



Fédération CGT des
VRP et Commerciaux

VRP exclusif : le régime des congés payés.

La présente fiche DLAJ se propose d'aborder le régime particulier des congés payés des VRP exclusif.

Sommaire :

- Principe général
- Calcul ICP (Indemnité de Congé Payé)
- Calcul ICP et frais professionnels
- Exemple chiffré : calcul ICP au 1/10ème Congés payés inclus dans le salaire ?

Principe général

Le VRP a droit aux CP, comme tous les autres salariés, et les règles habituelles s'appliquent (durée, période, fractionnement).

Calcul ICP

Indemnité calculée selon 2 méthodes : Au 1/10ème des rémunérations période référence ou la moyenne des 12 mois avant le départ en congés.

La base sur laquelle est calculée l'ICP est : Le salaire fixe éventuel ; Les commissions directes ou indirectes ; Les primes liées à l'activité personnelle du VRP (ancienneté, assiduité, objectif) ; L'indemnité de congés payés période précédente.

Calcul ICP et frais professionnels

Les frais professionnels doivent être exclus lorsqu'ils font l'objet d'un remboursement sous forme d'indemnité séparée. Si la rémunération est calculée de façon qu'elle englobe les frais professionnels, l'employeur peut pratiquer un abattement sur le chiffre des commissions servant de base au calcul de l'indemnité mais non sur l'indemnité de congés de l'année précédente qui tient déjà compte de l'abattement. Si le contrat de travail ne précise pas quelle part de la commission représente les frais professionnels, le taux de 30 % applicable en matière sociale peut être retenu. Il faut remarquer que ce taux de 30 % constitue un maximum. Il peut être inférieur si le VRP apporte la preuve que ses frais réels représentent moins de 30 % de sa rémunération.

Donner son accord

Cet abattement est souvent présenté comme un avantage, et les entreprises l'appliquent aux VRP sans leur demander leur accord. En effet, la conséquence immédiate est la légère hausse du salaire net. Les entreprises, elles, sont ainsi autorisées à cotiser moins, ce qui les avantage

évidemment. Mais il ne faut pas oublier que ces moindres cotisations peuvent aussi avoir pour conséquences une moindre couverture sociale. Que se soit pour la retraite ou l'assurance chômage, mais également pour les congés payés.

Depuis un arrêté du 20 décembre 2002, le salarié peut donc refuser que soit pratiqué cet abattement.

La Fédération est plutôt sur la position de refuser l'abattement qui est une diminution du salaire différé et de négocier la prise en charge et le remboursement de tous les frais professionnels. Depuis des années notre fédération revendique que les cotisations sociales soient pratiquées dès le premier euro.

Exemple chiffré :

Calcul ICP au 1/10ème. Soit un VRP percevant un fixe de 500 € par mois ; Au cours de la période de référence (1er juin-31 mai), il a perçu 31.000 € de commissions, frais professionnels inclus. Par ailleurs, il a perçu, au titre de la période, une indemnité de congés payés se montant à 2.850 €. Le droit aux congés payés est supposé complet, soit 30 jours.

L'indemnité de congés payés relative au congé principal de 4 semaines (24 jours ouvrables) se calculera de la façon suivante :

Rémunération fixe annuelle 500 € * 12 mois = 6.000 €

Commission de l'année, DFS 30% déduite 31.000 € - 7.600 € (abattement limité à cette valeur) = 23.400 €

ICP payée en cours d'année (période référence N-) 2.850 €

TOTAL 6.000 € + 23.400 € + 2.850 € = 32.250 €

Calcul ICP pour 24 jours ouvrables (32.250 €/10) * 24/30 = 2.580 €

Congés payés inclus dans le salaire ?

En ce qui concerne les modalités de paiement de l'ICP, la jurisprudence admet, dans certaines circonstances, que l'employeur puisse se libérer de son obligation, non par le versement d'une indemnité au moment de la prise effective des congés payés mais par une majoration du taux des commissions versées chaque mois.

En procédant ainsi, l'employeur règle en même temps à son représentant les commissions auxquelles il a droit et l'indemnité de congés payés y afférente.

Il s'agit d'une jurisprudence concernant essentiellement des VRP exclusivement payés à la commission.

L'inclusion des indemnités de congés payés dans les commissions ne se présume pas. L'indemnité de congés payés, sous forme de taux différentiel de commissionnement doit donc apparaître distinctement sur le bulletin de paye.

Cour de cassation du 30/05/2000, pourvoi n° 97-45946

Cour de cassation du 19/01/1994, pourvoi n° 89-44665

Cour de cassation du 23/11/1994, pourvoi n° 91-41467

Voir Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale en PJ annexe.