

## LE STATUT DE VOYAGEUR REPRESENTANT PLACIER (VRP)

### Différences entre le statut de VRP et celui d'agent commercial

Les VRP et les agents commerciaux exercent une même activité : la représentation commerciale qui consiste à prospecter une clientèle, existante ou éventuelle, à l'extérieur de l'entreprise, dans le but de prendre ou de provoquer des commandes.

Cependant ils n'ont pas le même statut, et ne sont pas soumis aux mêmes règles de droit :

- un VRP est un salarié lié à son employeur par un contrat de travail. Il bénéficie d'un statut légal particulier<sup>1</sup> qui ne peut être écarté par accord des parties. Ce statut est régi par le code du travail et la convention collective des VRP<sup>2</sup> qui trouve application à tous les employeurs qui emploient des VRP, quelle que soit leur branche d'activité, sauf exceptions<sup>3</sup>.
- l'agent commercial est lié à son mandant par un contrat de mandat. Il n'est donc pas salarié : c'est un mandataire indépendant. Il doit être immatriculé au registre spécial des agents commerciaux.

### Conditions d'application du statut de VRP

Il existe **quatre conditions légales cumulatives** pour que le statut du VRP s'applique :

- le VRP exerce une activité de représentation commerciale, c'est-à-dire la visite d'une clientèle dans le but de prendre des commandes,
- il exerce la profession de représentant de manière exclusive et constante, pour le compte d'un (VRP exclusif) ou de plusieurs employeurs (VRP multiscartes),
- il ne doit pas réaliser des opérations commerciales pour son compte personnel,
- il doit être lié à son employeur par des engagements sur les points suivants : vente ou achat de produits ou de prestations de services, attribution fixe d'une zone géographique déterminée ou d'une catégorie de clients, rémunération fixée à l'avance.

Dès lors que ces conditions sont remplies, le statut de VRP s'applique **obligatoirement**.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le représentant aura la qualité de salarié de droit commun de l'entreprise. Cependant, les parties peuvent aussi convenir d'appliquer conventionnellement le statut de VRP même si le salarié ne remplit pas les conditions légales citées ci-dessus.

### Principales caractéristiques du statut de VRP

#### Contrat de travail

Le contrat de travail peut être à durée indéterminée ou déterminée. Si l'embauche se fait sous CDI à temps complet, la Loi n'impose aucun formalisme (cependant, pour éviter d'éventuelles contestations, un écrit est fortement conseillé). Seuls les contrats à durée déterminée ou à temps partiel doivent être obligatoirement écrits.

Le contrat de travail peut être conclu à titre exclusif (le VRP ne travaille que pour une seule entreprise). Dans le cas contraire, le VRP peut représenter plusieurs entreprises (VRP multiscartes).

Le contrat peut contenir des clauses relatives aux conditions d'exercice de l'activité: clause de non concurrence, clause d'exclusivité, clause de quota d'objectif...

Il peut prévoir une période d'essai. Celle-ci ne peut excéder trois mois renouvellement compris.

<sup>1</sup> Art L 751-1 et suivants du code du travail

<sup>2</sup> Convention collective des Voyageurs Représentants Placiers n°3075

<sup>3</sup> Une convention collective de branche peut s'appliquer à un VRP si le contrat de travail le prévoit expressément : dans ce cas, il pourra réclamer l'application de dispositions conventionnelles plus favorables que celle du statut de VRP. Une convention collective peut également prévoir d'inclure les VRP dans son champ d'application.

### Rupture du contrat de travail :

Quelque soit le mode de rupture (démission ou licenciement), un préavis doit être respecté :

- 1 mois durant la première année d'application du contrat,
- 2 mois durant la deuxième année d'application du contrat,
- 3 mois au-delà.

Indemnités spécifiques :

- la commission de retour sur échantillonnage (sont exclus les VRP payés uniquement au fixe), qui s'applique d'un manière générale, pour toute rupture, quelque soit la cause (fin de CDD, licenciement, rupture pendant la période d'essai). Elle résulte de commandes transmises à l'entreprise durant un certain délai après son départ et qui seraient la suite directe de l'activité du VRP,
- l'indemnité de clientèle, en cas de rupture d'un CDI par l'employeur, sans faute grave du VRP, ainsi, que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail. Elle répare le préjudice du à la perte de clientèle apportée, créée, ou développée. **Attention : elle ne se cumule pas avec l'indemnité légale ou conventionnelle, seule la plus élevée sera appliquée.** Le montant de cette indemnité de clientèle doit être fixé par les parties lors de la rupture du contrat en fonction du préjudice subi. L'indemnité de clientèle peut être remplacée, par accord des parties, par une indemnité spéciale de rupture.

D'autres indemnités de rupture sont possibles sous certaines conditions :

- l'indemnité conventionnelle de rupture, (prévue par l'Accord National Interprofessionnel de 1975) : le VRP doit justifier d'une ancienneté de 2 ans et avoir été licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou avoir cessé son travail suite à un accident ou une maladie entraînant une incapacité de travail totale et permanente. Elle ne peut dépasser six mois et demi de salaire,
- l'indemnité de licenciement prévue par la convention de la branche,
- l'indemnité légale de licenciement : ouverte à tous les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, licenciés sans faute grave.

### Durée du travail

Sauf dispositions conventionnelles contraires, les dispositions légales sur la durée du travail ne sont pas applicables aux VRP. En conséquence, la réglementation des heures supplémentaires n'est pas, non plus applicable. Cependant, la jurisprudence admet la possibilité pour un VRP d'être engagé à temps partiel. Dans cette hypothèse, le contrat de travail doit seulement prévoir la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail.

### Rémunération

Dans toutes les hypothèses, le mode de rémunération doit être convenu à l'avance. A défaut, le statut de VRP ne s'applique pas.

Elle peut être composée d'un ou plusieurs des éléments suivants :

- d'un salaire fixe,
- de commissions proportionnelles au chiffre d'affaire réalisé,
- de primes diverses (primes d'objectif par exemple).

Ni le statut, ni la convention collective des VRP n'imposent à l'employeur l'attribution d'un fixe.

Le SMIC n'est pas applicable aux VRP sauf s'ils sont soumis à un horaire de travail déterminé et contrôlable.

Cependant une ressource minimale forfaitaire doit être assurée chaque trimestre **aux VRP exclusifs à temps plein**. Elle est égale, déduction faite des frais professionnels, à **520 fois le taux horaire du SMIC en vigueur au dernier jour du trimestre**.

### Frais professionnels :

Le VRP supporte des frais supplémentaires de transport, d'hébergement et de communication. Le contrat peut alors prévoir que les frais seront supportés soit par le VRP (le salaire convenu est censé comporter le remboursement des frais) soit par l'employeur par des remboursements réels (remboursement intégral des frais d'hébergement sur justificatifs, par exemple) ou forfaitaires (attribution d'une indemnité journalière).

## Formalités d'embauche

L'employeur doit accomplir les formalités d'embauche classiques.

Depuis une ordonnance du 25 mars 2004<sup>4</sup>, le VRP ne doit plus posséder une carte d'identité professionnelle de représentant.

Spécificité pour les VRP multcartes : ils doivent demander eux-mêmes leur immatriculation à la caisse d'assurance maladie.

## Protection sociale

Les VRP sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales du régime général.

Les prestations :

Les VRP statutaires bénéficient des prestations du régime général (maladie, maternité, accident du travail, prestations familiales) dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il en est de même pour l'assurance vieillesse et chômage.

Les cotisations :

L'assiette des cotisations fait l'objet soit d'une réduction du montant des frais professionnels réels soit d'une déduction forfaitaire. Les employeurs de VRP peuvent, sur option, appliquer à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un plafond, une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Cette déduction est fixée à 30% et est plafonnée à 7600€ par année civile.

Cas particulier de la CSG et de la CRDS : ces cotisations se calculent sur le montant brut des rémunérations après une déduction forfaitaire de 3% pour frais professionnels. Les employeurs qui appliquent la déduction forfaitaire de 30% doivent calculer la CSG et la CRDS sur le salaire avant abattement forfaitaire diminué de la déduction de 3%.

Les caisses :

**Dès qu'il travaille pour deux employeurs au moins**, le VRP doit demander son affiliation à la CCVRP<sup>5</sup>. L'employeur bénéficiera de taux spécifiques de cotisations de sécurité sociale. Les cotisations dues sur les rémunérations versées aux VRP sont versées trimestriellement à l'URSAFF qui les reverse aux organismes compétents.

Les VRP doivent cotiser à un régime de retraite complémentaire.

Les VRP exclusifs ayant la qualité de d'ingénieurs ou de cadre, peuvent, quand certaines conditions sont remplies, relever du régime complémentaire des cadres de l'entreprise.

Les VRP exclusifs non cadres et les VRP multcartes relèvent de :

- l'IRREP<sup>6</sup>, quand leur rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale,
- l'IRPVRP, au titre de la partie de la rémunération supérieure au plafond de sécurité sociale.

<sup>4</sup> Ordonnance n°2004-279 du 25 mars 2004 portant simplification et adaptation des conditions d'exercice de certaines activités professionnelles

<sup>5</sup> 7-9, rue Frédéric Lemaître - 75971 PARIS CEDEX 20 Tel : 01.40.33.77.77 [www.ccvrp.com](http://www.ccvrp.com)

<sup>6</sup> IRREP et IRP-VRP 30-32, rue Henri Barbusse - 92581 CLICHY CEDEX Tel : 01 41 06 24 00 [www.omnirep.asso.fr](http://www.omnirep.asso.fr)