

Engager un commercial

Vous avez décidé d'engager un commercial pour faire de la vente à distance mais vous n'êtes pas très sûr du statut juridique qui s'applique à votre relation. Les conseils qui suivent pourront alors vous éclairer.

1. Le conseiller commercial est-il un salarié ? Même un commercial payé à la commission et en fonction de ses résultats est considéré dans la plupart des cas comme un employé de votre société. A ce titre, vous lui devez tous les égards que le droit du travail en Israël réserve aux salariés. L'exception à cette règle est, en général, un commercial travaillant à son compte par facturation, et ne faisant pas partie, dans la pratique, de votre entreprise. Ce qui compte est la pratique des faits et non l'intitulé du contrat.

2. Peut-on le rémunérer à la commission ? Vous pouvez décider de payer votre employé uniquement à la commission, en fonction des résultats ventes effectuées et obtenues. Par contre, en cas de contre-performance, le salaire minimum légal reste dû à votre salarié. D'autre part, au moment où il quitter votre entreprise, vous devrez payer votre employé après son départ pour les ventes effectuées durant sa période de travail...

3. Quelles sont les charges sociales en plus du salaire ? Un salarié rémunéré à la commission est un salarié à tout point de vue au regard du droit du travail en Israël. Ainsi, à la différence d'un salarié au mois, ses droits aux jours de fête, congés annuels, congés maladie, indemnités de licenciement, préavis, et autres retraites, seront calculés en fonction de la moyenne de ses commissions.

4. Qu'en est-il des clauses d'exclusivité et non-concurrence? Vous pouvez par contrat limiter la liberté d'action de votre commercial, afin qu'il ne travaille pas en parallèle pour des entreprises concurrentes, et ce, surtout s'il est votre salarié. Par contre, une fois la période de travail terminée, seules les clauses de non-concurrence peu restrictives sont reconnues par le Tribunal en cas de conflit. Par ailleurs, les fichiers et contacts obtenus devront rester la propriété unique de votre entreprise.

Si le statut du commercial est en général assimilable à un salariat, il est préférable de réglementer les rapports entre l'employeur et ce type de salarié dans un contrat, rédigé précisément par votre avocat, stipulant notamment les règles de distribution des commissions, et les conditions d'exclusivité.

Publié à titre d'information générale, ne constitue pas une consultation.

Me Yaël Hagege-Maruani

Tel : 03-5239944

E-mail : office@yhm-
law.com

Site : www.yhm-law.com