

FICHES JURIDIQUE VRP

Fiche n° 2

Voir le commercial N° 12 pour la fiche n°1

La commission

En contrepartie de la prestation de travail réalisée par le salarié, les commissions peuvent constituer la totalité du salaire. Les commissions obéissent à certaines règles particulières concernant les VRP.

NOTION : La commission constitue une rémunération fixée par un pourcentage déterminé sur les ventes. Le versement des commissions en fonction du chiffre d'affaires réalisé est le mode de rémunération traditionnel des VRP.

A l'exception de certaines dispositions spécifiques aux VRP, la commission n'est régie par aucun texte, son montant et son régime sont fixés librement par les parties. Néanmoins, les dispositions contractuelles doivent respecter plusieurs conditions pour être valables (Cass.soc, 2 juillet 2002, n°00-13.111P; Cass.soc 20 avril.2005 n°03-43.696).

La rémunération ne peut varier qu'en fonction d'éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, par exemple, le chiffre d'affaires ou encore le montant des ventes (Cass.soc 5 mars 2014 n°12-25.035; Cass.soc 6 oct. 2015 n°14-16.627). A défaut de retenir un tel élément, la clause du contrat de travail autorisant l'employeur à modifier de manière unilatérale la rémunération du salarié serait donc nulle. (Cass.soc 27 mars 2013 n°11-23.168).

Le salarié ne doit pas supporter le risque d'entreprise. N'étant pas entrepreneur, un salarié peut bénéficier des profits de l'entreprise mais en aucun cas participer aux pertes. La rémunération d'un salarié ne peut donc varier en fonction d'un risque inhérent à l'activité d'entreprendre, comme un événement déficit d'exploitation.

La clause du contrat ne doit pas avoir pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels. En effet, un salarié non VRP a droit à une rémunération au moins égale au Smic (Cass.soc 11 avril 1996 n°92-42.847P, concernant un technico-commercial).

En revanche, le Smic étant fixé sur une base horaire, il ne s'applique pas aux VRP. Cependant, l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 3 octobre 1975 prévoit un revenu minimum professionnel garanti qui ne concerne que les VRP exclusifs. Ainsi le VRP exclusif a droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps, à une ressource minimale forfaitaire qui ne peut être inférieure à 520 fois le SMIC, horaire en vigueur le dernier jour du trimestre.

Les conditions d'attribution sont laissées à la libre appréciation des parties, sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles. Un contrat de travail peut, par exemple, prévoir que les commissions sont versées à condition que la commande ou la vente soit enregistrée ou confirmée. De même, est valable la clause d'un accord d'entreprise selon laquelle les commissions ne seront calculées que lorsque les prêts négociés par les charges de clientèle d'un organisme de crédit entreront en gestion, c'est-à-dire à la date de signature de l'acte chez le notaire.





Perte du droit à commissions: Le salarié peut perdre le droit aux commissions lorsque la vente n'a pas eu lieu en raison d'une faute qui lui est imputable. (commande erronée, affaire traitée avec un client notoirement insolvable...), mais également en cas de force majeure ou d'une circonstance indépendante de la volonté de l'employeur. Il appartient alors à l'employeur de prouver qu'il était dans l'impossibilité d'exécuter la commande.

Pour les VRP: La jurisprudence de la Cour de cassation a précisé les modalités d'ouverture du droit à commissions pour les VRP. Ainsi, sauf usage ou accord contraire, les commissions sont intégralement dues dès passation de la commande et transmission à l'employeur (Cass.soc, 26 oct. 1999 n°97-43.617, Cass.soc, 28 juin 2000 n°97-45.754), même si l'affaire n'est pas menée à son terme (Cass.soc24 nov. 1998 n°96-42.763).

Sauf stipulation contraire du contrat, les commissions restent donc acquises aux VRP en cas d'inexécution de la commande, totale ou partielle, lorsque l'acheteur annule la commande à la suite d'un retard de livraison des marchandises, d'un changement de tarif dont le représentant n'a pas été avisé, ou d'un différend sur la qualité du produit (Cass.soc, 24 avril 1963, n° 62.344).

Mais aussi en cas de défaut de règlement imputable à l'employeur suite à l'annulation des commandes par les clients en raison de retards de livraison (Cas.soc, 30 juin 1976, 74-14.815P).

Ou en cas de défaillances de l'employeur et de mauvaise gestion de l'entreprise ayant provoqué la non-réalisation des ordres (Cass.soc, 28 février.1980, n° 78-40.915P).

Toutefois, dans le cas des ventes suspensives*, le droit à commission n'est acquis que lorsque l'acceptation devient ferme. Ce droit n'est pas ouvert si la vente peut être valablement remise en cause par une décision arbitraire de l'acheteur. En revanche, elle est considérée comme ferme si l'annulation est possible en cas de non-conformité du matériel livrée (Cass.soc, 13 fév. 1984 n° 81-42.241P).

*La vente suspensive est une condition qui, si elle ne se réalise pas, rend caduc le contrat pour lequel elle a été conclus, caduc. Pour être valable, cette condition ne doit pas dépendre de la seule volonté de celui qui s'oblige, par exemple, si vous achetez un logement à condition de vendre le vôtre. Par contre, la condition suspensive d'obtention du financement est valable dans la mesure où elle dépend de la banque, c'est-à-dire d'un évènement susceptible de se produire ou non dans l'avenir.

L'employeur qui ne peut livrer un ordre trop important prévient **immédiatement** le client et le VRP. A défaut, les commissions sont dues sur l'ensemble de l'ordre (Cas.soc 7 janv. 1976, n° 74-40.517).

Par ailleurs, **l'article 5-3 de l'accord interprofessionnel des VRP** (ANI, 3 oct. 1975) déclare nulle et de nul effet toute **clause ducroire*** incluse dans le contrat de VRP, par laquelle, moyennant une rémunération particulière, le VRP se porte garant à l'égard de son employeur du paiement des commandes par les clients.

* La clause ducroire consiste pour un intermédiaire à garantir son donneur d'ordre de la bonne exécution du contrat conclu avec le client. Cette clause, aussi appelée clause de garantie, se rencontre dans le secteur des activités de commerce et de vente. Inapplicable au salarié, elle peut l'être pour les intermédiaire indépendant comme l'agent commercial ou l'auto-entrepreneur.

Retrouvez nous sur le site : cgt-commerciaux.fr ou 01 44 84 50 33



La commission.



Les commissions sur ordres indirects, c'est-à-dire sur les ventes réalisées dans le secteur géographique ou auprès de la clientèle attribuée au VRP et transmises à l'employeur en dehors de toute intervention personnelle du représentant, ne lui sont dues que dans le cas d'un accord ou d'un usage dont l'existence est constatée par les juges du fond (Cass.soc., 15 nov.1988, n°85-42.543P). Il appartient au demandeur de rapporter la preuve de cet accord ou de cet usage. Celle-ci ne peut être tirée du simple fait que le contrat n'exclut aucun produit de la société, aucune catégorie, ni aucun circuit de vente s'agissant d'établir un droit à la commission sur les marchés résultant d'appels d'offres (Cass. 26 fév. 1988, N° 85-40.034P). Un tel accord ne saurait résulter de l'exclusivité du secteur ni du paiement de commissions sur commandes indirectes comme le rappelle la Cour de cassation du 29 janvier 2002 (N°99-44.323P)

A noter : La rémunération des heures de délégation d'un VRP représentant du personnel doit prendre en compte l'ensemble des commissions perçues, qu'elles résultent d'ordres directs ou indirects (Cass .soc 15/12/2016 n° 15-13.367).

Le contrat de travail des VRP comprend souvent, sous les appellations différentes, telles que « ventes menées à bonne fin », « paiement après livraison », « paiement après encaissement » ou encore selon laquelle ils n'ont un droit à commission que lorsque l'acheteur a effectivement payé le prix de la marchandise ou du service acheté.

Pour la Cour de cassation, une telle clause, qui subordonne le droit à commission du VRP à l'exécution de la commande et à l'encaissement du prix est licite, dans la mesure où elle est différente d'une clause du croire, et qu'elle ne prive le salarié que d'un droit éventuel et non d'un droit acquis au paiement d'une rémunération. Il faut toutefois qu'elle soit expresse.

La jurisprudence limite la portée de ces clauses en les déclarant inopposables au représentant lorsque le défaut de livraison ou d'encaissement est imputable à une faute ou une négligence de l'employeur (Cass. Soc 18/12/73 n° 72-40.393P).

Il appartient au VRP qui souhaite obtenir le paiement de la commission d'apporter la preuve de cette faute. S'il peut être contractuellement prévu que les commandes non menées à bonne fin n'ouvrent pas droit à commission, c'est à la condition que ce soit sans faute de l'employeur et sans que le salarié soit privé des commissions qui lui étaient dues sur des contrats effectivement réalisés.





Les commissions et les frais professionnels : Le taux des commissions est parfois fixé de manière à couvrir les frais professionnels. Dans ce cas, les commissions se décomposent en une rémunération et une indemnisation de frais. A défaut de stipulation contractuelle relative aux frais professionnels dans le contrat, ceux-ci ne s'imputent pas sur les commissions (Cass.soc. 9 janv. 2001, n° 98-44.833P)

Indemnités de congés payés : De même, le taux de commission peut inclure l'indemnité de congés payés, sous réserve que cela soit expressément prévu dans le contrat de travail et n'aboutisse pas pour le salarié à un résultat moins favorable que la stricte application des disposition légales et conventionnelles. (Cass.soc 30 mai 2000, n°97-45.976P; Cass.soc 18 oct. 2006, n° 04-41.735).

Cette inclusion peut être effectuée à condition que soit prévue une majoration du taux de ces commissions (Cass.soc, 5 mai 2010 n°08-44.403)

Toutefois, une entreprise ne peut prétendre que les congés payés sont inclus dans les commissions en s'appuyant uniquement sur le montant élevé des commissions et l'absence de réclamation du salarié.

En effet, ni le montant des commissions ni le silence du salarié ne permettent d'apporter la preuve de l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans les commissions versées. (Cass.soc, 23 nov. 1994 N° 91-41.467P)

A NOTER : La Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) a précisé que la rémunération versée au titre des congés payés doit inclure les commissions. (CJUE 22 mai 2014, aff C -539/12)

Les commissions : Les commissions dues aux VRP sont payées au moins tous les trois mois (C. trav, art L 7313.7). Sans déroger à cette règle légale, l'ANI du 3 octobre 1975 impose aux entreprises le versement d'acomptes mensuels, exclusivement dues sur le trimestre en cours, dès lors que le VRP en fait la demande. Cette disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet.

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation de paiement par trimestre et règle avec retard les commissions dues commet une faute (Cass.soc 18 déc. 1967, n°69-40.533P)

En pratique, les employeurs appliquent le plus souvent les règles générales de paiement des salaires (C.trav L3241-1). Concernant les VRP, un bulletin de paie doit leur être remis comme pour tous les autres salariés.

L'employeur adresse également au VRP un décompte des commissions détaillant les éléments du paiement. Ce décompte ne tient lieu de bulletin de paie que s'il comporte les diverses mentions obligatoires prévues par l'article R.3243-1 du Code du travail.

Un salarié ayant signé une rupture conventionnelle peut par la suite assigner en justice son employeur pour obtenir un rappel de commissions. En effet, la rupture conventionnelle ne vaut pas transaction (CA Bastia, 16 janv 2013 n° 12/000122).

Dans le prochain numéro (N° 14), nous aborderons la rupture du contrat de travail du VRP.

Retrouvez nous sur le site : cgt-commerciaux.fr ou 01 44 84 50 33

