

Dossier

Négociation & Vente

L'essentiel pour embaucher un VRP



Auteur : Didier Reuter - ISBN 9791023710908

Free

BOOKINER 



Auteur : Didier Reuter

www.bookiner.com

Usage libre de droit (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

NÉGOCIATION & VENTE

L'essentiel pour embaucher un VRP

- . Un statut particulier
- . Les 4 conditions à remplir
- . Les principes de la rémunération
- . Les cotisations sociales
- . Cessation et rupture de contrat

Conditions d'usage libre de droits

Tout contenu gratuit ou payant peut être utilisé avec l'obligation d'indiquer la mention «Bookiner.com». L'acquéreur sur le site bénéficie d'un usage libre de droits à titre **PERSONNEL** (individuel, familial et privatif) dans un cadre exclusivement non marchand, non concurrentiel et non grand public. Il est autorisé à installer ce fichier sur tout équipement informatique et télécoms dont il est propriétaire ainsi que pratiquer éventuellement une duplication, un téléchargement, ou un envoi sous forme de fichier, à un maximum de 5 postes/utilisateurs internes. Ce droit ne s'applique pas à l'utilisateur qui reçoit gratuitement un contenu payant, lequel ne peut aucunement le diffuser autour de lui sans risquer de tomber sous le coup de la loi portant sur le copyright et/ou s'exposer aux conditions restrictives du droit d'auteur et de la protection intellectuelle.

UN STATUT PARTICULIER

Le VRP (voyageur, représentant, placier) est un intermédiaire qui intervient dans la distribution et la commercialisation de produits ou services en recherchant une clientèle pour une entreprise attirée. Il est considéré comme un salarié de l'entreprise, bien qu'il travaille de manière autonome à l'extérieur de l'entreprise et qu'il n'existe pas de lien de subordination entre lui et son employeur. Les ordres de la clientèle (commandes) sont pris au nom de l'entreprise, alors même qu'il bénéficie d'un droit sur une clientèle qui ne lui appartient pas mais qu'il a contribué à développer et/ou créer. Le VRP ne relève pas de la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise mais de la convention nationale des VRP (Code du travail L.751-1 et suivants). Le VRP peut être soit exclusif en ne travaillant que pour un seul employeur ou multicartes avec des employeurs multiples, toujours comme salarié mais uniquement rémunéré par des commissions.

LES 4 CONDITIONS À REMPLIR

Tout représentant de commerce salarié peut se prévaloir du statut légal et d'ordre public de VRP exclusif ou multicartes, et non pas de simple représentant non statutaire (commerciaux salariés habituels de l'entreprise), en remplissant toutefois 4 conditions :

1. Prospecter la clientèle à l'extérieur de l'entreprise pour une ou plusieurs entreprises ;
2. Pratiquer de manière exclusive cette fonction (pas de travail de bureau sédentaire autrement qu'accessoire) ;
3. N'engager aucune opération pour son compte personnel ;
4. Agir selon des objectifs précis et/ou ciblés (quota de CA, clientèle type, secteur géographique...) en établissant des rapports d'activité hebdomadaires ou mensuels.

LES PRINCIPES DE LA RÉMUNÉRATION

Plusieurs possibilités sont offertes au VRP compte tenu de son statut particulier :

1. Les garanties minimales

Par principe, tout travail à temps plein réalisé en exclusivité suppose une garantie de ressources minimale forfaitaire. Ce montant doit être versé les trimestres où le VRP n'a pas acquis suffisamment de commissions pour atteindre son quota habituel, sachant que ce montant est récupérable sur les commissions des 3 trimestres suivants si celles-ci sont supérieures au minimum garanti. De part sa convention collective, le VRP n'est pas soumis à des horaires mais à un minima garanti équivalent à 520 fois le taux horaire du Smic par trimestre, ce qui revient à l'équivalent d'un Smic calculé sur 40 heures par semaine. Les VRP à temps partiel, sauf stipulation contractuelle, ne bénéficient d'aucun minimum garanti.

2. Le fixe

C'est une rémunération allouée par l'employeur, d'un montant uniforme et indépendamment des résultats. Il est indépendant du minimum garanti et s'effectue chaque mois. En général, ce mode de rémunération est adapté aux entreprises qui privilégient les objectifs qualitatifs (fidélisation et développement de la clientèle existante) par rapport aux objectifs quantitatifs (création de clientèle, développement du chiffre). Sans être associé à une partie variable, le fixe seul se révèle néanmoins peu adapté à une fonction commerciale offensive sur le terrain. D'un autre côté, le VRP débutant dans une nouvelle activité avec charge de créer totalement une clientèle doit exiger un fixe minimum afin de couvrir ses frais de départ.

3. Les commissions directes

C'est le système favori des employeurs qui veulent avant tout rémunérer le quantitatif. Pour le VRP exclusif, la commission intervient comme une partie variable en plus d'un fixe, alors que la commission à 100% est la seule et unique rémunération de l'agent commercial et du VRP multicartes. Dès qu'il y a versement de commissions, il est nécessaire de préciser quel en est le fait générateur : l'enregistre-

ment de la commande, la livraison du produit, le règlement par le client... En l'absence de précision, la commission est due dès la commande passée. Pour le calcul du taux, sans précision contractuelle ni de barème annuel, la base de la commission est appliquée sur le montant total de la facture TTC adressée au client, y compris les frais d'emballage et de port. Alors que généralement les taux de commissions sont fixés par référence à ceux pratiqués dans la profession (voir avec la chambre syndicale ou la CCI), l'idéal est de toujours fixer un commissionnement motivant et progressif par tranche de chiffre d'affaires ou encore de manière différenciée par type de produit en fonction des marges dégagées. Si habituellement les commissions sont versées au moins trimestriellement, il est toujours possible de demander des acomptes mensuels.

4. Les commissions indirectes

Il s'agit là de prendre en considération, ou non, le droit à commission provenant des commandes passées directement par les clients du secteur géographique du VRP, sans que celui soit directement intervenu. Il est vrai que le droit à l'indirect est souvent une source facile de rente de situation et n'est à recommander que si le taux de commission directe est extrêmement faible. Il est toutefois possible d'octroyer ce type de commission à un taux plus faible que le taux habituel, de manière constante ou ponctuelle et/ou en cas de longue maladie ou de maternité.

5. Fixe + pourcentage

C'est le modèle de rémunération le plus stable et le plus rassurant pour le VRP. Il s'inscrit parfaitement dans une politique commerciale de développement sur le moyen terme s'appliquant à élargir consciencieusement le portefeuille clientèle en le fidélisant comme en le développant patiemment en nombre de clients comme en volume d'affaires.

6. Les frais professionnels et avantages en nature

Si rien n'est prévu dans le contrat, les frais professionnels sont réputés inclus dans les commissions. En général, les frais sont remboursés sur justificatifs ou selon un forfait mensuel. Parallèlement, les conditions d'utilisation des gros avantages en nature, telle la voiture de fonction, doivent être clairement précisés, ainsi qu'éventuellement la répartition entre l'employeur et le VRP des différentes charges (assurance, réparations, carburant) pour l'usage domestique (W.E, vacances).

7. Les primes sur objectifs

Les montants sont fixés à l'avance mais ne sont acquis qu'à partir du moment où le représentant a atteint ou dépassé un objectif préalablement défini. Le mieux est semble-t-il de privilégier des primes à partir de 80% d'objectifs atteints, de récompenser de façon motivante les 100% et d'encourager ensuite les dépassements par tranche de 25%.

8. Les primes de bilan

Ce terme désigne une prime qui récompense les performances commerciales collectives, ou dans tel secteur de vente, en distribuant une enveloppe globale selon une clé de répartition connue de tous.

LES COTISATIONS SOCIALES

Tout VRP statutaire bénéficie du régime général de la Sécurité sociale au même titre que n'importe quel salarié :

- . S'il est exclusif, c'est à l'entreprise de l'affilier.
- . S'il est multiscarte, c'est à lui de faire la démarche.

Il bénéficie également des congés payés et peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés lorsque le contrat est résilié à l'initiative de l'employeur. L'assiette de ses cotisations est diminuée soit du montant de ses frais réels, soit de l'abattement supplémentaire de 30% (montant plafonné) auquel il a droit de par son statut. Dans ce dernier cas, les remboursements de frais doivent être ajoutés à la rémunération pour déterminer l'assiette des cotisations.

CESSATION ET RUPTURE DE CONTRAT

C'est la source de litige la plus fréquente. Tout contrat de travail d'un VRP à durée indéterminée peut prendre fin par la démission, le licenciement, la mise en retraite ou le départ à la retraite. Selon les cas, le VRP bénéficie de différents types d'indemnisation :

1. L'indemnité compensatrice de préavis

En cas de licenciement ou de démission lorsque l'employeur dispense le VRP du préavis légal (1 mois la première année), (2 mois la seconde année) et (3 mois au-delà), il doit lui verser une indemnité compensatrice. En général, le montant va de 1 à 3 mois en se basant sur la moyenne des commissions perçues au cours des 12 derniers mois précédant la rupture.

2. La commission de retour sur échantillonnage

Dans tous les cas de départ, il s'agit des commissions portant sur les ordres transmis par Les clients après le départ du VRP mais résultant de son travail de prospection. En général, les branches professionnelles fixent à 3 mois la durée du droit aux commissions de retour sur échantillonnage, même si rien n'interdit de prévoir une durée plus longue.

3. L'indemnité de clientèle

Elle est due dans tous les cas de licenciement pour motif personnel ou économique, sauf en cas de faute grave de l'intéressé, ainsi que dans les cas de mise à la retraite. Elle a un caractère d'ordre public et le VRP ne peut y renoncer par avance, sachant qu'elle a pour but de réparer le préjudice subi du fait de la perte, pour l'avenir, du bénéfice pouvant être retiré de la clientèle apportée. Cette indemnité se définit uniquement à partir des commissions et n'est subordonnée à aucune condition d'ancienneté.

Elle suppose toutefois de réunir 3 éléments :

1. une clientèle développée, apportée ou créée

La clientèle apportée est celle qui était déjà existante à son entrée en fonction mais dont le VRP a fait progresser le chiffre d'affaires en nombre et en valeurs. La clientèle apportée est celle que le VRP disposait «légalement» avant son entrée en fonction, alors que la clientèle créée est celle que le VRP a développée tout seul grâce à ses efforts de prospection.

2. une clientèle durable

Par clientèle durable, il faut comprendre les clients qui réitèrent ou peuvent réitérer leurs achats plusieurs fois dans une périodicité jugée normale.

3. un préjudice subi

En général, le VRP payé au fixe ne subit aucun préjudice pas plus que celui qui visite la même clientèle après son départ pour des produits similaires, ou encore celui qui cède sa carte à un successeur agréé par l'employeur. Seul le cas du VRP perdant concrètement le bénéfice de son apport de clientèle est concerné. Le plus souvent l'indemnité de clientèle est fixée d'un commun accord entre les parties au moment de la rupture du contrat. Si aucun accord amiable n'est trouvé et que les sommes sont importantes c'est au juge de trancher, en moyenne sur la base d'un an de commissions. Le calcul s'effectue généralement en tenant compte des éléments suivants :

- . La part de clientèle développée, apportée et/ou créée en comparant le nombre de clients, le chiffre d'affaires, les quantités vendues à l'arrivée et au départ.
- . Eventuellement on déduit de cela la perte des clients anciens, la part prise par l'employeur dans l'obtention des commandes, les rémunérations spéciales et/ou sommes forfaitaires déjà versées et ayant le même objet que l'indemnité de clientèle (avances).

4. L'indemnité spéciale de rupture

Pour y avoir accès en cas de licenciement ou de mise à la retraite, le VRP doit obligatoirement renoncer de manière expresse, 30 jours avant la fin du préavis, à l'indemnité normale de clientèle et l'employeur ne pas s'opposer à cette demande. Le calcul de cette indemnité s'effectue exclusivement sur la moyenne des commissions perçues durant les 12 derniers mois, selon un barème fixé par la convention en fonc-

tion de l'ancienneté. Son montant varie entre 0,7 mois à 10 mois maximum de commissions pour 28 ans d'ancienneté et peut se voir complété par l'indemnité conventionnelle de rupture.

5. L'indemnité conventionnelle de rupture

Elle est substitutive de l'indemnité de clientèle pour le VRP licencié ou partant à la retraite rémunéré en partie ou en totalité par un fixe et disposant d'au moins 2 ans d'ancienneté. Elle correspond à la moyenne des 12 derniers mois de la partie fixe exclusivement, selon un barème établi par la convention collective en fonction de l'ancienneté pour l'allocation d'un montant compris entre 0,3 et 6,5 mois de salaire.

6. L'indemnité minimale

Pour information en cas de licenciement après au moins 2 années d'ancienneté, le VRP a droit à une indemnité minimale. Celle-ci est égale à la plus favorable des 3 options suivantes sans pouvoir naturellement s'y ajouter :

- . L'indemnité conventionnelle de rupture en étant calculée dans ce cas sur le salaire total (fixe + variable)
- . L'indemnité de licenciement de la convention collective de branche si celle-ci concerne le VRP
- . L'indemnité légale de licenciement.

7. L'indemnité compensatrice de non-concurrence

Elle est exigible en cas de clause de non-concurrence interdisant explicitement au VRP de s'installer à son propre compte dans la même activité ou d'entrer au service d'un concurrent pendant un certain laps de temps après son départ de l'entreprise. Attention, si elle ne figure pas au contrat, elle n'existe pas. Il s'agit là d'une contrepartie pécuniaire mensuelle couvrant toute la période d'interdiction sur un maximum de 2 ans. Elle ne joue pas durant les 3 premiers mois en cas de licenciement, ni pendant les 45 premiers jours en cas de démission. En général, elle s'élève à 1/3 de mois au minimum si l'interdiction est de moins d'un an et à 2/3 de mois si l'interdiction est de plus d'un an. En cas de démission, les montants sont divisés par 2.

8. La clause de restitution

Elle est indispensable dès la réalisation du contrat de travail en rappelant qu'en cas de cessation de fonction, le VRP doit restituer l'intégralité des échantillons mis à sa disposition, la voiture de fonction, les équipements mobiles (ordinateur, téléphone portable...), la documentation commerciale, le catalogue ou encore les cartes de visite professionnelles.

2 AUTRES STATUTS APPARENTÉS

. Agent commercial

Il est considéré comme un mandataire personne physique ou morale exerçant son activité en toute indépendance, sans aucun lien salarié, dans le cadre d'un contrat écrit. L'agent commercial est alors chargé de façon permanente de négocier et éventuellement de conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestation de services, au nom et pour le compte de producteurs, d'industriels, de commerçants ou d'autres agents commerciaux. Il doit être obligatoirement immatriculé sur un registre spécial du greffe du tribunal de commerce et affilié aux régimes de Sécurité sociale des travailleurs indépendants. Il perçoit uniquement des commissions, sans fixe ni frais, avec un versement compris habituellement entre 1 et 3 mois après que les commandes aient été enregistrées par l'entreprise.

. Courtier, commissionnaire, concessionnaire

Ils sont considérés comme des commerçants indépendants libres de vendre et d'acheter après inscription préalable au greffe du tribunal de commerce.