Le statut de VRP (Voyageur, Représentant, Placier)

Description

VRP est un sigle qui signifie “Voyageur Représentant Placier”. Un VRP est un représentant de commerce, c’est-à-dire une personne qui a pour but de démarcher une clientèle pour le compte d’une [entreprise](#). Bien que considéré comme salarié d’un employeur, il s’agit d’un statut qui obéit à des règles particulières. Nous faisons le point dans cet article.

[Créer votre entreprise en ligne](#)

VRP : qu’est ce que c’est ?

Le Voyageur, Représentant, Placier (VRP) est **un représentant commercial qui jouit du statut de salarié**. Son cadre juridique est défini par les articles [L7311-1 et suivants du code du travail](#) ainsi que par [l’Accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975](#).

Le VRP est engagé par un ou plusieurs employeurs par le biais d’un contrat de travail. Sa mission principale est de mener des démarches commerciales pour le compte de l’entreprise dans le but de prendre et de transmettre des commandes. Il est chargé de rencontrer la clientèle pour promouvoir et, en fin de compte, vendre le produit ou le service offert par l’entreprise qu’il représente. **Il sert donc d’intermédiaire** entre l’entreprise qui l’emploie et les clients.

Malgré sa subordination à son employeur, le représentant commercial a la liberté de travailler pour différentes entreprises et **jouit d’une certaine autonomie** dans l’exercice de son activité. Par conséquent, son statut diffère légèrement 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.

Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du statut de représentant ?

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 ;
- Le VRP doit exercer l'activité de représentant de manière exclusive et constante, ce qui signifie qu'il ne peut pas vendre les mêmes produits ou services pour 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.

A noter : Toutes les conditions légales doivent être remplies pour obtenir le statut de VRP. Cependant, l'employeur peut conclure un accord qui permet le statut même si un critère n'est pas satisfait, à condition qu'il soit avantageux pour le salarié.

Différences entre VRP et agent commercial

À la différence du VRP, [l'agent commercial](#) exerce son activité de manière **indépendante et pour son propre compte**, sans être lié par un contrat de travail. Il collabore avec les entreprises en vertu d'un mandat.

Contrairement aux VRP, les agents commerciaux ont la possibilité de recruter du personnel pour les aider dans l'exercice de leur activité. En effet, le **statut de salarié du VRP** est incompatible avec la délégation d'une partie de son travail de prospection à un ou plusieurs collaborateurs.

Enfin, une autre distinction importante concerne **la rémunération** : le VRP reçoit un salaire, tandis qu'ils ne rémunèrent l'agent commercial que sur commissions, et uniquement lorsqu'il conclut des contrats.

Quels sont les 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.

Les représentants exclusifs

Un VRP est considéré comme exclusif lorsqu'il est **employé par une seule entreprise**. Son contrat de travail inclut une clause d'exclusivité, qui stipule qu'il ne peut travailler pour aucune autre entreprise pendant la durée de son contrat. Dans certains cas, ils peuvent également inclure une clause de non-concurrence, ce qui signifie qu'il ne peut pas accepter un emploi chez un concurrent direct après la fin de son contrat.

Les VRP exclusifs ont droit à une rémunération minimale, qui est équivalente à **520 fois le SMIC** horaire par trimestre. De plus, ils ont le droit de se faire rembourser les frais professionnels engagés dans l'exercice de leurs fonctions par leur employeur. Cela peut inclure des frais tels que les déplacements, les repas et l'hébergement.

A noter : seul le statut de VRP exclusif est compatible avec la qualification de cadre.

Les représentants multicartes

Les représentants multicartes, également connus sous le nom de VRP multicartes, sont des professionnels de la vente qui **représentent plusieurs entreprises à la fois**. Contrairement aux VRP exclusifs, ils ne sont pas liés par une clause d'exclusivité et peuvent donc travailler pour plusieurs employeurs simultanément.

Ces représentants ont la particularité de gérer un portefeuille de produits ou de services diversifiés, provenant de différentes entreprises. Cela leur permet d'**offrir une gamme plus large à leurs clients** et d'optimiser leurs visites en proposant des produits complémentaires.

Les VRP multicartes sont **rémunérés sur les ventes** pour chaque entreprise représentée.

A noter : les VRP multicartes sont responsables de leurs propres frais professionnels.

Quel est le statut social du représentant ?

Plusieurs facteurs clés qui structurent l'activité professionnelle définissent le statut social d'un représentant, qu'il soit VRP exclusif ou multicartes.

Plusieurs facteurs clés qui structurent l'activité professionnelle définissent le statut social d'un représentant, qu'il soit VRP exclusif ou multicartes. Ces facteurs, qui forment la base de leur engagement avec leurs employeurs, sont essentiels pour

comprendre leur rôle et leurs droits. Dans les sections suivantes, nous allons explorer en détail les 3 axes principaux du statut social du VRP.

Le contrat de travail

Le VRP, qu'il soit sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, a un contrat de travail qui est un document essentiel. Ce contrat définit les termes et conditions de l'emploi. Même si **un écrit n'est pas obligatoire**, on le recommande fortement pour éviter tout malentendu ou litige ultérieur.

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. Ainsi, ils ne sont pas obligés de travailler les 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.

Le contrat peut également prévoir une période d'essai d'une **durée maximale de 3 mois**, conformément à l'article [L7313-5 du code du travail](#).

A noter : les règles de droit commun s'appliquent à la rupture de la période d'essai. En effet, si l'employeur ou le VRP souhaite mettre fin à la période d'essai, ils doivent respecter un délai de prévenance. La durée de ce délai varie en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

La rémunération

L'employeur et le VRP **définissent librement la rémunération** du VRP lors de la négociation du contrat. Les VRP exclusifs bénéficient d'un revenu minimum

professionnel garanti, équivalent à 520 fois le SMIC horaire, conformément à [l'article 5-1 de l'Accord national interprofessionnel](#).

On peut constituer la rémunération du VRP sur un salaire fixe, des commissions uniquement, ou un salaire fixe complété par des commissions.

Selon [l'article L7313-7 du code du travail](#), on doit payer les commissions "au moins tous les trois mois".. Le VRP peut également **demandeur des acomptes mensuels** sur les commissions dues.

La protection sociale

Contrairement aux agents commerciaux indépendants, on affine les VRP au **régime général de la sécurité sociale**, ce qui leur donne une couverture sociale plus complète. C'est un avantage significatif qui distingue le statut de VRP de celui d'agent commercial indépendant.

En tant que salariés, les VRP ont droit aux allocations chômage, ce qui leur offre une certaine sécurité en cas de perte d'emploi. De plus, ils cotisent tout au long de leur vie professionnelle à la caisse de retraite, ce qui leur garantit une pension une fois à la retraite.

La fiscalité du VRP

Comme tous les salariés, les VRP paient l'**impôt sur le revenu** basé sur leurs salaires. Il n'existe pas de dispositions spécifiques pour les VRP en ce qui concerne cette imposition.

Comment prend fin le contrat de VRP ?

Comme il s'agit avant tout d'un contrat de travail, la majorité des règles applicables à la rupture du contrat de travail **s'appliquent également aux VRP**.

Ainsi, le VRP peut démissionner ou son employeur peut le licencier. Dans ce contexte, il peut être nécessaire de respecter un préavis, et on peut lui devoir des indemnités ou des commissions.

Cependant, il existe des règles spécifiques au statut de VRP, notamment l'indemnité de clientèle et les commissions de retour sur échantillonnage.

Nous allons aborder tous ces points dans ce chapitre.

Rupture du contrat

soit par une démission de sa part, un licenciement de la part de l'employeur ou une rupture conventionnelle conclue entre lui et l'employeur.

En cas de licenciement, l'employeur doit respecter un préavis de :

- 1 mois la première année de travail ;
- 2 mois au cours de la deuxième année ;
- ou 3 mois au-delà de 2 ans de présence.

A noter : Il n'y a pas de préavis pour un licenciement pour faute grave.

L'indemnité de clientèle pour les VRP

L'**indemnité de clientèle** est une compensation accordée aux VRP pour la contribution personnelle qu'ils ont apportée à l'expansion de la clientèle, que ce soit en termes de nombre ou de valeur. On destine cette indemnité à reconnaître l'effort et le travail du VRP dans le développement de la clientèle.

On calcule cette indemnité en prenant en compte plusieurs facteurs, donc **on ne peut pas la déterminer de manière forfaitaire** à l'avance.

Enfin, il est crucial de noter que le VRP a la responsabilité de prouver qu'il a effectivement contribué à l'expansion de la clientèle. L'employeur doit prouver que le VRP a conservé sa clientèle après la fin du contrat pour être exempté de l'indemnité de clientèle.

Les commissions de retour sur échantillonnage

Ces commissions sont liées à des commandes qui ont été passées à l'entreprise après la fin du contrat, mais qui sont directement le résultat du travail antérieur du VRP. Elles symbolisent la **reconnaissance du travail accompli par le VRP** avant la fin de son contrat.

Pour illustrer, prenons l'exemple d'un VRP qui rend visite à un client en janvier. Si ce client passe une commande en juillet, après la fin du contrat de travail du VRP, le VRP doit alors recevoir des commissions sur cette commande passée en juillet.

Généralement, les usages courants déterminent la durée de paiement des commissions. Dans certains cas, cette période peut s'étendre jusqu'à 3 ans.

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.

Indemnité spéciale de rupture

En vertu de [l'article 14 de l'ANI](#), le VRP qui fait l'objet d'un licenciement reçoit **une indemnité spéciale de rupture** dès lors qu'il a plus de 65 ans et qu'il a 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 inconvénients de ce statut ?

Comme tout autre statut juridique, le statut de Vendeur, Représentant, Placier présente des avantages et des inconvénients. Nous allons les examiner en détail dans ce chapitre.

Avantages d'être VRP

Le statut de VRP offre le meilleur des deux mondes : **la sécurité d'un salarié et la flexibilité d'un travailleur indépendant.**

D'un côté, le VRP, comme un salarié, a une certaine sécurité financière. Il a droit à

une retraite, peut toucher le chômage en cas de perte d'emploi et reçoit des indemnités en cas de démission ou de licenciement.

De plus, le VRP exclusif a droit à un **salaire minimum garanti**, qui est 520 fois le SMIC horaire. Les VRP multiscartes peuvent aussi recevoir un salaire. Par contre, on ne paie les agents commerciaux qu'en commissions, c'est-à-dire en fonction de leurs ventes.

D'un autre côté, le VRP a aussi la liberté d'un travailleur indépendant. Il a la liberté d'organiser son travail comme il le souhaite, car son employeur ne fixe pas ses horaires.

Inconvénients d'être VRP

Tout d'abord, il faut nuancer l'autonomie du représentant, car il reste avant tout un salarié qui est sous l'autorité de son employeur. Ainsi, le VRP **doit rendre des comptes à son supérieur** : il doit fournir des rapports d'activité, des comptes-rendus de visites... Il doit également consulter son employeur avant de réaliser toute vente.

Le statut de VRP peut être contraignant pour ceux qui souhaitent une vie de famille, car il implique souvent des déplacements.

Enfin, bien qu'il puisse sembler que son salaire est attractif, en pratique, **il calcule son salaire sur des bases assez variables**, ce qui le rapproche de plus en plus du statut d'agent commercial.

Bien qu'il semble que son salaire soit attractif, le VRP calcule son salaire sur des bases variables, ce qui le rapproche du statut d'agent commercial.

FAQ

Le VRP est-il un salarié ?

Oui, le VRP possède toutes les caractéristiques d'un salarié. Il reçoit un salaire, fournit une prestation de travail et est soumis à un lien de subordination, malgré le fait qu'il bénéficie d'un statut spécial. Ce statut spécial lui confère une certaine autonomie dans l'organisation de son travail, mais il reste néanmoins sous l'autorité de son employeur.

Qui peut être VRP ?

Pour exercer en tant que VRP, il n'est pas nécessaire d'avoir un diplôme spécifique. Toutefois, la plupart des entreprises préfèrent les candidats ayant une formation de niveau Bac+2. De plus, le VRP, en tant que salarié, doit respecter certaines conditions, comme faire de cette activité son activité principale.

Quel est le salaire minimum d'un VRP ?

La rémunération du VRP dépend du type de contrat. Pour un VRP exclusif à temps plein, le salaire est équivalent à 520 fois le SMIC horaire par trimestre, sans compter les frais professionnels. En revanche, il n'y a pas de salaire minimum pour un VRP multiscarte.