

5 RÈGLES DU TRAVAIL DU DIMANCHE

droit social

Le principe du repos dominical a fait l'objet de vifs débats au cours de l'année 2009 entre les partisans de la tradition et les progressistes. Quel est aujourd'hui l'état du droit applicable sur le travail du dimanche ?



PIERRE AUDIGUIER
avocat à la cour
paudiguier@dmd-avocats.com
www.dmd-avocats.com

1 RÉAFFIRMATION DU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL

Un employeur ne peut occuper un salarié plus de six jours par semaine, ce qui signifie que tout salarié a droit au minimum à un jour de repos hebdomadaire. L'article L 3132-3 du Code du travail réaffirme par ailleurs que « dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche » : le repos dominical reste donc la règle, même s'il existe désormais de nombreuses dérogations.

REPÈRE

L'article 34 de la convention collective de la restauration rapide fixe le repos hebdomadaire à deux jours consécutifs ; l'employeur peut sous certaines conditions demander au salarié de prendre ses jours de repos en décalé.

2 LES DÉROGATIONS PERMANENTES

Les entreprises dont le fonctionnement ou l'ouverture le dimanche est rendu nécessaire par les contraintes de l'activité ou les besoins du public bénéficient d'une dérogation de droit à la règle du repos dominical : le repos hebdomadaire est alors attribué par roulement aux salariés. Selon l'article R 3132-5 du Code du travail, sont notamment concernées par cette dérogation les activités suivantes : hôtels, cafés, restaurants, débits de boissons, consommation immédiate et restauration.

Par ailleurs, dans les entreprises dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 heures.

PRÉCISION

Il n'existe pas obligation légale de versement d'une rémunération majorée pour le travail du dimanche.

3 LES DÉROGATIONS DE DROIT DANS DES ZONES DÉTERMINÉES

Des dérogations de droit peuvent être accordées par le préfet, sur initiative du maire, dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans certaines zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. La mairie peut renseigner les commerçants sur les zones concernées par ces dérogations. À Paris, les zones concernées sont : une partie de la rue de Rivoli, du boulevard Saint-Germain, le Viaduc des Arts avenue Daumesnil, la place des Vosges, la rue des Francs-Bourgeois, la rue d'Arcole, l'avenue des Champs Élysées, le quartier de la butte Montmartre.

ATTENTION

Contrairement à ce qui avait été annoncé en 2009, la loi ne prévoit pas de contrepartie obligatoire pour les salariés contraints de travailler le dimanche dans ces zones ou communes.

4 LES DÉROGATIONS ACCORDÉES PAR AUTORISATION ADMINISTRATIVE ET LES PUCE

L'article L 3132-20 du Code du travail énonce : « lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement (...) »

Par ailleurs, dans les « périmètres d'usage de consommation exceptionnel », dits PUCE, le repos hebdomadaire peut être donné, après autorisation administrative, par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services caractérisés par des habitudes de consommation dominicale et l'importance de la clientèle.

ATTENTION

Le travail du dimanche repose dans ce cas sur la base du volontariat et l'employeur doit prévoir des contreparties : repos compensateur, majoration de salaire, etc.

5 LES DÉROGATIONS CONVENTIONNELLES ET LA RÈGLE DES CINQ DIMANCHES PAR AN

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif peut prévoir d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques, et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement. Le maire peut par ailleurs autoriser certains commerces à ouvrir cinq dimanches par an pour tenir compte de l'affluence exceptionnelle sur une période ou à une date déterminée (dimanche avant Noël, fêtes, etc.).

PRÉCISION

Dans ce dernier cas, chaque salarié perçoit une rémunération au moins égale au double de rémunération normalement due pour une durée équivalente et bénéficie d'un repos compensateur équivalent en temps.

Addendum à l'article du n°10 de FS : la convention collective de la restauration rapide fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 130 heures par salarié et les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel peuvent représenter jusqu'à 20 % de la durée du travail ; les limites légales énoncées dans l'article s'appliquent néanmoins aux entreprises ne relevant pas de cette convention collective.