

RÉMUNÉRATION MINIMALE D'UN VRP

Par Edmond Andreu

Taux horaire du SMIC 2019

A compter du **1er janvier 2019**, le taux horaire du SMIC est fixé à **10,03 €**.

Le SMIC est habituellement revalorisé selon les règles suivantes :

- il fait l'objet d'un examen annuel; depuis 2010, cette revalorisation intervient au 1er janvier;

- il est indexé sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages du **1er quintile*** de la distribution des niveaux de vie.

Si cet indice augmente d'au moins 2 %, le SMIC est relevé dans la même proportion.

Ainsi, le SMIC sera revalorisé si cet indice atteint 104,84, soit 102,78 (indice de novembre 2018) + 2 %.

*Un quintile **représente** la cinquième portion d'un ensemble. Un quintile s'emploie pour désigner un cinquième ou pour représenter le pourcentage 20%.

Pour un VRP: la ressource minimale forfaitaire ne peut être inférieure pour un trimestre à 520 fois le taux horaire du Smic (10,03€ depuis le 1er janvier 2019) hors frais professionnels [ANI 3 oct. 1975, art. 5]. De fait, le remboursement des frais professionnels – soit réels sur justificatifs, soit calculés forfaitairement par rapport à la ressource minimale – doit être ajouté à cette rémunération minimale garantie.

[Cass. Ass. plén. 2 mai 1997, n° 94-42.521 ; Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-42.092].

Ainsi, depuis le 1er janvier 2019,

1) un VRP, ayant accepté le **remboursement des frais selon justificatifs**, a droit à une rémunération minimale **par trimestre de 5 215,60 €** soit mensuel de **1 738,53 €uros**

2) un VRP ayant accepté **l'abattement de 30 %** a droit à une rémunération minimale **par trimestre de 5 215,60 € plus frais** soit :
 $5\,215,60 : 70 \times 100 = 7\,450,85 \text{ €}$ soit mensuel de **2 483,62 €uros**.

Cette ressource minimale trimestrielle est réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail a débuté ou pris fin en cours de trimestre ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de celui-ci.

Si l'employeur doit verser un complément de salaire afin d'atteindre le salaire minimum conventionnel, il peut récupérer le montant de ce complément sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants.

Cette récupération ne pourra s'opérer que sur la seule partie de ces rémunérations qui excède la ressource minimale.

LA VALEUR DU SMIC À RETENIR est celle en vigueur au dernier jour du dernier mois échu du trimestre pris en compte pour le paiement [ANI, art. 5] soit pour 2019 : **10,03 €**.

Exemple : Un **VRP** est rémunéré mensuellement par un salaire fixe de 762 €, auquel s'ajoutent des commissions de **1 %** sur le chiffre d'affaires apporté. Durant le 1er trimestre 2019, le chiffre d'affaires qu'il réalise s'établit à **76 200 €**, ce qui lui procure seulement 762 € de commissions.

Ajouté à son salaire fixe, cela aboutit à une rémunération trimestrielle de **3 048 €**. Il devra donc percevoir un complément de rémunération de $5\,215,60 \text{ €} - 3\,048 \text{ €} = 2\,167,60 \text{ €}$.

Si lors du 2e trimestre, son chiffre d'affaires s'établit à 450 000 €, **l'employeur pourra récupérer le complément de salaire versé au 1e trimestre** comme suit :

Salaire dû pour le 4ème trimestre : $4\,500 \text{ €} + (3 \times 762 \text{ €}) = 6\,786 \text{ €}$.

Soit un montant de 1570,40 € au-dessus du minimum.

L'employeur pourra récupérer cette somme ;

La différence de 597,20 € ($2\,167,60 - 1\,570,40$) pourra être récupérée par l'employeur sur le troisième trimestre pour autant que durant ce trimestre le VRP perçoive un salaire **dépassant le minimum**.

RÉMUNÉRATION

Sauf dans les cas exceptionnels où ils sont assujettis à un horaire contrôlable, les VRP ne bénéficient pas du Smic [Cass. soc. 22 mai 1996, n° 95-40.200].

Néanmoins, **l'ANI du 3 octobre 1975** prévoit, sous certaines conditions, une rémunération minimale.

Cette ressource minimale forfaitaire est prévue pour les VRP exclusifs employés à temps plein [ANI 3 oct. 1975, art. 5-1].

Cette garantie ne bénéficie ni aux VRP multicartes [Cass. soc. 2 juill. 2008, n° 07-40.214] ni, en principe, aux VRP à temps partiel, sauf s'ils sont engagés à titre exclusif.

[Cass. soc. 11 juill. 2000, n° 98-40.143 ; Cass. soc. 11 mai 2005, n° 03-40.837 ; Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156].

ATTENTION : La diminution de cette rémunération minimale forfaitaire sous le prétexte d'une activité réduite constitue une sanction pécuniaire, et donc interdite [C. trav. art. L. 1331-2].

Peu importe que le VRP n'ait pas atteint ses objectifs de production ou qu'il n'ait pas fourni la quantité de travail demandée [Cass. soc. 23 juin 2004, n° 01-45.527 ; Cass. soc. 13 déc. 2006, n° 05-40.969].

Ce « minimum garanti » est dû pour chaque trimestre d'emploi. Il est à valoir sur les rémunérations contractuelles des trois trimestres suivants, et est récupéré sur la partie de rémunération de ces trois trimestres dépassant cette ressource minimale [ANI 3 oct. 1975, art. 5-1, 6°].

Lorsque l'employeur n'a pas effectivement versé au **VRP** chaque trimestre le montant de cette ressource, il ne peut ultérieurement, dans le cadre d'une action en justice, **se prévaloir de cette possibilité de déduire le complément de salaire des rémunérations échues au cours des trois trimestres suivants** [Cass. soc. 30 nov. 2004, n° 03-44.635 ; Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 03-47.880].

Commission de retour sur échantillonnage

La **commission de retour sur échantillonnage** est une commission due à un **VRP** après rupture d'un contrat de travail.

La commission de retour sur échantillonnage correspond aux commandes qui ont été transmises à l'entreprise **après la rupture du contrat** mais qui découlent directement du travail passé du **VRP** ou représentant.

La durée pendant laquelle les commissions de retour sur échantillonnage sont dues est fixée par les usages.

Lorsque la clientèle est soumise à des sujétions particulières, ce délai peut être augmenté, dans la limite de 3 ans.

Article L7313-11

Quelles que soient la cause et la date de rupture du contrat de travail, le voyageur, représentant ou placier a droit, à titre de salaire, aux commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ, mais qui sont la suite directe des remises d'échantillons et des prix faits antérieurs à l'expiration du contrat.

Article L7313-12

Sauf clause contractuelle plus favorable au voyageur, représentant ou placier, le droit à commissions est apprécié en fonction de la durée normale consacrée par les usages.

Une durée plus longue est retenue pour tenir compte des sujétions administratives, techniques, commerciales ou financières propres à la clientèle. Cette durée ne peut excéder trois ans à compter de la date à laquelle le contrat de travail a pris fin.

L'indemnité de clientèle

PRINCIPE MAJEUR

La rupture du contrat de travail du fait de l'employeur ouvre droit, pour le représentant payé en tout ou partie à la commission, à une indemnité de clientèle ayant pour objet de réparer le préjudice que subit celui-ci en perdant pour l'avenir le bénéfice de la clientèle qu'il a créée, apportée ou développée.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le **VRP statutaire** peut prétendre à l'indemnité de clientèle si les conditions suivantes sont remplies :

- le contrat à durée indéterminée est résilié **par le fait de l'employeur** ou cesse par **suite d'accident ou de maladie** entraînant une **incapacité permanente totale de travail**.

- la rupture n'est pas **provoquée par une faute grave** du représentant.

Celui-ci justifie avoir apporté, créé ou développé une clientèle dont il est privé pour l'avenir du fait de la rupture du contrat.

Nota :

L'indemnité de clientèle ne peut être déterminée forfaitairement à l'avance.

Article L7313-13

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, en l'absence de faute grave, le voyageur, représentant ou placier a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui.

Le montant de cette indemnité de clientèle tient compte des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions constatées dans la clientèle préexistante et imputables au salarié.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de rupture du contrat de travail par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du salarié.

A QUELLE RÉMUNÉRATION LE VRP A-T-IL DROIT EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT ?

Par Hervé DELATTRE.

Comme tout salarié, le VRP bénéficie des dispositions du code du travail en matière d'indemnisation. Celui-ci prévoit que le salarié a droit à une indemnisation complémentaire à compter du 8e jour d'absence s'il justifie d'un an d'ancienneté [C. trav., art. L. 1226-1].

Article L1226-1

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale...

Ce dispositif garantit au salarié une rémunération brute, indemnité journalière comprise, de :

90 % pendant 30 jours d'absence;
2/3 pendant les 30 jours suivants [C. trav., art. D. 1226-1 à D. 1226-8].

L'employeur doit déduire de ces montants garantis les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et les prestations complémentaires versées par un régime de prévoyance.

Les temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté (en plus de la durée d'un an exigée au départ) sans que chacun d'eux puisse excéder 90 jours.

Mais dès lors que le système prévupar l'ANI du 3 octobre 1975, et décrit ci-dessous, leur est plus favorable, les VRP doivent en bénéficier.

RETENUE DE LA RÉMUNÉRATION

Cette rémunération est retenue dans la limite du plafond du régime de retraite des cadres.

Or, selon celui-ci, après deux ans d'ancienneté, le VRP ayant un arrêt de travail pour maladie ou accident pris en charge par la Sécurité sociale bénéficie, si l'arrêt dure plus de 30 jours, d'une indemnité journalière complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale et prenant effet rétroactivement à partir du 11e jour de suspension [ANI, art. 8].

Cette indemnité complémentaire est égale, par jour d'absence indemnisable, à un pourcentage de la rémunération moyenne mensuelle de l'intéressé

perçue au cours des 12 derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels).

INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE À CELLE SERVIE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

De 2 à 5 ans : 1/60e de la rémunération pendant 45 jours

De 5 à 10 ans : 1/60e de la rémunération pendant 45 jours puis 1/120e pendant 15 jours

De 10 à 15 ans : 1/60e de la rémunération pendant 60 jours puis 1/120e pendant 15 jours

De 15 à 20 ans : 1/60e de la rémunération pendant 75 jours puis 1/120e pendant 15 jours

De 20 à 30 ans : 1/60e de la rémunération pendant 90 jours puis 1/120e pendant 15 jours

Plus de 30 ans : 1/60e de la rémunération pendant 120 jours

L'employeur doit déduire du montant du complément de salaire:

- les indemnités versées par les régimes complémentaires de prévoyance auxquels il adhère (éventuellement).

- les sommes éventuellement perçues par le VRP sur des ordres passés depuis le 1er jour d'absence indemnisé. Les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.

L'indemnité est payée selon la périodicité retenue par les parties pour le règlement de la rémunération convenue. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée maximale ci-dessus.

Le changement d'année civile n'ouvre donc pas droit à une nouvelle période d'indemnisation [Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 07-44.834].

Le VRP ayant épuisé son crédit de jours indemnisables au 23 novembre, l'absence du 24 au 30 novembre ne sera pas indemnisée, de même que toute absence pour maladie qui surviendrait dans les 12 mois suivants.

L'indemnisation du salarié en arrêt de travail ne peut avoir pour effet de permettre au VRP de gagner plus que s'il avait continué à travailler.