

Hinweis :

Dieses Merkblatt gibt nur
globale erste Hinweise.

EINE FRANZÖSISCHE SONDERFORM DES AUßENDIENSTMITARBEITERS: DER VRP

Ein Unternehmen, das den französischen Markt erschließen möchte, hat die Möglichkeit, vor der Gründung einer Niederlassung zunächst ein Vertriebsnetz aufzubauen.

Es kann hierzu z.B. Vermittler einschalten, die damit betraut werden, Geschäfte zu vermitteln und/oder in dessen Namen abzuschliessen.

In Frankreich gibt es im Wesentlichen zwei Arten von Vertretern, den *agent commercial* (vergleichbar mit dem deutschen Handelsvertreter) und den sog. VRP (*Voyageur-Représentant-Placier*), der zwar einerseits die gleichen Tätigkeiten ausübt wie ein Handelsvertreter, im Gegensatz zu diesem jedoch durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen gebunden ist. Er stellt demnach eine juristische Sonderform des Außendienstmitarbeiters dar.

Was ist ein VRP?

Der VRP wirbt Kunden und nimmt Bestellungen auf Namen und Rechnung des Unternehmens, das er vertritt, entgegen. Er hat den Anweisungen der Firma, die er vertritt, Folge zu leisten und muss regelmäßig Bericht erstatten.

Die Voraussetzungen, wann ein Arbeitnehmer als VRP eingestuft wird, finden sich in **Artikel L. 7311-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches** (*Code du travail*) – siehe unten). Es ist zu beachten, dass sobald diese Bedingungen erfüllt sind, automatisch die gesetzlichen Bestimmungen über den VRP gelten, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer als VRP eingestellt bzw. als solcher im Arbeitsvertrag bezeichnet wird.

Sollten diese Bestimmungen nicht erfüllt sein, so wird der Vertrag nach dem allgemein üblichen französischen Arbeitsrecht abgefasst und ausgeführt.

Arten von VRP

Es gibt zwei Arten von VRP: den *VRP exclusif* oder *monocarte* und den *VRP multcartes*. Der Unterschied liegt darin, wieviele Unternehmen der VRP repräsentiert. Ein *VRP exclusif* steht in einem Arbeitsverhältnis zu einer Firma, ein *VRP multcartes* zu mehreren Firmen.

Wann ist der VRP-Status auf einen Außendienstmitarbeiter anwendbar?

Der Status des VRP ist von mehreren Bedingungen abhängig:

1. Der VRP steht in einem Arbeitsverhältnis zu einem oder mehreren Arbeitgebern. Es muss sich hierbei um eine Tätigkeit der wirtschaftlichen Vertretung handeln. Zur Vertretung gehört notwendigerweise:
 - Aufbau eines Kundenstammes
 - Besuche der Kundschaft (Reisetätigkeit)
 - Entgegennehmen von Bestellungen
 - Übermitteln der erhaltenen Bestellungen an das Unternehmen
2. Der VRP muss seine Tätigkeit ausschließlich und dauernd ausüben. Dies bedeutet, dass er keine Geschäfte auf eigene Rechnung abschliessen und in einem anderen Unternehmen eine andere Tätigkeit als die eines VRP verrichten darf.
3. Der Vertrag eines VRP muss zwingend die Art der vertretenen Produkte/Leistungen, das ihm zugewiesene genau bestimmte Gebiet bzw. die Kundschaft sowie den Provisionsatz enthalten.

Hierbei ist zu beachten, dass es z.B. nicht genügt, dem VRP als Gebiet ganz Frankreich zuzuweisen.

Nochmals: Sollte eine dieser Bedingungen nicht erfüllt sein, kann der Arbeitnehmer den VRP-Status nicht in Anspruch nehmen (was eine vertragliche Vereinbarung der Anwendbarkeit der VRP-Bestimmungen nicht ausschließt).

Was ist bei der Einstellung eines VRP an Besonderheiten zu beachten?

Zunächst sind die gleichen Formalitäten wie bei jeder Einstellung eines Arbeitnehmers in Frankreich zu beachten (*siehe Merkblatt: Französisches Arbeitsrecht - eine Einführung*).

Der Arbeitsvertrag

Neben den allgemeinen Regelungen zum Arbeitsrecht und den Artikeln L. 7311-1 ff. *Code du travail* unterliegt der VRP einigen Spezialregelungen, die sich aus dem **Accord National Interprofessionnel des VRP** ergeben. Dies ist ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag, der deshalb von allen Arbeitgebern, die einen VRP einstellen, zu beachten ist, mit Ausnahme der Immobilienmakler sowie der Großhändler für Süßwaren, Schokolade, Kekse und Feinkost.

Form/Dauer

Für den Abschluss und die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen dem VRP und seinem Arbeitgeber gelten grundsätzlich die allgemeinen Vorschriften (siehe Merkblatt: *Französisches Arbeitsrecht - eine Einführung*).

Probezeit

Eine Probezeit kann für die Dauer von maximal 3 Monaten vereinbart werden, sofern der Vertrag unbefristet ist. Ist der Vertrag befristet, gelten die allgemeinen Regeln des Arbeitsgesetzbuches: 1 Tag pro Woche (maximal 2 Wochen) bei einem Vertrag bis zu 6 Monaten, 1 Monat bei einem Vertrag mit einer Dauer über 6 Monaten (siehe Merkblatt: *Französisches Arbeitsrecht - eine Einführung*).

Entlohnung des VRP

Generell herrscht Vertragsfreiheit. Dennoch muss ein gesetzlicher Mindestlohn ausgezahlt werden, sofern der VRP nur eine einzige Firma vertritt (sogenannter *VRP exclusif*). Diese Regelung gilt nicht für einen *VRP multcartes*.

Der VRP exclusif hat Anspruch auf einen Mindestlohn für jeden Quartalszeitraum, der Lohn darf nicht geringer sein darf als 520 x der gesetzliche Mindeststundenlohn, bezogen auf den letzten Tag im letzten Vierteljahr. Bei der Berechnung müssen Werbekosten abgezogen werden.

Für die Entlohnung des VRP gibt es generell drei Möglichkeiten:

- Festgehalt + prozentuale Umsatzbeteiligung (Provision)
- Festgehalt ohne Beteiligung
- Nur prozentuale Beteiligung

Sollte Festgehalt vereinbart sein, muss dies monatlich gezahlt werden. Die Provision muss mindestens vierteljährlich gezahlt werden.

Desweiteren fallen an: Werbekosten, Urlaubsgeld und natürlich Sozialabgaben.

Beendigung des Vertrages

Die Kündigung des Arbeitsvertrages kann entweder auf Initiative des Arbeitgebers oder des VRP erfolgen. Welche Ausgleichsansprüche sich hierbei ergeben, hängt davon ab, ob der Vertrag befristet oder unbefristet ist und ob es sich um eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung handelt.

(Zu den allgemeinen Formalitäten der Kündigung, siehe Merkblatt: Französisches Arbeitsrecht : eine Einführung).

1. Befristeter Arbeitsvertrag

Er kann nur außerordentlich, d.h. aus wichtigem Grund (*faute grave*) und dementsprechend fristlos gekündigt werden. Ein Ausgleichsanspruch muss in diesem Fall nicht beachtet werden. Jedoch hat der VRP einen gesetzlich geregelten Anspruch auf Überhangsprovision und Urlaubsgeld.

Ein Ausgleichsanspruch besteht jedoch dann, wenn der Arbeitgeber den Vertrag kündigt, ohne dass ein „*faute grave*“ besteht oder wenn der Vertrag nicht verlängert wird.

2. Unbefristeter Arbeitsvertrag

Hierbei ist zu beachten, dass die Stellung des VRP der eines Handelsvertreters ähnelt. Dies bedeutet, dass dem VRP bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber neben den allgemeinen Entschädigungsansprüchen (Urlaubsgeld, Entschädigung während der Kündigungsfrist) auch hinsichtlich seines Kundenstammes ein Ausgleich zusteht.

Diese Entschädigung (***indemnité de clientèle***) ist in Artikel L. 7313-13 *Code du travail* vorgesehen. Sie wird damit begründet, dass es honoriert werden soll, dass der VRP den Kundenstamm aufgebaut bzw. vergrößert hat und das Unternehmen nach seinem Ausscheiden weiterhin hiervon profitieren wird.

Diese Entschädigung ist von folgenden Voraussetzungen abhängig:

- Es muss sich um eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber handeln, oder die Beendigung des Arbeitsvertrages beruht auf einem Unfall oder einer Krankheit, aufgrund derer der VRP dauernd arbeitsunfähig ist.
- Es muss sich um Kunden handeln, die der VRP entweder selbst mitgebracht oder neu angeworben hat, d.h. auf seine eigenen Anstrengungen hin als neue Kunden für das Unternehmen gewonnen hat.

- Das Unternehmen muss jedoch noch von diesen Neuzugängen in der Zukunft profitieren, d.h., dass Einmalkunden nicht in die Berechnung miteinbezogen werden.

Dies gilt sowohl für den Ein- als auch für den Mehrfirmenvertreter. Ein VRP, der nur ein Festgehalt erhält, ist von diesem Anspruch jedoch ausgeschlossen.

Beachte: Sobald der VRP seinen Kundenstamm an seinen Nachfolger verkauft, hat er keinen Anspruch mehr auf diesen Ausgleich. Dies gilt auch, wenn er die Kunden im Rahmen seiner neuen Tätigkeit weiterhin bewerben kann.

Die Höhe der Entschädigung ist variabel und richtet sich nach den Vereinbarungen der Parteien. Falls diese sich nicht einigen können, ist das Arbeitsgericht zuständig.

Der spezielle VRP-Tarifvertrag sieht daneben weitere, in der Praxis jedoch wenig relevante Entschädigungsmöglichkeiten vor, u.a. für solche VRP, die die o.g. Bedingungen nicht erfüllen.

3. Das Wettbewerbsverbot (*clause de non-concurrence*)

Der Vertrag kann auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vorsehen, welches folgende Regeln beachten muss:

Bedingungen für die Gültigkeit einer solchen Klausel (Artikel 17 VRP-Tarifvertrag):

- Die Gültigkeit der Klausel ist auf max. zwei Jahre nach Ausscheiden des VRP beschränkt. Sofern dieser Zeitraum überschritten ist, wird die Klausel nicht nichtig, sondern gilt automatisch als auf zwei Jahre beschränkt;
- Das Wettbewerbsverbot muss auf den Bereich beschränkt bleiben, in dem der VRP Kunden akquiriert und betreut hat. Ist dies nicht der Fall, ist die Klausel ungültig;
- Die Klausel ist nicht anwendbar, wenn der VRP während den ersten 3 Monaten entlassen wird oder er während den ersten 45 Arbeitstagen freiwillig ausscheidet;
- Für die mit der Klausel eventuell verbundenen Einbußen des VRP muss der ehemalige Arbeitgeber monatlich eine finanzielle Gegenleistung bezahlen.

Diese beträgt mindestens:

- 1/3 des durchschnittlichen Monatsgehalts des VRP (Schnitt des reinen Gehalts der letzten 12 Monate), wenn das Wettbewerbsverbot nicht länger als 1 Jahr dauert;
- 2/3, wenn die Klausel für länger als 1 Jahr vereinbart ist.

Dieser Betrag wird um die Hälfte gekürzt, wenn die Kündigung des Vertrages auf eine Entscheidung des VRP erfolgte.

**CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE ALSACE EUROMETROPOLE
JURISINFO FRANCO-ALLEMAND
10, PLACE GUTENBERG**

67081 STRASBOURG CEDEX

☎ 0033 / 388 75 25 23

juridique@alsace.cci.fr

<http://www.alsace-eurometropole.cci.fr>