



**Repos dominical et ouverture des commerces le dimanche**

En vertu de l'article L3132-1 du Code du travail, « *il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine* ».

L'article L3132-2 du même code précise que le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une « *durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien* ».

En d'autres termes, le repos hebdomadaire du salarié doit être, au minimum, de 35 heures consécutives.

En outre, l'article L3132-3 du Code du travail dispose que « *dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche* ».

Cette obligation a été jugée conforme à la Constitution et notamment à la liberté d'entreprendre, à la liberté du travail et au principe de laïcité.

En effet, le Conseil Constitutionnel a fait valoir, dans sa décision du 6 août 2009, « *qu'en prévoyant que le droit au repos hebdomadaire des salariés s'exerce en principe le dimanche, le législateur, compétent en application de l'article 34 [...] a entendu opérer une conciliation, qui lui incombe, entre la liberté d'entreprendre et* » la vie familiale des salariés.

Néanmoins, force est de constater que le repos dominical souffre de multiples exceptions, permettant ainsi à de nombreux employeurs de faire travailler leurs salariés le dimanche.

Enfin, seront abordées dans le présent article les sanctions encourues par tout employeur ne respectant pas le repos dominical.

➤ **Les dérogations au principe du repos dominical.**

- Les dérogations de droit

Au titre de l'article L3132-12 du Code du travail :

*« certains établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture le dimanche est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement ».*

Les catégories d'établissements intéressés sont définies limitativement par les articles R3132-5 et R3132-7 du Code du travail.

A titre illustratif, on y retrouve les brasseries, les entreprises de journaux et d'information, les savonneries, les abattoirs, les hôpitaux, les hôtels...

Ainsi, dans ces entreprises, l'employeur est en droit de faire travailler ses salariés le dimanche sans contrainte particulière, en dehors de celles liées à la durée du travail.

En outre, il ne doit solliciter aucune autorisation.

Il est néanmoins important de noter que ces dérogations permanentes sont d'interprétation stricte.

Ainsi, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a jugé que la vente de billets d'avion ou de séjour ne relève pas des activités de réservation et de vente d'excursions permettant aux entreprises de loisir de bénéficier de la dérogation.

Enfin, il convient de noter que les commerces de détail alimentaire bénéficient d'une dérogation permanente mais partielle.

En effet, au titre de l'article L3132-13 du Code du travail, ces commerces peuvent employer leurs salariés le dimanche jusqu'à 13 heures seulement.

Au-delà de 13 heures, ceci n'est possible que si les commerces sont situés dans une zone touristique internationale (ZTI).

- Les dérogations de droit établies sur un fondement géographique.

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a créé la possibilité pour les commerces de détail de déroger à la règle du repos dominical sous réserve du respect de certaines conditions.

A titre liminaire et à défaut de précision légale, nous noterons que tout type de commerce de vente au détail est concerné ici (vente de vêtements, article de sport, souvenirs, cartes postales...).

Sont toutefois exclus les établissements de vente en gros et les commerces de détail alimentaires (avant 13 heures).

En outre, sont uniquement concernés les établissements situés dans :

Une zone touristique internationale : ces zones remplissent 4 conditions cumulatives à savoir :

- présenter un rayonnement international en raison d'une offre de renommée internationale en matière commerciale ou culturelle ou patrimoniale ou de loisirs,
- être Desservies par des infrastructures de transports de forte importance,

- connaître une affluence exceptionnelle de clients résidant hors de France,
- bénéficier d'un flux important d'achats effectués par ces derniers.

L'emplacement des ZTI est fixé par arrêté après avis du maire ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées.

A titre illustratif, 10 ZTI ont été créés à Paris dont notamment les Champs-Élysées Montaigne et le Palais des Congrès.

Une zone touristique et commerciale : ces zones se caractérisent par une affluence conséquente de touristes ou par une offre commerciale importante.

Certaines gares : ne sont visées ici que les gares accueillant une affluence exceptionnelle de passagers.

Les gares concernées sont désignées par un arrêté interministériel.

Il s'agit par exemple de la gare de Paris Saint Lazare ou de la gare de Bordeaux Saint Jean.

En outre, il est important de préciser que la simple présence de l'entreprise au sein d'une de ces zones est insuffisante.

En effet, la zone doit également être couverte :

- soit par un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par un accord collectif de branche,
- soit par un accord conclu à un niveau territorial.

L'accord doit alors fixer :

- les contreparties mises en place par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants,
- les modalités de prise en charge du changement d'avis du salarié,
- la compensation financière du salarié.

Enfin, le travail le dimanche demeure soumis à la volonté du salarié.

L'employeur ne peut sanctionner son salarié qui refuse de donner son accord pour travailler le dimanche.

De la même manière, l'article L3132-3-1 du Code du travail précise que

*« le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi ».*

- Les dérogations préfectorales.

En vertu de l'article L3132-20 du Code du travail

*« lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciables au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet [...] un autre jour que le dimanche ».*

La demande motivée adressée au préfet doit alors être accompagnée :

- d'un accord fixant les contreparties accordées aux salariées,
- des accords écrits des salariés volontaires : le travail le dimanche ne peut donc pas être imposé aux salariés de l'entreprise.

L'autorisation est accordée pour une durée maximale de trois ans après avis du conseil municipal, de la chambre de métiers et de l'artisanat et des organisations employeurs et salariés intéressées.

Ces avis ne sont néanmoins pas requis en cas d'urgence dûment justifiée.

Dans ce cas, l'autorisation ne pourra excéder 3 dimanches.

Enfin, il convient de noter que les entreprises industrielles ne sont pas concernées par l'autorisation préfectorale.

En effet, pour ces dernières, un simple accord prévoyant la possibilité d'organiser le travail en continu pour raison économique et l'attribution du repos hebdomadaire par roulement suffit.

- Les dimanches du maire.

L'article L3132-26 prévoit la possibilité pour le maire, après avis des organisations employeurs et salariées intéressées, d'autoriser certains établissements de commerce de détail à supprimer le repos dominical.

Ces autorisations sont ponctuelles et ne peuvent dépasser 12 dimanches par an par branche d'activité.

En outre, la liste des dimanche désignés doit être arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante.

Chaque salarié privé de son repos dominical a droit à une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Le salarié doit également bénéficier d'un repos compensateur équivalent.

- Conclusion.

Tableau récapitulatif des dérogations au repos dominical				
	Accord collectif (ou équivalent) obligatoire	Autorisation nécessaire	Permanent temporaire ?	ou Autres
Les dérogations de droit	NON	NON	Permanent	RAS
Les dérogations établies sur un fondement géographique	OUI	NON	Dépend de la durée de l'accord (ou équivalent)	Volontariat du salarié
Les dérogations préfectorales	OUI	OUI	Temporaire : 3 ans max.	Volontariat du salarié
Les dimanches du maire	NON	OUI	Dimanches énumérés (Max 12/an)	Volontariat du salarié + Rémunération doublée

➤ **Les sanctions encourues par l'employeur pour non-respect du repos dominical**

L'employeur qui commet une infraction au repos dominical encourt 3 sanctions possibles.

Tout d'abord, le juge des référés peut prononcer la fermeture le dimanche de l'établissement concerné.

Le juge des référés peut alors être saisi en ce sens par :

- un syndicat,
- par une entreprise concurrente : précisons au passage que le non-respect du droit repos dominical par certains commerçants n'autorise pas ses concurrents à se soustraire à leur obligation au nom de la libre concurrence,
- par l'inspecteur du travail.

Ensuite, l'employeur peut être condamné au paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié privé de son repos dominical.

Enfin, l'employeur s'expose à des sanctions pénales.

En effet, toute infraction à la réglementation sur le repos dominical est passible d'une amende de 5ème classe prononcée autant de fois qu'il y a de salariés illégalement employés.