

# Agent commercial, apporteur d'affaire, VRP, VDI Quel statut choisir ?



## L'agent commercial, l'indépendant complet .....

### ► Définition

- Selon l'article L.134-1 Code de commerce, *"L'agent commercial est un mandataire qui, à titre de profession indépendante, sans être lié par un contrat de louage de services, est chargé de façon permanente de négocier et, éventuellement, de conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestations de services au nom et pour le compte de producteurs, d'industriels, de commerçants ou d'autres agents commerciaux. Il peut être une personne physique ou une personne morale (...)"*.

- Cette définition doit être complétée par le fait que l'agent commercial est rémunéré non par un salaire mais par une commission sur les ventes qu'il a contribué à réaliser.

**La commission constitue le chiffre d'affaires de l'agent commercial qui est en fait un entrepreneur, un chef d'entreprise.**

Un contrat écrit entre l'agent commercial et l'entreprise est non obligatoire mais vivement recommandé. Le contrat, oral ou écrit est donc conclu entre le mandant (l'entreprise) et le mandataire (agent commercial).

- L'agent commercial peut travailler en exclusivité (un seul mandant) ou bien être "multicartes" (plusieurs mandants).

### ► Les aspects juridiques et financiers du statut d'agent commercial

#### 1) L'agent commercial est un véritable indépendant :

- Le contrat de mandat qui lie l'agent commercial à l'entreprise est un **contrat de nature civile** et non un contrat de nature commerciale (car l'agent ne fait pas d'achat-revente).

L'agent commercial qui aurait un litige avec son mandant peut porter, au choix, le litige devant le tribunal judiciaire (ancien TGI – juridiction civile) ou devant le tribunal de Commerce (juridiction commerciale). Si l'agent commercial est inscrit en société (SARL, SAS...), c'est le tribunal de commerce qui sera compétent.

- S'immatriculer comme agent commercial revient à créer sa propre entreprise. L'agent commercial doit s'inscrire au **Registre Spécial des Agents Commerciaux** (RSAC) tenu au greffe du tribunal de commerce. La grande majorité des agents commerciaux sont immatriculés en tant qu'entreprises individuelles sans création de société. Le régime "micro-entrepreneur" est applicable aux agents commerciaux dont l'activité ne dépasse pas le seuil admis pour bénéficier de ce régime juridique simplifié et allégé.

- L'agent commercial a cependant la possibilité de choisir de créer une société à responsabilité limitée de type SARL, SAS ou SA. Il doit alors au préalable immatriculer son entreprise au registre du commerce et des sociétés.

- En tant qu'entrepreneur l'agent commercial doit tenir sa propre comptabilité. Son chiffre d'affaires correspond aux commissions qu'il facture. Ses charges (protection sociale, frais de déplacements...) sont déductibles dans les mêmes conditions que pour toute entreprise. Il peut même embaucher du personnel salarié : assistant(e) commercial(e) par exemple).

- Une précision importante pour les entreprises tentées de travailler avec un agent commercial : le statut d'indépendant doit être bien réel **et ne doit surtout pas dissimuler une situation de contournement abusif de la définition du salariat**. Si cette indépendance est remise en cause lors d'un contrôle (par l'Urssaf ou par l'Inspection du travail), le contrat d'agent commercial pourrait être requalifié en contrat de travail salarié sur les trois années qui précèdent le contrôle. En pratique les pièges suivants sont à éviter :

> Faire pression sur des salariés actuels de l'entreprise, par exemple sous prétexte de sauver leur "emploi" dans un contexte économique difficile, pour les inciter à continuer à travailler mais sous le statut d'agent commercial.

> Mener une campagne de recrutement en laissant penser (via l'annonce, via les présentations faites aux candidats) qu'il s'agit d'un contrat de travail alors que l'on va ensuite pousser les personnes intéressées à s'immatriculer sous le statut d'agent. Ce cas de figure est assez fréquent dans des sociétés spécialisées dans la vente en "porte à porte" (chez les particuliers ou les professionnels).

> Encadrer trop étroitement un agent commercial, notamment en lui imposant des horaires, des plannings détaillés, du reporting poussé... Il convient donc d'éviter l'accumulation d'indices qui pourraient laisser penser que l'agent de commercial se retrouve placé dans un lien de subordination de type salarié.

## 2) La rémunération de l'agent commercial

- **L'agent commercial est rémunéré à la commission**. Frais et charges sociales lui incombent. La commission doit bien entendu être suffisante pour lui permettre de vivre correctement en tenant compte des contraintes du métier : rémunération et couverture sociale plus ou moins aléatoires, pas d'horaires fixes, nombreux déplacements, métier pas toujours reconnu à sa juste valeur...

- Quelques commissionnements classiques que nous avons pu relever (ce ne sont que des moyennes) : 2 à 5 % dans les boissons et l'alimentaire, 5 à 15 % dans l'équipement de la maison, 10 à 15 % dans le prêt-à-porter, 15 à 20 % dans les produits cosmétiques, 10 à 20 % dans l'équipement industriel, jusqu'à 20 % dans la vente de petits matériels à usage médical... Il n'existe aucune règle fixe en la matière.

- L'agent commercial a droit à la perception de sa commission pour **toute opération conclue grâce à son intervention directe** dans les conditions définies par le contrat. Lorsqu'il est chargé d'un secteur géographique ou d'un secteur d'activité précis, l'agent commercial, **même sans intervention directe de sa part**, a droit à la commission pour toute opération conclue avec un client appartenant à ce secteur. Les simples renouvellements de commandes ouvrent donc aussi un droit à la perception de la commission.

- Il est possible d'introduire dans le contrat initial **des clauses de commissionnement dégressives** en fonction des quantités commandées par un même client et/ou des clauses dégressives lorsqu'il s'agit de simples renouvellements de commandes. Ces clauses sont cependant délicates à rédiger et à manier.

- Le contrat peut aussi imposer à l'agent commercial **un quota mensuel ou annuel de clients nouveaux**, ceci afin d'éviter certaines "rentes de situation" dans lesquelles l'agent se contenterait des renouvellements de commandes avec des clients déjà existants. Là encore ces clauses peuvent être complexes à utiliser.

A noter : l'agent commercial **peut également facturer** des honoraires de conseil ou des prestations de formation, sur accord de l'entreprise, en dehors des commissionnements habituels.

### 3) Clause de non concurrence

L'agent commercial est libre, sous réserve d'une éventuelle clause de non-concurrence, de travailler pour plusieurs mandants (agent commercial "multicartes").

Nota : toute clause de non-concurrence après la fin du contrat doit être limitée en durée (2 ans maximum). Elle ne peut concerner que le secteur géographique, la clientèle et les produits ayant fait l'objet du contrat.

### 4) Rupture du contrat ou arrivée à terme

- Bien que l'agent commercial **ne soit pas propriétaire** de la clientèle qui lui est confiée ou qu'il développe, toute cessation du contrat ouvre droit à indemnité compensatrice dans les cas de figure suivants :

> Rupture anticipée, à l'initiative de l'entreprise, en l'absence de faute grave de l'agent.

> Arrivée à terme d'un contrat conclu à durée déterminée. Si le contrat n'est pas reconduit, l'agent commercial, en l'absence de faute grave de sa part, a droit à une indemnité compensatrice du préjudice subi.

> Age, maladie ou infirmité empêchant l'agent commercial de poursuivre son activité dans des conditions raisonnables.

> Décès de l'agent "personne physique" : le droit à indemnité est alors transmis à ses ayants droits.

- Les usages professionnels et la jurisprudence, en l'absence d'éléments précis venant minorer le montant, peuvent fixer l'indemnité à l'équivalent de **2 années de commissions** brutes calculées sur la moyenne des dernières années. Les tribunaux peuvent également consentir aux agents commerciaux qui en font la demande, une indemnité de "réemploi" correspondant à l'impôt que l'agent devra supporter au titre de l'indemnité de fin de contrat.

- L'agent commercial n'a pas droit à cette indemnité si la rupture du contrat résulte **d'une faute grave de sa part**. La faute grave peut être admise par les tribunaux s'il apparaît que les objectifs étaient raisonnablement atteignables. En revanche, la jurisprudence peut estimer qu'il n'y a pas motif à priver un agent commercial de son droit à indemnité de rupture lorsque l'agent n'a pas pu respecter des objectifs pour cause de crise économique, cette circonstance étant improprie à établir qu'il a commis une faute.

- L'indemnité de fin de contrat peut également se cumuler avec des dommages-intérêts pour rupture abusive lorsque les circonstances de la rupture révèlent un comportement fautif du mandant.

## 5) Revente de l'activité de l'agent commercial

L'agent commercial peut revendre toute son activité ou seulement une partie de ses "cartes". En pratique le prix de cession peut atteindre l'équivalent de deux années de commissions. La cession n'est bien entendu possible qu'avec l'accord du mandant car le choix de l'agent commercial est le plus souvent lié à sa personnalité, à son expérience et à ses savoir-faire. Des précisions peuvent être données à ce sujet dans le contrat.

### ► Aspects fiscaux et sociaux

- L'agent commercial est assujéti à la TVA (sauf dans le cas où il opte pour le régime micro-entrepreneur). Il est également imposé sur ses bénéfices après déduction de ses charges, dans la catégorie des bénéfices non commerciaux (BNC) ou à l'Impôt sur les Sociétés (IS) s'il crée une SARL "classique", une SAS ou une SA.
- Il peut adhérer, sous condition, à un centre de gestion agréé (CGA) et bénéficier éventuellement des abattements fiscaux prévus pour certaines petites entreprises.
- L'agent commercial assure lui-même sa protection sociale. Il doit s'affilier au Régime Social des Indépendants (RSI), adossé au régime général de la Sécurité Sociale.

### ► Fonctionner au quotidien avec un agent commercial

<b>Avantages habituels du statut agent commercial (pour l'entreprise)</b>	<b>Inconvénients possibles du statut agent commercial (pour l'entreprise)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- L'agent commercial est autonome. L'encadrement à exercer sur un agent sera considérablement allégé par rapport au contrôle à exercer sur un salarié. La solution "agent commercial" est particulièrement bien adaptée lorsque l'entreprise souhaite couvrir des régions éloignées de son siège ou d'éventuels autres établissements. Il fait également partie des commerciaux les plus facilement mobiles.</li><li>- Il n'est pas soumis au droit du travail : moins de contraintes et d'insécurité judiciaire pour l'entreprise, plus de souplesse de fonctionnement.</li><li>- Sa rémunération est entièrement conditionnée par ses résultats (ventes obtenues). Aucune cotisation sociale n'est à verser par l'entreprise.</li><li>- Il est relativement facile de mettre fin à un contrat d'agent commercial si celui-ci commet une faute grave ou n'atteint pas des objectifs raisonnables fixés dans le contrat.</li><li>- Le statut "agent commercial" n'est pas forcément porté à la connaissance du client.</li><li>- Les agents commerciaux sont souvent aussi de bons conseillers expérimentés, ayant une réelle connaissance du terrain, des clients, de la concurrence.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- L'agent commercial peut apparaître plus "mercenaire" qu'un commercial salarié (mais ceci est loin d'être toujours vrai). Le contrôle exercé sur l'agent commercial sera de généralement moins fort que le contrôle exercé sur un salarié (VRP compris).</li><li>- Les marges pratiquées par l'entreprise devront être suffisantes pour que l'agent commercial perçoive des commissions motivantes. Il doit assurer sa couverture sociale, assumer ses frais de déplacement et se rémunérer correctement. Un agent commercial ne coûtera au final pas forcément moins cher qu'un salarié.</li><li>- Un agent commercial "multicartes" peut avoir tendance à privilégier l'un de ses mandants plus rentable pour lui au détriment des autres mandants.</li><li>- Un agent commercial ne pourra être efficace que si son mandant est lui-même efficace et bien organisé.</li><li>- En cas de rupture du contrat sans faute de l'agent commercial une indemnité compensatrice est due pouvant atteindre 2 ans de commissions.</li><li>- La pénurie d'agents commerciaux est particulièrement importante.</li></ul>

## ► Information complémentaire possible

- Fédération Nationale des Agents Commerciaux (FNAC) : [www.agentcommercial.fr](http://www.agentcommercial.fr)
- Association Professionnelle des Agents Commerciaux (APAC) : [www.apacfrance.com](http://www.apacfrance.com)
- Plateforme de mise en relation par annonces : [www.agent-co.fr](http://www.agent-co.fr)

## L'apporteur d'affaire .....

### ► Présentation rapide du statut

L'apporteur d'affaire est un intermédiaire **chargé de mettre en relation des entreprises avec de futurs clients**. A la différence de l'agent commercial, **il ne prend aucun engagement** pour le compte de l'entreprise qu'il représente. L'apporteur d'affaire perçoit généralement une commission sur les ventes qu'il a contribué à réaliser.

L'apporteur d'affaire doit être immatriculé en tant qu'entreprise. Certaines grandes sociétés peuvent même compléter leurs activités principales par une activité d'apporteur d'affaire.

### ► Aspects réglementaires

- Le statut d'apporteur d'affaire est relativement peu défini en tant que tel par la loi. A la différence de l'agent commercial qui négocie et conclut toute opération commerciale au nom et pour le compte de son mandant, l'apporteur d'affaire ne prend aucun engagement et ne peut donc pas contracter au nom de l'une ou l'autre des parties. **Il effectue une simple mise en relation.**

A noter : certaines activités de mise en relation et de courtage sont soumises à **des réglementations spécifiques**. Exemples : courtage en assurance, courtage en bourse, courtage en immobilier (agent immobilier), courtage matrimonial (agence matrimoniale)...

- L'apporteur d'affaire ne bénéficie pas des mêmes protections que l'agent commercial, notamment en cas de rupture non justifiée du contrat à l'initiative de l'entreprise. Un contrat écrit n'est pas obligatoire mais vivement conseillé.

- **S'immatriculer comme apporteur d'affaire revient à créer sa propre entreprise**. Il peut s'agir d'une entreprise individuelle (application possible du régime "micro-entrepreneur") ou d'une société. En tant qu'entreprise l'apporteur d'affaires doit tenir sa comptabilité. Son chiffre d'affaires correspond aux commissions qu'il facture. Ses charges (protection sociale, frais de déplacement...) sont déductibles dans les mêmes conditions que pour toute entreprise.

- L'apporteur d'affaire est assujéti à la TVA. Il peut, sous conditions, adhérer à un centre de gestion agréé (CGA) et bénéficier éventuellement des abattements fiscaux prévus.

L'apporteur d'affaire assure lui-même sa protection sociale. Il doit s'affilier au Régime Social des Indépendants (RSI) adossé au régime général de la Sécurité Sociale.

## ► Pourquoi recourir à un apporteur d'affaire ?

- Le plus souvent, l'apporteur d'affaire est une entreprise déjà immatriculée, exerçant sa propre activité. Il peut s'agir d'un entrepreneur individuel, d'une PME ou même d'une grande entreprise. Dans le cadre de ses activités premières et de son réseau relationnel cette entreprise peut obtenir des informations commerciales qui permettront à son partenaire de conclure des ventes.

- Quelques exemples pour mieux comprendre :

> Une entreprise spécialisée dans l'événementiel sportif pour les entreprises entretient un réseau d'apporteurs d'affaires parmi les petites et moyennes agences de communication (elles-mêmes peu susceptibles d'avoir développé ce savoir-faire).

> Une entreprise de conception de logiciels d'organisation commerciale souhaite étoffer sa présence sur le marché. Les apporteurs d'affaires peuvent être des consultants et des formateurs indépendants intervenant déjà dans le domaine commercial et qui, à l'occasion de leurs missions quotidiennes, peuvent être amenés à simplement détecter un besoin ou même à déjà préconiser une solution logicielle adaptée. Il ne s'agit plus ici d'une simple mise en relation mais l'apporteur d'affaire ne s'engage pas "pour le compte" de l'entreprise de logiciels.

## ► Fonctionner au quotidien avec un apporteur d'affaire

<b>Avantages habituels du statut apporteur d'affaire (pour l'entreprise)</b>	<b>Inconvénients possibles du statut apporteur d'affaire (pour l'entreprise)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- L'apporteur d'affaire est totalement autonome et n'est bien sûr pas considéré comme salarié de l'entreprise qui le fait travailler (du moins dans les conditions normales de fonctionnement avec un apporteur d'affaire).</li><li>- Le contrat d'apporteur d'affaire est moins contraignant sur le plan légal qu'un contrat d'agent commercial. La loi ne définit pas de versement automatique d'indemnités compensatrices liées à une perte de clientèle (une rupture injustifiée du contrat peut tout de même conduire au versement de dommages et intérêts mais cette situation est rare).</li><li>- Les commissions versées ne sont pas nécessairement aussi importantes qu'avec un agent commercial, dans la mesure où l'apporteur d'affaire a d'autres sources de revenus. Cela étant, la rémunération doit rester suffisamment motivante.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Le chiffre d'affaires généré risque d'être relativement ponctuel à moins d'entretenir un réseau important d'apporteurs d'affaire.</li><li>- L'apporteur d'affaire n'est pas directement contrôlable par l'entreprise. Celle-ci pourra difficilement exiger "reporting" quotidien...</li><li>- Développer un réseau d'apporteurs d'affaire est un véritable investissement (stratégie de mise en place, suivi et animation...).</li><li>- Les marges pratiquées par l'entreprise devront être suffisantes pour que l'apporteur d'affaire perçoive des commissions motivantes.</li><li>- Il est souvent moins facile de revendre une entreprise dont le développement serait fortement basé sur des apporteurs d'affaires (crainte du repreneur potentiel de ne pas disposer d'une force de vente régulière dans le temps).</li></ul>

## Le "VRP", un salarié mobile et autonome .....

### ► Le Voyageur Représentant Placier en quelques mots

- Le VRP est **un salarié lié par un contrat de travail** à une entreprise unique ou aux différentes entreprises qui l'emploient.

- Le statut professionnel du VRP est régi par le Code du travail d'une manière générale. Il bénéficie également du statut spécifique des VRP défini dans ce même Code du travail par les articles L.7311 et suivants ainsi que par la convention collective nationale des VRP.

### ► Les aspects juridiques et financiers du statut VRP

- L'activité de VRP consiste à prospector une clientèle en vue de la prise de commande. **Il peut travailler pour une seule entreprise (VRP "exclusif") ou pour plusieurs entreprises (VRP dits "multicartes")**. Il représente l'entreprise mais il n'en est pas mandataire comme l'est, par exemple, l'agent commercial.

- **Le VRP n'est pas propriétaire de la clientèle qu'il prospecte.**

- Il ne peut faire aucune opération commerciale (achat-revente) pour son compte personnel.

- Le VRP est lié à son (ses) employeur(s) par **un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée** qui doit obligatoirement préciser la nature des services ou biens offerts à la vente, le secteur géographique couvert ou la clientèle à visiter, le montant des éventuelles commissions à verser.

- Il peut être lié par une clause de non-concurrence : celle-ci doit être limitée en durée (2 ans maximum après la fin du contrat). Elle ne peut concerner que le secteur géographique, la clientèle et les produits ayant fait l'objet du contrat. Comme pour tout salarié la clause doit faire l'objet d'une compensation financière.

- **Le VRP est rémunéré avec un salaire fixe ou à la commission. Le mixage des 2 formes de rémunération est possible.** Si le VRP est engagé à titre exclusif par un employeur, celui-ci devra obligatoirement lui verser une ressource minimale forfaitaire, qui déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à 520 fois le SMIC horaire en vigueur le dernier jour du trimestre.

- Lorsque le VRP travaille pour plusieurs employeurs **il peut se voir rémunérer intégralement sous forme de commissions.**

- Dans tous les cas de figure l'employeur ou les employeurs du VRP **sont tenus de verser les cotisations sociales** afférentes aux rémunérations fixes et variables versées.

- Le VRP perçoit **une indemnité de clientèle** en cas de rupture du contrat incombant à l'employeur et en l'absence de faute grave du VRP. La cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail ouvre également droit à cette indemnité. Dans tous les cas de figure, le VRP doit justifier avoir apporté, créé ou développé une clientèle dont il sera privé du fait de la rupture du contrat par l'employeur.

## ► Aspect social du statut VRP

1) **Le VRP relève du régime général de la Sécurité Sociale.** Lorsque le VRP est exclusif les formalités sont à la charge de l'employeur. Le VRP multicarte doit se charger lui-même des formalités.

### 2) Une déduction forfaitaire spécifique :

- Il est possible de réduire de 30 % l'assiette de rémunération servant au calcul des cotisations sociales. Cette option permet d'augmenter mécaniquement la rémunération du VRP (mais pas sa future retraite).

- L'avantage procuré est de **7600 €** maximum par an.

- Par contre les remboursements de frais professionnels (qui d'ordinaire ne sont pas soumis à cotisations sociales) **sont ici à réintégrer** dans l'assiette des cotisations sociales avant application de l'abattement de 30 %... *D'où des calculs à faire par chacun (employeur et VRP) pour savoir si cette solution présente un réel avantage*

## ► Fonctionner au quotidien avec un VRP

<b>Avantages habituels du statut commercial salarié VRP (pour l'entreprise)</b>	<b>Inconvénients possibles du statut commercial salarié VRP (pour l'entreprise)</b>
<p>- L'entreprise a le contrôle de sa force de vente VRP via les usages et obligations découlant d'un véritable contrat de travail (lien de subordination).</p> <p>- Le VRP bénéficie de la sécurité offerte par le statut salarié.</p> <p>- Le VRP est réputé plus autonome qu'un commercial salarié classique. Le VRP gère avec une certaine latitude ses horaires de travail, ses déplacements... Il est en principe un commercial assez mobile (la lettre "V" correspondant au terme "voyageur").</p> <p>- Un VRP multicartes aura souvent une culture commerciale plus riche qu'un commercial classique car il travaille pour plusieurs employeurs. Certains VRP peuvent même jouer un rôle ponctuel de conseiller commercial pour leur employeur.</p> <p>- Selon le contexte juridique il est possible que le VRP soit entièrement rémunéré sous forme de commissions mais le risque est de ne trouver aucun candidat motivé au moment du recrutement.</p> <p>- Les dispositions légales habituelles sur la durée du travail ne sont pas applicables au VRP (sauf en cas d'horaires de travail précis et contrôlables imposés par l'employeur).</p>	<p>- Le contrat de travail VRP a eu son "heure de gloire". Aujourd'hui il est plus difficile de recruter un VRP qu'un salarié classique. Le statut attire peu les candidats qui voudront avoir tous les avantages d'un salarié classique (et notamment un "fixe" important mais si possible accompagné de primes). D'autres commerciaux, toutefois peu nombreux, préféreront à l'opposé un statut totalement indépendant.</p> <p>- Nombre d'employeurs potentiels se méfient du statut VRP qui leur paraît apporter peu d'avantages sur le plan juridique. Voici le genre d'opinions que l'on peut entendre : "Tant qu'à supporter la complexité de la législation française du travail, ne vaut-il pas mieux embaucher de manière plus classique, d'autant plus qu'en pratique il risque de falloir verser un fixe conséquent...". <i>Opinion simpliste ou pas, le débat existe.</i></p> <p>- La contrepartie du fait que le VRP est assez autonome, l'employeur ne peut généralement pas exiger un "reporting" aussi détaillé qu'avec un commercial salarié classique.</p> <p>- Un VRP multicartes peut avoir tendance à privilégier l'un de ces employeurs au détriment des autres.</p>



► **Spécificité : le VRP négociateur immobilier ne dépend pas de la convention des VRP, mais de celle de l'immobilier**

Le VRP négociateur immobilier non-cadre doit percevoir un minimum garanti de 1450 € brut par mois complet sur 13 mois, sous forme d'une avance sur commission non remboursable.

► **Information complémentaire possible**

Chambre Syndicale Nationale des Forces de Vente (CSN)

[www.csn.fr](http://www.csn.fr)

## Le cas particulier des vendeurs à domicile

*Plusieurs statuts sont possibles dans le cadre de la vente à domicile...*

**1) Le statut vendeur "salarié classique" ou "VRP".** Le contrat de travail est à durée déterminée ou indéterminée.

**2) Le statut "agent commercial" ou le statut "commerçant"** (si activité d'achat-revente). Ces 2 statuts impliquent une immatriculation en tant qu'entreprise.

**3) Le statut VDI (Vendeur à Domicile Indépendant). *Un statut spécifique et provisoire...***

- Le VDI exerce son activité de façon autonome mais occasionnellement, sans être inscrit au Registre spécial des agents commerciaux ou au Registre du commerce et des sociétés.

- Le VDI peut choisir de cumuler les contrats de mandat, de courtage, d'achat-revente...

- Le VDI est assimilé salarié pour sa protection sociale : frais de santé, arrêt maladie, maternité, retraite. Les cotisations sont versées par l'entreprise. *Il ne bénéficie cependant ni de l'assurance chômage ni d'indemnisation en cas d'accident professionnel.*

- Sur le plan fiscal le VDI est considéré comme travailleur indépendant soumis aux BNC (si mandataire) ou aux BIC (si acheteur-revendeur) et peut bénéficier du régime simplifié "micro-entrepreneur" (pas d'assujettissement à la TVA, comptabilité allégée...).

- *Attention, le statut de VDI est à caractère provisoire ! Au-delà de 3 ans et d'un seuil de revenu brut annuel supérieur à 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (46368 € / 2 soit 23184 € en 2024), le VDI doit être inscrit en tant qu'agent commercial (RSAC) ou en tant que commerçant (RCS).*

Information sur [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)