

Le contrat de travail pour un commercial

Description

En France, le principe européen de liberté de circulation des personnes permet aux ressortissants européens de bénéficier du [statut d'auto-entrepreneur](#) au même titre que les citoyens français. Ce statut est également ouvert aux étrangers non résidents en France disposant d'une adresse sur le territoire français et aux étrangers en situation régulière titulaires de l'un des documents suivants :

- Carte de résident ;
- Carte de séjour temporaire Vie privée et familiale ;
- Carte de résident longue durée CE ;
- Carte de résident algérien de 10 ans ou Vie privée et familiale ;
- Carte Compétences et talents.

Il leur est ainsi possible d'exercer une activité commerciale, libérale, industrielle ou artisanale en [auto-entrepreneur](#) une fois l'immatriculation au Registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au Registre des métiers (RM) effectuée, à condition de présenter l'ensemble des documents requis, de s'acquitter des formalités particulières imposées aux étrangers et de renouveler leur titre de séjour arrivé à expiration.

[Modèle de contrat de travail](#)[Télécharger notre guide sur le contrat de travail](#)

Contrat de travail d'un commercial : les mentions obligatoires

Avant de développer les clauses obligatoires dans un contrat de travail commercial, il convient de définir ce qu'est un commercial.

Qu'est-ce qu'un commercial salarié ?

Cadre ou non-cadre, engagé pour une [durée CDD](#) ou CDI, le commercial salarié est un travailleur subordonné à son employeur. Ses missions consistent en la vente et la promotion de produits.

Le [VRP](#) (Voyageur, Représentant, Placier) est un commercial salarié à statut particulier. Ce représentant de commerce salarié est chargé de fidéliser la clientèle

d'une ou de plusieurs entreprises (VRP multcartes).

Travaillant seul ou en équipe, le commercial VRP intervient sur le marketing, le service après-vente (SAV) ou encore le merchandising en fonction de son contrat.

Il se distingue de l'agent commercial en ce que ce dernier est indépendant. Travaillant pour son compte, l'agent commercial est un mandataire chargé de la négociation, et si besoin, de la conclusion des contrats pour des commerçants, fournisseurs, producteurs, etc.

Ce mandataire professionnel ne procède pas à la [signature d'un contrat de travail](#) avec l'entreprise, et il n'existe aucun lien de subordination entre eux.

En outre, à la différence de l'agent commercial, le VRP salarié n'a pas la possibilité d'engager du personnel ou de rémunérer des collaborateurs pour rechercher la clientèle.

Ce principe est appelé « l'exécution personnelle de recherche de clientèle » par le commercial salarié. Ainsi, ce dernier ne peut déléguer partiellement sa prospection à une tierce personne.

Le commercial VRP est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés. Il est tenu de respecter son contrat de travail, celui-ci étant soumis aux dispositions du [Code du Travail](#).

En présence d'un accord collectif ou d'une convention appliquée par l'employeur, celle-ci prime sur la loi en cas de dispositions plus favorables au travailleur.

Bon à savoir : En cas d'[invalidité intervenant durant un contrat de travail](#), il est important de noter que cette notion relèvera purement du droit de la sécurité sociale et n'a donc pas d'implication directe sur le contrat de travail en soi.

Les clauses obligatoires dans le contrat de travail d'un commercial

Le contrat de travail d'un commercial est obligatoirement formalisé par écrit. Il porte la [signature](#) de l'employeur, mais également du commercial salarié.

Un exemplaire original signé est remis à chaque partie. L'employeur a l'obligation d'effectuer une déclaration préalable à l'embauche à l'URSSAF.

Certes, le commercial salarié et son employeur décident librement du contenu du contrat de travail. Il existe toutefois des clauses figurant obligatoirement dans la

convention, à savoir :

La description du poste

Le contrat de travail commercial contient une description précise des missions attribuées au commercial salarié. L'objectif est d'encadrer ses prérogatives et ses responsabilités.

La rémunération du commercial

Le salaire du commercial est fixé conformément aux dispositions légales et conventionnelles relatives au SMIC ou salaire minimum de croissance.

Outre la part fixe, la clause de rémunération du commercial prévoit parfois une part variable (prime accordée en fonction des résultats).

Certaines clauses à l'instar de la [clause de non-concurrence](#) prévoient nécessairement une contrepartie financière spécifique.

Il en est de même pour la cession de créations faisant l'objet d'une protection par le droit de la propriété intellectuelle.

La durée de travail

Le commercial salarié travaille à [temps complet](#) ou temps partiel, c'est-à-dire pour une durée inférieure à la durée légale.

Les dispositions relatives aux [heures supplémentaires](#) sont facultatives. Pour les commerciaux cadres, il est possible de déterminer une durée de travail basée sur un forfait en jours ou en heures comprenant un certain nombre d'heures supplémentaires.

Les congés payés

Le contrat de travail d'un commercial contient des dispositions relatives :

- Aux modalités d'acquisition de jours de congé payé par l'employé ;
- À la procédure à suivre lorsque le commercial souhaite partir en congés.

Contrat de travail commercial : les mentions facultatives

La période d'essai

Pendant la [période d'essai](#), l'employeur ou le salarié a la possibilité de rompre librement le contrat de travail commercial sans avoir à suivre la procédure de [licenciement](#).

Sa durée maximale dépend du poste occupé par le commercial salarié.

La période d'essai est renouvelable une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

Le lieu de travail

Il est possible que le contrat de travail commercial, tout comme le [contrat de travail d'un gardien d'immeuble](#), mentionne à titre indicatif le lieu où le salarié exécutera ses missions.

Lorsque le contrat contient une clause de mobilité, l'employeur a le pouvoir de muter le commercial dans un autre lieu.

Le cas particulier des contrats à durée déterminée (CDD)

Le recrutement d'un salarié en [CDD](#) est possible uniquement dans des cas limités, à savoir :

- L'accroissement temporaire d'activité ;
- Pour un emploi saisonnier ;
- En cas de remplacement d'un employé absent ou suspendu ;
- Dans certains secteurs où l'embauche d'un extra dans le cadre d'une mission temporaire est autorisée ([CDD d'usage -CDDU-](#)).

A noter : Le [contrat de travail saisonnier doit respecter certaines règles précises pour éviter le coup de chaud](#).

Si le poste à pourvoir est lié à l'activité permanente et normale de l'entreprise, le commercial est obligatoirement embauché par un contrat à durée indéterminée (CDI).

Exemple de contrat de travail pour commercial

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre les soussignés :

La société,

située,

immatriculée au RCS de sous le numéro

D'une part,

Et

Mlle/Mr/Mme, demeurant au,

D'autre part,

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 : Fonctions exercées

Article 2 : Convention collective

Article 3 : Lieu de travail et clause de mobilité

Article 4 : Durée du contrat

Article 5 : Période d'essai

Article 6 : Durée du travail

Article 7 : Rémunération

- Rémunération fixe
- Intéressement

Article 8 : Remboursement de frais

Article 9 : Congés payés

- Attribution de congés
- Prise de congés
- Report des congés
- Substitution des congés

Article 10 : Protection sociale

Article 11 : Logement de fonction

Article 12 : Objectifs à atteindre par le salarié

Article 13 : Clause de non-concurrence

Article 14 : Obligation de fidélité

Article 15 : Clause de confidentialité

Article 16 : Modifications des données personnelles

Article 17 : [Modification du contrat de travail](#) ou le [transfert du contrat de travail](#) et sa résiliation

Article 18 : Droit applicable et règlement des litiges

Fait en deux originaux,

à, le

L'employeur

Représenté par

Le salarié

.....

Commercial itinérant : spécificités du contrat de travail

Le contrat de travail d'un commercial itinérant ou VRP prévoit :

- Les services ou produits proposés à la vente ;
- Les clients ou la région à prospecter par le commercial itinérant.

Des clauses spécifiques relatives à l'organisation du travail sont parfois insérées dans le contrat de travail du VRP.

Ce sont, par exemple, la détermination de la vente minimum à réaliser, l'utilisation d'échantillons et articles ou encore l'obligation de réaliser des comptes rendus réguliers.

La spécificité de ce contrat réside également dans la durée maximale de la période d'essai fixée à trois mois.

En cas de [prise d'acte de rupture du contrat de travail](#) lors de cette période, l'employeur verse obligatoirement une commission de retour sur échantillonnage au VRP. Celle-ci vise à indemniser le VRP pour les commandes passées, mais non encore transmises à la société.

La rémunération du commercial itinéraire correspond à un salaire fixe ou/et à une commission.

Sauf conventions ou clauses particulières dans le contrat de travail, la durée légale du temps de travail (35 heures) n'est pas applicable au VRP.

Les heures supplémentaires ne sont donc pas rémunérées.

À la différence d'un commercial salarié classique, le VRP bénéficie d'une protection spéciale. Le Code du travail prévoit en effet l'obligation pour l'employeur de verser des indemnités de perte de clientèle à la rupture de son contrat de travail.

En [CDI](#), la durée du préavis est au moins égale à celle fixée par les usages ou par les conventions. Elle ne peut être inférieure à :

- Un mois lors de la première année d'exécution du contrat ;
- Deux mois lors de la deuxième année ;
- Trois mois au-delà.

Zoom : Vous venez d'embaucher un commercial et souhaitez rédiger son contrat de travail rapidement et sans vous tromper ? Pas de panique, LegalPlace vous aide à rédiger votre [contrat de travail](#) en seulement quelques minutes. Il vous suffit de remplir un formulaire en ligne et le contrat s'adapte à votre situation.

Commercial avec objectif ou commission : les points importants

Un contrat de travail avec commission prévoit une rémunération variable du commercial en fonction des résultats. Un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé ou des commandes passées est accordé au salarié.

Il est rare que le contrat de travail commercial prévoit un plafonnement de la commission.

Il est également possible pour l'employeur d'insérer une clause d'objectifs au contrat de travail commercial (nombre de contrats à conclure ou chiffre d'affaires minimal).

Celle-ci prend en compte des indicateurs qualitatifs et quantitatifs. En contrepartie des objectifs à atteindre, le salarié perçoit une prime.

Il est toutefois à noter que la prime sur objectif n'est pas obligatoire. En outre, si le commercial n'atteint pas les objectifs, il est susceptible d'être licencié.

[Rédigez votre contrat de travail maintenant avec notre modèle](#)