

Voyageurs, représentants, placiers (VRP)

Convention collective/Accord	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Voyageurs, représentants, placiers (VRP) Accord national interprofessionnel	3-10-75	20-6-77 (1)	26-7-77 (NC)	-	-	-	3075	804

(1) Accord élargi à tous les employeurs et tous les VRP statutaires des professions autres que les professions agricoles par arrêté du 5-10-83, JO 19-10-83 (NC). Accord élargi à tous les employeurs et tous les VRP statutaires des professions agricoles par arrêté du 28-6-89, JO 11-7-89.

Section 1 Champ d'application

◆ Art. 1

1 Champ d'application professionnel ■ Représentants de commerce travaillant dans les conditions définies par les articles L. 751-1 à L. 751-3 du code du travail.

Une décision du Conseil d'État du 17-1-86 excluT du champ d'application les professions représentées par le Syndicat national de grossistes en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine ; les VRP des professions d'agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce ; les VRP des professions de la vente et du service à domicile.

2 Champ d'application territorial ■ Absence de précision.

Section 2 Essai et préavis

◆ Art. 12 © C. trav., art. L. 751-5 et L. 751-6

3 Essai ■ Absence de disposition conventionnelle. Le code du travail ◆ Art. L. 751-6) prévoit une durée maximale de 3 mois.

4 Préavis réciproque ■ Durée du préavis prévu par le code du travail et l'article 12 de l'accord.

1 ^{re} année	2 ^e année	Au-delà de 2 ans
1 mois	2 mois	3 mois

Section 3 Licenciement

◆ Art. 13 et 14 © C. trav., art. L. 751-9

5 Indemnité conventionnelle de rupture ■ Indemnité due, avant 65 ans et à partir de 2 ans d'ancienneté, en cas de licenciement (sauf faute grave) ou incapacité permanente totale consécutive à un accident ou à une maladie :

Ancienneté (1) : années comprises entre	Indemnité (par année entière)
0 et 3 ans	0,15 mois
3 et 10 ans	0,20 mois
10 et 15 ans	0,25 mois
Après 15 ans	0,30 mois

(1) Ancienneté dans l'entreprise (périodes de suspension comprises) Art. 18.

1° Maximum de l'indemnité : 6,5 mois.

2° Base de calcul : rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, déduction faite des frais professionnels, ou unique-

ment la partie fixe en cas de cumul avec l'indemnité spéciale de rupture.

3° Cumul d'indemnités :

- indemnité conventionnelle non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement et avec l'indemnité de clientèle ;
- indemnité conventionnelle cumulable avec l'indemnité spéciale de rupture (l'indemnité conventionnelle n'étant alors calculée que sur la partie fixe de la rémunération).

REMARQUE : selon la Cour de cassation, un VRP licencié qui ne percevait qu'une rémunération fixe, ne peut prétendre qu'à l'indemnité conventionnelle de rupture non cumulable, dans ce cas, avec l'indemnité spéciale de rupture (© Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-42.364, Sté Noël France c/Vessot).

◆ Art. 13

6 Indemnité spéciale de rupture ■ Indemnité due, sauf opposition de l'employeur dans les 15 jours de la notification de la rupture, avant 65 ans en cas de licenciement (sauf faute grave) ou incapacité permanente totale consécutive à un accident ou à une maladie, sous réserve que le VRP ait renoncé (dans les 30 jours) à l'indemnité de clientèle.

Ancienneté (1) : années comprises entre	Indemnité (par année entière)
0 et 3 ans	0,70 mois
3 et 6 ans	1 mois
6 et 9 ans	0,70 mois
9 et 12 ans	0,30 mois
12 et 15 ans	0,20 mois
Après 15 ans	0,10 mois

(1) Ancienneté acquise dans la fonction de VRP dans l'entreprise Art. 18.

1° Maximum de l'indemnité : 10 mois.

2° Base de calcul : rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, à l'exclusion de la partie fixe, déduction faite des frais professionnels.

3° Cumul d'indemnités :

- indemnité spéciale non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement et avec l'indemnité de clientèle ;
- indemnité spéciale cumulable avec l'indemnité conventionnelle de rupture (qui n'est alors calculée que sur la partie fixe de la rémunération).

◆ Art. 14

7 Indemnité de clientèle ■ Indemnité due, en cas de licenciement (sauf faute grave) ou incapacité permanente totale consécutive à un accident ou à une maladie : montant apprécié et fixé au moment du départ en fonction de la clientèle apportée, créée ou développée par le VRP.

Cumul d'indemnités : indemnité de clientèle non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité conventionnelle et l'indemnité spéciale de rupture.

♦ C. trav., art. L. 751-9

Section 4 Départ à la retraite

♦ Art. 15 et 16

8 Départ volontaire entre 60 et 65 ans ■ Versement de l'indemnité légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) à partir de 10 ans d'ancienneté.

9 Départ volontaire à partir de 65 ans ■ 60 ans en cas d'incapacité et pour les déportés, internés politiques et prisonniers de guerre : versement de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée comme suit.

Ancienneté (1)	Indemnité
Jusqu'à 5 ans	0,20 mois par année entière
Après 5 ans	1 mois
Après 10 ans	2 mois
Après 15 ans	2,5 mois
Après 20 ans	3 mois
Après 25 ans	3,5 mois
Après 30 ans	4 mois

(1) Ancienneté dans l'entreprise (périodes de suspension comprises) Art. 18. Ancienneté acquise après 65 ans non prise en compte.

Base de calcul : rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Cumul d'indemnités : indemnité de départ en retraite non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement et avec l'indemnité de clientèle.

10 Mise à la retraite à partir de 65 ans ■

1° Indemnité de départ à la retraite

Ancienneté (1)	Indemnité
Jusqu'à 5 ans	0,20 mois par année entière
5 ans	1 mois
10 ans	2 mois
15 ans	2,5 mois
20 ans	3 mois
25 ans (2)	3,5 mois
30 ans (2)	4 mois

(1) Ancienneté dans l'entreprise (périodes de suspension comprises) Art. 18. Ancienneté acquise après 65 ans non prise en compte.
(2) Indemnité légale de mise à la retraite plus favorable à partir de 26 ans d'ancienneté (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

a) Base de calcul : rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, déduction faite des frais professionnels, ou uniquement la partie fixe en cas de cumul avec l'indemnité spéciale de mise à la retraite.

b) Cumul d'indemnités :

— indemnité de départ non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement et avec l'indemnité de clientèle ;

— indemnité de départ cumulable avec l'indemnité spéciale de mise à la retraite (l'indemnité de départ n'étant alors calculée que sur la partie fixe de la rémunération).

2° Indemnité spéciale de mise à la retraite ♦ Art. 16) due, sauf opposition de l'employeur dans les 15 jours, en cas de mise à la retraite après 65 ans ou, à partir de 60 ans, en cas d'incapacité permanente totale consécutive à un accident ou à une maladie sous réserve que le VRP ait renoncé (dans les 30 jours) à l'indemnité de clientèle. L'indemnité spéciale de mise à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité spéciale de rupture.

Ancienneté (1) : années comprises entre	Indemnité (par année entière)
0 et 3 ans	0,35 mois
3 et 6 ans	0,5 mois
6 et 9 ans	0,35 mois
9 et 12 ans	0,15 mois
12 et 15 ans	0,10 mois
Après 15 ans	0,05 mois

(1) Ancienneté acquise dans la fonction de VRP dans l'entreprise Art. 18. Ancienneté acquise après 65 ans non prise en compte.

a) Maximum de l'indemnité : 5 mois.

b) Base de calcul : rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, à l'exclusion de la partie fixe, déduction faite des frais professionnels.

c) Cumul d'indemnités :

— indemnité spéciale non cumulable avec l'indemnité légale de mise à la retraite et avec l'indemnité de clientèle ;

— indemnité spéciale cumulable avec l'indemnité conventionnelle de départ en retraite (qui n'est alors calculée que sur la partie fixe de la rémunération).

3° Indemnité de clientèle (© C. trav., art. L. 751-9) due, en cas de mise à la retraite (© Cass. soc. 21-6-95, Levy c/Sté Alem Sièges) : montant apprécié et fixé au moment du départ en fonction de la clientèle apportée, créée ou développée par le VRP.

Cumul d'indemnités : indemnité de clientèle non cumulable avec l'indemnité légale de mise à la retraite, l'indemnité de départ en retraite et l'indemnité spéciale de mise à la retraite.

♦ Art. 15

Section 5 Maladie, maternité, accident

♦ Art. 8, 9 et 10

11 Maladie et accident du travail ■ Indemnisation sur 12 mois.

Durée de versement et taux de l'indemnité journalière, en pourcentage de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois (déduction faite des frais professionnels) et dans la limite du plafond de retraite cadre, après 2 ans d'ancienneté, sans délai de carence en cas d'AT et après 10 jours de carence (soit à compter du 11^e jour) en cas d'arrêt maladie de plus de 30 jours.

Ancienneté (1) au 1 ^{er} jour de l'absence	Maladie > 30 jours (2)		Accident du travail et maladie professionnelle	
	1/60	1/120	1/60	1/90
2 à 5 ans	45 jours civils	—	Pendant 28 jours civils	A compter du 29 ^e jour et pendant la durée d'indemnisation
5 à 10 ans	45 jours civils	15 jours civils		
10 à 15 ans	60 jours civils	15 jours civils		
15 à 20 ans	75 jours civils	15 jours civils		
20 à 30 ans	90 jours civils	15 jours civils		
> 30 ans	120 jours civils	—		

(1) Ancienneté dans l'entreprise (périodes de suspension comprises) Art. 18.
(2) Pour les arrêts de moins de 30 jours, il convient d'appliquer les dispositions légales à partir de 3 ans d'ancienneté (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Ces indemnités s'ajoutent aux indemnités journalières de la SS mais non aux indemnités des régimes de prévoyance financés par l'employeur. Les sommes perçues sur les ordres passés depuis le 1^{er} jour d'absence indemnisé sont déduites des indemnités.

Dispositions à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).



12 Maternité ■ Indemnisation pendant le congé de maternité : après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, versement d'une indemnité journalière égale à 1/60 de la fraction de salaire mensuel comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond de régime des cadres. Ces indemnités s'ajoutent aux indemnités journalières de la SS mais non aux indemnités des régimes de prévoyance financés par l'employeur. Les sommes perçues sur les ordres passés depuis le 1^{er} jour d'absence indemnisé sont déduites des indemnités.

Section 6 Dispositions particulières

13 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

	VRP	4 jours
Mariage	VRP	4 jours
	enfant	1 jour, 2 jours après 1 an d'ancienneté
Naissance ou adoption	enfant	3 jours + congé légal de paternité (1)
Décès	conjoint, enfant	2 jours, 3 jours après 1 an d'ancienneté
	père, mère	1 jour, 2 jours après 1 an d'ancienneté
	beaux-parents	2 jours après 1 an d'ancienneté
Enfant malade	- 16 ans	Congé légal (1)
Présence parentale	-	
Solidarité familiale	-	

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

◆ Art. 7

14 Clause de non-concurrence ■

1° Limitation dans le temps : 2 ans maximum.

2° Limitation dans l'espace : secteurs et catégories de clients du VRP. En cas de changement de secteur ou de clientèle datant de moins de 6 mois, l'employeur peut opter pour l'interdiction de l'ancien secteur ou de l'ancienne clientèle, sous réserve d'en aviser le VRP dans les 15 jours de la rupture par lettre recommandée avec AR.

3° Cas d'application : rupture d'un contrat à durée indéterminée ou expiration d'un contrat à durée déterminée.

4° Cas de non-application :

— licenciement pendant les 3 premiers mois d'emploi ou si le VRP démissionne pendant ses 45 premiers jours d'emploi ;

— rupture suite à un règlement judiciaire, une liquidation de biens ou une cessation d'activité de l'entreprise, sauf maintien exprès, après demande du VRP, par l'employeur ou son représentant judiciaire dans les 15 jours suivant la demande du VRP.

5° Contrepartie financière mensuelle à verser pendant la durée d'interdiction

Après démission	Autres cas de rupture
Interdiction ≤ 1 an : 1/6 mois	Interdiction ≤ 1 an : 1/3 mois
Interdiction > 1 an : 1/3 mois	Interdiction > 1 an : 2/3 mois

Base de calcul : rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois (ou des mois d'emploi s'ils sont inférieurs à 12), après déduction des frais professionnels. Prise en compte des mois normalement travaillés à l'exclusion des périodes d'arrêt de travail pour maladie (© Cass. soc., 11 mai 2005, n° 03-43.181, Sté Api-Septal c/ Gautier).

Minimum de la base de calcul pour le VRP exclusif à temps plein licencié la 1^{re} année d'activité : 173,33 fois le taux horaire du SMIC.

La contrepartie financière n'est pas due s'il y a violation par le VRP de la clause (le fait pour un salarié de se porter candidat à un emploi similaire proposé par une société concurrente ne caractérise pas, à lui seul, une violation de la clause (© Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-40.490, Dega c/ SARL Copygraph)).

PRÉCISION : selon la Cour de cassation, la contrepartie financière prévue par la convention collective s'applique de plein droit en l'absence d'une telle contrepartie dans le contrat de travail, dès lors que ce dernier se réfère à cette convention (© Cass. soc., 10 mars 2004, n° 02-40.108, Lorand c/ SA JP Girardeau).

6° Dispense d'exécution de la clause de non-concurrence Possibilité pour l'employeur de dispenser le VRP de l'exécution de la clause de non-concurrence ou d'en réduire la durée, sous réserve d'en prévenir le VRP dans les 15 jours suivant la rupture.

PRÉCISION : pour la Cour de cassation, le délai de 15 jours court à compter de la date de réception de la lettre de licenciement ou de démission, jour qui ne compte pas dans la computation du délai, et expire à la date de réception de la lettre dispensant le représentant d'exécuter la clause de non concurrence (© Cass. soc. 14 oct. 1998, n° 96-40.638, Sté Papeteries Sill c/ Homar et 9 mars 2005, n° 02-46.149, Sté Mondia Sac c/ Allal).

7° Clause de non-concurrence assortie d'une clause pénale

Clause pénale : clause prévoyant à l'avance, d'une manière forfaitaire, le montant des dommages-intérêts à verser par le VRP s'il ne respecte pas la clause de non-concurrence.

Montant maximum de la pénalité : rémunérations des 24 derniers mois (ou rémunérations des derniers mois d'emploi s'ils sont inférieurs à 24).

◆ Art. 17

15 Clause du croire ■ Interdiction de toute clause du croire ayant pour conséquence de rendre le salarié pécuniairement responsable du recouvrement des créances de son employeur à l'égard de tiers.

◆ Art. 5-3

16 Rémunération ■ VRP à titre exclusif : ressource minimale trimestrielle forfaitaire, égale, après déduction faite des frais professionnels et pour un temps plein (par opposition à une activité réduite à temps partiel) à 520 fois le taux horaire du SMIC en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement.

Commissions : acomptes mensuels sur les commissions réglées tous les 3 mois, exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.

◆ Art. 5 et 5-2

