

# Lire le nouvel avenant PAS à PAS (ou comment lire entre les lignes)

## Avantages & inconvénients

*Soucieux de vous informer, et non de vous diriger, voici l'analyse réalisée par l'un de nos élus dans le but de vous aider à comprendre et décider de signer ou non l'avenant au contrat de travail du 1<sup>er</sup> avril 2019. Cette analyse a pour but d'être objective, mais réaliste.*

### LIEU DE RATTACHEMENT

Le salarié exercera ses fonctions pour le compte de la Société. Il est précisé que le site d'affectation du salarié demeure inchangé et est situé en zone C.

**Chaque région a une zone de salaire qui normalement reprend celle de nos honoraires (zone A, B, C) et qui doit correspondre au coût de la vie locale (les montants à atteindre pour les différents paliers des statuts varient en fonction de ce zonage)**

En rémunération de son activité, le salarié percevra, sur toute affaire réalisée par son intermédiaire et entérinée par la Société, un pourcentage des honoraires hors taxes, nets de rétrocessions et de commissions d'indication, effectivement encaissés par la Société, selon les paliers suivants :

Chiffre d'affaires réalisé par le collaborateur et effectivement encaissé par la Société Paliers	Affaire rentrée par un salarié de la Société ou un confrère et vendue par le collaborateur	Affaire rentrée par le collaborateur et vendue par un salarié de la Société	Affaire rentrée et vendue par le salarié
Inférieur à 90 000 €	13%	13%	26%
Entre 90 000 € et 119 999,99 €	17%	17%	34%
Entre 120 000 € et 149 999,99 €	18%	18%	36%
Entre 150 000 € et 199 999,99 €	19%	19%	38%
Entre 200 000 € et 249 999,99 €	20%	20%	40%
A partir de 250 000 €	21%	21%	42%

**C'est une avancée favorable à tous car les paliers sont plus progressifs donc la rémunération sera augmentée.**

Dans l'hypothèse où l'encaissement d'une vente porterait le chiffre d'affaires hors taxe généré par le salarié effectivement encaissé par la Société au palier supérieur, il est expressément convenu que les taux de commissionnement attachés à chacun des paliers seront appliqués au prorata du chiffre d'affaires considéré.

**Il y a un paiement à partir du 1<sup>er</sup> euro qui atteint ces paliers.**

**Exemple : auparavant quand vous encaissiez 97 000 € et que la vente suivante était à 9 000 € d'honoraires, vous aviez réalisé 106 000 € de chiffre d'affaire encaissé mais le taux ne changeait qu'à la vente suivante (donc à compter de 106 001 €). On avait donc « perdu » le changement de taux sur 6 000 €.**

**Dorénavant, dès 100 001 € vous bénéficierez de ce changement de taux.**

La Société versera au salarié une rémunération brute mensuelle récupérable sur commissions transaction d'un montant de **1650 €** (incluant forfaitairement 150€ au titre des frais professionnels).

Si sa rémunération variable est inférieure, mensuellement, au montant de la rémunération récupérable sur commissions, il lui sera versé la différence entre ces deux montants. Le montant ainsi versé sera mentionné en bas de son bulletin de paie sous l'intitulé « cumul ».

**ATTENTION ! Cette clause des frais professionnels existait déjà dans certains contrats, Vérifiez sur les bulletins de salaire que FONCIA ne comptabilise pas les 150 € de frais professionnels comme de l'avance sur commission ! Les frais professionnels ne sont pas censés être remboursés à l'employeur !**

**Ex. sur le bulletin de salaire d'un CI qui a un contrat avec une avance sur commission de 2 000 € dont 150 € de frais professionnel :**

	TAUX ou %	MONTANT
COMMISSIONS/VENTE		433,33
REM RECUPERABLE		1566,67

Dans cet exemple, il devrait y avoir 433.33 € de salaire et donc une avance sur commission complémentaire de 1 566.67 € (dont 150 € de frais professionnels) pour atteindre les 2.000 € minimum sur le mois.

Or il apparaît sur le bas de son bulletin de salaire que FONCIA lui a avancé 1 566.67 € de salaire qui lui seront intégralement récupérés sur les mois suivants.

Le salarié a donc remboursé les frais professionnels comme s'il s'agissait d'avance sur commission...

PRO.AUG ANC 01 01 2019 L  
AVCE RECUP TR2 1566,67

**BON A SAVOIR :**

Un salarié dispose de trois années après la remise de sa fiche de paie pour contester son montant ou son exactitude.

Le cumul de la rémunération brute récupérable sur commissions est régularisable chaque mois, sans toutefois avoir pour effet de réduire le montant de la rémunération brute mensuelle du salarié en deçà du montant ci-dessus indiqué. Par ailleurs, le cumul de rémunération brute récupérable sur commissions du salarié sera remis à zéro le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (sous réserve que le salarié ait atteint ses objectifs en terme de chiffre d'affaires production l'année précédente).

**Donc pas de remise à zero pour les CI qui ne sont pas aux objectifs.**

Le salarié est informé que si le cumul de rémunération récupérable sur commission n'est pas nul au 31 décembre de l'année N, celui-ci sera déduit du montant de la prime annuelle éventuellement due.

**Mais pas de jaloux, pour ceux qui ont atteints leurs objectifs, ils verront leurs avances sur commissions déduites de leur prime de fin d'année !**

Le salarié reconnaît par ailleurs que, conformément à l'arrêté interministériel du 25 juillet 2005, il consent expressément à la Société le droit de pratiquer la déduction forfaitaire spécifique de 30 % pour le calcul des droits et des charges sociales.

### Conséquences :

- une baisse de nos cotisations retraites,
- une baisse des indemnités de congés maternité ou maladie
- Interdiction de déclarer les frais réels des impôts sur le revenus
- Une augmentation du salaire net (car moins de cotisations sociales salariés)

	CI	CI EXPERT	CI ELITE
Conditions de bénéfice du statut	CA annuel inférieur à 110 000 €	CA annuel compris entre 110 000 € et 159 999.99 €	CA annuel égal ou supérieur à 160 000 €
Rémunération récupérable sur commissions	1 650 € bruts	1 800 € bruts	2 000 € bruts
Prime annuelle	1%	2%	3%
Catégorie	VRP NON CADRE	VRP CADRE	VRP CADRE

Le salarié se verra automatiquement appliquer, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et sans formalisme particulier, le statut et les conditions de rémunération ainsi définis. Le salarié accepte de manière expresse et sans réserve l'ensemble de ces conditions.

### Attention avant de choisir son statut :

Si vous passez expert ou élite, les avances sur commissions seront plus importantes (mais vous savez que vous les rembourserez) et les primes plus importantes.

Par contre les objectifs seront plus élevés : il y a un risque de ne plus avoir de prime de fin d'année du tout ;

Ainsi, ici un expert qui fait un CA de 155 000 € aura une prime de 3 100 € brut alors le CI élite qui fera le même chiffre n'aura rien, ses objectifs minimaux n'étant pas atteints (mais aurait une prime de 3% si il les atteint).

	TRANSACTION	MANDATS	CONSTATIMMO
ANNEE 2019	HONORAIRES HORS TAXES (en Euros)	NOMBRE DE MANDATS PREMIUM	OBJECTIFS ODM/Mandats rentrés
du 1 <sup>er</sup> janv. Au 31 mars (1 <sup>er</sup> trimestre)	22500	6	50%
du 1 <sup>er</sup> avril au 30 juin (2 <sup>ème</sup> trimestre)	22500	6	50%
du 1 <sup>er</sup> juill. Au 30 sept. (3 <sup>ème</sup> trimestre)	22500	6	50%
du 1 <sup>er</sup> oct. Au 31 déc. (4 <sup>ème</sup> trimestre)	22500	6	50%
TOTAL	90000	24	

Il est, à cet égard, expressément convenu que les objectifs pourront être unilatéralement modifiés par la Société dans le cadre de son pouvoir de direction, en tenant compte, notamment, des éléments suivants :

- progression du chiffre d'affaires global de la Société ;
- augmentation ou diminution du cours des transactions ;
- accroissement ou diminution du potentiel client ;
- accroissement ou diminution des moyens et supports à l'action commerciale mis à la disposition des commerciaux par la Société.

**On notera également que l'employeur pourra modifier quand bon lui semble en cours d'année les objectifs commerciaux (alors qu'il nous enlève 20% du chiffre réalisé si les clients sont en contact avec la gestion locative).**

**Et puis pourquoi pas l'année prochaine 20% (ou plus) sur les clients en contact avec la copropriété etc.).**

## CONCLUSIONS

**Maintenant que vous avez la traduction de l'avenant, à chacun de faire son choix.**

**Sachez cependant prendre du recul car l'avenant peut être avantageux pour certains et désavantageux pour d'autres (tout dépend du contrat dont vous bénéficiez actuellement).**

**Inutile donc de critiquer ceux qui le signent en y voyant un avantage ! Chaque situation est différente et personnelle.**

**Ne perdons pas de vue que la plus grande problématique reste la baisse de notre assiette de calcul de salaire par rapport aux clients issus du portefeuille de la gestion locative. Une fois que l'employeur goûte à l'idée d'avoir un sentiment de pouvoir pour faire passer des décisions que nous estimons illégales, il risque de ne pas s'arrêter en si bon chemin...**

**Pourquoi ne pas continuer sur les clients de la copro ?**

**Pourquoi ne pas baisser de 10% tous les mandats premium dans les agences qui bénéficient de l'AMEPI ?**

**Et pourquoi pas aussi, les mandats que vous auriez eu grâce à une estimation en ligne ?!**

