

02 - 61 - 27

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

du 22 JUIN 1970

sur la SECURITE' de l'EMPLOI

des VOYAGEURS, REPRESENTANTS et PLACIERS

--:--:--:--

02.61.27

P R E A M B U L E

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 mai 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 structures, 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.

Handwritten signatures and initials:
m
P
[Signature]
[Signature]

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 1er.- Champ d'application

Le présent accord s'applique aux voyageurs, représentants et 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.

T I T R E I

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 assumé 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.

M
9



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 et l'A.F.P.A. et, d'autre part, l'UNEDIC et les ASSEDIC, 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 relatives 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.

T I T R E II

REDUCTION de SECTEUR ou de CLIENTELE

Dispositions applicables aux V.R.P. statutaires ou nonArticle 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.

(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.

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.

Dispositions particulières applicables aux V.R.P. statutairesArticle 9.-

Lorsque le V.R.P. remplit les conditions de l'article 29 k du Livre Ier 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 aux 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. se trouve, par la suite, dans l'un des cas d'ouverture du droit à

(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.

M
 4
 J
 J

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.

T I T R E 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 des dispositions de l'article 7.

En outre si son reclassement résulte d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et entraîne une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 10 % de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par cet employeur durant les douze derniers mois, et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai de garantie prévu à l'article 7 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 fixé à l'article 7, 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 %

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.

g
M
J
A

T I T R E 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 de service.


Article 15.-

La prise en charge par les ASSEDIC des V.R.P. licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC 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 dans 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 priorité d'emploi instituées par la réglementation.

9



T I T R E 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 1er juillet 1970.

Article 18.-

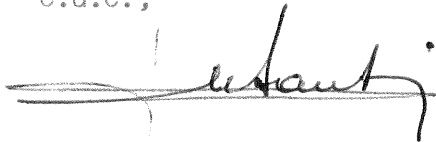
Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de la Seine (section du commerce).

Fait à Paris, le 22 juin 1970.

Pour le Conseil National du Patronat
Français,

Mélinier 

Pour la Fédération Syndicale
Nationale de la Représenta-
tion Commerciale
C.G.C.,



Pour la Fédération Française des Syn-
dicats libres de Voyageurs, Représen-
tants et Placiers
C.F.T.C.,

