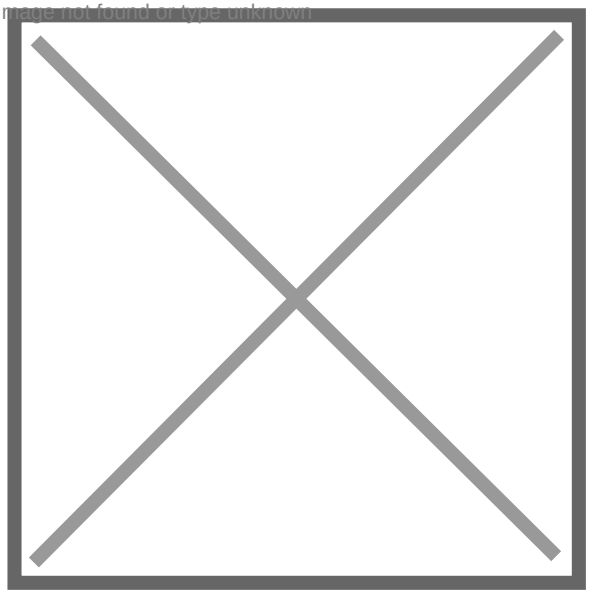
Image not found or type unknown



Date des bulletins de salaire

Par **helene02**, le **02/06/2012** à **11:50**

Bonjour,
Embauché à la date du 5 mars
J'ai travaillé pour une association en vrp exclusif, ils m'ont informé par téléphone mettre fin à ma période d'essai le 16 mai, la lettre recommandée à été postée le 21.
On premier bulletin de salaire qui m'a été payé 24 avril faisait figurer les dates du 5/03 au 30/04

Aujourd'hui je reçois un bulletin de salaire qui va du 9/04/au 16/05
qui fait office de solde de tout compte est il légal de me faire qu'un seul bulletin de salaire celui-ci dépassant 1 mois?

D'autre part n'est ce pas la date d'envoie du courrier qui fait fois pour la rupture du contrat?

j'au vu aussi que la rupture de la période d'essai est soumise aux règles de droit commun relatives au délai de prévenance, à savoir (articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail) :deux semaines après un mois de présence
Pourriez-vous me dire exactement?

D'autre part je me vois des prélèvement pour une mutuelle, hors je n'ai jamais rien reçu en ce qui concerne cette mutuelle et je pense que mon licenciement tient aussi du fait que j'ai réclamé un justificatif de cette mutuelle
Puis-je la contester?

Si vous pouviez m'aider svp, car je ne sais où aller pour vérifier tout cela

Merci d'avance

Par **pat76**, le **02/06/2012** à **18:10**

Bonjour

Pour la mutuelle je présumme qu'il s'agit de celle-ci?

www.malakoffmederic.com/.../afmf1105-mode-emploi-vrp.pdf

Vous aviez signé un CDI?

Quelle était la durée de la période d'essai?

Vous étiez en temps partiel?

Article L 7313-5 du Code du Travail:

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

Article L 7313-7 du Code du travail:

Les comissions dues au voyageur, représentant ou placier du commerce sont payées au moins tous les trois mois.

Article L 7313-9 du Code du travail:

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ne peut être inférieure à:

1° Un mois durant la première année de présence dans l'entreprise;

2° Deux mois durant la deuxième année;

3° Trois mois au-delà.

Le VRP : statut et contrat de travail:

Un VRP se définit d'une manière générale comme un représentant de commerce salarié. Cette profession est régie par les articles L. 7311-1 et suivants du Code du travail et par l'Accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975.

Le statut juridique du VRP
Principe:

Le statut de VRP s'applique de plein droit lorsque les conditions ci-après sont réunies :

l'activité professionnelle exercée doit être une activité de représentation commerciale (visite d'une clientèle existante ou éventuelle à l'extérieur de l'entreprise dans le but de prendre ou de provoquer des commandes) ;

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

la représentation commerciale est obligatoirement faite pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
le représentant ne doit pas effectuer d'opérations commerciales pour son propre compte ;
il doit exercer cette profession de façon exclusive et constante. Néanmoins, l'exercice d'activités accessoires est admis s'il s'inscrit dans le cadre de son activité principale de représentation ;
enfin, il doit déterminer, par avance, avec son employeur la nature des prestations de services à réaliser ou de marchandises à offrir à la vente ou à l'achat, la région de prospection ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter, ainsi que le taux de la rémunération.
Article L. 7311-3 du Code du travail
Aménagement conventionnel
Si la personne ne satisfait pas l'ensemble des conditions légales, le statut peut lui être appliqué conventionnellement, en accord avec son employeur, dans la mesure où il avantage le salarié.
Dans cette hypothèse, le représentant bénéficiera des seuls droits et avantages du VRP statutaire qui lui sont plus favorables.

Cas particulier du VRP multicartes
Le VRP peut être monocarte ou multicartes selon qu'il sera au service d'un employeur unique ou de plusieurs employeurs. En cas de représentation multiple, le contrat devra contenir la déclaration des maisons ou des produits déjà représentés ainsi que l'engagement de ne pas prendre de nouvelles représentations sans accord préalable de l'employeur.
Article L. 7313-6 du Code du travail.

Le contrat de travail du VRP
Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 s'appliquent obligatoirement au VRP (voyageur, représentant et placier) et à l'entreprise qui l'emploie. Ce statut confère la qualité de salarié au représentant.

Durée du contrat de travail et période d'essai
Le contrat de travail du VRP peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Une période d'essai peut être stipulée mais elle ne peut être supérieure à trois mois
Article L. 7313-5 du Code du travail.

Durant cette période d'essai, le contrat peut être rompu mais l'employeur sera tenu de verser au VRP, dont la rémunération n'est pas uniquement composée d'un fixe, une commission de retour sur échantillonnage (commission sur les commandes non encore transmises à l'employeur à la rupture effective du contrat mais qui correspond au résultat des démarches personnelles antérieures du VRP).

[fluo]Attention : la rupture de la période d'essai est soumise aux règles de droit commun relatives au délai de prévenance, à savoir (articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail) :

- en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance de :

24 heures en deçà de huit jours de présence
48 heures entre huit jours et un mois de présence
deux semaines après un mois de présence
un mois après trois mois de présence[/fluo]

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

- en cas de rupture à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de :

48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est supérieure ou égale à huit jours ;
24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.
La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Rémunération
Les éléments du salaire
Le salaire du VRP peut être constitué :

soit uniquement de commissions,
soit uniquement d'un fixe,
soit d'un fixe auquel s'ajoutent des commissions.
Attention : les commissions peuvent être calculées sur les seules affaires conclues par le VRP, ou également sur les affaires traitées par le VRP en ajoutant les commandes adressées directement par les clients émanant du secteur géographique attribué au représentant.

Elles doivent être payées au moins tous les trois mois. A la demande du VRP, des acomptes mensuels peuvent lui être versés sur les commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours. En principe, le droit à commission est acquis dès la passation de la commande, même si elle n'est pas exécutée. Par exception, et en vertu d'un contrat de travail ou d'un usage, ce droit peut néanmoins être subordonné à l'exécution de la commande et à l'encaissement du prix.

Montant de la rémunération
Rémunération minimale
La rémunération est déterminée librement entre l'employeur et le VRP lors de la conclusion du contrat de travail. Cependant, l'article 5 de l'Accord 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 (soit 4794,80 euros depuis le 1er janvier 2012).Pour vérifier si cette rémunération minimale est atteinte, il faut déduire les frais professionnels de la rémunération du VRP. Pour les trois premiers mois d'activité à temps plein, la ressource minimale forfaitaire ne pourra être inférieure, déduction faite des frais professionnels, à 390 fois le taux horaire du SMIC en vigueur à la fin du dernier mois échu (soit 3595,80 euros depuis le 1er janvier 2012).

Si l'employeur verse un complément de salaire afin d'atteindre le salaire minimum conventionnel, il peut récupérer le montant de ce complément sur les rémunérations des trois trimestres suivants. La récupération de ce complément n'est possible que sur la partie des rémunérations supérieure au revenu minimum conventionnel.

Attention : le SMIC sera applicable aux VRP soumis à un horaire contrôlable (c'est-à-dire soumis à un horaire déterminé).

Heures supplémentaires
La réglementation relative à la durée du travail ne s'applique pas au VRP. Il n'a donc pas droit à une rémunération des heures supplémentaires.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Frais professionnels
Le VRP peut prétendre, en sus de ce montant, au remboursement de ses frais professionnels :

soit de manière forfaitaire,
soit par incorporation dans le taux des commissions,
soit sur justification des frais réels.
Congés payés
Comme tous les salariés, le VRP a droit à un congé payé annuel égal à 2,5 jours ouvrables par mois de travail accompli, au cours de la période de référence allant du 1er juin au 31 mai, soit 30 jours ouvrables par an.

Le montant de l'indemnité de congés payés est égal à 1/10ème du gain total perçu par le VRP entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Sa base de calcul correspond à la rémunération de base (le fixe et les commissions), en excluant les frais professionnels.

Durée du travail
Les dispositions légales sur la durée du travail (35 heures par semaine) ne sont pas applicables au VRP sauf convention ou accord particulier.

Le VRP peut bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel. Son contrat de travail devra mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail. Toute clause d'exclusivité sera alors réputée nulle.

Clauses du contrat de travail
Certaines clauses du contrat de travail des VRP revêtent un caractère obligatoire à l'instar des éléments qui conditionnent le statut du VRP comme la nature des prestations de services ou des marchandises, le lieu où le VRP exerce son activité, les clients qu'il peut démarcher et le taux des rémunérations (fixe et/ou commissions).

Institutions représentatives du personnel
Le VRP bénéficie de l'ensemble des dispositions relatives à la représentation du personnel. L'accord national interprofessionnel recommande la création d'un collège propre aux VRP lorsque leur nombre est égal ou supérieur à vingt.

Application des conventions collectives de branche
L'accord national interprofessionnel (ANI) du 3 octobre 1975 s'applique aux VRP. De ce fait, le VRP ne bénéficie pas en principe de la convention collective applicable à l'entreprise qui l'emploie, sauf clause conventionnelle contraire.

En outre, certains avenants à l'ANI du 3 octobre 1975, non étendus ou élargis et comprenant des dispositions spécifiques, s'appliquent aux VRP de secteurs particuiers (se renseigner aurpès de sa fédération professionnelle).

Enfin, dans trois secteurs d'activité, les VRP ne bénéficient pas de l'ANI du 3 octobre 1975. Leur statut est régi par la convention ou l'accord collectif applicable à chaque branche d'activité, il s'agit :

des grossistes en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine ;
de la vente et service à domicile ;

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de comerce.
Rupture du contrat de travail
Le contrat de travail à durée indéterminée du VRP peut être rompu par démission, licenciement ou rupture conventionnelle.

Le préavis
Un préavis doit être respecté en cas de démission ou de licenciement à l'exception de celui prononcé pour faute grave. Sa durée est de (article L. 7313-9 du Code du travail) :

un mois lors de la première année de présence dans l'entreprise,
deux mois lors de la deuxième année,
trois mois pour les années au delà.
Remarque : Le préavis des VRP employés hors de France est augmenté de la durée normale du voyage de retour lorsque la résiliation de leur contrat entraîne leur retour en France Article L. 7313-10 du Code du travail.
Attention : une indemnité compensatrice de préavis peut être due en cas d'opposition à son exécution par une des parties au contrat de travail. Elle est alors à la charge de celle qui s'y est opposé. Son montant correspond aux salaires et avantages directs ou indirects que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé pendant cette période, après déduction des frais professionnels. La faute grave est privative de cette indemnité.

Les indemnités
Le salarié est susceptible de percevoir, selon les conditions de la rupture du contrat de travail, les indemnités suivantes :

En cas de licenciement
- l'indemnité légale de licenciement, s'il a au moins un an d'ancienneté :

ou l'indemnité conventionnelle de rupture prévue par l'Accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 en son article 13, s'il a deux ans d'ancienneté,
ou l'indemnité de clientèle réparant le préjudice lié à la perte de la clientèle,
ou l'indemnité spéciale de rupture en l'absence d'opposition de l'employeur,
ou l'indemnité conventionnelle de branche si elle est plus élevée,
- le cas échéant, l'indemnité compensatrice de préavis

- la commission de retour sur échantillonnage (sauf pour les VRP payés au fixe). Cette commission est due, quelque soit le motif de rupture, dès lors que des commandes ont été transmises à l'entreprise dans un certain délai après le départ du salarié et que ces commandes résultent directement du travail du VRP,

- l'indemnité compensatrice de congés payés,

- l'indemnité de non concurrence si une telle clause est prévue dans le contrat de travail.

Attention : ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur en cas de rupture motivée par une faute grave (à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de non-concurrence) ou lourde (à l'exception de l'indemnité de non-concurrence) du salarié.

En cas de démission
l'indemnité compensatrice de préavis en cas d'opposition par l'une des parties à son

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

exécution,
la commission de retour sur échantillonnage,
l'indemnité compensatrice de congés payés,
l'indemnité de non concurrence si une telle clause est prévue dans le contrat de travail.
En cas de rupture conventionnelle
L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable.

En cas de départ (à l'initiative du salarié) à la retraite
l'indemnité conventionnelle de départ en retraite pour les VRP ayant 65 ans au moins (ou 60 ans en cas d'inaptitude) ou, l'indemnité légale (à partir de 10 ans d'ancienneté - article D. 1237-1 du Code du travail), si elle est plus avantageuse,
le cas échéant, l'indemnité compensatrice de préavis ,
la commission de retour sur échantillonnage,
l'indemnité compensatrice de congés payés,
l'indemnité de non concurrence si une telle clause est prévue dans le contrat de travail.
En cas de mise (à l'initiative de l'employeur) à la retraite
- l'indemnité de clientèle

ou l'indemnité spéciale de mise à la retraite s'il a au moins 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude), a renoncé à l'indemnité de clientèle et si l'employeur de s'oppose pas à son versement ;
ou l'indemnité spécial de rupture s'il ne peut bénéficier de l'indemnité spécial de mise à la retraite et a renoncé à l'indemnité de clientèle ;
- le cas échéant, l'indemnité compensatrice de préavis

- la commission de retour sur échantillonnage,

- l'indemnité compensatrice de congés payés,

- l'indemnité de non concurrence si une telle clause est prévue dans le contrat de travail.

Remarque : les indemnités spéciales ci-dessus citées sont prévues à l'accord national du 3 octobre 1975 aux articles 13, 14, 15 et 16.
Attention : ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur en cas de rupture motivée par une faute grave (à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de non-concurrence) ou lourde (à l'exception de l'indemnité de non-concurrence) du salarié.

Protection sociale
Dispositions communes aux VRP exclusifs et multicartes
Régime applicable
Les VRP soumis aux dispositions des articles L. 7313-1 et suivants du Code du travail ont une obligation d'affiliation au régime général de la Sécurité sociale.
Article L. 311-3, 2° du Code de la sécurité sociale.

Eléments de rémunération soumis à cotisations
L'assiette des cotisations de Sécurité sociale est déterminée comme pour les autres salariés.
La rémunération prise en compte est la rémunération brute (fixe, commissions, primes,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

indemnités de congés payés).

Frais professionnels
Pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales, l'employeur peut opter soit pour une déductibilité "au réel", soit pour l'abattement forfaitaire de 30 % limité à 7 600 euros par an et par employeur. Dans ce dernier cas, il doit incorporer dans la rémunération déclarée le remboursement des frais professionnels.
Arrêté du 25 juillet 2005.

Retraite complémentaire
Selon la nature de leurs fonctions ou du montant de leur rémunération, les VRP relèvent d' institutions de retraite complémentaire différentes.

Cotisation auprès de la CIPC-R (caisse interprofessionnelle de prévoyance des cadres-retraites)/ VRP (ex- IRPVRP) pour le régime de retraite des cadres AGIRC :

pour les VRP exclusifs et multicartes dont les rémunérations sont supérieures au plafond mensuelle de la sécurité sociale (2946 euros pour 2011),
pour les VRP exclusifs cadres si l'employeur opte pour cette institution à la place de l'institution de retraite des autres cadres de l'entreprise en principe applicable.
Cotisations auprès de la CIPS (caisse interprofessionnelle paritaire des salariés)/ VRP (ex-IRREP) pour le régime de retraite des salariés ARRCO:

pour les VRP exclusifs et multicartes dont les rémunérations sont inférieures ou égales au plafond de la sécurité sociale,
pour les VRP relevant de la CIPC-R/VRP pour la partie de leurs rémunérations inférieures audit plafond.
Les cotisations sont calculées sur les mêmes bases que les cotisations de sécurité sociale, la rémunération prise en compte étant nette de frais professionnels.

Affiliation à l'assurance chômage
Les VRP ont droit aux allocations de chômage et relèvent des règles générales de ce régime. Une circulaire du 5 août 2009 est venue préciser les règles d'indemnisation applicables aux VRP.

En ce qui concerne la durée d'affiliation, les VRP doivent justifier de 122 jours d'affiliation au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (36 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus).

Lors de la rupture de leur contrat de travail, les VRP perçoivent notamment les commissions de retour sur échantillonnage ainsi que l'indemnité de clientèle. La circulaire rappelle que les commissions de retour sur échantillonnage sont inclues dans la détermination du salaire de référence, contrairement aux indemnités de clientèle qui en sont exclues. Les commissions dont le versement est différé pour cause de litige pourront être réintégrées dans le salaire de référence si le VRP prouve que ces sommes lui sont dues.

Dispositions spécifiques aux VRP multicartes
En plus de leur affiliation au régime général de la Sécurité sociale, les VRP multicartes doivent demander leur affiliation à la Caisse nationale de compensation des cotisations de Sécurité sociale des VRP (CCVRP).

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Pour plus d'informationCaisse nationale de compensation des cotisations de Sécurité sociale des voyageurs représentants et placiers de commerce à carte multiples (CCVRP) www.ccvrp.com

Par **helene02**, le **03/06/2012** à **08:43**

Bonjour,

Merci beaucoup pour ces textes de loi, j'avais un contrat pour une période d'essai de trois mois,
mais cela ne me dit pas si je peux revendiquer le fait que j'ai eu des prélèvements de mutuelle sans avoir jamais signé quoi que ce soit.

Et si il est normal d'avoir un bulletin de salaire pour une période de plus d'un mois?

Merci

Par **pat76**, le **03/06/2012** à **16:16**

Bonjour

Pour les bulletins de salaire, c'est normal pusiqu'en principe vous percevez votre commission au moins tous les trois mois.

En ce qui concerne la mutuelle, l'employeur avait obligation de vous remettre une notice dans laquelle sont indiqués les conditions générales.

Si vous avez les coordonnées de la mutuelle, vous pouvez vérifier auprès d'elle si l'employeur a bien reversé les cotisations qu'il vous a prélevées.

Si par "oubli", il ne l'avait pas fait, vous seriez en droit de lui en réclamer le remboursement.

La mutuelle est imposée soit par la convention collective soit par l'employeur, cela devait vous être précisé dans le contrat de travail.

Par **helene02**, le **04/06/2012** à **10:18**

Merci beaucoup de la réponse, comment dois-je procéder pour faire valoir mes 2 semaines de préavis ?

merci de votre réponse

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **05/06/2012** à **13:32**

Bonjour

Vous avez travaillé pendant les deux semaines de préavis?

Par **helene02**, le **05/06/2012** à **14:13**

non parce que j'ignorai que je pouvais le faire ils m'avaient demandé de leur renvoyer le matériel je ne l'ai renvoyé que le 29

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés