

Le statut de VRP (Voyageur, Représentant, Placier)

Description

Le Voyageur, Représentant, Placier, communément appelé VRP, est un représentant de commerce salarié chargé de prospecter des clients pour le compte d'une ou plusieurs entreprises. Ambassadeur des structures qu'il représente, il est une force de vente non négligeable. De plus en plus d'entreprises recourent ainsi à des représentants commerciaux. À mi-chemin entre l'activité salariée et l'activité indépendante, le VRP bénéficie d'un statut particulier qui le distingue de l'agent commercial.

[Créer votre entreprise en ligne](#)

Qu'est-ce qu'un Voyageur, Représentant, Placier (VRP) ?

Le VRP est un **représentant commercial au statut particulier**. Si de prime abord, son statut peut être confondu avec celui de l'agent commercial, ces deux professions sont en réalité bien différentes sur le plan juridique.

Définition du statut

Le Voyageur, Représentant, Placier, ou VRP, est un **représentant commercial ayant le statut de travailleur salarié**. Sa situation juridique est en effet encadrée par le code du travail aux [articles L7311-1 et suivants du code du travail](#) ainsi que par [l'Accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975](#).

Le VRP est lié à son ou ses employeur(s) par un contrat de travail en vertu duquel il est chargé de mener des prospections commerciales pour le compte de l'entreprise en vue de prendre et de transmettre des commandes. Sa mission est d'aller à la rencontre de la clientèle afin de promouvoir et *in fine* de vendre le produit ou le service proposé par l'entreprise qu'il représente. Il joue ainsi **le rôle d'intermédiaire** entre l'entreprise qui l'emploie et les clients.

Bien que subordonné à son employeur, le représentant commercial est libre de travailler pour différentes entreprises et bénéficie d'une certaine **autonomie** dans l'exercice de son activité. Par conséquent, son statut diffère quelque peu de celui du

salarié traditionnel.

Bon à savoir : le statut de VRP recouvre un grand nombre de métiers commerciaux tels que la profession d'ingénieur d'affaires, de technico-commercial, etc.

Différence avec un agent commercial

Contrairement au VRP, [l'agent commercial](#) travaille **pour son propre compte et de manière indépendante**, sans contrat de travail. Il collabore avec les entreprises par mandat. De plus, à la différence des VRP, les agents commerciaux peuvent recruter du personnel dans l'exercice de leur activité. La qualité de salarié du représentant commercial est en effet incompatible avec la possibilité de déléguer une partie de son travail de prospection à un ou plusieurs collaborateurs. Enfin, alors que le VRP perçoit un salaire, l'agent commercial n'est rémunéré que sur commissions dès lors qu'il conclut des contrats.

Quelles sont les conditions pour obtenir ce statut ?

Le VRP jouit d'un statut spécial dont les conditions d'obtention sont énoncées à [l'article L7311-3 du code de travail](#) :

- L'activité de représentation commerciale est obligatoirement exercée pour le compte d'une ou plusieurs entreprises ;
- L'activité de représentant doit être exercée de manière exclusive et constante, ce qui signifie que le VRP ne peut pas vendre les mêmes produits ou services pour le compte de plusieurs entreprises à la fois ;
- Le VRP ne peut réaliser aucune opération commerciale pour son compte personnel ;
- Le VRP est lié à l'employeur par un engagement déterminant précisant la nature des prestations de services ou des marchandises proposées à la vente, la zone géographique d'exercice de l'activité ainsi que le taux des rémunérations.

À noter : par principe, toutes ces conditions légales doivent être réunies pour bénéficier du statut de VRP. Toutefois, si l'un des critères n'est pas satisfait, le représentant peut jouir du statut en vertu d'un accord conventionnel passé avec l'employeur, seulement s'il est avantageux pour le salarié.

Quels sont les différents types de VRP ?

Si le VRP a la qualité de salarié, il bénéficie d'un statut spécial différent du statut

traditionnel d'employé. Pour preuve, ce représentant commercial est libre de travailler pour une ou plusieurs entreprises. Il existe ainsi **deux types de VRP**.

VRP multicarte

Le représentant de commerce est qualifié de VRP multicarte dès lors qu'il travaille pour **plusieurs employeurs différents** ou bien pour une seule entreprise mais que son contrat ne contient pas de clause d'exclusivité. En cas de représentation multiple, les VRP multiscartes bénéficient de diverses ressources et ne peuvent ainsi pas prétendre au revenu minimum professionnel garanti.

VRP exclusif

Le VRP qualifié d'exclusif dès lors qu'il n'est employé que par **une seule entreprise**. Son contrat de travail contient une clause d'exclusivité ainsi qu'une clause de non-concurrence dans certains cas. Les VRP exclusifs bénéficient d'une rémunération minimum égale à 520 fois le SMIC horaire par trimestre et ont le droit de se faire rembourser les frais professionnels par leur employeur.

À noter : seuls le statut de VRP exclusif est compatible avec la qualification de cadre.

Quel est son statut social ?

Le statut de VRP est encadré par une convention collective propre à la profession (Accord Interprofessionnel du 3 octobre 1975) ainsi que par des dispositions du code du travail. Ces règles spéciales réglementent notamment le contrat de travail du représentant, sa rémunération ainsi que sa couverture sociale.

Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail du VRP peut être conclu pour **une durée déterminée comme indéterminée**. Il peut également prévoir une [période d'essai](#) d'une durée maximale de 3 mois, conformément à [l'article L7313-5 du code du travail](#). La Cour de cassation a précisé que les parties ne pouvaient pas déroger à cette durée maximale par convention.

À noter : les règles de droit commun s'appliquent à la rupture de la période d'essai. En effet, lorsqu'ils souhaitent mettre fin à la période d'essai, l'employeur comme le VRP sont tenus de respecter un délai de prévenance dont la durée varie en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

S'agissant du contenu du [contrat de travail](#) du VRP, il comporte les mentions suivantes :

- Montant de la rémunération ;
- Durée de travail : les VRP exercent leur activité de manière autonome et organisent ainsi leurs journées de travail librement, sans contrôle de l'employeur. Ils ne sont ainsi pas tenus de travailler aux 35 heures légales et peuvent exercer leur activité à [temps partiel](#) ;
- Conditions d'exercice de l'activité : zone géographique, produits ou services concernés... ;
- Préavis ;
- Clause d'exclusivité : [l'article L7313-6 du code du travail](#) dispose en effet que le contrat de travail peut prévoir l'interdiction pour le VRP de représenter des entreprises ou des produits déterminés ;
- Clause de non-concurrence.

Bon à savoir : à l'instar de tout salarié, le VRP a le droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail accompli, soit 30 jours ouvrables par an.

Rémunération

La rémunération est **définie librement par l'employeur et le VRP** au moment de la négociation des termes du contrat de travail. Toutefois, les VRP exclusifs bénéficient d'un revenu minimum professionnel garanti (520 fois le SMIC horaire), conformément à [l'article 5-1 de l'Accord national interprofessionnel](#).

Ainsi, l'employeur et le VRP peuvent convenir que la rémunération de ce dernier sera constituée :

- D'un salaire fixe ;
- De commissions uniquement ;
- D'un salaire fixe auquel s'ajoutent des commissions.

Les modalités de calcul des commissions sont librement déterminées par l'employeur et le représentant salarié. Cependant, [l'article L7313-7 du code du travail](#) prévoit que celles-ci doivent être payées **"au moins tous les trois mois"**. Le VRP peut également

demander à ce que des acomptes mensuels sur les commissions effectivement dues lui soient versées.

Bon à savoir : en pratique, les VRP sont rarement rémunérés par commissions uniquement. En effet, lorsqu'ils sont multcartes, ils négocient souvent un salaire avec leurs employeurs.

Protection sociale

Contrairement aux agents commerciaux, les VRP sont rattachés **au régime général de la sécurité sociale** et bénéficient ainsi d'une couverture sociale plus complète. En effet, comme tout salarié, le VRP a droit aux allocations chômage et cotise tout au long de sa vie professionnelle à la caisse de retraite.

Quel est le régime d'imposition du VRP ?

Les salaires que perçoit le VRP sont naturellement assujettis **à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires**. Par ailleurs, il bénéficie d'un abattement forfaitaire de 10% sur ses frais professionnels se rapportant à l'exercice normal de son activité (frais de transport, frais d'hôtel et de restauration, dépenses professionnelles engagées dans sa relation avec la clientèle, etc.).

À noter : les frais de garage et de stationnement ne sont pas considérés comme des frais professionnels et ne sont donc pas pris en compte.

Quelles sont les indemnités entourant la rupture du contrat de travail du VRP ?

Le contrat de travail du VRP peut être rompu par démission, licenciement ou bien par rupture conventionnelle. La rupture du contrat de travail donne lieu **au versement d'indemnités et de commissions** et à l'application d'un délai de préavis, conformément à [l'article L7313-9 du code du travail](#). En effet, les parties doivent respecter un préavis qui ne peut être inférieur à :

- 1 mois lors de la première année de présence du VRP au sein de l'entreprise ;
- 2 mois durant la deuxième année ;
- 3 mois au-delà.

Indemnité de clientèle

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, [l'article L7313-13 du code du travail](#) prévoit que le VRP a le droit à une indemnité de clientèle "*pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de clientèle apportée, créée ou développée par lui*". Cette indemnité a ainsi vocation à **compenser le préjudice résultant de la perte de la clientèle** que le représentant salarié a lui-même apportée et développée.

L'article précise que le montant de l'indemnité est déterminé en tenant compte des rémunérations spéciales dont a bénéficié le VRP au cours de son contrat, ainsi que des diminutions de clientèle préexistantes et imputables au salarié. Par ailleurs, elle est cumulable avec toutes les autres indemnités ou commissions, à l'exception des indemnités de rupture.

Bon à savoir : le VRP est privé de l'indemnité de clientèle lorsque son licenciement a pour cause une faute grave ou lourde.

Commissions de retour sur échantillonnage

En application de [l'article L7313-11 du code du travail](#), le voyageur, représentant, placier bénéficie, à titre de salaire, de toutes les commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ mais qui sont la suite directe de faits antérieurs à la rupture du contrat. Ces commissions sont dues au VRP **quelles que soient le mode et la date de rupture du contrat de travail**.

Indemnité conventionnelle de rupture

L'indemnité conventionnelle de rupture est prévue par [l'article 13 de l'ANI d'octobre 1975](#). Elle est accordée aux VRP remplissant les conditions suivantes :

- Le salarié fait l'objet d'un licenciement ;
- Il justifie d'au moins 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise ;
- Il a moins de 65 ans.

Le taux de l'indemnité varie **selon l'ancienneté du VRP** dans l'entreprise. À titre d'exemple, il est de 0,15 mois par année lorsque le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre 0 et 3 ans, et il peut aller jusqu'à 0,30 mois par année dès lors que le représentant a plus de 15 d'ancienneté.

Indemnité spéciale de rupture

En vertu de [l'article 14 de l'ANI](#), **une indemnité spéciale** de rupture est accordée au VRP faisant l'objet d'un licenciement dès lors qu'ils ont plus de 65 ans et qu'ils ont renoncé à l'indemnité de clientèle dont il pouvait bénéficier, dans un délai de 30 jours à compter de la fin du contrat. Comme l'indemnité conventionnelle de rupture, son taux dépend de l'ancienneté du VRP dans l'entreprise.

Quels sont les avantages et les inconvénients du statut de VRP ?

Le VRP bénéficie d'un statut plus souple que le salarié traditionnel tout en profitant des avantages liés à la qualité de travailleur salarié. Toutefois, et malgré ces avantages, ce statut particulier comporte quelques inconvénients relatifs notamment au manque d'indépendance du représentant commercial.

Les avantages

D'une part, le VRP profite, en raison de son statut de salarié, d'**une sécurité salariale** non négligeable par rapport à un travailleur indépendant. C'est en effet l'un des principaux avantages de ce statut : le représentant bénéficie d'une sécurité tant au niveau de ses revenus que de ses droits de retraite et perçoit des allocations chômage en cas de perte d'emploi. Par ailleurs, dans le cadre d'une démission ou d'un licenciement, un certain nombre d'indemnités lui sont versées.

D'autre part, le VRP exclusif bénéficie d'**un revenu minimum garanti** de 520 fois le SMIC horaire. Les VRP multiscartes quant à eux disposent de la possibilité de percevoir un salaire, à titre de rémunération. Par comparaison, les agents commerciaux ne sont rémunérés que sur commissions, en fonction de leurs ventes.

Ainsi, le VRP bénéficie de tous les avantages attachés au statut de salarié, mais jouit tout de même d'une certaine **liberté dans l'organisation de ses journées de travail**, comme le travailleur indépendant. En effet, ses horaires ne sont pas imposés par l'employeur.

Les inconvénients

En dépit de ses avantages, le statut de VRP présente l'inconvénient majeur de ne **pas offrir une véritable indépendance**

au représentant commercial. En effet, s'il jouit d'une certaine autonomie, le VRP reste un salarié. Il dispose d'une certaine liberté dans le cadre de ses déplacements, mais il est toujours subordonné à son employeur. En vertu de ce lien de subordination, le salarié doit rendre des comptes à son supérieur : rapports d'activité, comptes-rendus des visites.... Il est également tenu de consulter son employeur avant toute vente. Ainsi, contrairement à l'agent commercial qui exerce sa profession en toute indépendance, le VRP est tenu au respect des dispositions de son contrat de travail dans l'exercice de son activité.

FAQ

Comment est rémunéré un VRP ?

La rémunération des VRP est constituée soit d'un salaire fixe, soit d'un salaire fixe auquel s'ajoutent des commissions, soit uniquement de commissions. En pratique, les VRP sont rarement rémunérés sur la seule base de commissions.

Comment rompre un contrat VRP ?

Le contrat à durée indéterminée du VRP peut être rompu en cours de période d'essai, par licenciement, par démission, par rupture conventionnelle ou encore par un départ à la retraite. En cas de licenciement ou de démission, un préavis doit être respecté.

Quel est le statut juridique d'un agent commercial ?

L'agent travaille pour différentes entreprises de manière indépendante. Il n'est ainsi pas un salarié, mais un travailleur indépendant. Il peut exercer son activité sous le statut d'entreprise individuelle ou en société (SASU, EURL, SARL, SAS, etc).