

**QIIRO vous propose des modèles de documents juridiques éprouvés, à jour des dernières réformes et règlementations en vigueur. Néanmoins, nos modèles restent généraux et nécessitent d’être adaptés.**

**En cas de doute sur la rédaction ou les conséquences juridiques de l’un de nos modèles de documents, nous vous recommandons l’accompagnement par un professionnel du droit.**

Contrat de travail de V.R.P. à cartes multiples

Entre l'employeur *(Nom employeur)*,

*(Nationalité employeur)*,

*(Adresse employeur)*,

*(Adresse siège employeur)*,

d'une part,

et le salarié *(Nom du salarié)*,

*(Date de naissance salarié)*,

de nationalité *(Nationalité salarié)*,

N° Sécurité sociale *(Numéro sécurité sociale)*,

demeurant *(Adresse salarié)*,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Emploi et qualification**

Le salarié est engagé en qualité de représentant de commerce à cartes multiples.

Il déclare ne pas être frappé des incapacités résultant des dispositions en vigueur sur l'assainissement des professions commerciales.

Le salarié sera chargé d'assurer la représentation commerciale de l'entreprise dans le secteur suivant : *(Secteur activité)*. Cette représentation portera sur les produits suivants : *(Liste produits)*.

L'entreprise se réserve le droit de modifier la liste de ces produits, d'en modifier leurs caractéristiques ou d'en cesser la commercialisation. De ce fait le salarié ne pourra engager la responsabilité de l'entreprise en raison de telles décisions.

L'entreprise pourra confier la représentation d'articles autres que ceux mentionnés au présent contrat, à toute autre personne de son choix dans le secteur géographique et le secteur de clientèle confiés au salarié.

Le salarié déclare représenter à ce jour les entreprises suivantes *(Entreprises représentées)*, pour les articles ou produits suivants : *(Articles ou produits)*.

Le salarié ne pourra pendant toute la durée du présent contrat prendre d'autres représentations sous quelque forme que ce soit, sans avoir obtenu l'autorisation préalable et écrite de l'employeur.

En aucun cas, il ne pourra proposer à une clientèle des articles ou produits susceptibles de concurrencer ceux qui sont commercialisés par l'entreprise.

Le salarié pourra représenter d'autres maisons pour tout produit ou article à condition qu'il ne s'agisse pas de produits susceptibles de concurrencer ceux qui sont commercialisés par l'entreprise. Il s'engage à informer l'employeur au fur et à mesure des nouvelles représentations qu'il prendra.

Le salarié ne commencera à exercer effectivement ses fonctions qu'à partir du *(Date effet contrat)*.

**Objet et durée du contrat**

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du *(Date début contrat)*. Il pourra toujours cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ce contrat a pour objet l'accomplissement des tâches suivantes, résultant d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise : *(Tâches à accomplir)*.

Ce contrat a pour objet d'assurer le remplacement d'un travailleur temporairement absent.

Le salarié est engagé pour remplacer *(Nom salarié remplacé 1)* qui exerce dans l'entreprise les fonctions de *(Fonctions salarié remplacé)* avec la qualification *(Qualification salarié remplacé)*.

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de *(Durée minimale du contrat)*. Il prend effet le *(Date effet contrat)* et prendra fin avec le retour du salarié remplacé.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée de *(Durée du contrat)* Il prend effet le *(Date effet contrat)* et prendra fin le *(Date fin contrat)*.

Le contrat pourra être renouvelé pour une durée déterminée par accord des parties, dans des conditions qui feront l'objet d'un avenant soumis au salarié avant l'arrivée du terme initialement fixé.

Au terme fixé ci-dessus, et à moins que l'une des parties ne s'y oppose, le contrat sera automatiquement renouvelé pour une durée déterminée de *(Durée de la prolongation)*.

Si l'une des parties renonce au renouvellement du contrat, elle en avertira l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception *(Nombre de jours avant échéance terme fixe)* jours avant l'échéance du terme fixé.

Le présent contrat est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à l'entreprise.

Il est notamment régi par la convention collective suivante : *(Convention collective applicable)*.

**Période d’essai**

Le contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de *(Période d’essai)*.

Si l'essai n'est pas concluant, cette période pourra être renouvelée par l'employeur dans les limites fixées par les règles applicables dans l'établissement.

La période d'essai pourra être renouvelée dans les conditions suivantes : *(Conditions renouvellement période d’essai)*.

Durant cette période, chacune des parties pourra rompre le contrat à tout moment sans préavis, ni indemnité.

Durant cette période, chaque partie pourra mettre fin au contrat dans les conditions prévues par la convention collective.

Pendant cette période, chaque partie pourra mettre fin au contrat de travail sans indemnité, à condition de prévenir l'autre partie par écrit au moins *(Délai prévention)* à l'avance.

Pendant cette période, chaque partie pourra mettre fin au contrat sans indemnité. La rupture à l'initiative de l'employeur devra être notifiée par écrit au salarié au moins *(Délai prévention 2)* jours à l'avance, sauf en cas de faute grave de ce dernier.

Pendant cette période, chaque partie pourra mettre fin au contrat dans les conditions suivantes : *(Conditions rupture contrat)*.

L'inobservation du préavis de rupture de l'essai n'a pas pour conséquence de rendre le contrat définitif mais ouvre droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité compensatrice.

Le salarié devra, avant l'expiration de la période d'essai, passer une visite médicale d'embauche conformément aux dispositions de l'article R-241 48 du code de travail.

Le salarié s'engage à fournir pendant la période d'essai tous les éléments nécessaires pour constituer son dossier.

Ce contrat est conclu sans période d'essai.

**Rémunération**

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, le salarié percevra un salaire brut égal à *(Montant salaire brut)*.

Le salarié percevra une commission de *(Montant commission)* sur le montant net des ordres pris aux conditions générales de vente après déduction des taxes, remises et frais accessoires.

Le salarié percevra une commission sur le montant net des ordres pris aux conditions générales de vente, après déduction des taxes, remises et frais accessoires. Ce taux variera suivant *(Conditions variation taux)*.

Ce pourcentage sera progressif suivant les tranches du chiffre d'affaires dans les conditions suivantes : *(Conditions)*.

Le taux des commissions sera réduit selon les ristournes ou escomptes consentis à certains clients.

La commission ne sera due que sur les ordres menés à bonne fin après encaissement du prix.

La commission ne sera due que sur les ordres pris par le salarié dans son secteur à l'exclusion de tous les ordres indirects.

La commission sera due sur tous les ordres directs ou indirects provenant du secteur confié au salarié.

Toutefois les commissions indirectes ne seront pas dues en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit.

Le règlement des commissions exigibles interviendra à la fin de chaque trimestre civil.

La commission prévue ci-dessus tient compte des frais professionnels que le salarié sera amené à engager pour l'exercice de ses fonctions. Il ne pourra donc prétendre à quelque remboursement de frais que ce soit.

Il est alloué au salarié une indemnité forfaitaire de frais.

Le salarié est indemnisé pour les dépenses inhérentes à sa fonction. Le remboursement des frais professionnels a lieu sur justification des frais réellement engagés.

En outre, le salarié aura droit à une participation annuelle de *(Montant participation annuelle sur bénéfice)* sur les bénéfices nets annuels de l'entreprise.

La participation aux bénéfices sera calculée prorata temporis, en cas d'entrée ou de départ en cours d'année ou en cas d'absence pour toute autre raison que les congés payés légaux.

Les sommes versées au titre de la participation aux bénéfices ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

La période d'essai n'ouvre pas droit à cet avantage.

Le salarié percevra au mois de *(Mois perception prime)* de chaque année, une gratification annuelle équivalant à *(Montant prime)*.

En cas de suspension ou de résiliation de contrat en cours d'année, cette gratification sera due et calculée au prorata du temps de travail effectué y compris les périodes assimilées à un travail effectif.

Le montant de cette gratification ne sera pas incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

En outre, le salarié sera rémunéré par un intéressement annuel de *(Montant intéressement CA entreprise)* sur le chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise, payable au mois de *(Mois paiement intéressement CA)*.

Le salarié bénéficiera des avantages sociaux consentis au personnel de sa catégorie, notamment en ce qui concerne le régime de retraite et de prévoyance. Notre entreprise est affiliée aux organismes suivants :

- *(Ref organisme recouvrement sécu)*

- *(Institution retraite), (Nom caisse retraite), (Adresse caisse retraite)*

- *(Institution prévoyance), (Caisse prévoyance), (Adresse caisse prévoyance)*

**Logement de fonction**

A titre d'accessoire de son contrat de travail, le salarié bénéficiera d'un logement de fonction pour son habitation personnelle et familiale.

Les conditions de la mise à disposition de ce logement font l'objet d'une convention particulière entre les parties.

La jouissance de ce logement de fonction cessera dès la rupture du présent contrat quels qu'en soient le motif et l'auteur.

**Véhicule**

Le salarié devra utiliser un véhicule personnel pour l'exercice de ses fonctions.

Il aura la charge de l'assurance du véhicule. Il s'engage en conséquence à demeurer assuré pendant la durée d'utilisation du véhicule et à payer régulièrement les primes d'assurance.

L'assurance souscrite devra obligatoirement :

- couvrir sans limitation la responsabilité civile pouvant résulter de l'usage du véhicule.

- prévoir la garantie des dommages éventuellement causés aux personnes transportées.

- prévoir une clause de renonciation de la compagnie à toute action contre l'entreprise du fait de l'utilisation du véhicule.

Ce contrat d'assurance devra être communiqué à l'employeur.

Pour les besoins du service, l'entreprise met à la disposition du salarié un véhicule de fonction.

Cette mise à disposition est faite en vue d'une utilisation professionnelle mais le salarié est autorisé à utiliser personnellement le véhicule en dehors de ses fonctions.

L'utilisation de ce véhicule est exclusivement réservée aux déplacements nécessaires à l'entreprise.

La police d'assurance est souscrite par l'employeur qui s'engage à en acquitter les primes.

Les frais d'essence et d'entretien du véhicule seront à la charge de l'employeur.

Les frais d'essence correspondant à l'utilisation personnelle du véhicule seront à la charge du salarié.

Le salarié devra informer par écrit l'employeur de tout accident dont il serait auteur ou victime dans un délai maximum de 48 heures après sa survenance, en précisant de façon détaillée les circonstances.

L'entreprise se réserve tous droits et recours éventuels qu'elle pourrait exercer contre le salarié en cas d'accident survenu de son fait.

Congés payés

Le salarié bénéficie d'un congé annuel payé, conformément aux dispositions en vigueur dans l'établissement.

Les modalités de ce congé seront déterminées par accord avec la direction, compte tenu des nécessités de service.

Le salarié pourra reporter ses congés d'une année sur l'autre avec l'accord de la direction.

Au titre de ces congés payés, le salarié percevra une indemnité égale à la rémunération moyenne perçue par lui au cours de l'année de référence pour une période d'une durée égale à ce congé.

**Clause d’objectifs**

Le salarié s'engage à réaliser un chiffre d'affaires hors taxes minimal mensuel de *(CA HT mini mensuel à réaliser)* euros, à compter du *(Date début réalisation objectif CA)*.

Cet objectif sera réévalué par accord des parties sous forme d'avenant au présent contrat.

Le salarié devra respecter les objectifs déterminés par l'employeur. A compter du *(Début période réalisation objectif)* et avant le *(Fin période réalisation objectif),* le salarié s'engage notamment à réaliser l'objectif suivant : *(Objectif)*.

L'employeur se réserve le droit de modifier au cours du contrat les objectifs imposés au salarié.

La non-réalisation de l'objectif constitue sauf circonstance exceptionnelle un motif légitime de rupture du contrat de travail.

**Absence et indisponibilité**

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié devra immédiatement en aviser l'employeur et en justifier par la production d'un certificat médical dans les 48 heures.

En cas d'absence prolongée, l'entreprise se réserve le droit de faire assurer la représentation commerciale par un autre salarié pour la durée de l'indisponibilité.

Le salarié ne pourra prétendre à aucun droit à commission sur les ordres qui auront été pris par son remplaçant.

**Obligations professionnelles**

Le salarié devra se conformer aux directives et instructions qui lui seront données par la direction commerciale.

Il devra rendre compte de son activité par des rapports périodiques, suivant les instructions de la direction commerciale.

Le salarié devra se conformer aux prix et conditions générales de vente fixés par l'entreprise et ne pourra consentir des remises ou des conditions particulières qu'avec l'accord de la direction commerciale.

Les ordres ne deviendront définitifs que sur confirmation de l'entreprise.

Le salarié s'engage à observer, tant pendant l'exécution qu'après la cessation du contrat, une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions,

A respecter les prescriptions du règlement intérieur en vigueur dans l'établissement,

Le salarié s'engage à ne divulguer à qui que ce soit aucun des procédés de fabrication ou des méthodes commerciales de l'entreprise, tant pendant l'exécution qu'après l'expiration du présent contrat.

**Clause de non-concurrence**

A la cessation du contrat quel qu'en soit la cause ou l'auteur, le salarié s'engage à n'exercer à son compte ou au service d'une autre personne physique ou morale, aucune activité susceptible de concurrencer celle de l'employeur. Il s'engage à ne s'intéresser directement ou indirectement à aucune affaire ou entreprise exerçant une activité concurrente. Cet engagement de non-concurrence est limité aux activités suivantes : *(Activités clauses non-concurrence)*.

Cette obligation s'appliquera pendant une durée de *(Durée obligation non-concurrence)* à compter de l'expiration du présent contrat.

Cette interdiction s'étendra aux territoires suivants : *(Limites géographiques obligation non-concurrence)*.

L'interdiction portera sur le secteur géographique et les catégories de clientèle qui font l'objet de la présente représentation.

En cas de violation de cette obligation de non-concurrence, le salarié sera redevable envers l'entreprise d'une pénalité fixée forfaitairement à *(Montant pénalité violation clause non-concurrence)*. En outre l'entreprise se réserve le droit de faire ordonner la cessation immédiate de la concurrence.

En cas de violation de cette obligation, l'entreprise sera en droit de réclamer, outre la cessation immédiate de l'activité litigieuse, le versement de dommages et intérêts au titre de la réparation du préjudice.

L'employeur pourra à tout moment renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence en prévenant le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En contrepartie de cette obligation, l'employeur s'engage à verser au salarié, après l'expiration du contrat, une indemnité mensuelle égale à *(Montant indemnité 2)* euros.

L'employeur pourra libérer le salarié de l'obligation de non-concurrence et se décharger de l'indemnité compensatrice, dans les conditions fixées par la convention collective.

L'employeur pourra renoncer immédiatement à la clause de non-concurrence et se décharger de l'indemnité compensatrice en prévenant le salarié par écrit, au plus tard au moment de la rupture du contrat.

**Fin de contrat**

Chaque partie peut mettre fin au contrat de travail, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise. Ce droit de résiliation unilatérale ne fait pas échec à la faculté de mettre fin au contrat par accord mutuel, cette résiliation amiable faisant l'objet d'une convention particulière.

Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, la durée de préavis est de *(Durée préavis démission).*

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié aura droit à un préavis de *(Durée préavis licenciement)*.

Au terme convenu, le présent contrat prendra fin de plein droit et sans formalité.

Au terme convenu, le contrat prendra fin de plein droit et sans formalité.

Le salarié bénéficiera d'une indemnité de clientèle aux conditions fixées par *(Identité personne fixant conditions indemnités)*, si, à l'occasion de la cessation du contrat il subit un préjudice par la perte du bénéfice d'une clientèle qu'il a apportée, créée ou développée. Cette indemnité n'est pas due lorsque la résiliation du contrat est provoquée par la faute grave du salarié ou n'est pas imputable à l'employeur.

Cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement mais ne se cumule pas avec elle.

Si le salarié quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite, il devra respecter un délai-congé de *(Délai congé retraite)*.

Si le salarié quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite, il en informera l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, mais sera dispensé de délai-congé.

Le salarié bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à *(Montant indemnité départ retraite)*.

L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail lorsque le salarié atteindra l'âge de *(Âge maximal)*, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si au moment de la rupture, le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au titre du régime de sécurité sociale, il bénéficiera d'un délai de préavis de *(Durée préavis)* et d'une indemnité de mise à la retraite égale à *(Montant indemnité mise à la retraite)*.

**Matériel et documents**

L'entreprise confiera au salarié les échantillons, tarifs et documentations nécessaires à l'exercice de son activité. En cas de cessation de ses fonctions ou sur simple demande de l'employeur, le salarié devra les restituer en bon état.

**Dispositions diverses**

Le salarié ne pourra exercer sous quelque forme que ce soit une activité concurrente de celle de son employeur pendant l'exécution du présent contrat.

Le salarié s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

Fait à *(Ville document)*,

Le *(Date du courrier)*,

En *(Nombre exemplaire)* exemplaires.

Ce contrat comporte *(Nombre pages contrat)* pages paraphées par les parties.

Le salarié L'employeur