

Zeitschrift:	Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales
Herausgeber:	Société d'Etudes Economiques et Sociales
Band:	2 (1944)
Heft:	3
Artikel:	La loi fédérale sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce
Autor:	Bideau, Pierre
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-131808

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 17.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Une expérience sociale

La loi fédérale sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce

I. Position de la législation du travail

L'expérience est unique en Suisse d'une profession nommément désignée, dont les conditions de travail font l'objet d'une législation particulière de droit privé, indépendamment des prescriptions du Code fédéral des obligations sur le contrat de travail auxquels les employés en général sont soumis. Le législateur et les tribunaux, animés d'un sens social progressif, reconnaissent bien certains types de contrats de travail qui s'écartent du droit traditionnel et dont relèvent certaines catégories de salariés : ainsi les fonctionnaires publics (art. 362 C.O.), les apprentis (art. 319, al. 3, 325, 337 C.O.), les travailleurs aux pièces ou à la tâche (art. 319, al. 2 C.O.), les travailleurs à domicile (art. 329 C.O.).

Dans le même esprit, la législation de la Confédération et des cantons sur la protection des travailleurs vient apporter de multiples précisions et compléments aux principes généraux du droit des obligations sur le contrat de travail. Citons à ce titre la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, — sur le repos hebdomadaire, — sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers, — sur la formation professionnelle, — sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels des véhicules à moteur, — sur le travail à domicile, et enfin les travaux actuellement en cours pour la préparation d'une loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers.

Les cantons, de leur côté, ont largement et les premiers contribué à l'avancement de la politique sociale. Les lois fédérales de ces dernières années sur la protection ouvrière sont sorties du creuset des cantons où leurs dispositions novatrices ont pu être

préalablement expérimentées. Deux cantons, Vaud et Genève, viennent à nouveau de se placer à l'avant-garde du progrès social en rendant obligatoire le versement d'allocations familiales aux salariés.

L'arrêté fédéral du 1^{er} octobre 1941 permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail a eu également pour effet de remédier à l'insuffisance des dispositions du C.O. sur le contrat de travail en créant à la limite du droit privé et du droit public l'instrument du contrat collectif obligatoire qui se révèle aujourd'hui un des meilleurs facteurs de la paix sociale¹.

C'est une place bien spéciale en effet que la loi fédérale sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce du 13 juin 1941 (L.C.E.V.C.) occupe dans la législation suisse du travail. Tandis que les différents actes législatifs et les diverses espèces de contrats que nous venons de rappeler ont trait à de vastes catégories de salariés travaillant dans des cadres économiques et sociaux donnés — fonctionnaires publics, travailleurs à domicile, ouvriers de fabriques, etc., — la L.C.E.V.C. circonscrit son champ d'application à une activité professionnelle bien délimitée, avec cette restriction encore que son exercice implique une continuité de travail et une certaine dépendance à l'égard de l'employeur. Le fait de rechercher des commandes de marchandises auprès de la clientèle, de négocier ou de conclure avec elle toute autre affaire ne constitue pas un titre suffisant pour se réclamer de la loi du 13 juin 1941. Encore faut-il que le voyageur ait pour activité principale la sollicitation de la clientèle et qu'il dépende étroitement d'un employeur, auquel cas il y a contrat de travail.

Une autre caractéristique importante de la L.C.E.V.C. est de porter la marque du droit privé, mais avec cet avantage considérable sur les dispositions du C.O. sur le contrat de travail qu'une série de ses prescriptions sont expressément désignées de droit impératif. C'est à la fois un gage d'efficacité et de souplesse de la loi.

Malgré ces particularités, la L.C.E.V.C. n'innove pas dans le droit suisse. Elle reste, dans son esprit comme dans son contenu, dans la ligne traditionnelle de notre législation de droit privé².

¹ Les décisions déclarées d'application générale obligatoire sur le plan fédéral s'étendent aujourd'hui à environ 1800 patrons et 45.000 ouvriers. Sur le plan cantonal des décisions du même genre touchent environ 5200 patrons et 15.000 ouvriers.

² Cf. Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale à l'appui du projet de loi sur le statut des voyageurs de commerce du 6 novembre 1940.

Elle se contente de poser un certain nombre de principes normatifs sans pour autant enfermer dans des formules rigides la multiplicité de cas particuliers et de situations qui se présentent dans ce domaine si mouvant des affaires qu'est la représentation commerciale. En bref, la L.C.E.V.C. n'est qu'un chapitre nouveau venant s'insérer dans le titre dixième du Code des obligations. De même que le C.O., à côté de règles générales, formule des règles spéciales valables pour certains rapports de services (contrat d'apprentissage, travail agricole avec communauté domestique par exemple), la loi sur les voyageurs de commerce indique les règles qui sont particulières aux rapports juridiques de cette classe de travailleurs. Pour ce qui touche aux questions générales de travail (vacances, salaire en cas d'empêchement de travail, délais de résiliation, etc., elle s'en tient à ce qui est fixé par le C.O. Il n'eût pas été équitable à l'égard des autres employés de prévoir dans la L.C.E.V.C. des clauses générales de travail dont les voyageurs de commerce eussent été les seuls bénéficiaires.

II. *Genèse de la loi*

Si le législateur a pu se déterminer à compléter le droit des obligations par une loi spéciale, c'est que la réglementation des conditions d'engagement des voyageurs de commerce était pressante. Ce n'est qu'après avoir examiné toutes les autres solutions qui se présentaient pour atteindre le but recherché, que l'on s'est engagé dans la voie de la *lex specialis*.

L'urgence était commandée pour les raisons suivantes :

Jusqu'au début de la guerre, la situation des voyageurs de commerce était des plus précaires. D'après les estimations que l'on peut faire sur le nombre de personnes qui occupent en Suisse une activité de solliciteur de clientèle pour quelque genre d'affaires que ce soit — commerce, industrie, assurances, publicité, etc. — l'armée des « roulants » doit compter près de 40.000 personnes¹.

¹ D'après la statistique officielle, il a été délivré en 1943, 27.216 cartes de patente à des voyageurs de commerce. Dans ce chiffre ne sont pas compris les placiens, ni les agents et inspecteurs d'assurances et de publicité. On se fera une idée de l'importance du personnel employé par les compagnies suisses d'assurances pour le service de l'acquisition si l'on songe que l'une d'entre elles a occupé, en 1942, pour sa seule branche d'assurance populaire sur la vie, 559 agents.

Etant donné ce chiffre, on comprend que les pouvoirs publics n'aient pu demeurer indifférents au sort d'une classe aussi nombreuse de travailleurs. De quoi s'agissait-il? De mettre fin à l'exploitation éhontée de voyageurs dont il était permis d'acheter les services au prix d'une commission payable d'après le seul critère du rendement. Avec ce système l'employeur se mettait à l'abri de tous les risques, le salaire n'étant effectivement versé qu'après l'exécution de la commande transmise par le voyageur, c'est-à-dire après le paiement du client. Que l'on songe aux dépenses qu'un voyageur avait l'obligation d'engager pour visiter la clientèle et aux démarches qu'il devait entreprendre pour amener une affaire à bonne fin avant de toucher la récompense de ses efforts, avec un contrat d'engagement qui ne lui réservait qu'une seule commission sur les ventes effectives, sans aucun remboursement de frais de voyages! Ce mode de rémunération a permis, avant la guerre, à beaucoup de maisons de se lancer et de se faire connaître à peu de frais. En revanche, il a conduit nombre de voyageurs à recourir à toutes sortes d'expédients pour forcer la vente, sans égard aux intérêts de la clientèle et à la concurrence. Si un patron peut se contenter d'allouer à un voyageur une commission qui tient lieu à la fois de salaire et d'indemnité pour ses frais de déplacement, on se représente aisément qu'il ne pourra pas se montrer trop regardant sur les qualités professionnelles et morales de son collaborateur. On s'explique alors que la profession soit devenue peu à peu le refuge de prédilection des laissés pour compte du marché du travail, sur qui l'apparence de facilité de la représentation exerce toujours sa trompeuse attirance.

Que la profession ait souffert dès lors d'encombrement et que cette situation ait contribué, par voie de conséquence, à avilir encore les conditions du travail des voyageurs, il ne faut point s'en étonner. Le législateur, en obligeant le patron à rétribuer convenablement ses collaborateurs et à leur rembourser leurs frais de voyages, le poussait à se montrer plus difficile dans le choix de son personnel de vente et à se débarrasser peu à peu des incapables. Il se trouve ainsi que la loi satisfait non seulement l'intérêt particulier du voyageur en le mettant à l'abri de conditions de travail abusives, mais qu'elle aide encore à un assainissement professionnel nécessaire auquel l'intérêt du public consommateur, lui aussi, est associé.

III. *Contenu de la loi*

Dans l'essentiel, la loi fédérale sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce règle de la manière suivante les rapports de services qui s'établissent entre un chef de maison et son représentant. Elle porte en premier lieu l'obligation, pour les parties contractantes, de s'engager par écrit et de fixer en particulier (art. 3, al. 1 L.C.E.V.C.) :

- a) La durée du contrat ainsi que, le cas échéant, le temps d'essai.
- b) Les pouvoirs du voyageur.
- c) Son salaire et le mode de remboursement de ses frais de voyages.
- d) Le droit applicable et le for lorsque l'une des parties est domiciliée à l'étranger.

En second lieu, la loi lie les parties à l'observation d'un certain nombre de normes déclarées expressément de droit impératif (art. 19, al. 1).

A notre sens, tout le statut de droit privé des voyageurs de commerce tient dans les trois règles suivantes qui satisfont aux aspirations profondes de la profession :

1. *Le voyageur ne peut être tenu de répondre du paiement ou de l'exécution des engagements de ses clients, ni de supporter les frais de recouvrement des créances* (cf. art. 6, al. 1).

Il eût été contraire à la nature même du contrat de travail de charger le voyageur de risques qui font partie intégrante des charges de l'employeur. Le risque personnel du voyageur ne peut aller au delà de la perte partielle ou totale de la commission qui lui était promise sur la commande du client en défaut.

2. *L'employeur est tenu de payer au voyageur un salaire comportant un traitement fixe, avec ou sans provision* (art. 9, al. 1).

Ce principe fondamental souffre deux exceptions au sujet desquelles il doit y avoir entente expresse des parties :

a) Pendant un temps d'essai limité à deux mois, le mode de rétribution peut être fixé à volonté. Il est normal de laisser aux

contractants le temps nécessaire pour s'éprouver mutuellement, sans assujettir d'emblée le patron à des charges de salaire trop lourdes.

b) Les parties peuvent convenir par écrit que la rémunération consistera exclusivement ou essentiellement en une provision, à la condition que celle-ci constitue une rémunération convenable des services du voyageur.

On a beaucoup discuté, lors de la préparation de la loi, de la notion de rémunération convenable qui, à premier examen, semble faire brèche au principe de la fixité du salaire et offrir matière à chicane.

Il faut se garder d'abord de confondre la notion de salaire convenable avec celle de minimum d'existence. La commission consultative du Département fédéral de l'économie publique pour les questions de salaires, dans sa récente « Contribution à l'étude du problème du minimum indispensable d'existence », définit le minimum d'existence comme étant la limite inférieure de la pénurie que l'homme peut encore supporter physiologiquement, mais au-dessous de laquelle la vie même de l'individu est compromise¹. Ce que la L.C.E.V.C. entend au contraire, c'est que l'employeur rémunère décemment les services du voyageur, compte tenu de ses responsabilités, de ses connaissances, de son expérience et du rang même qu'il occupe dans une entreprise au milieu de ses agents.

D'une enquête faite en 1942 par l'Union des voyageurs de commerce de la Suisse romande, il ressort que le salaire convenable pour un voyageur de commerce doit être d'au moins :

Fr. 450.— par mois pour un célibataire.

Fr. 500.— par mois pour un marié sans enfant.

Fr. 565.— par mois pour un marié avec un enfant.

Fr. 600.— par mois pour un marié avec deux enfants.

Ces chiffres ne tiennent pas compte d'indemnités de renchérissement de la vie.

On ne doit pas non plus fixer la rémunération convenable en fonction des résultats de l'activité du voyageur, mais considérer le travail de celui-ci comme tel et le temps qu'il y a consacré.

¹ Quarante-quatrième supplément de *La Vie économique*, page 5, Berne, 1943.

Cette conception, qui est conforme aux principes fondamentaux du contrat de travail, a paru révolutionnaire aux yeux de certains patrons dont le seul critère d'appréciation en matière de travail est le rendement immédiat. On oublie trop souvent que le voyageur, avant de « rapporter » à sa maison, selon l'expression consacrée, doit fournir un long et persévérand effort de propagande auprès de la clientèle pour lequel il doit être rétribué.

3. *L'employeur est tenu de rembourser au voyageur tous les frais qui lui sont imposés par son activité, y compris les dépenses auxquelles il doit faire face pour son entretien en dehors de son domicile* (art. 13, al. 1).

Cette règle, qui est en harmonie avec le principe général de l'article 338, alinéa 2 C.O., est le point cardinal de la loi. Claire et précise dans son énoncé, dépourvue de toute ambiguïté, la règle du remboursement intégral des frais donne entière satisfaction à la profession. Du point de vue social, sa portée est considérable si l'on songe que sous l'empire de l'ancien système de la rémunération à la seule commission le voyageur devait supporter — sur le produit de son travail — le montant souvent très élevé de ses frais professionnels.

IV. La loi à l'épreuve de la pratique

Il serait prématuré, deux ans après l'entrée en vigueur de la loi, de porter un jugement définitif sur son efficacité. L'expérience que nous avons derrière nous est toutefois assez longue pour permettre déjà d'en déceler les failles.

Reconnaissons sans ambages que le patronat suisse en général a montré une évidente bonne volonté pour se mettre au pas, et cela dans des conditions rendues singulièrement difficiles par les circonstances présentes. Dans beaucoup d'entreprises, la pénurie de matières premières et le contingentement des marchandises ont paralysé la vente. Exiger de l'employeur, dans une période où il devient presque superflu de courir après le client, d'améliorer les conditions de travail d'agents vendeurs dont les services ont précisément perdu une grande partie de leur justification économique, c'était bien mal choisir le moment. Il ne faut pas s'étonner

dès lors qu'une année après l'introduction de la loi le 45 % seulement des contrats de voyageurs de commerce, selon les estimations faites à fin 1942 par l'Union des voyageurs de commerce de la Suisse romande, ait été mis en harmonie avec les nouvelles dispositions légales. Indépendamment de l'incidence des conjonctures actuelles sur l'application de la loi, deux causes principales fournissent l'explication de ce demi-succès.

La première réside dans le caractère même de la loi qui, par son apparentement au droit des obligations, reste dominée par le principe de la liberté de contracter. La L.C.E.V.C n'oblige pas les parties à conclure tel ou tel contrat. Elle se borne à fixer les règles qui sont applicables pour le cas où un contrat de travail est conclu. Elle ne peut en conséquence prévoir des pénalités venant sanctionner automatiquement les manquements dont les parties se rendraient coupables. Elle ne fait que frapper de nullité les stipulations qui contreviennent à ses dispositions impératives, lesquelles, sans autre, se substituent à la volonté des contractants.

L'idée de sanctions pénales a d'ailleurs été agitée par un député au Conseil national qui, dans un postulat du 20 septembre 1943, priaît le Conseil fédéral « d'examiner s'il n'y aurait pas lieu d'ajouter des dispositions pénales à la loi, afin d'assurer une protection plus efficace au voyageur de commerce et au public. » Le postulateur précisait dans ses considérants que « l'absence de toute sanction la rend en grande partie illusoire car les commerçants dénués de scrupules dont les agissements ont précisément rendu la loi nécessaire, violent cette dernière sans se laisser intimider par la menace d'actions civiles ».

M. le conseiller fédéral Stampfli, dans la dernière cession de printemps des Chambres, a répondu à l'auteur du postulat, M. le conseiller national Sigerist de Schaffhouse. Les arguments développés par le chef du Département fédéral de l'économie publique sont intéressants car ils élèvent le débat sur un plan général. L'idée défendue par M. Sigerist pose en effet la question de savoir si l'on peut insérer des dispositions pénales dans une loi de droit privé, type auquel se rattache la L.C.E.V.C. Sur ce point, M. le conseiller fédéral Stampfli, d'accord avec les nombreux experts consultés et les associations professionnelles intéressées, a été catégorique. Il y a incompatibilité. L'idée de sanctions pénales ne cadre pas avec le caractère de notre droit privé. On

m'objectera, déclarait le représentant du Conseil fédéral devant les Chambres, que la loi fédérale sur les fabriques est munie de dispositions pénales de même que la loi en préparation sur le travail dans le commerce et les arts et métiers. — Mais, répliquait-il, nous sortons ici du droit privé pour entrer dans le droit public. Les ouvriers travaillant en grande masse dans les usines, il y a un intérêt public et non plus seulement un intérêt privé à ce que certaines dispositions soient prises pour la sauvegarde de leur santé et de leur vie. Dans ce cas, des sanctions pénales vont de soi. — Tout autre est la situation avec la loi sur les voyageurs de commerce qui n'apporte, rappelons-le, qu'un complément au C.O.

Reconnaissant toutefois le bien-fondé du postulat Sigerist, M. Stampfli s'est finalement décidé à l'accepter dans l'idée qu'une autre solution pourrait être trouvée pour répondre aux désirs du postulateur sans changer quoi que ce soit au texte de la L.C.E.V.C. En premier, c'est aux organisations professionnelles qu'il appartient de veiller à la bonne application de la loi. Mais il y a aussi la possibilité de soumettre à l'approbation du Conseil fédéral des contrats collectifs de travail déclarés d'application générale obligatoire, ou bien celle encore de créer une commission paritaire centrale qui jouerait le rôle d'une instance officielle de surveillance et de conciliation en matière de conflit dérivant de l'application de la L.C.E.V.C.

Nous aurions été pour notre part plus sympathique à une solution dont l'adoption eût marqué un pas en avant vers un régime économique où l'organisation professionnelle aurait été plus étroitement associée à la vie publique. Cette solution, dont s'inspire déjà le projet de loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers, confère aux associations le droit de signaler les infractions relevées dans l'application des lois auxquelles elles sont directement intéressées, de déposer une plainte et de représenter une partie ou d'interjecter recours en leur propre nom contre une décision prise. En matière de droit du travail, il ne faut pas perdre de vue que l'employé est toujours la partie faible au contrat. Le plus souvent il hésitera à faire pression sur son patron lorsque celui-ci met de la mauvaise volonté à satisfaire ses droits. Il éprouvera plus de crainte encore à le menacer d'une action judiciaire qui, en fin de compte, amènera son congédiement.

On le voit bien maintenant ! Combien de travailleurs s'accommodent de situations qui voisinent la misère dans l'attente de voir venir des jours meilleurs. Si l'association intervient directement et prend fait et cause en faveur de l'employé lésé dans ses droits, avec quelle force alors son intervention peut flétrir la résistance du patron et faire œuvre médiatrice.

La commission paritaire préconisée par M. le conseiller fédéral Stampfli, sans aller aussi loin dans cette voie, a déjà le mérite, par le jeu de la représentation professionnelle, de permettre à l'influence de l'association de se faire directement jour. Nous nous sommes rallié à cette solution qui prélude, souhaitons-le, à l'avènement d'un ordre social où l'organisation professionnelle aura davantage son mot à dire.

La raison seconde aux entorses faites à la loi fédérale sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce est consécutive à son champ d'application. Comme on le croit encore à tort, la loi ne s'applique pas à tous ceux qui font profession de solliciteur de clientèle pour la vente de services ou de marchandises¹. Sont assujettis les seuls agents dont les contrats d'engagement présentent les éléments constitutifs d'un contrat de travail, quelle que soit la dénomination choisie par les parties pour désigner le contrat. Qu'est-ce à dire sinon que les rapports de services impliquent la subordination du voyageur vis-à-vis de l'employeur. Dans la pratique, il y a subordination lorsque le voyageur est obligé de consacrer tout son temps à son patron, de suivre ses directives, de s'interdire de travailler pour son propre compte ou celui d'un tiers sans l'autorisation de son employeur. Si le voyageur travaille au contraire d'une manière indépendante, comme son propre maître, ses rapports ne dérivent plus du contrat de travail mais du mandat. Il n'est dès lors pas difficile d'imaginer le moyen de tourner la loi. Il suffit de camoufler le contrat de travail derrière un simple mandat.

Représentons-nous un voyageur auquel s'offre la possibilité de contracter un engagement avec une maison. Il est pressé de travailler à n'importe quelles conditions pourvu qu'il ait une occupation régulière. La maison accepte ses services sous la

¹ Cf. P. BIDEAU : *Commentaire de la loi fédérale sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce*, Genève, 1942.

réserve toutefois qu'il souscrive à un salaire consistant en une seule commission sur les ventes effectivement exécutées. Le moyen de refuser une telle offre lorsqu'il n'y a pas d'autre possibilité de s'assurer un gagne-pain? C'est le cas typique mais extrême du voyageur constraint par le souci de son existence de se donner à fond à la tâche, dans la plus dépendante étroitesse de rapports vis-à-vis de sa maison, en n'ayant dans la poche qu'un contrat de mandat ou plus vraisemblablement encore une simple lettre d'engagement.

Conscientes de ce danger, les associations suisses de voyageurs de commerce ont, dès la mise en vigueur de la L.C.E.V.C., fait des efforts pour obtenir que la représentation libre soit à son tour encadrée de dispositions légales précises. Dans ce domaine, malheureusement, le C.O. n'est pratiquement daucun secours. Ces efforts ont décidé l'an dernier le Département fédéral de justice et police à prendre l'initiative de travaux législatifs ayant pour objet la préparation d'une « loi sur la condition de droit civil des agents commerciaux ». Contrairement à la L.C.E.V.C., la loi à l'étude va innover dans notre droit privé en créant une nouvelle forme de contrat, le contrat d'agence (Agenturvertrag).

Le projet de loi règle en bref les points suivants : définition de l'agent commercial (par rapport au voyageur de commerce), obligation du contrat écrit, droits et devoirs réciproques du chef d'entreprise et de l'agent, savoir notamment les modalités d'acquisition et du paiement des commissions, seul mode de rémunération approprié au caractère de la représentation libre, puis règles particulières relatives au comportement de l'agent devant la concurrence, à sa responsabilité quant aux engagements de la clientèle, à ses pouvoirs dans la tractation des affaires, aux garanties qui lui sont offertes en cas de demeure de son mandant et enfin aux prescriptions à suivre en cas de résiliation du contrat.

Plus fréquentes dans la pratique sont les formes de contrat de travail métissées de mandat. Dans ce domaine, les compagnies suisses d'assurance sur la viè ont acquis une véritable science. Il n'y a là rien d'étonnant si l'on sait la résistance acharnée que les sociétés d'assurances ont opposé à la L.C.E.V.C. Elles étaient parties du point de vue que l'activité et les conditions de travail de leurs agents-acquisiteurs ne présentaient aucun point commun avec celles des voyageurs de commerce. La simple

objectivité montrait cependant qu'agents d'assurances et voyageurs remplissent la même fonction économique et que leurs services étaient exploités d'une façon plus injuste dans l'assurance que dans le commerce ou dans l'industrie. On a fait également remarquer que l'assujettissement des agents d'assurances à la L.C.E.V.C. se justifiait d'autant plus que dans cette branche le client est sollicité d'une manière excessive par un personnel extrêmement instable dont le rendement importait trop souvent bien plus que la valeur professionnelle et morale.

Nous regrettons de constater que la loi fédérale sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce n'a pas encore eu dans l'assurance sur la vie les répercussions espérées. La loi du rendement maximum, la prospection effrénée de l'assurable¹ sont toujours les principes dirigeants de la politique des compagnies d'assurance sur la vie en matière d'acquisition.

Voici quelques exemples de formules contractuelles que nous pouvons citer entre plusieurs :

La compagnie A destine à certains de ses collaborateurs un contrat dit d'agent qui juridiquement, selon la thèse de la compagnie, ressortirait aux dispositions du mandat (art. 394 et suiv. C.O.). Nous y trouvons cependant les clauses suivantes qui sont typiques d'un contrat de travail :

Il lui (agent) est interdit de représenter directement ou indirectement d'autres compagnies d'assurance sur la vie ou d'exercer en leur faveur une activité quelconque. L'agent est tenu de se conformer en tout temps aux instructions de l'agent général et de la compagnie, ainsi qu'aux prescriptions relatives à l'acquisition et à la concurrence...

La compagnie joue ici sur deux tableaux : d'un côté elle se soustrait aux obligations qui lui sont imparties par la L.C.E.V.C. en ne réservant à l'agent qu'une commission d'acquisition ; d'un autre, elle s'assure l'exclusivité des services de l'agent et la subordination de celui-ci à ses instructions.

La compagnie B rappelle à ses agents de la branche populaire, par voie de circulaire, qu'elle a dû leur accorder une indemnité journalière et des frais de déplacement en conformité des dispositions de la L.C.E.V.C. mais qu'en contrepartie et pour contrebalancer cette charge supplémentaire, elle a réduit de 1% la commission d'encaissement (première entorse à l'esprit de

¹ Pour s'en convaincre, il suffit de parcourir les pages d'annonces de la presse quotidienne.

la loi). Elle spécifie plus loin « que ces nouvelles indemnités de frais ne seront accordées que *jusqu'à nouvel avis* » (deuxième entorse à la loi, art. 13, al. 1).

Elle rappelle enfin que la loi sur les voyageurs de commerce ne « l'oblige pas de payer une indemnité de frais aux représentants urbains » car ceux-ci ne voyagent pas au sens de la loi précitée. Ils ne sont pas obligés de se déplacer hors du lieu de leur domicile.

La loi ne dit rien de semblable mais prescrit simplement et très clairement à l'article 13, alinéa 1 que « l'employeur est tenu de rembourser au voyageur tous les frais qui lui sont imposés par son activité, y compris les dépenses auxquelles il doit faire face pour son entretien *en dehors de son domicile* » et non pas *hors du lieu de son domicile* comme aimeraient le faire admettre la compagnie.

Le contrat d'agent professionnel de la compagnie C prescrit à l'article premier que « le contrat peut être résilié sans indication de motifs par l'une ou l'autre des parties contractantes moyennant avertissement préalable de un mois. Pendant les deux premiers mois considérés comme mois d'essai, le délai de résiliation est de 7 jours.

Jusqu'ici le texte est parfait, dans le fond comme dans la forme, mais une note ajoutée à la machine au texte imprimé du contrat renvoie à un article additionnel dont la teneur est la suivante :

En modification de l'article 10, alinéa 1 de ce contrat d'agent professionnel, le délai de résiliation pendant le temps d'essai qui est de *six mois* est de sept jours.

(Entorse à l'art. 350, al. 1 C.O. et à l'art. 9, al. 3 L.C.E.V.C.)

Enfin, voici une troisième catégorie d'infractions à la loi sur les voyageurs de commerce également très courante dans la pratique et l'assurance vie en particulier. Précisons qu'il s'agit ici d'infractions qui touchent non pas à la lettre même de la loi mais à son esprit. Dans un premier groupe, nous rangeons les entreprises qui, bon gré mal gré se sont soumises au droit nouveau mais qui, en fait, n'ont nullement amélioré les conditions d'existence de leurs collaborateurs. Elles ont simplement fait trois parts de la commission primitivement allouée, l'une allant à un fixe, l'autre à des frais de voyages, le reste demeurant sous forme de commissions. Globalement, la rémunération reste exactement la même,

avec ce désavantage cependant qu'en cas de vacances, de service militaire ou d'empêchement de voyager, le voyageur perd ses frais de déplacement et d'entretien. L'opération se solde en fin de compte par un léger bénéfice pour l'entreprise.

Dans le deuxième groupe, nous rangeons la forme léonine de contrat qui consiste à subordonner le paiement du fixe et des frais à la réalisation d'un certain chiffre d'affaires. La fixation du chiffre à un plafond trop élevé est une tentation à laquelle certaines entreprises résistent difficilement ! De même ordre est la disposition contractuelle qui prévoit que chaque mensualité est comptabilisée «à valoir sur le compte de commissions».

La conclusion qui se dégage de cette étude n'est pas toujours réconfortante quant à l'esprit qui règne dans certains rapports de travail. Du poste que nous occupons à la tête du secrétariat général d'une importante association suisse de voyageurs de commerce, nous sommes bien placé pour assister et nous mêler aux conflits qui surgissent depuis l'entrée en vigueur de la loi. Les circonstances, il convient encore de le rappeler, rendent particulièrement difficile l'adaptation au droit nouveau mais, selon notre expérience, il y a encore un long chemin à parcourir jusqu'à l'harmonisation des relations entre patrons et employés. Aussi longtemps qu'on ne verra dans un contrat de travail que des droits et des obligations qui s'affrontent, rien ne sera changé dans la mentalité dont témoigne à certains égards l'expérience de la loi fédérale sur les conditions d'engagements des voyageurs de commerce. Le contrat de travail pourra agir au contraire comme un puissant levier de la paix sociale lorsqu'à sa base reposera non plus l'idée de louage, mais d'échange de services.

Pierre BIDEAU.