

# ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 22 JUIN 1970 MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 20 MARS 1975 SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI DES VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS

## PRÉAMBULE

L'article 28 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la Sécurité de l'emploi a stipulé que la situation des voyageurs, représentants et placiers, au regard des problèmes de l'emploi, ferait l'objet, avant le 31 mai 1969, d'un examen au sein d'une commission paritaire où seraient représentées les organisations syndicales de V.R.P.

Ces problèmes ont fait l'objet d'un premier échange de vues entre la délégation patronale et les organisations syndicales de V.R.P., le 21 mars 1969 au cours duquel a été constatée la situation très particulière des V.R.P. et les problèmes spécifiques qu'elle pose : un groupe paritaire d'experts s'est réuni les 11 juin, 23 septembre et 31 octobre 1969 afin de procéder à un examen des questions soulevées. Leurs conclusions ont été soumises aux parties.

Les parties tiennent tout d'abord à marquer, comme les signataires de l'accord du 10 février 1969, qu'elles sont convaincues qu'une économie en mouvement impose une politique active de l'emploi qui doit tendre à l'utilisation optimale des capacités de travail et, par suite, à la réduction des périodes de non emploi.

Elles soulignent également que l'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large, sont autant de facteurs qui influencent la politique de l'emploi : cette politique doit tenir compte des intérêts des V.R.P. et de la meilleure utilisation des services commerciaux.

Conscientes de leurs responsabilités respectives en ce domaine, les parties sont convenues de créer une Commission Paritaire Nationale de l'emploi des V.R.P. afin de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi des V.R.P. et, par suite, de faciliter la solution des difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Dans ce but, la Commission recueillera et analysera les informations nécessaires pour étudier l'évolution présente et future de l'emploi des V.R.P. et soumettre aux parties les orientations qui en découlent.

Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de l'emploi. Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions. En particulier, lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi de leurs V.R.P. et préparer des solutions permettant de réduire les éventuels licenciements.

C'est donc l'objet du présent accord de régler, dans l'esprit de l'accord du 10 février 1969, l'ensemble des problèmes qui peuvent se poser au regard de la sécurité de l'emploi des V.R.P. du commerce et de l'industrie.

### **Article premier - Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux voyageurs, représentants ou placiers travaillant en qualité de salariés, statutaires ou non, et en France pour le compte d'une ou plusieurs entreprises.

Il s'applique également aux voyageurs représentants et placiers domiciliés en France, travaillant hors du territoire français, à condition que leur contrat de travail soit soumis exclusivement à la législation et aux juridictions françaises.

## **TITRE 1. — POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI**

### **Article 2**

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des V.R.P. qui comprend :  
— un représentant pour chacune des organisations syndicales signataires ;

— un nombre de représentants patronaux égal au total des représentants des organisations syndicales.

Cette Commission fixera la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Le secrétariat de cette Commission sera assuré par le C.N.P.F.

### **Article 3**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des V.R.P. a pour tâche de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi des V.R.P. dans les branches d'activité auxquelles appartiennent les entreprises liées par le présent accord et d'étudier la situation de l'emploi des V.R.P., son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

### **Article 4**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des V.R.P. pourra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec, d'une part tous organismes officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'A.F.P.A. et, d'autre part, l'U.N.E.D.I.C. et les A.S.S.E.D.I.C., la C.C.V.R.P. et l'I.R.P.V.R.P. en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique dont elle pourrait disposer ou avoir besoin.

### **Article 5**

Les V.R.P. sont compris dans les effectifs visés par les dispositions des lois ou des accords collectifs relatifs à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en ce qui concerne les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques.

### **Article 6**

Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements de V.R.P. et utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de modification de secteur ou de clientèle, notamment, ou de mutations à l'intérieur de l'un de ses établissements ou encore par le jeu des départs naturels ou volontaires.

## **TITRE II. — REDUCTION DE SECTEUR OU DE CLIENTELE**

### **Dispositions applicables aux V.R.P. statutaires ou non**

#### **Article 7**

Lorsqu'en vue de diminuer le nombre des V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, une entreprise propose à un V.R.P. une modification de secteur, de clientèle ou de rémunération et que celui-ci l'accepte dans le mois suivant la réception de la notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la proposition, l'entreprise lui assure, à compter de l'acceptation et pendant une durée égale à celle du préavis, une garantie mensuelle de salaire égale à la moyenne mensuelle de la rémunération nette (1) versée par cette entreprise durant les douze derniers mois.

#### **Article 8**

En outre si le V.R.P. compte deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'article 7, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 70 % de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 in fine.

Si le V.R.P. compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'article 7, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 100 % de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 in fine.

Si le V.R.P. compte au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'alinéa précédent, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 35 % de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 in fine.

---

(1) Il appartient à l'entreprise et au V.R.P. de régler d'un commun accord la question des frais professionnels pendant la période de garantie considérée.

## **Dispositions particulières applicables aux V.R.P. statutaires**

### **Article 9**

Lorsque le V.R.P. remplit les conditions de l'article 29 k du Livre 1<sup>er</sup> du Code du travail et qu'il met fin à son contrat avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant l'acceptation de la modification du contrat visée à l'article 7, il peut, malgré cette acceptation, bénéficier d'une indemnité égale à l'indemnité de clientèle à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait refusé la modification en cause.

Il en est de même lorsque l'employeur met fin au contrat d'un V.R.P. remplissant les conditions de l'article 29 k du Livre I du Code du travail, sans faute grave de celui-ci et avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant l'acceptation par le V.R.P. de la modification de contrat visée à l'article 7.

Si les garanties mensuelles instituées par les articles 7 et 8 ont joué effectivement, les compléments de rémunération versés à ce titre sont considérés comme rémunérations spéciales ayant été accordées pour l'apport personnel de clientèle effectué par le V.R.P. et viennent en déduction de l'indemnité visée au premier et deuxième alinéas du présent article.

Les autres règles relatives à la rupture du contrat de travail, et notamment le préavis, s'appliquent à la démission ou au licenciement intervenant dans les douze mois suivant l'acceptation par le V.R.P. de la modification de contrat visée à l'article 7. Toutefois, le V.R.P. ne peut être obligé, s'il le demande, d'effectuer un préavis supérieur à un mois.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si la modification visée à l'article 7 consiste en un accroissement du secteur ou de la clientèle.

### **Article 10**

Au-delà de la période de douze mois visée à l'article 9, si le V.R.P., par la suite, dans l'un des cas d'ouverture du droit à indemnité de clientèle prévus à l'article 29 o du Livre I du Code du travail, l'indemnité de clientèle éventuellement due sera, en conséquence, calculée en fonction de la clientèle qu'il aura personnellement apportée, créée ou développée dans le secteur prospecté au moment de la rupture du contrat modifié.

## **TITRE III. — MUTATION D'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE**

### **Article 11**

Lorsqu'en vue de diminuer le nombre des V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, le V.R.P. est reclassé dans un autre emploi de l'entreprise par l'effet d'une mutation, il bénéficie de la garantie prévue à l'article 7. Cette garantie sera assurée pendant une durée égale à :

- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté au jour de l'acceptation ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté au jour de l'acceptation.

En outre, si son reclassement entraîne une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 5 % de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par cet employeur durant les douze derniers mois, et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai de la garantie mensuelle complète et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai de garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre la nouvelle rémunération mensuelle, base 40 heures, primes incluses, et la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée durant les douze derniers mois :

— pour le premier mois .....	80 %
— pour le deuxième mois .....	60 %
— pour le troisième mois.....	40 %
— pour le quatrième mois .....	20 %

Si le reclassement entraînant une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 5 % de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par l'employeur considéré durant les douze derniers mois résulte d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, et si le V.R.P. intéressé compte au moins un an d'ancienneté, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour les huit mois suivant l'expiration du délai de la garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre la nouvelle rémunération mensuelle, base 40 heures, primes incluses, et la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée durant les douze derniers mois :

— pour les premier et deuxième mois suivants .....	80 %
— pour les troisième et quatrième mois suivants .....	60%

— pour les cinquième et sixième mois suivants .....	40%
— pour les septième et huitième mois et suivants .....	20 %

### **Article 12**

A compter de sa mutation d'emploi dans l'entreprise, l'ancien V.R.P. est soumis, sous réserve des dispositions de l'article 11, à l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de sa nouvelle catégorie.

Toutefois, son ancienneté est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi de V.R.P.

D'autre part, l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait avoir droit en cas de licenciement avant l'expiration des douze mois suivant sa mutation d'emploi ne pourra être inférieure à l'indemnité de clientèle dont il aurait pu se réclamer s'il avait refusé la mutation en cause, sous déduction de l'indemnité dégressive prévue à l'article 11.

## **TITRE IV. — MESURES EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF**

### **Article 13**

Sur la demande de l'intéressé, l'entreprise doit rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir au V.R.P. compris dans un licenciement collectif ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par lui.

### **Article 14**

Le V.R.P. licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de l'indemnité de clientèle à laquelle il a droit. L'employeur ne pourra refuser son accord que pour nécessité du service.

### **Article 15**

La prise en charge par les A.S.S.E.D.I.C. des V.R.P. licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.

### **Article 16**

Le V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans un emploi de V.R.P. durant un délai d'un an à compter de la date de son licenciement s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de son départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

## **TITRE V. — DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 17**

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Elles s'appliquent à l'ensemble des professions adhérentes au C.N.P.F., à l'exclusion de la profession représentée par la Fédération Nationale de la Maroquinerie, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1970.

### **Article 18**

Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de la Seine (section du commerce).