

Guide 2022 pour les VRP

Fédération Nationale CGT des VRP et Commerciaux
FNVC-CGT

www.cgt-vrp.fr

1 Présentation du statut

L'acronyme **VRP** signifie voyageurs, représentants ou placiers de commerce. Ce statut est gouverné par le code du travail bien que les travailleurs VRP soient soumis à un cadre juridique spécial propre à leur activité.

En pratique, le VRP a une activité commerciale consistant à prospecter une nouvelle clientèle pour l'entreprise qui l'emploie. L'entreprise qui emploie le VRP peut travailler dans tout secteur d'activité : libéral, commercial, industriel.... Par ailleurs, l'employeur peut aussi bien être une personne physique qu'une personne morale si cette dernière est soumise au code du travail.

Bien qu'il ait un statut à part, le VRP est considéré comme un salarié de la société qui l'emploie (en CDD ou en CDI). La législation sociale s'applique donc à ce dernier tout en appliquant également un régime juridique particulier.

Le régime juridique des VRP est codifié par les articles L.7311-1 à L.7313-17 et D.7312-1 à D.7313-1 du Code du travail.

Bon à savoir : L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 3 octobre 1975 fait office de convention collective pour les VRP.

Par conséquent et à défaut d'application volontaire sur le contrat de travail, la convention collective de la société pour laquelle il travaille ne s'applique pas, sauf en cas de disposition plus favorable pour le VRP.



La définition du travailleur VRP se trouve dans l'article L.7311-1 du Code du travail. Ainsi, 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.

Il ressort de cette définition, que l'activité doit être la seule exercée par le salarié VRP et constante ; aussi ne pourra être considéré comme étant VRP le salarié ayant une activité commerciale intermittente.

Le statut de VRP est également caractérisé par la jurisprudence.

Le VRP doit donc prospecter une clientèle à l'extérieur de l'entreprise dans le but de prendre des ordres (Cass. soc., 2 mars 1989, n° 86-43.667).

Le VRP se caractérise donc par trois éléments :

- **visite d'une clientèle existante ou éventuelle ;**
- **déplacements à l'extérieur de l'entreprise ;**
- **obtention et transmission d'ordres.**

A noter que si les conditions sont remplies, le statut de VRP s'impose aussi bien à l'employeur qu'au salarié (L.7313-1 du Code du travail).

Le Juge n'est donc pas tenu à la qualification de ce statut sur le contrat de travail du salarié si les conditions ne sont pas remplies (Cass.Soc., 17 décembre 2002, n°0044.375).

Le contrat de travail pourra dès lors préciser la typologie de clients à démarcher ainsi que la nature des produits et prestations proposés par la société employeur et les modalités de la rémunération.

Bon à savoir : Le statut de VRP n'impose aucune forme particulière de rémunération.

2 Rémunération

Il n'existe pas de règle prédéfinie définissant la rémunération du VRP. L'employeur peut prévoir aussi bien une rémunération fixe qu'une rémunération variable, voire un mélange des deux.

La rémunération ne peut pas être inférieure au minimum conventionnel. Ce revenu minimal est d'ailleurs consacré à l'article 5 de l'ANI du 3 octobre 1975 pour les VRP exclusifs. En théorie, le SMIC ne s'applique pas aux VRP, mais dès lors qu'il s'agit d'une activité spécifique avec des horaires fixes, il s'applique.

L'ANI du 3 octobre 1975 prévoit un minimum forfaitaire pour chaque trimestre d'emploi. Après déduction des frais professionnels, ce minimum ne peut pas être inférieur à 520 fois le taux horaire du SMIC.

Bon à savoir : Pour déterminer si la rémunération minimale est atteinte, il convient au préalable de déduire les frais professionnels de la rémunération du VRP.

A noter qu'il existe plusieurs manières de déduire les frais : la déduction peut être forfaitaire, sur justification de frais réels ou encore venir en déduction du taux de commission.

Lorsque la rémunération contient une partie variable, cette dernière est régulièrement indexée sur le chiffre d'affaires réalisé par le VRP (Ex : 15% du montant du prix de vente reversé en commission). Des mécanismes d'abondement et de bonus peuvent également être adoptés.

S'agissant du commissionnement, l'employeur peut insérer dans le contrat de travail du VRP une clause permettant de subordonner le paiement de la commission à l'acceptation de la commande par l'employeur. Toutefois, pour que cette clause soit applicable, il ne faut pas que l'employeur abuse de ce pouvoir de manière discrétionnaire. Il ne peut ainsi refuser une commande que si cette dernière est douteuse ou encore si les conditions de la vente sont inacceptables. D'autres clauses pourront également protéger l'employeur telles que des clauses de paiement de la commission après encaissement du paiement du client par exemple.

Lorsque la rémunération est variable, il convient de respecter les mêmes règles s'appliquant aux clauses de résultats, c'est-à-dire en basant la

rémunération variable sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur et sans faire porter le risque d'entreprise sur le VRP.

L'article L.7313-7 du Code du travail prévoit que les commissions dues au VRP sont payées au moins tous les trois mois.

Lorsqu'il est convenu un prix fixe, ce dernier doit pour sa part être payé chaque mois (L.3242-1 du Code du travail).

Les employés VRP bénéficient également des garanties de rémunérations dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail (L.7313-8 du Code du travail).

Par ailleurs, en cas de rupture de la relation de travail avec le VRP et ce peu importe la cause de la rupture du contrat, 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 antérieurement à l'expiration du contrat (L.7313-11 du Code du travail).

Régime juridique des commissions

La commission est due au VRP lorsque la commande n'a pas pu être livrée en raison d'une faute de la société ou de l'employeur. C'est notamment le cas lorsqu'il y a une annulation de la commande à cause d'un retard de livraison, en raison d'un problème sur la qualité du produit, en cas d'absence de paiement...

Par ailleurs, l'employeur ne peut unilatéralement revenir sur le taux de commission qu'il a convenu avec son VRP. Cela constituerait une modification du contrat de travail, ce qui impose l'accord du salarié concerné. Le VRP est donc en droit de refuser une telle modification.

Lors du paiement de la commission, l'employeur doit établir le décompte de chaque commande et la commission qui était convenue afin de permettre au VRP de s'assurer de ses droits.

3 Le contrat

Le contrat de VRP peut être conclu aussi bien en CDI qu'en CDD et il peut s'agir d'un contrat à temps plein ou à temps partiel.

Il est davantage fréquent pour un salarié VRP d'avoir plusieurs employeurs, aussi, au même titre que pour un contrat CDI traditionnel, il est avisé d'indiquer dans le contrat sa durée.

A défaut de précision sur l'horaire, le VRP sera présumé être à temps plein (Cass, Soc., 25 janvier 2017, 15-12586).

Il s'agit d'une présomption simple pouvant être renversée, mais le simple fait pour le VRP d'avoir plusieurs employeurs n'est pas en soi une justification suffisante pour écarter la présomption de travail à temps complet.

La période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat VRP est prévue à l'article **L.7313-5 du Code du travail** : **la durée ne peut être supérieure à 3 mois. La jurisprudence a ainsi prohibé tout renouvellement de cette période excédent cette durée de 3 mois.**

Bon à savoir : Comme pour le régime classique, la durée de la période d'essai pourra être prolongée des durées équivalentes à celles d'absences pour maladie.



Clause d'exclusivité

L'article **L.7313-6 du Code du travail** prévoit que le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir l'interdiction pour le VRP de représenter des entreprises ou des produits déterminés. Cela permet donc à l'employeur d'interdire la possibilité pour un VRP de vendre des produits ou services concurrents.

Par ailleurs, 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.

Rappelons cependant que l'employeur ne peut à la fois exiger l'exclusivité d'un salarié tout en imposant une activité à temps partielle.

Le préavis

La durée du préavis du contrat VRP est prévue à l'article **L.7313-9** du Code du travail. Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis 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.

Enfin, 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 (L.7313-10 du Code du travail).

Clause de non-concurrence

Le contrat de VRP peut également comporter une clause de non-concurrence en complément de la clause d'exclusivité.

Le cas échéant, le contrat devra respecter les conditions nécessaires à la mise en place d'une telle clause (Limitée dans le temps et dans l'espace, faire l'objet d'une contrepartie financière, ...) ainsi que les dispositions de l'ANI du 3 octobre 1975.

4 L'exécution du contrat de travail

Le contrat de travail du VRP peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. En outre, le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois (L.7313-5 du Code du travail).

La durée de travail du VRP peut ne pas être précisée dans le contrat de travail en fonction de l'autonomie de ce dernier et de l'organisation de son temps de travail.

Par ailleurs, en qualité de salarié, le VRP a droit à des congés.

La durée de travail du VRP

Le VRP n'est pas en principe soumis aux dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail sous réserve de dispositions spécifiques.

Ainsi, les dispositions relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas au VRP dès lors qu'il organise librement ses tournées, sans contrôle de l'employeur.

A ce titre, le VRP ne peut dès lors prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Il convient de préciser que le VRP est réputé être à temps complet lorsque son contrat de travail ne comporte aucune mention précise relative à la durée de travail, qu'elle soit hebdomadaire ou mensuelle.

Le VRP peut bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel à condition que celui-ci mentionne la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail ; la précision quant à la répartition de l'horaire de travail n'est toutefois pas exigée.

Ainsi, la spécificité de l'activité des VRP et l'indépendance dont ils jouissent dans l'organisation de leur travail ne rendent pas nécessaire la mention dans le contrat de la répartition de la durée du travail entre les jours et les semaines, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition et les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires ; est notamment requise la mention de la durée hebdomadaire ou le cas échéant mensuelle du travail qui seule permet de qualifier le contrat à temps partiel (Cass. soc., 5 juin 2001, n°98-46371).

Quels sont les congés dont peut bénéficier le VRP ?

Le VRP peut notamment prétendre :

- aux congés payés ;
- aux congés pour événement familiaux.

Le VRP est soumis aux dispositions légales en matière de congés payés concernant leur durée, la possibilité de fractionnement, la période de congé...

L'indemnité de congés payés peut être versée au VRP directement ou être intégrée dans les commissions qui lui sont dues conformément aux conditions d'exécution du contrat de travail.

L'indemnité de congé payés est égale au dixième de la rémunération perçue au titre de l'année de référence (du 1er juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année en cours).

En outre, le VRP peut prétendre à des congés moyennant un justificatif en cas de :

- décès du père ou de la mère ;
- décès du conjoint ;
- mariage d'un enfant...

La durée du congé peut varier en fonction de l'ancienneté du VRP.

Lorsque la rémunération comporte une partie fixe, celle-ci ne subit pas la réduction en raison de ces congés (article 7 de l'accord national interprofessionnel des VRP, 3 octobre 1975).

Bon à savoir : La durée légale du travail s'applique au VRP dont les horaires sont déterminés et qui est sous le contrôle de l'employeur, ne bénéficiant ainsi d'aucune liberté dans l'organisation de son temps de travail. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires lui sont également applicables (Cass. soc., 3 juillet 2019, n°17-23659).

5 L'indemnité de clientèle

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, 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 (L.7313-13 du Code du travail).

Cette indemnité dite de clientèle s'assimile à des dommages-intérêts en ce qu'elle répare le préjudice subi par le VRP.

Le VPR ne peut toutefois prétendre à l'indemnité de clientèle que lorsque certaines conditions sont réunies.

Dans quels cas le VRP peut-il prétendre à l'indemnité ?

L'indemnité de clientèle est notamment due à l'issue de la rupture du contrat à durée indéterminée du VRP :

- en l'absence de faute grave ;
- en cas d'incapacité permanente totale de travail du salarié résultant d'un accident ou d'une maladie ;

La Cour de cassation estime que le VRP peut prétendre à l'indemnité de clientèle, peu important que l'inaptitude au travail invoquée comme cause de licenciement ait été totale ou partielle (Cass. soc., 8 juin 2005, n°03-43398) ;

- à la mise à la retraite du VRP ;

L'indemnité de clientèle est également due à la rupture du contrat à durée déterminée du VRP dans certaines circonstances.

Ainsi, l'indemnité de clientèle est due en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur avant l'échéance du terme ou lorsque le contrat venu à échéance n'est pas renouvelé, et en l'absence de faute grave (L.7313-14 du Code du Code du travail).

Le VRP ne peut prétendre à l'indemnité de clientèle en cas de :

- démission ;

Pour autant, lorsque la démission du salarié est requalifiée en licenciement, le salarié a droit à l'indemnité de clientèle, peu important qu'il ait immédiatement travaillé pour une société concurrente, la preuve qu'il prospectait la même clientèle en qualité de VRP n'ayant pas été rapportée (Cass. soc., 17 mai 2000, n°98-41488).

- faute grave ou cas de force majeure ;

La faute grave justifiant la rupture immédiate avec privation de l'indemnité compensatrice de préavis ne donne pas lieu à l'indemnité de clientèle (Cass. soc., 5 juin 1991, n°88-43464).

- départ à la retraite ;

L'indemnité de clientèle n'est pas due en cas de décès du VRP.

La cession de clientèle

L'indemnité de clientèle n'est en l'occurrence pas due en cas de cession de clientèle.

Ainsi, un VRP peut être autorisé à céder la valeur de la clientèle qu'il a apportée, créée ou développée pour son entreprise ; il est tenu à une obligation de renoncer au préalable au bénéfice de l'indemnité de clientèle à laquelle il peut prétendre sous réserve de l'accord de l'employeur à ladite cession (Cass. soc., 17 décembre 2002, 01 01188).

Le montant de l'indemnité de clientèle

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

Conformément à L.7313-16 du Code du travail, l'indemnité de clientèle ne peut être déterminée forfaitairement à l'avance.

Par ailleurs, l'indemnité de clientèle doit en principe se calculer au moment de la rupture (Cass. soc., 31 octobre 2012, 11-18612).

La somme allouée à titre d'indemnité de clientèle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement (Cass. soc., 2 juillet

2014, n°12-29902). Les Juges du fond sont tenus de s'assurer que le montant de l'indemnité de clientèle retenu respecte le minimum légal (Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 12-29902).

Le versement de l'indemnité de clientèle s'effectue en principe à la rupture du contrat du VRP.

Traitement social de l'indemnité de clientèle

L'indemnité de clientèle, étant assimilée aux dommages-intérêts, suit le régime des indemnités de licenciement.

Bon à savoir : L'indemnité de clientèle n'est pas cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

6 La rupture du contrat de travail du VRP

Les indemnités dues au VRP à la rupture de son contrat de travail sont susceptibles de varier suivant la nature du contrat ou la cause de la rupture du contrat.

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 quelle que soit la cause et la date de rupture du contrat de travail (L.7313-11 du Code du travail).

La fin du CDD

Le contrat à durée déterminée du VRP prend fin à l'arrivée du terme du contrat.

L'employeur peut toutefois procéder à la rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

A l'issue de la rupture du CDD consécutive à l'arrivée du terme du contrat, le VRP bénéficie de l'indemnité de fin de contrat, de l'indemnité compensatrice de congés payés, de l'indemnité de clientèle, de commissions et de certaines remises.

Par ailleurs, à l'indemnité pour résiliation du contrat due en cas de rupture anticipée du CDD en l'absence de faute grave, s'ajoutent l'indemnité de clientèle, l'indemnité compensatrice de congés payés, des commissions et certains avantages.

La rupture du CDI

La rupture du contrat à durée indéterminée du VRP est assortie d'un préavis.

Conformément à l'article L.7313-9 du Code du travail, la durée du préavis ne peut être inférieure à un mois durant la première année de présence dans l'entreprise, à deux mois durant la deuxième année et à trois mois au-delà.

Le VRP bénéficie d'une indemnité de préavis en cas de non-respect du préavis en l'absence notamment de faute grave ou faute lourde.

En cas de démission, le VRP ne peut prétendre à une indemnité de clientèle.

Le VRP bénéficie en outre d'une indemnité conventionnelle de rupture en cas de départ à la retraite ou d'une indemnité spéciale lorsqu'il est mis à la retraite.

A ce titre, l'indemnité de clientèle ne se cumule pas avec l'indemnité de départ à la retraite. Elle peut cependant se cumuler avec l'indemnité de mise à la retraite, la plus élevée des deux restant due.

Les indemnités dues au VRP à la rupture du contrat de travail

A l'issue de la rupture du contrat de travail du VRP en l'absence de faute grave et suivant la nature du contrat et la cause de la rupture, celui-ci peut notamment bénéficier de :

- l'indemnité de clientèle ;

En l'absence de faute grave, l'indemnité de clientèle est due à la rupture du CDI, à la rupture du CDD par l'employeur avant l'échéance du terme ou lorsque le contrat venu à échéance n'est pas renouvelé, en cas de mise à la retraite, d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du salarié....

Ainsi, le VRP qui commet une faute grave justifiant la rupture immédiate de son contrat avec privation de l'indemnité compensatrice de préavis ne peut prétendre à l'indemnité de clientèle (Cass. soc., 5 juin 1991, n°88-43464).

Le départ à la retraite ou encore la démission ne peuvent donner lieu au versement de l'indemnité de clientèle.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité de clientèle ne peut être fixé forfaitairement à l'avance conformément aux dispositions légales (L.7313-16 du Code du travail).

L'indemnité de clientèle due à la rupture du CDI en l'absence de faute grave est égale à la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui.

Le calcul de l'indemnité de clientèle s'effectue en principe au moment de la rupture (Cass. soc., 31 octobre 2012, n°11-18612).

En outre, les rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions constatées dans la clientèle préexistante et imputables au salarié sont prises en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de clientèle (L.7313-13 du Code du travail).

- l'indemnité conventionnelle de substitution ;

Une indemnité de substitution est versée au VRP lorsqu'il est soumis à une convention ou un accord collectif.

Cette indemnité n'est cependant pas cumulable avec l'indemnité de clientèle, la plus élevée des deux indemnités reste due au VRP (L.7313-17 du Code du travail).

- les commissions de retour sur échantillonnages ;

Sauf clause contractuelle plus favorable au VRP, le droit à commissions est apprécié en fonction de la durée normale consacrée par les usages (L.7313-12 du Code du travail).

Il convient de souligner que l'indemnité conventionnelle de licenciement se substitue à l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité de clientèle si elle est plus favorable.

Bon à savoir : 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. – (L.7313-10 du Code du travail).

Rémunération minimale d'un VRP en 2022

Taux horaire du SMIC 2022

A compter du 1er janvier 2022, le taux horaire du SMIC est fixé à 10,25 €.

Le SMIC est habituellement revalorisé selon les règles suivantes :

- Il fait l'objet d'un examen annuel ; depuis 2010, cette revalorisation intervient au 1er janvier ;
- Il est indexé sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages du 1er quintile* de la distribution des niveaux de vie. Si cet indice augmente d'au moins 2 %, le SMIC est relevé dans la même proportion.
- Pour un VRP : La ressource minimale forfaitaire ne peut être inférieure pour un trimestre à 520 fois le taux horaire du Smic (10,25 € depuis le 1er janvier 2022) hors frais professionnels (ANI du 3 oct. 1975, art. 5). De fait, le remboursement des frais professionnels – soit réels sur justificatifs, soit calculés forfaitairement par rapport à la ressource minimale – doit être ajouté à cette rémunération minimale garantie (Cass. Ass. plén. 2 mai 1997, n° 94-42.521 ; Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-42.092).

Ainsi, depuis le 1er janvier 2022, un VRP, ayant accepté le remboursement des frais selon justificatifs a droit à **une rémunération minimale par trimestre de 5 330 €, soit 1 776,67 € mensuels.**

Un VRP ayant accepté **l'abattement de 30 % a droit à une rémunération minimale par trimestre de 5 496.40 € plus frais : 5 496.40 : 70 x 100 = 7852.00 €, soit 2617,33 € mensuels.**

Cette ressource minimale trimestrielle est réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail a débuté ou pris fin en cours de trimestre ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de celui-ci.

Si l'employeur doit verser un complément de salaire afin d'atteindre le salaire minimum conventionnel, il peut récupérer le montant de ce complément sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants.

Cette récupération ne pourra s'opérer que sur la seule partie de ces rémunérations qui excède la ressource minimale.

Important : la valeur du smic à retenir est celle en vigueur au dernier jour du dernier mois échu du trimestre pris en compte pour le paiement (ANI, art. 5) soit, pour 2022 : 10,57 €.

Rémunération du VRP

Sauf dans les cas exceptionnels où ils sont assujettis à un horaire contrôlable, les VRP ne bénéficient pas du Smic (Cass. soc. 22 mai 1996, n° 95-40.200). Néanmoins, l'ANI du 3 octobre 1975 prévoit, sous certaines conditions, une rémunération minimale.

Cette ressource minimale forfaitaire est prévue pour les VRP exclusifs employés à temps plein (ANI 3 oct. 1975, art. 5-1).

Cette garantie ne bénéficie ni aux VRP multicartes (Cass. soc. 2 juill. 2008, n° 07-40.214), ni en principe aux VRP à temps partiel, sauf s'ils sont engagés à titre exclusif (Cass. soc. 11 juill. 2000, n° 98-40.143 ; Cass. soc. 11 mai 2005, n° 03-40.837 ; Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156).

L'employeur ne peut en effet prétendre se réserver l'exclusivité de la force de travail d'un salarié tout en lui imposant une activité à temps partiel peu rémunératrice.

À noter que les salariés sans contrat écrit sont présumés être à temps plein, ce qui justifie le paiement de la ressource minimale forfaitaire (Cass. soc. 7 déc. 1995, n° 92-40.864).

FAIRE ATTENTION

La diminution de cette rémunération minimale forfaitaire sous le prétexte d'une activité réduite constitue une sanction pécuniaire, et donc interdite (Code du travail art. L.1331-2). Peu importe que le VRP n'ait pas atteint ses objectifs de production ou qu'il n'ait pas fourni la quantité de travail demandée (Cass. soc. 23 juin 2004, n° 01-45.527 ; Cass. soc. 13 déc. 2006, n° 05-40.969).

Ce « minimum garanti » est dû pour chaque trimestre d'emploi. Il est à valoir sur les rémunérations contractuelles des trois trimestres suivants, et est récupéré sur la partie de rémunération de ces trois trimestres dépassant cette ressource minimale (ANI 3 oct. 1975, art. 5-1, 6°).

Important : Lorsque l'employeur n'a pas effectivement versé au VRP chaque trimestre le montant de cette ressource, il ne peut ultérieurement, dans le cadre d'une action en justice, se prévaloir de cette possibilité de déduire le complément de salaire des rémunérations échues au cours des trois trimestres suivants (Cass. soc. 30 nov. 2004, n° 03-44.635 ; Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 03-47.880).

*Un quintile représente la cinquième portion d'un ensemble. Un quintile s'emploie pour désigner un cinquième ou pour représenter le pourcentage 20%. Exemple : Je t'offrirai un quintile du trésor si tu m'aides.

**RETROUVEZ TOUTES
VOS INFORMATIONS SUR LE SITE :**

WWW. **cgt-vrp**.FR 

Pour aller plus loin...

UN VRP DISPOSE D'UNE CERTAINE LIBERTÉ DE TRAVAIL MALGRÉ L'EXISTENCE D'UN LIEN DE SUBORDINATION ENTRE LUI ET SON EMPLOYEUR.

Perte du permis de conduire du VRP

Lorsque le salarié a fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait de son permis de conduire en dehors de l'exécution du contrat de travail, aucun licenciement pour faute ne peut être prononcé (L.223-7 du Code la route).

L'obtention du permis B est souvent nécessaire à un VRP puisqu'il se déplace régulièrement dans des zones géographiques relativement importantes.

Or, un employeur peut licencier un salarié qui a perdu son permis de conduire uniquement si son activité nécessite l'obtention du permis et peut même prononcer un licenciement pour faute grave si cette perte de permis est liée à un délit (Cass. soc, 15 novembre 1994, n°93-41.897).

Toutefois, la suspension ou la perte d'un permis de conduire ne peut faire l'objet d'un licenciement en vertu de l'ANI du 3 octobre 1975 (art. 6-1).

Il n'existe donc pas de conséquences directes pour un VRP qui perd son permis de conduire alors que le droit commun stipule la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié qui perd son permis de si ce dernier est nécessaire à la réalisation de son activité.

VRP et temps de travail

La règle des 35h hebdomadaires n'est pas applicable pour un VRP sauf s'il existe une clause particulière dans la convention de branche de son entreprise.

Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel (ANI de 1975) ne prévoit pas de clauses spécifiques concernant le temps de travail effectif des VRP.

A noter que cet accord est applicable à l'ensemble des VRP.

Le travail effectif du VRP étant difficilement quantifiable, le VRP n'est en principe pas soumis à l'horaire collectif de l'entreprise qui l'emploie.

Bon à savoir : Le statut de VRP est assimilé au statut de cadre.

Maladies et accidents des VRP

Selon l'article 8 de l'ANI du 3 octobre 1975, à partir de 2 ans d'ancienneté, le vrp peut prétendre à des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) si son arrêt est prolongé au-delà de 30 jours.

A noter qu'il devra fournir un arrêt de travail en bonne et due forme à son employeur ainsi qu'à la sécurité sociale pour y prétendre.

Le calcul de cette indemnité journalière s'effectue en pourcentage de la rémunération.

Pour les VRP ayant une ancienneté entre 2 et 5 ans, l'indemnité sera de 1/60 de la rémunération pendant 45 jours.

Pour une ancienneté de 5 à 10 ans, elle s'élèvera à 1/60 de la rémunération pendant 45 jours puis 1/120 de la rémunération pour 15 jours.

Pour une ancienneté entre 10 et 15 ans, elle sera de 1/60 pendant 60 jours, puis 1/120 de la rémunération pour 15 jours.

Pour les VRP qui ont entre 15 et 20 ans d'ancienneté, l'indemnité sera de 1/60 pour 75 jours, puis de 1/120 pour 15 jours.

Pour une ancienneté de 20 à 30 ans, elle s'élèvera à 1/60 pour 90 jours puis de 1/120 pour 15 jours.

Pour les VRP avec plus de 30 ans d'ancienneté, elle sera de 1/60 pendant 120 jours.

RETROUVEZ TOUTES
VOS INFORMATIONS SUR LE SITE :

WWW.**cgt-vrp**.FR

la
cgt

FNVC-CGT

Fédération Nationale
des VRP et
Commerciaux de la
CGT

● **ADHÉRER EN LIGNE**

*En devenant adhérent CGT vous
bénéficierez de tous nos conseils
d'experts juridiques.*

● **DÉFENSE JURIDIQUE**

*Nos juristes professionnels
vous informent et vous conseillent
de façon personnalisée.*



www.cgt-vrp.fr/contact/



« Jamais seul
avec la CGT ! »
rendez-vous sur :
www.cgt-vrp.fr