

TRYBA®

CONCEPTEUR - FABRICANT - INSTALLATEUR

tryba.com

SANCY AVOCATS pour **TRYBA**

Guide pratique sur le CDI
VRP

1. Définition du VRP

Selon l'article L. 7311-3 du Code du travail, est VRP toute personne qui :

- 1° Travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
- 2° Exerce en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ;
- 3° Ne fait aucune opération commerciale pour son compte personnel ;
- 4° Est liée à l'employeur par des engagements déterminant :
 - a) La nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;
 - b) La région dans laquelle il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ;
 - c) Le taux des rémunérations.

Les VRP sont soumis à l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 des voyageurs, représentants et placiers.

Ils ne se voient pas appliquer la convention collective dont relève l'entreprise qui les emploie, sauf clause contraire de cette convention collective (Cass. soc. 10 mars 2004, n° 02-40668).

2. Conditions d'emploi du VRP

2.1. Clause d'exclusivité

Il résulte de l'article L.7313-6 du Code du travail que le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir l'interdiction pour le VRP de représenter des entreprises ou des produits déterminés.

Le texte ajoute que lorsque le contrat de travail ne prévoit pas cette interdiction, il comporte, à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, la déclaration des entreprises ou des produits que le VRP représente déjà et l'engagement de ne pas prendre, en cours de contrat, de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

2.2. Période d'essai

Selon l'article L. 7313-5 du Code du travail, le contrat de travail du VRP peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

La Cour de cassation considère que les parties ne peuvent déroger à la durée maximale de 3 mois, même d'un commun accord (Cass. soc. 5 février 1992, n° 89-41959).

En application des règles de droit commun (articles L. 1221-19 à L. 1221-24), lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le VRP doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence.

Pour sa part, le VRP qui met fin à la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

2.3. Durée du travail

Les VRP qui exercent normalement leur activité hors du contrôle de leur employeur sont exclus de l'application de la législation sur la durée du travail, dès lors qu'ils organisent librement leurs tournées, sans contrôle de l'employeur (Circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994).

Cette position a été confirmée par la Cour de cassation (Cass. soc. 30 mars 2011 n° 09-42820).

2.4. Congés payés

Le VRP a droit aux congés payés dans les conditions habituelles, s'agissant tant de l'ouverture que de la durée des congés payés.

L'article D. 7313-1 du Code du travail précise à cet égard que, pour l'application de la législation sur les congés payés, le VRP a droit à la rémunération moyenne perçue pour une période de même durée dans l'année qui a précédé son congé.

Précisons que l'allocation de cette indemnité n'entraîne pas de réduction du montant des commissions auxquelles il a droit, dans les conditions prévues à son contrat, en raison de son activité antérieure à son départ en congé.

L'Administration a indiqué qu'en pratique, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, il convient de faire application de la règle du « dixième. »

En application de cette règle, le VRP peut prétendre à une indemnité égale au dixième de la rémunération totale acquise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, déduction faite des frais professionnels, le cas échéant (Rép. Sempé : Sén. 27 octobre 1965).

2.5. Rémunération

L'employeur et le VRP ont une grande liberté dans la détermination de la rémunération contractuelle, à condition de respecter la ressource minimale forfaitaire applicable au VRP exclusif (articles 5 et 5.1 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975).

Ainsi, cette dernière peut être fixe, constituée uniquement de commissions ou constituée d'un fixe auquel s'ajoutent des commissions.

Les commissions ne sont dues que sur les ordres passés par le VRP lui-même (ordres directs), sauf si le contrat prévoit que le VRP aura droit aux commissions également sur les ordres indirects (Cass. soc. 15 novembre 1988, n° 85-42543).

Le droit à commission est acquis au VRP dès la passation de la commande, même si celle-ci n'est pas exécutée (Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-43587).

Les modalités de calcul des commissions (taux, moment du versement, etc.) sont librement fixées par l'employeur et le représentant, l'article L. 7313-7 du Code du travail prévoyant simplement que celles-ci sont « *payées au moins tous les trois mois.* »

3. Rupture du contrat de travail du VRP

3.1. Préavis

En application de l'article L. 7313-9 du Code du travail, la durée du préavis en cas de rupture du contrat ne peut être inférieure à :

1° Un mois durant la première année de présence dans l'entreprise ;

2° Deux mois durant la deuxième année ;

3° Trois mois au-delà.

Ces dispositions sont applicables en cas de démission ou de licenciement.

L'article L. 7313-10 du Code du travail prévoit en outre que la durée du préavis du VRP employé hors de France est augmentée de la durée normale du voyage de retour lorsque la rupture du contrat entraîne son retour en France.

Si le VRP est dispensé d'exécuter son préavis, se pose la question du calcul de l'indemnité compensatrice correspondante.

Pour la Cour de cassation, cette dernière est calculée d'après la moyenne des commissions perçues par le VRP pendant l'année ayant précédé son licenciement (Cass. soc. 22 mai 1964, n° 63-40004).

3.2. Commissions sur échantillonnages

Quelles que soient la cause et la date de rupture du contrat de travail, le VRP a droit, à titre de salaire, aux commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ, mais qui sont la suite directe des remises d'échantillon et des prix faits antérieurs à l'expiration du contrat (article L. 7313-11 du Code du travail).

Le droit à commissions est généralement apprécié en fonction « *de la durée normale consacrée par les usages* », sauf clause contractuelle plus favorable au VRP.

Une durée plus longue peut être retenue pour tenir compte des sujétions administratives, techniques, commerciales ou financières propres à la clientèle, mais cette durée ne peut légalement excéder trois ans à compter de la fin du contrat (article L. 7313-12 du Code du travail).

En pratique, l'employeur doit tenir à la disposition du VRP les justificatifs des livraisons et commandes effectuées sur son secteur, ainsi que le chiffre d'affaires en résultant, pour lui permettre de déterminer le montant des commissions sur échantillonnages (Cass. soc. 29 octobre 2002, n° 00-44319).

3.3. Indemnité de clientèle

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, et en l'absence de faute grave, le VRP a droit à une indemnité « *pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui* » (article L. 7313-13 du Code du travail).

Le montant de cette indemnité tient compte des rémunérations spéciales versées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions constatées dans la clientèle préexistante et imputables au salarié.

L'indemnité de clientèle est due quelle que soit la cause du licenciement, sauf faute grave ou lourde.

Elle est néanmoins subordonnée au fait que le VRP justifie avoir apporté, créé ou développé une clientèle dont il est privé en raison de la rupture du contrat.

Le montant de l'indemnité de clientèle doit être déterminé au moment du départ, l'article L. 7313-16 du Code du travail interdisant que le contrat la détermine préalablement de manière forfaitaire.

Elle se cumule avec les commissions sur échantillonnages, l'indemnité compensatrice de préavis et les indemnités pour rupture abusive.

En revanche, elle ne se cumule pas avec les indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement/rupture).

3.4. Indemnité conventionnelle de rupture

Prévue par l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, l'indemnité conventionnelle de rupture est due principalement au VRP faisant l'objet d'un licenciement, à condition qu'il ait au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 65 ans. Son taux est le suivant (avec un maximum de 6,5 mois) :

- ▶ années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 0,15 mois par année entière ;
- ▶ années comprises entre 3 et 10 ans d'ancienneté : 0,20 mois par année entière ;
- ▶ années comprises entre 10 et 15 ans d'ancienneté : 0,25 mois par année entière ;
- ▶ années au-delà de 15 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière.

La base de calcul de l'indemnité est la rémunération mensuelle moyenne des 12 derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

3.5. Indemnité spéciale de rupture

Prévue par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, l'indemnité spéciale de rupture est due principalement au VRP faisant l'objet d'un licenciement, à condition qu'il ait moins de 65 ans et qu'il ait renoncé, dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, à l'indemnité de clientèle à laquelle il aurait pu prétendre.

Par ailleurs, l'employeur peut s'opposer au paiement de l'indemnité de rupture, à condition d'en informer par écrit le VRP dans les 15 jours de la notification de la rupture.

Son taux est le suivant (avec un maximum de 10 mois) :

- ▶ années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 0,70 mois par année entière ;
- ▶ années comprises entre 3 et 6 ans d'ancienneté : 1 mois par année entière ;
- ▶ années comprises entre 6 et 9 ans d'ancienneté : 0,70 mois par année entière ;
- ▶ années comprises entre 9 et 12 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière ;
- ▶ années comprises entre 12 et 15 ans d'ancienneté : 0,20 mois par année entière ;
- ▶ années d'ancienneté au-delà de 15 ans : 0,10 mois par année entière.

La base de calcul de l'indemnité est la rémunération mensuelle moyenne des 12 derniers mois, déduction faite des frais professionnels et à l'exclusion de la rémunération fixe.

En conclusion, précisons que l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 prévoit des indemnités spécifiques en cas de mise à la retraite.

➔ Rédigez maintenant votre « CDI – VRP » grâce à vos modèles personnalisables.

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.

En particulier, le modèle de contrat VRP figurant dans votre boîte à outils n'est qu'une base de travail qui doit être adaptée en fonction notamment de l'activité et du secteur géographique de l'entreprise.