

**MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTE**  
**CONCOURS D'ACCES AU CYCLE PREPARATOIRE**  
**AU CONCOURS INTERNE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

**MARDI 15 MARS 2011**

1<sup>ère</sup> épreuve : de 9 H 00 à 13 H 00

**REDACTION D'UNE NOTE DE SYNTHESE SUR UN DOSSIER**  
(durée : 4 heures – coefficient 2)

Votre directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) doit intervenir devant les employeurs d'une zone touristique. Il vous demande de lui préparer une note faisant le point sur la question du travail dominical.

*Il est rappelé aux candidats que leur copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.*

**Liste des documents (46 pages) :**

- 1 : Genèse de la loi sur le repos dominical (1 page)**  
Pages 1
- 2 : Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers (4 pages)**  
Page 2 à 5
- 3 : Le travail du dimanche en 2008 – étude de la DARES (2pages)**  
Page 6 à 7
- 4 : Environ 10% des salariés européens travaillent habituellement le dimanche (2 pages)**  
Page 8 à 9
- 5 : Le travail le dimanche en Italie (1 page)**  
Page 10
- 6 : Le travail le dimanche en droit anglais (1 page)**  
Page 11
- 7 : Le repos et le travail dominical en droit social espagnol (1 page)**  
Page 12
- 8 : Le travail du dimanche (5 pages)**  
Page 13 à 17
- 9 : Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires (3 pages)**  
Page 18 à 20
- 10 : Décret n° 2009-1134 du 21 septembre 2009 portant diverses dispositions relatives au repos dominical des salariés (2 pages)**  
Page 21 à 22
- 11 : Circulaire n°DGT/20 du 31 août 2009 portant application de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 et annexe « Les Périmètre d'Usage de Consommation Exceptionnel (PUCE) » (13 pages)**  
Page 23 à 35
- 12 : Cour de cassation, chambre sociale, 10 mars 2010 pourvoi n° 08-17044 (1 page)**  
Page 36
- 13 : Cour de cassation, chambre criminelle, 16 mars 2010, pourvoi n° 09-82198 (2 pages)**  
Pages 37 à 38
- 14 : Cour de cassation, chambre criminelle, 16 mars 2010, pourvoi n° 08-88418 (4 pages)**  
Pages 39 à 42
- 15 : Cour de cassation, chambre sociale, 16 juin 2010, pourvoi n° 09-11214 (2 pages)**  
Pages 43 à 44
- 16 : Cour de cassation, chambre sociale, 13 juin 2007, pourvoi n° 06-18336 (2 pages)**  
Pages 45 à 46

# Le dimanche, j'y tiens !

www.travail-dimanche.com

Le site du Collectif des Amis du Dimanche

Accueil Les news Les dossiers chauds Références Dossier législatif Humour Tribune Les videos  
 Accueil » Références » L'origine du repos dominical

## Origine du repos dominical

21-08-2006

Index de l'article
Origine du repos dominical
Genèse de la loi sur le repos dominical
Le repos dominical, histoire brève
L'avènement des loisirs
Dimanche et révolution



### Genèse de la loi sur le repos dominical

Source : Libération du jeudi 20 juillet 2006, titre "Le retour du travail le dimanche ?"

**A l'occasion des 100 ans de la loi de 1906 instaurant le repos dominical, l'historien Robert Beck revient sur sa genèse et sa remise en cause récurrente.**

Il y a cent ans, le 13 juillet 1906, la loi sur le repos hebdomadaire était promulguée. Elle accorde aux salariés de l'industrie et du commerce un repos de 24 heures après 6 jours de travail. L'article 2 de la loi fixe ce repos hebdomadaire au dimanche. Robert Beck, auteur d'"Histoire du dimanche : de 1700 à nos jours" (Les Editions de l'Atelier, 1997) et professeur au Centre d'histoire de la ville moderne et contemporaine (CEHVI) à l'université de Tours, revient sur la loi de 1906 et son devenir.

#### En 1906, instaurer le dimanche comme jour de repos n'est pas nouveau... Qu'apporte de plus cette loi ?

A partir de la loi de 1906, le congé du dimanche n'a plus rien de religieux. Une «loi pour la sanctification du dimanche» avait effectivement été promulguée en 1814, mais elle était tombée en désuétude puis définitivement abolie par une loi de 1880. En 1906, on réinvente le dimanche dans une perspective laïque. La loi repose sur deux valeurs nouvelles, inventées au XIXe siècle : le repos et la famille. Dans les entreprises ou les secteurs où le travail du dimanche est la règle, les salariés sont usés et donc plus souvent exemptés de service militaire. Or, à cette époque, les gouvernements ne peuvent prendre le risque d'armées dépeuplées. Le sujet de la fatigue apparaît alors. Comme celui de la dépression, qu'on appelle encore mélancolie, ou de la tuberculose et de l'alcoolisme ouvrier, considérés comme deux fléaux. La préoccupation de la famille, elle, rejoint une vieille inquiétude des élites : comment le peuple vit-il son temps libre ? On attribue alors un rôle capital à la femme, qui doit préparer un bon foyer à son mari... et lui faire perdre l'envie d'aller au troquet. Le mouvement ouvrier lui-même entre dans ce discours : en 1912, des affiches de la CGT pour la «semaine anglaise», dont le samedi après-midi et le dimanche sont fériés, montrent une vie familiale idyllique où des enfants cueillent des fleurs avec leurs parents...

Autre point souvent méconnu : ce ne sont pas les ouvriers qui ont porté la loi de 1906. A cette époque, ils avaient déjà bien souvent obtenu le congé hebdomadaire dans les usines ou les ateliers. En fait, c'est le mouvement des employés du commerce, né dans les années 1890 avec les grands magasins, qui s'est mobilisé. L'espérance de vie se limitait à moins de 40 ans chez 45% des employés et des coiffeurs. Ils organisent des manifestations, soutenues par la CGT et le mouvement ouvrier, et rassemblent par exemple 3.000 personnes à Bordeaux. C'est finalement sous la pression de la rue que le Sénat vote la loi de 1906, première victoire sociale des employés.

#### Mais la France est à la traîne...

Elle est l'avant-dernier pays européen à introduire le repos hebdomadaire. L'Italie le fera en 1907. En Angleterre, au contraire, le samedi après-midi et le dimanche fériés sont introduits dès le deuxième tiers du XIXe siècle. Ce n'est pas par hasard que «week-end» est un mot anglais...

Notons aussi qu'en France les domestiques et les travailleurs agricoles sont exclus de la loi de 1906. Le repos dominical s'imposera en fait définitivement après la Première Guerre mondiale. La journée de 8 heures est introduite en 1919 : en permettant aux ouvriers de faire leurs courses en semaine, elle va consolider le repos dominical. En 1936, avec la semaine de 40 heures, le dimanche va commencer son entrée dans le «week-end»... Même si les 40 heures sont en réalité assez théoriques : dans les années 50, les ouvriers travaillent encore 46 ou 47 heures en moyenne par semaine. On est en plein dans les Trente Glorieuses et les entreprises ont besoin de main-d'oeuvre. Il faudra attendre la fin des années 60 et la crise économique des années 70 pour que le week-end s'impose vraiment.

#### Jusqu'à la remise en cause du dimanche chômé aujourd'hui ?

Encore une fois, la question se joue plus dans le commerce que dans l'industrie. Un discours néolibéral, qui porte une régression des acquis sociaux, rencontre une attente d'une certaine clientèle, essentiellement parisienne. C'est peut-être dû à la structure familiale (il y a plus de célibataires à Paris), au niveau de vie plus élevé ou à un mode de vie plus consumériste. Peut-être aussi à une sorte de vide. Aller dans un magasin le dimanche marque, d'une certaine manière, la fin de sociabilités personnelles.

Mais contrairement à ce qu'on entend ici ou là, on ne peut pas parler de désacralisation du dimanche. La preuve : les activités du samedi ménage, bricolage sont différentes de celles du dimanche : on regarde la télévision, les repas sont plus longs... Et une vieille activité dominicale a demeuré malgré les vicissitudes historiques : la promenade. En 1906, on lui attribuait des bienfaits pour la santé morale et physique de l'ouvrier. Elle avait aussi le mérite d'éviter les dépenses inutiles.

**Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire  
en faveur des employés et ouvriers**

JO. 14 juillet 1906 p. 4831

Le Sénat et la Chambre des députés ont adopté,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article 1<sup>er</sup>.** Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier dans un établissement industriel ou commercial ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit public ou privé, laïque ou religieux, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minima de vingt-quatre heures consécutives.

**Article 2.** Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Toutefois, lorsqu'il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné, soit constamment, soit à certaines époques de l'année seulement, ou bien :

- a) un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
- b) du dimanche au lundi midi ;
- c) le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- d) par roulement à tout ou partie du personnel.

Des autorisations nécessaires devront être demandées et obtenues, conformément aux prescriptions des articles 8 et 9 de la présente loi.

**Article 3.** Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les établissements appartenant aux catégories suivantes :

- 1° fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- 2° hôtels, restaurants et débits de boissons ;
- 3° débits de tabac et magasins de fleurs naturelles ;
- 4° hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraites et d'aliénés, dispensaires, maisons de santé, pharmacies, drogueries, magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux ;
- 5° établissements de bains ;
- 6° entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, musées et exposition ;
- 7° entreprises de location de livres, de chaises, de moyens de locomotion ;
- 8° entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice ;
- 9° entreprises de transport par terre autres que les chemins de fer, travaux de chargement et de déchargement dans les ports débarcadères et stations ;
- 10° industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ;

11° industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.

Un règlement d'administration publique énumérera la nomenclature des industries comprises dans les catégories figurant sous les numéros 10 et 11, ainsi que les autres catégories d'établissements qui pourront bénéficier du droit de donner le repos hebdomadaire par roulement.

Un autre règlement d'administration publique déterminera également des dérogations particulières au repos des spécialistes occupés dans les usines à feu continu, telles que hauts fourneaux.

**Article 4.** En cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire pourra être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents. Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux ouvriers de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Dans cette seconde entreprise, chaque ouvrier devra jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

**Article 5.** Dans tout établissement qui aura le repos au même jour pour tout le personnel, le repos hebdomadaire pourra être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage et à la visite des transmissions, au nettoyage des locaux industriels, magasins ou bureaux, ainsi que pour les gardiens et concierges.

Dans les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, le repos pourra être donné le dimanche après-midi, avec un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'une autre après-midi pour les employés âgés de moins de vingt et un ans et logés chez leurs patrons et, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière pour les autres employés.

Dans les établissements occupant moins de cinq ouvriers ou employés et admis à donner le repos par roulement, le repos d'une journée par semaine pourra être remplacé par deux repos d'une demi-journée, représentant ensemble la durée d'une journée complète de travail.

Dans tout établissement où s'exerce un commerce de détail et dans lequel le repos hebdomadaire aura lieu le dimanche, ce repos pourra être supprimé lorsqu'il coïncidera avec un jour de fête locale ou de quartier désigné par un arrêté municipal.

**Article 6.** Dans toutes les catégories d'entreprises où les intempéries déterminent des chômages, les repos forcés viendront en cours de chaque mois, en déduction des jours de repos hebdomadaire.

Les industries de plein air, celles qui ne travaillent qu'à certaines époques de l'année, pourront suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an.

Celles qui emploient des matières périssables, celles qui ont à répondre, à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, et qui ont fixé le repos hebdomadaire au même jour pour tout le personnel, pourront également suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an. Mais pour ces deux dernières catégories d'industrie, l'employé ou l'ouvrier devra jouir d'au moins deux jours de repos par mois.

**Article 7.** Dans les établissements soumis au contrôle de l'État, ainsi que dans ceux où sont exécutés les travaux pour le compte de l'État et dans l'intérêt de la défense nationale, les ministres intéressés pourront suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an.

**Article 8.** Lorsqu'un établissement quelconque voudra bénéficier de l'une des exceptions prévues au paragraphe 2 de l'article 2, il sera tenu d'adresser un demande au préfet de département.

Celui-ci devra demander d'urgence les avis du conseil municipal, de la chambre de commerce de la région et des syndicats patronaux et ouvriers intéressés de la commune. Ces avis devront être donnés dans le délai d'un mois.

Le préfet statuera par un arrêté motivé qu'il notifiera dans la huitaine.

L'autorisation accordée à un établissement devra être étendue aux établissements de la même ville faisant le même genre d'affaires et s'adressant à la même clientèle.

**Article 9.** L'arrêté préfectoral pourra être déferé au Conseil d'État, dans la quinzaine de sa notification aux intéressés.

Le Conseil d'État statuera dans le mois qui suivra la date de recours, qui sera suspensif.

**Article 10.** Des règlements d'administration publique organiseront le contrôle des jours de repos pour tous les établissements que le repos hebdomadaire soit collectif ou qu'il soit organisé par roulement

Ils détermineront également les conditions du préavis qui devra être adressé à l'inspecteur du travail par le chef de tout établissement qui bénéficiera des dérogations.

**Article 11.** Les inspecteurs et inspectrices du travail sont chargés, concurremment avec tous les officiers de police judiciaire, de constater les infractions à la présente loi.

Dans les établissements soumis au contrôle du ministre des travaux publics, l'exécution de la loi est assurée par les fonctionnaires chargés de ce contrôle, placés à cet effet sous l'autorité du ministre du commerce et de l'industrie. Les délégués mineurs signalent les infractions sur leur rapport.

**Article 12.** Les contraventions sont constatées dans des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire.

Ces procès-verbaux sont dressés en double exemplaire, dont l'un est envoyé au préfet du département et l'autre déposé au parquet.

**Article 13.** Les chefs d'entreprises, directeurs ou gérants qui auront contrevenu aux prescription de la présente loi et des règlements d'administration publique relatifs à son exécution, seront poursuivis devant le tribunal de simple police et passibles d'une amende de cinq à quinze francs (5 à 15 fr.)

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes occupées dans des conditions contraires à la présente loi, sans toutefois que le maximum puisse dépasser cinq cents francs (500 fr.)

**Article 14.** Les chefs d'entreprise seront civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs ou gérants.

**Article 15.** En cas de récidive, le contrevenant sera poursuivi devant le tribunal correctionnel et puni d'une amende de seize à cent francs. (16 à 100 fr).

Il y a récidive lorsque dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une contravention identique.

En cas de pluralité de contraventions entraînant ces peines de la récidive, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions, sans toutefois que le maximum puisse dépasser trois mille francs (3 000 fr.).

**Article 16.** Est puni d'une amende de cent à cinq cent francs (100 à 500 fr.) quiconque aura mis obstacle à l'accomplissement du service d'un inspecteur.

En cas de récidive dans les délais spécifiés à l'article précédent, l'amende sera portée de cinquante à mille francs (500 à 1 000 fr.)

L'article 463 du code pénal est applicable aux condamnations prononcées en vertu de cet article et des articles 13, 14 et 15.

**Article 17.** Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux employés et ouvriers des entreprises de transport par eau, non plus qu'à ceux des chemins de fer, dont les repos sont réglés par des dispositions spéciales.

**Article 18.** Sont abrogées les dispositions des articles 5 et 7 de la loi du 2 novembre 1892 en ce qui touche le repos hebdomadaire.

Les dérogations prévues à l'article 4 et au premier paragraphe de l'article 5 de la présente loi ne sont pas applicables aux enfants de moins de dix-huit ans et aux filles mineures.

Les dérogations prévues au paragraphe 3 de l'article 5 ne sont pas applicables aux personnes protégées par la loi du 2 novembre 1892.

Un règlement d'administration publique établira la nomenclature des industries particulières qui devront être comprises dans les catégories générales énoncées à l'article 6 de la présente loi en ce qui concerne les femmes et les enfants.

La présente loi, délibérée et adoptée par le Sénat et la Chambre des députés, sera exécutée comme loi de l'État.

Fait à Paris, le 13 juillet 1906

A. FALLIERES

Par le Président de la République  
le ministre du commerce, de l'industrie  
Et du travail  
GASTON DOUMERGUE.

Le président du conseil,  
garde des sceaux, ministre de la justice.  
F. SARRIEN



Semaine Sociale Lamy - 2009

Actualités TRAVAIL DOMINICAL

## Le travail du dimanche en 2008

Après la loi du 10 août 2009 sur le travail du dimanche (Semaine sociale Lamy n° 1410, p. 2), la Dares fait opportunément le point sur le travail du dimanche en 2008. 28 % des salariés sont concernés, principalement des employés travaillant dans le secteur des services.

### TOUR D'HORIZON

En 2008, le travail dominical concerne près de 6,5 millions de salariés, ce qui correspond à des habitudes ou contraintes de 28 % des salariés. Dans plus de la moitié des cas, l'activité dominicale reste cependant occasionnelle. 2,8 millions de salariés travaillent de manière habituelle le dimanche, soit 12 % des salariés. Plus de la moitié du travail habituel le dimanche est réalisé par des employés de la boulangerie, des hôtels-café-restaurants, des loisirs, de la santé, des transports, de la police et de l'armée, activités qui n'emploient que 16 % de l'ensemble des salariés.

### Protection et sécurité des personnes et des biens

Les agents assurant la protection et la sécurité des personnes et des biens sont nombreux à travailler le dimanche : plus d'un tiers des militaires et des gendarmes travaillent habituellement le dimanche et la moitié occasionnellement. De même, 69 % des pompiers travaillent de manière habituelle le dimanche et 28 % occasionnellement, ceux qui ne travaillent jamais le dimanche restant une exception. Pour assurer la sécurité intérieure, 46 % des inspecteurs, officiers et agents de police poursuivent habituellement leur activité le dimanche, et 35 % occasionnellement. De même 45 % des agents civils de sécurité et de surveillance sont habituellement au travail le dimanche, et 28 % occasionnellement. Les surveillants de l'administration pénitentiaire sont également coutumiers du travail dominical, les prisons fonctionnant sans interruption : 62 % travaillent habituellement le dimanche et 24 % occasionnellement.

### Permanence des services de santé

La santé est un domaine où la permanence du service est essentielle. 38 % des secteurs de la santé travaillent habituellement le dimanche et 20 % occasionnellement. Les deux tiers des aides soignants, plus de la moitié des infirmiers en soins généraux salariés et le quart des médecins hospitaliers et des internes travaillent le dimanche. Au total, ce sont 45 % des salariés exerçant une profession médicale qui travaillent régulièrement le dimanche et 23 % occasionnellement.

### Continuité de la vie sociale

Les cafés, les hôtels, les restaurants, mais aussi les boulangeries et pâtisseries, sont souvent ouverts le dimanche. Ainsi, la moitié des serveurs, 54 % des employés de l'hôtellerie, 43 % des cuisiniers et commis de cuisine travaillent habituellement le dimanche. Plus de la moitié des ouvriers et apprentis de la boulangerie sont également dans ce cas. La continuité de la vie sociale passe aussi par le maintien des transports. Hôtesse et stewards, conducteurs de véhicules de transport en commun, chauffeurs de taxi salariés, mais aussi contrôleurs des transports sont des habitués du travail dominical. Plus d'un tiers travaille habituellement le dimanche et plus d'un autre tiers occasionnellement. En outre, pour assurer le ravitaillement des automobilistes et autres conducteurs en carburant, près des trois quarts des pompistes et gérants salariés de stations-service assurent leur service de façon habituelle le dimanche. Pour permettre l'accès aux activités culturelles et de loisir, les animateurs socioculturels et de loisirs, les moniteurs sportifs, les artistes, les ouvriers, techniciens et assistants des spectacles vivants et audiovisuels sont nombreux à travailler le dimanche : 24 % travaillent habituellement le dimanche et 30 % occasionnellement. Au total, en 2008, les proportions de salariés travaillant habituellement le dimanche sont de 26 % dans le secteur de services aux particuliers, de 21 % dans le secteur des transports et de 6 % dans le commerce.

Ceux qui travaillent occasionnellement le dimanche sont respectivement 16 %, 19 % et 20 %.

### Catégories professionnelles concernées

Parce que le travail du dimanche est lié en premier lieu aux activités de service, les métiers salariés concernés par le travail habituel le dimanche sont avant tout des métiers d'employé : 8 % des employés travaillent habituellement le dimanche. Les cadres sont les plus épargnés, 7 % d'entre eux travaillent habituellement le dimanche. Les ouvriers, massivement salariés dans l'industrie, restent assez protégés du travail habituel le dimanche : seuls 9 % sont dans ce cas.

### La progression du travail le dimanche

Le travail habituel le dimanche progresse depuis le début des années 2000. La part des salariés travaillant habituellement ou occasionnellement le dimanche a augmenté tendanciellement depuis le début des années quatre-vingt-dix. Les changements de méthodologie dans les sources statistiques mobilisées conduisent à distinguer deux sous-périodes (1990-2002 et 2002-2008), pour lesquelles les chiffres ne sont pas directement comparables.

Entre 1990 et 1999, la proportion de salariés travaillant habituellement le dimanche est restée stable, un peu en dessous de 6 %. Elle a commencé à croître en 2000, pour atteindre 7,5 % en 2002. Sur cette courte période, 2000-2002, il semble que le travail « habituel » se soit substitué au travail « certains dimanches seulement », la part totale de salariés travaillant le dimanche restant, quant à elle, stable à 25 %.

La proportion de salariés travaillant habituellement le dimanche a continué d'augmenter régulièrement depuis 2002 : elle est passée d'un peu plus de 10 % en 2002 à un peu plus de 12 % en 2008. Sur la même période, le travail occasionnel le dimanche est resté stable. Au total, la proportion de salariés travaillant occasionnellement ou habituellement le dimanche a donc continué aussi d'augmenter, passant de 25,4 % à 27,7 %. Entre 2002 et 2008, le travail habituel du dimanche a augmenté dans les secteurs traditionnellement les plus utilisateurs de travail dominical : la proportion de salariés travaillant habituellement le dimanche est ainsi passée de 18,5 % à 20,7 % dans les transports, de 34,2 % à 38,1 % dans les activités relatives à la santé, ou encore de 19,6 % à 23,1 % dans l'action sociale. En revanche, le recours au travail dominical est plutôt resté stable dans les secteurs qui y avaient peu recours.

### Les risques d'accidents

Les salariés travaillant le dimanche sont plus nombreux à déclarer un risque d'accident (ou d'agression pour ceux qui sont en contact avec le public au cours de leur travail : salariés de la santé et du social, policiers, employés de commerce et chauffeurs), même s'ils ne signalent pas plus souvent avoir subi un accident au cours de l'année écoulée. Ils sont également plus nombreux à déclarer des pénibilités physiques. Ceux qui travaillent habituellement le dimanche sont plus nombreux à cumuler des contraintes avec une faible autonomie dans leur travail.

### LE TRAVAIL DOMINICAL OCCASIONNEL

Comme le travail habituel, le travail occasionnel du dimanche répond aux nécessités d'assurer la permanence des services de santé et de sécurité de personnes ainsi qu'une certaine continuité de la vie sociale. Mais il répond aussi à une autre logique : il est ainsi davantage le fait des professions qui peuvent organiser une partie de leur temps de travail comme elles

le souhaitent. Au total, ce sont donc plutôt des personnes occupant des fonctions de cadre qui travaillent occasionnellement le dimanche : 24 % des cadres, contre 15 % des employés et 10 % des ouvriers. L'organisation de leur travail en dehors des horaires de cours étant à leur discrétion, la moitié des enseignants du supérieur travaille occasionnellement le dimanche, de même qu'un tiers des professeurs agrégés et certifiés (ils sont respectivement 10 % et un quart à travailler habituellement le dimanche). Un quart des instituteurs, des professeurs des écoles et des enseignants des collèges et lycées professionnels travaille également occasionnellement le dimanche, 17 % le font habituellement.

Dans le commerce non alimentaire, compte tenu de la législation réglementant le travail du dimanche jusqu'au 10 août 2009, celui-ci reste occasionnel : 24 % des employés du commerce, hors commerce alimentaire, travaillent occasionnellement le dimanche, et 11 % habituellement. De même, 26 % des professions intermédiaires et cadres de l'exploitation des magasins de vente travaillent occasionnellement le dimanche, 5 % habituellement.

#### LE TRAVAIL DU SAMEDI

Rares sont les salariés qui travaillent le dimanche mais pas le samedi. Le travail le samedi est bien plus répandu que le travail le dimanche, sans pour autant être la norme : 27 % des salariés travaillent habituellement le samedi, 22 % occasionnellement. La presque totalité des salariés qui travaillent habituellement le dimanche travaillent également habituellement le samedi : c'est le cas de 96 % d'entre eux en 2008.

Les salariés qui travaillent occasionnellement le dimanche travaillent également le samedi : pour plus des deux tiers occasionnellement et pour plus d'un quart habituellement. En revanche, à peine un tiers des salariés qui ne travaillent jamais le dimanche travaille le samedi, la moitié d'entre eux de façon occasionnelle, l'autre moitié de façon habituelle.

Le travail de nuit est plus rare, mais il concerne en premier lieu les salariés qui travaillent le dimanche. Les mêmes mécanismes sont probablement en partie à l'œuvre : assurer la permanence des services de sécurité, de santé, dans une moindre mesure celle des transports. Les salariés qui travaillent habituellement le dimanche sont bien plus nombreux que la moyenne à travailler habituellement de nuit (36 %, contre 7 %) et ceux qui travaillent occasionnellement le dimanche sont bien plus nombreux que la moyenne à travailler occasionnellement la nuit (29 %, contre 8 %).

#### Caractéristiques des salariés travaillant le dimanche (en pourcentage)

	Salariés travaillant le dimanche		
	habituellement	occasionnellement ou habituellement	Ensemble des salariés
Sexe			
Homme	46,7	52,8	51,4
Femme	53,3	47,2	48,6
Âge			
15 à 29 ans	24,7	21,7	21,5
30 à 39 ans	28,1	28,5	26,9
40 à 49 ans	26,4	28,2	27,8
50 ans et plus	20,8	21,6	23,8
Diplôme			
Supérieur au baccalauréat	27,9	33,7	30,8
Baccalauréat ou équivalent	19,7	20,0	19,2
CAP, BEP ou équivalent	28,4	25,4	26,0
BEPC, sans diplôme	24,0	20,9	24,0
Employeur			
État et collectivités locales	38,2	36,4	24,3
Autre	61,8	63,6	75,7
Effectif total (en milliers)	2 820	6 440	23 250

Lecture : en 2008, 53,3 % des salariés qui travaillent habituellement le dimanche sont des femmes, alors que les femmes représentent 48,6 % de l'ensemble des salariés. Champ : salariés, actifs occupés au sens du BIT, France métropolitaine.

La récupération des données est soumise au respect de la Charte d'utilisation et des Conditions générales d'abonnement en particulier les dispositions relatives à l'utilisation du service Lamylne dont vous reconnaissez avoir pris connaissance et souscrire aux dispositions. Vous vous engagez à n'utiliser les données et documents que pour les besoins de votre activité professionnelle, dans le strict respect des droits de propriété intellectuelle détenus par Wolters Kluwer France ou par des tiers.

# Environ 10 % des salariés européens travaillent habituellement le dimanche

8

Document n° 4.

Reference: STAT/02/83 Date: 12/07/2002

HTML: EN FR DE

PDF: EN FR DE

DOC: EN FR DE

STAT/02/83 12 juillet 2002

L'emploi dans l'UE

## Environ 10 % des salariés européens travaillent habituellement le dimanche

Le travail régulier le week-end concerne davantage les femmes que les hommes

En 2000, dans l'UE, environ 25 % de femmes salariées et plus de 20 % d'hommes travaillaient régulièrement<sup>1</sup> le samedi. La proportion de femmes et d'hommes travaillant généralement le dimanche était, quant à elle, de 10 %.

Les pourcentages de salariés travaillant habituellement le samedi dans l'UE étaient presque identiques en 1992 et en 2000: plus de 20 % pour les hommes et environ 25 % pour les femmes. En ce qui concerne le travail régulier du dimanche, le pourcentage de salariés concernés était passé de 8,8 % pour les deux sexes en 1992 à 9,9 % pour les hommes et 10,7 % pour les femmes en 2000.

Si on se réfère aux personnes travaillant occasionnellement le week-end dans l'UE, en 2000, le pourcentage d'hommes et de femmes travaillant parfois<sup>2</sup> le samedi atteignait respectivement 25,2 % et 16,8 %. Par ailleurs, 16,6 % d'hommes et 11,8 % de femmes travaillaient parfois le dimanche.

En 2000, au niveau de l'UE, le travail régulier le week-end concernait davantage les femmes que les hommes. C'était également la tendance observée, au niveau national, dans onze pays pour le travail du samedi et dans dix pays pour le travail du dimanche. En revanche, les hommes travaillaient plus souvent occasionnellement ces deux jours-là dans l'ensemble des pays, à l'exception de la Belgique où la situation était inverse le dimanche.

Ces informations, tirées des dernières analyses des résultats de l'enquête communautaire sur les forces de travail en 2000, sont publiées<sup>3</sup> aujourd'hui par Eurostat, l'Office statistique des Communautés européennes à Luxembourg.

## Le travail régulier le week-end est peu fréquent en Belgique

Le travail régulier du samedi concernait plus d'un quart des salariés des deux sexes en Espagne et en Italie, des femmes au Danemark, aux Pays-Bas et en Autriche et des hommes au Royaume-Uni et en Grèce. Au Danemark et en Suède, plus de 20 % des salariées travaillaient habituellement le dimanche, alors que le pourcentage maximal relevé pour les hommes était de 15 % au Danemark.

La Belgique affichait de faibles pourcentages de travail régulier le week-end: 5 % le samedi et moins de 2 % le dimanche, à la fois pour les hommes et les femmes. On observait néanmoins une proportion relativement élevée de salariés travaillant parfois le week-end (samedi: 27 %; dimanche: 20 %, pour les hommes et les femmes). L'absence quasi-totale de différence entre hommes et femmes constituait une autre spécificité de la Belgique.

Le Luxembourg et la Suède enregistraient par contre les écarts les plus importants entre hommes et femmes respectivement pour le travail du samedi (hommes: 12 %; femmes: 22 %) et du dimanche (hommes: 13 %; femmes: 21 %). En ce qui concerne le travail occasionnel le week-end, le Royaume-Uni présentait l'écart entre sexes le plus large et une situation inverse (samedi, hommes: 42 %, femmes: 25 %; dimanche, hommes: 33 %, femmes: 19 %).

## Hôtels et restaurants, santé et distribution: les principaux secteurs où l'on travaille le

### week-end

La proportion la plus élevée de salariés travaillant le week-end était enregistrée dans le secteur des hôtels et restaurants. En 2000, dans l'UE, plus de la moitié des femmes et plus de deux tiers des hommes employés dans ce secteur travaillaient habituellement le samedi. Le travail régulier du samedi était également courant dans le secteur de la distribution (la moitié des femmes, un tiers des hommes) ainsi que dans le domaine de la santé, l'agriculture et le

transport (environ 30 % des salariés des deux sexes). L'enseignement affichait aussi un pourcentage important, mais uniquement dans les pays où des cours sont dispensés le samedi.

Le secteur des hôtels et restaurants enregistrait également les pourcentages les plus élevés pour le travail du dimanche: 60 % des femmes et plus de 70 % des hommes employés dans cette branche travaillaient au moins de façon occasionnelle ce jour-là. La santé arrivait en deuxième position (la moitié des femmes et des hommes); les pourcentages étaient ensuite nettement plus faibles pour les autres secteurs.

**Pourcentage des salariés travaillant le week-end en 2000**

	Samedi		Dimanche					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
	Habituel.	Parfois	Habituel.	Parfois	Habituel.	Parfois	Habituel.	Parfois
<b>UE15</b>	<b>21,3</b>	<b>25,2</b>	<b>24,2</b>	<b>16,8</b>	<b>9,9</b>	<b>16,6</b>	<b>10,7</b>	<b>11,8</b>
Belgique	4,2	27,2	5,4	27,1	1,8	19,9	1,9	20,1
Danemark	19,5	23,5	26,6	14,9	14,8	19,3	20,3	12,1
Allemagne*	16,6	21,6	21,9	12,3	9,1	11,6	10,0	7,5
Grèce	25,0	26,1	21,5	19,2	8,2	18,8	5,4	13,1
Espagne**	27,6	5,5	30,3	4,8	11,9	3,7	11,4	3,1
France	17,6	31,5	23,6	22,5	6,6	20,7	6,8	16,8
Irlande*	22,3	35,5	19,8	24,4	10,9	18,4	9,8	16,0
Italie	28,7	24,7	31,7	15,2	7,4	13,3	5,7	9,2
Luxembourg**	11,6	27,4	21,7	16,7	5,3	15,8	6,7	10,0
Pays-Bas	24,3	18,9	29,1	12,2	13,7	10,8	17,7	8,9
Autriche	20,2	26,0	26,1	18,7	12,1	14,2	10,8	9,9
Portugal	21,4***	:	19,2***	:	9,4***	:	9,7***	:
Finlande	17,8	13,4	21,6	12,1	12,6	10,4	14,6	8,8
Suède	13,4	21,1	23,2	16,3	13,2	18,6	21,0	14,7
Royaume-Uni	25,4	41,8	23,8	25,5	13,1	33,0	14,1	19,1

(\*) Données de 1997

(\*\*) Données de 1998

(\*\*\*) "Habituellement" + "Parfois": pas de ventilation disponible

Source: Enquête communautaire sur les forces de travail

Les salariés travaillant "habituellement" ou "régulièrement" le week-end sont les personnes qui ont travaillé le samedi ou le dimanche au moins à deux occasions au cours de la période de référence de quatre semaines précédant l'enquête.

Les salariés travaillant "parfois" ou "occasionnellement" le week-end sont les personnes qui ont travaillé le samedi ou le dimanche à une occasion au cours de cette période de quatre semaines.

**Eurostat, Statistiques en bref, Population et conditions sociales, n° 14/2002 "Les femmes et les hommes travaillant le week-end et leur situation familiale".**

## Document n° 5



Semaine Sociale Lamy - 2008

## Le travail le dimanche en Italie

Auteur : Marie Hascoët, Attachée temporaire à l'enseignement et à la recherche à l'Université Paul-Cézanne, Faculté de droit et de sciences politiques, Centre de droit social (EA 901)

Culturellement, s'agissant de l'Italie, on aurait pu penser que l'influence religieuse aurait conduit à l'interdiction totale du travail dominical ; il en va cependant différemment. Il est vrai que le législateur italien a transposé les directives communautaire sur l'aménagement du temps de travail(1). Ainsi, le décret législatif du 8 avril 2003(2), successivement modifié, régit, notamment, la législation sur le travail le dimanche. Le décret législatif italien se rapproche de la loi au sens du droit français. Signalons deux points de divergence avec le droit du travail français : tout d'abord, en Italie, la durée hebdomadaire du temps de travail est de 40 heures(3). Ensuite, la Constitution de la République italienne(4) garantit elle-même aux travailleurs trois formes différentes de repos : le repos journalier, le repos hebdomadaire et enfin le repos annuel, ce que nous appelons les congés payés. Toute disposition qui aurait pour objet de réduire ou supprimer un de ces repos, serait illégitime.

1  
**LE PRINCIPE**  
 C'est l'article 9 du décret législatif du 8 avril 2003, codifié dans le Code civil italien(5), qui régit le repos hebdomadaire. Il faut savoir qu'en Italie, il n'existe pas de Code du travail(6) et c'est le Code civil qui régit les litiges relatifs au droit du travail. Le législateur italien prévoit ainsi que le « *travailleur bénéficie tous les 7 jours d'une période de repos d'au moins 24 heures consécutives, qui de manière générale, coïncide avec le dimanche [...]* ». Le décret législatif n'impose donc pas que le jour de repos hebdomadaire soit le dimanche ; il est simplement précisé que « *de manière générale* », le jour de repos hebdomadaire coïncide avec le dimanche. Le législateur italien laisse donc, comme à son habitude, une grande autonomie à la négociation collective ainsi qu'au juge. Cette méthode n'est pas spécifique à la législation sur le travail dominical. En effet, dans la majorité des cas, les décrets législatifs italiens sont très vagues et c'est la négociation collective et les juges qui apportent les précisions nécessaires à l'application de celui-ci ; parfois, la négociation collective et les juges se positionnent d'ailleurs en contradiction avec les termes du décret législatif.

2  
**LES DÉROGATIONS**  
 Le décret législatif de 2003 prévoit également, de façon explicite, que dans certains secteurs, et notamment dans celui de l'industrie, le repos hebdomadaire de 24 heures peut être fixé un jour différent que le dimanche. Par exemple, pour les activités industrielles dont le déroulement requiert, en tout ou partie, l'exécution en continue pour des raisons techniques, le jour de repos hebdomadaire peut être fixé un jour différent que le dimanche. C'est ici un point de convergence avec le droit français. Outre l'industrie, le même décret législatif permet que le repos hebdomadaire soit fixé un autre jour le dimanche, pour les activités saisonnières ou bien encore pour les activités commerciales. Il faut signaler que le décret législatif ne précise pas si l'on vise les services et la vente, ou bien encore le commerce en détail. C'est d'ailleurs dans le secteur commercial que le travail le dimanche est le plus fréquent. C'est là une grande différence avec la France. Il en résulte même que dans ce domaine, le travail le dimanche est devenu la règle alors que l'interdiction semble être l'exception. Malgré la grande réticence de l'opinion publique, le travail dominical se généralise de plus en plus en Italie dans ce secteur.

3  
**LES CONSÉQUENCES FINANCIÈRES DU TRAVAIL LE DIMANCHE**  
 Le seul fait de travailler le dimanche sans autorisation entraîne des conséquences financières. Le décret législatif reste cependant silencieux quant à la teneur de ces conséquences financières, c'est donc à la négociation collective et au juge italien d'intervenir. Aussi, la jurisprudence retient que le travail effectué le jour de repos, soit le dimanche, doit être majoré. Une telle majoration peut consister dans l'attribution d'avantages et de bénéfices qui permettent de différencier les salariés qui travaillent le dimanche et les autres. La Cour de cassation souligne ainsi que la majoration peut consister dans des indemnités spécifiques mais en aucun cas dans l'attribution d'un jour de repos compensatoire. Dans la plupart des hypothèses, c'est la négociation collective qui fixe les augmentations de salaires en cas de travail le dimanche. En grande majorité, la négociation collective, hostile au travail dominical, prévoit une augmentation de salaire à hauteur de 50 %.

Face à la généralisation du travail le dimanche, le clergé italien se positionne. Ainsi, le Vatican lui-même souligne que le dimanche doit rester un jour non travaillé car « *les travailleurs doivent bénéficier de suffisamment de temps libre pour leur permettre de s'occuper de leurs familles, de la culture, de leur vie sociale et de la religion* ». En résumé, le paysage italien se dessine de la façon suivante : un travail dominical dans le commerce généralement admis en dépit de l'influence de l'église catholique, une réglementation très simple comparée à la France et des garanties légales ou jurisprudentielle faibles ou qui sont laissées à la négociation collective ou individuelle.

Notes  
 (1)  
 Dir. communautaires, n° 93/104, n° 2000/34, concernant certains aspects de l'organisation de l'horaire de travail.

Retour au texte  
 (2)  
 Décret législatif, 8 avr. 2003, n° 66 ; modifié par le décret législatif, 19 juill. 2004, n° 213 ; complété par la circ. min, 3 mars 2005, n° 8 qui a transposé les directives sus visées. Voir [www.filodiritto.com](http://www.filodiritto.com).

Retour au texte  
 (3)  
 Décret législatif, 8 avr. 2003, n° 66, art. 3, al. 1, successivement modifié : « *L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali* » / « *La durée normale de travail est fixée à 40 heures par semaine* ».

Retour au texte  
 (4)  
 Const. République italienne, 27 sept. 1947, art. 36, GU, n° 298 ; disponible sur [www.filodiritto.com](http://www.filodiritto.com).

Retour au texte  
 (5)  
 C. civ. italien, art. 2109.

Retour au texte  
 (6)  
 Il existe cependant le « *Statut des travailleurs* » / « *Statuto dei lavoratori* » ; la loi du 20 mai 1970 protège les droits et libertés fondamentales du salarié.

Retour au texte



Le travail le dimanche en droit anglais

Auteur : Allison Fiorentino , Attachée temporaire à l'enseignement et à la recherche à l'Université Paul-Cézanne, Faculté de droit et de sciences politiques, Centre de droit social (EA 901)

La législation sur le travail le dimanche n'a pas toujours été aussi libérale qu'elle ne l'est aujourd'hui. Initialement la loi Shop Act de 1950 restreignait drastiquement les conditions d'ouverture(1). Il est vrai que la plupart des restrictions ne visaient que les grands magasins.

Le Parlement britannique entendait ainsi protéger les petits commerçants de la féroce concurrence que leur faisaient subir les grandes surfaces. Néanmoins, sous la pression de l'évolution des mœurs et après avoir constaté que la loi de 1950 n'était pas respectée(2), le législateur anglais a réagi par la loi Sunday Trading Act de 1994(3) en établissant un compromis. Le droit positif permet d'une part l'ouverture des magasins à certaines conditions et, d'autre part, protège – dans une certaine mesure – les salariés travaillant le dimanche.

1  
UNE LÉGISLATION CLAIRE ET FAVORABLE À L'OUVERTURE

Le législateur anglais a pris la peine de définir précisément le domaine d'application de la loi. On entend par « magasin » les locaux dans lesquels se déroule une activité de commerce de détail. Toutefois, un certain nombre d'activités ont été exclues de cette définition dont la restauration. Par ailleurs, lorsque les locaux sont utilisés uniquement pour les ventes de grossistes, ils ne tombent pas sous le coup de la loi.

L'ouverture des magasins n'est pas complètement libre. La loi fait une distinction entre les grands magasins et les petits. Ceux excédant 280 mètres carrés ne peuvent ouvrir que pour une durée maximum de 6 heures, ininterrompue et comprise entre 10 heures du matin et 6 heures du soir. En revanche, les commerces n'excédant pas cette taille ne sont soumis à aucune restriction. La méconnaissance des dispositions légales expose le responsable du magasin à une amende d'un montant maximal de 50 000 livres sterling (soit 73 654 euros).

Ces dispositions sont applicables en Angleterre et au Pays de Galles. En Écosse, si aucune législation n'a jamais constitué une entrave au travail le dimanche, la fermeture des magasins était néanmoins une coutume.

En 2004, une loi écossaise est intervenue, elle n'a cependant que pour objectif de protéger les salariés qui refusent de travailler le dimanche. Le scandale qui a suivi le licenciement en 2001 de plusieurs salariés de la chaîne commerciale Argos a été l'une des raisons de ce changement.

En Irlande du Nord, la situation était, là encore, différente de l'Angleterre et du Pays de Galles.

En effet, en Irlande du Nord, le règlement Shops Act (NI) 1946 interdisait, sauf exception, l'ouverture des magasins. Celle-ci était toutefois possible pour la vente d'un nombre limité de produits.

Cependant, le règlement Shops (Sunday Trading & c.) (Northern Ireland) Order 1997 a aligné les règles d'ouverture des magasins et les dispositions relatives au droit du travail sur celles applicables en Angleterre et au Pays-de-Galles.

2  
DES GARANTIES SALARIALES SPÉCIFIQUES MAIS LIMITÉES

Faire du shopping le dimanche peut être agréable. Cette opinion n'est pas nécessairement partagée par celui ou celle qui travaille précisément ce jour-là. Le législateur anglais a toutefois prévu un certain nombre de dispositions protectrices au profit de ces salariés.

Un employeur doit informer le salarié par écrit de son droit de refuser de travailler le dimanche dans les deux mois qui suivent l'embauche. Le salarié, pour sa part, peut être également tenu d'une obligation d'information. Lorsqu'il est embauché dans un commerce de détail et qu'il peut être tenu de travailler ce jour-là, il a le droit de refuser de travailler le dimanche à la condition d'en informer son employeur par un écrit appelé notice. Celui-ci ne prendra effet que trois mois après la date de son envoi. Il en résulte que lorsqu'un contrat de travail demeure évasif sur la question du travail le dimanche, il est recommandé au salarié d'agir promptement car s'il n'a pas satisfait à son obligation d'information il ne bénéficie d'aucune protection légale.

Outre ces diverses obligations d'information respectives, l'employeur ne peut licencier un salarié ou le discriminer de manière directe ou indirecte en raison de son refus de travailler le dimanche. La discrimination prohibée est appelée *detrimment*. Il s'agit de toute mesure qui vise à pénaliser le salarié en lui refusant une promotion, des heures supplémentaires, une formation, etc. L'employeur qui passe outre devra verser une indemnité dont le montant est librement fixé par le juge qui apprécie de manière souveraine le préjudice subi.

De même, l'employeur ne peut licencier un salarié qui a refusé de travailler un dimanche. Dans l'hypothèse où l'employeur résilie le contrat de travail pour ce motif, le licenciement sera nécessairement considéré comme injustifié (*unfair*), ce qui équivaut à l'absence de cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra alors obtenir la réintégration ou une indemnité.

L'indemnité de licenciement injustifié est composée de deux sommes : le *basic award* et le *compensatory award*. Toutes deux sont limitées à un montant maximal qui est augmenté chaque année.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2007, tout licenciement injustifié peut donner lieu, au maximum, au versement de 69 900 Livres sterling.

Il existe néanmoins une limite au statut protecteur du salarié qui travaille le dimanche. Il ne peut bénéficier d'une majoration de son salaire du simple fait qu'il a travaillé ce jour-là.

En résumé, le législateur distingue selon la taille des commerces. Il est plus contraignant pour les grands magasins afin de rééquilibrer la concurrence en faveur des petits commerces. Il fait ensuite entrer le travail dominical dans le champ d'une discrimination spécifique pour le salarié qui refuserait. Le travail le dimanche n'est pas une préoccupation politique ni salariale. Cela est passé dans les mœurs autant que le thé de 17 heures. Néanmoins, certains syndicats soulignent que cette vision des choses n'est pas aussi idyllique en pratique et qu'un salarié est nécessairement dans une position de faiblesse face à son employeur de sorte que de refuser de travailler un dimanche n'est pas toujours un droit facile à exercer.

Notes

(1) Avant cette loi, aucune disposition légale n'avait tranché la question, de sorte que seule la common Law devait s'appliquer. Dès la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle, les magistrats anglais se prononçaient pour une totale indépendance de la common law à l'égard des règles religieuses, dont le repos dominical. D'autres magistrats considéraient que seules les juridictions devaient être closes ce jour-là en vertu de l'adage : « The Lord's Day is not a court day. » Le changement opéré par la loi de 1950 était donc complet. A. J. King, « Sunday Law in the nineteenth century », Alb. L. Rev. 2000, pp. 675-772, spéc. pp. 711-713.

Retour au texte

(2) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, Div. A, n° 958.

Retour au texte

(3) Sunday Trading Act 1994, HMSO, 1994, 28 p. ; également disponible sur le site : [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1994/Ukpga\\_19940020\\_en\\_1.htm](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1994/Ukpga_19940020_en_1.htm)

Retour au texte

## Le repos et le travail dominical en droit social espagnol

Auteur : Michèle Duval-Raboteau, Docteur en droit, Avocat, Capstan (Cet article a été élaboré avec la collaboration de Montserrat Alonso Pauli, Avocat, Cabinet Sagardoy Abogados, Madrid, membre de l'alliance ius Laboris (International Employment Law Pensions and Employee Benefits Alliance).

1

### DE NOMBREUSES DÉROGATIONS À LA RÈGLE DU REPOS DOMINICAL

Le droit du travail espagnol consacre, comme le droit français, la règle du repos hebdomadaire(1). Le Statut des travailleurs(2) dispose ainsi que les salariés doivent pouvoir bénéficier d'un repos d'une journée et demi sans interruption comprenant en principe l'après-midi du samedi ou la matinée du lundi et la journée du dimanche(3).

Toutefois, de nombreuses dérogations à cette règle sont prévues par les textes(4). En outre, si la jurisprudence reconnaît le droit à un repos hebdomadaire au profit des salariés, elle ne consacre pas pour autant un droit au repos dominical(5).

Le Statut des travailleurs donne ainsi la possibilité pour le gouvernement et les partenaires sociaux de fixer des exceptions et aménagements à ce principe dans les secteurs d'activités qui le justifient, notamment en raison de l'exigence de la continuité des services(6). On peut citer à titre d'exemple les activités des sociétés de surveillance et de gardiennage, les transports, les employés de maison, les travaux maritimes, les travaux dans les mines et les travaux agricoles, ou encore l'hôtellerie et le commerce.

2

### LE COMMERCE DE DÉTAIL : UNE APPLICATION DÉCENTRALISÉE DE LA LÉGISLATION

C'est précisément dans le secteur du commerce de détail que la question du travail dominical a soulevé le plus de difficultés. Pas moins de cinq textes législatifs se sont succédés en la matière tendant vers une plus grande liberté, et ont abouti à la loi du 21 décembre 2004 relative aux horaires d'ouverture des commerces de détail, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Il s'agit d'une législation économique spécifique distincte de la législation du travail, dont l'application a été décentralisée et confiée aux Communautés autonomes. L'objectif de ce texte est de promouvoir des conditions de concurrence appropriées dans le commerce, d'améliorer l'efficacité dans la distribution du commerce de détail, de garantir aux consommateurs un niveau d'offre approprié mais aussi de concilier la vie au travail et la vie familiale des salariés de ce secteur. La loi pose un cadre général tout en renvoyant son application aux autorités régionales qui disposent d'un véritable pouvoir dans ce domaine.

Les autorités régionales se doivent d'élaborer chaque année un calendrier en respectant les quatre principes suivants : les commerçants bénéficient d'une liberté de fixation des horaires à l'intérieur du cadre fixé par les Communautés autonomes ; l'horaire global d'ouverture hebdomadaire des commerces doit être au minimum de 72 heures, chaque Communauté autonome pouvant aller au-delà de ce minimum ; la durée d'ouverture des commerces le dimanche doit être au minimum de 12 heures, étant précisé que ces planchers ne doivent pas être confondus avec la durée légale du travail qui est de neuf heures quotidiennes et de 40 heures hebdomadaires(8) ; enfin, le nombre de dimanches et jours fériés pendant lesquels l'ouverture des commerces est autorisée doit être au moins égal à huit, sachant que les autorités régionales ont la possibilité d'accroître ce nombre, sans limitation aucune.

Dans la pratique, certaines Communautés autonomes s'en tiennent au minimum légal de 8 dimanches ou jours fériés d'ouverture autorisée. C'est le cas pour l'Andalousie, l'Aragon, les Baléares, la Castille-La-Manche, la Castille-Léon, la Catalogne, la région de Valence, la Galice et les Asturies. D'autres, en revanche, ont décidé d'accroître ce chiffre. À titre d'exemple, la Navarre et les Canaries imposent neuf jours d'ouverture, la région de Murcie dix jours. La communauté de Madrid, quant à elle, a fixé un nombre nettement supérieur avec la possibilité pour les commerces d'ouvrir vingt dimanches ou jours fériés dans l'année.

Néanmoins, il convient de souligner que la liberté reste la règle pour les commerces de proximité (boulangeries, pâtisseries, points presse, fleuristes, stations-service), pour les commerces situés dans les zones touristiques et frontalières, les gares ou les aéroports, ainsi que pour toutes les surfaces de ventes dont la superficie est inférieure à 300 m<sup>2</sup>. Pour ces commerces, les horaires restent donc libres.

Précisons que, s'agissant de ces petites surfaces de ventes, ne sont pas concernées celles appartenant à des entreprises ou des groupes de distribution non considérés comme petites et moyennes entreprises selon la législation en vigueur, ou opérant sous le même nom commercial que ces groupes ou entreprises.

La législation espagnole opère donc une distinction entre petites et grandes surfaces et impose des règles plus strictes à ces dernières. Les petits commerces disposent, quant à eux, d'une totale liberté d'ouverture et ne sont pas soumis aux restrictions légales et régionales.

Notes

(1)

L., 3 mars 1904 ; D.-L. Royal du 8 juin 1925 ; L., 13 juill. 1940 ; D., 25 janv. 1941. Pour plus de détails sur l'évolution de la législation, v. A. Montaya Melgar, « Derecho del trabajo », 27<sup>e</sup> ed. Tecnos, colección Biblioteca Universitaria, Madrid, 2007, p. 352 et s.

Retour au texte

(2)

Sur la question, v. M. Duval-Raboteau, « Le droit des contrats de travail à durée déterminée en droit espagnol et en droit français », Contribution à l'étude du droit social comparé, préface Cl. Roy-Loustaunau, PUAM, 2004, p. 21, n° 3 et s.

Retour au texte

(3)

Statut des travailleurs, art. 37.1.

Retour au texte

(4)

D. 1561/1995 du 21 sept. régulant les journées spéciales de travail (BOE., núm. 230, 26 sept. [RCL 1995, 2650]).

Retour au texte

(5)

Décisions rendues par la 4<sup>e</sup> chambre sociale du Tribunal Supremo (Cour de cassation espagnole) : 2 févr. 1998, 24 janv. 2000 et 26 sept. 2002 ; Décision du Tribunal Constitutionnel, n° 19/85, 13 févr. 1985 ; Décision du Tribunal supérieur de justice d'Andalousie (Cour d'appel espagnole), 3 mars 2005, www.lexnova.es.

Retour au texte

(6)

Statut des travailleurs, art. 34.7 ; D.-L., n° 1561/1995, 21 sept. 1995, art. 3 et s. Ces aménagements ne peuvent intervenir que sur proposition du ministère du Travail et des Affaires sociales et après consultation préalable des organisations syndicales et patronales représentatives.

Retour au texte



Accueil > Informations pratiques > Fiches pratiques > Durée du travail

Dernière mise à jour le 23 décembre 2010

## Le travail du dimanche

### Synthèse

*Un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine : au moins un jour de repos (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures) doit lui être accordé chaque semaine et, en principe, le dimanche (repos dominical). Toutefois, le principe du repos dominical connaît plusieurs types de dérogations qui peuvent, selon le cas, être permanentes ou temporaires, soumises ou non à autorisation, applicables à l'ensemble du territoire ou à certaines zones précisément délimitées, etc.*

*Le Code du travail prévoit, dans certaines situations, des compensations obligatoires pour les salariés appelés à travailler le dimanche ; de telles compensations peuvent également résulter des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise, auxquelles il conviendra donc de se reporter, ou être prévues par le contrat de travail.*

*Les dispositions applicables ont été modifiées en dernier lieu par la loi du 10 août 2009 « réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires ».*

### A savoir

*Le fait de méconnaître les dispositions du code du travail relatives au repos hebdomadaire et au repos dominical est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés. Les peines sont aggravées en cas de récidive dans le délai d'un an.*

### Sommaire

Le repos dominical est-il obligatoire ?

Quelles sont les dérogations permanentes de droit au repos dominical ?

Quelles sont les dérogations conventionnelles au repos dominical ?

Quelles sont les dérogations obligatoirement soumises à intervention administrative ?

Que se passe-t-il en cas d'infraction ?

## Fiche détaillée

### Le repos dominical est-il obligatoire ?

Un employeur ne peut occuper un salarié plus de 6 jours par semaine. Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives (plus 11 heures de repos quotidien) doit donc être respecté. Et, comme le précise l'article L. 3132-3 du Code du travail : « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. » Il existe cependant plusieurs dérogations permettant d'organiser le travail ce jour-là.

Certaines dispositions particulières s'appliquent aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ; elles figurent aux articles L. 3134-1 à L. 3134-15 du Code du travail.

### Quelles sont les dérogations permanentes de droit au repos dominical ?

#### Dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public

Dans les établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, il peut être dérogé, de droit (c'est-à-dire sans qu'il soit besoin d'une autorisation administrative) à la règle du repos dominical ; le repos hebdomadaire est alors attribué par roulement (certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche).

Sont, par exemple, concernés les établissements appartenant aux catégories suivantes : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ; hôtels, restaurants et débits de boissons ; débits de tabac ; entreprises de spectacles, etc. La liste complète des activités concernées figure à l'article R. 3132-5 du Code du travail

Dans ces établissements, lorsque sont exercées en même temps d'autres industries ou activités, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'applique exclusivement aux fabrications, travaux et activités déterminés dans le tableau figurant à l'article R. 3132-5 précité.

#### Dérogations dans les commerces de détail alimentaire

Dans les établissements 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.

Les articles L. 3132-25 (dérogations de droit dans les communes d'intérêt touristique ou thermales ou dans les zones

touristiques ; voir ci-dessous) et L. 3132-25-1 du code du travail (dérogation dans les zones dites « Puce » ; voir ci-dessous) ne sont pas applicables aux commerces de détail alimentaire qui bénéficient des dérogations leur permettant d'ouvrir le dimanche jusqu'à 13 heures.

## Quelles sont les dérogations conventionnelles au repos dominical ?

### Travail en continu

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement. Certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche.

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, une dérogation au repos dominical peut être accordée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La demande tendant à obtenir cette dérogation est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail ; elle est accompagnée des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi qu'aux représentants du personnel dans le délai de 30 jours à compter de la date de la réception de la demande.

Dans le cas mentionné ci-dessus, l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques peut être autorisée par l'inspecteur du travail si elle tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

### Équipes de suppléance

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé « équipe de suppléance », a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe.

A défaut de convention ou d'accord, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La demande est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail, accompagnée des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi qu'aux représentants du personnel dans le délai de 30 jours à compter de la date de la réception de la demande.

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

## Quelles sont les dérogations obligatoirement soumises à intervention administrative ?

Un certain nombre de dérogations au principe du repos dominical peuvent être accordées par le Préfet ou par le maire, ou s'appliquer à certaines zones du territoire délimitées par le Préfet. Selon le cas, ces dérogations peuvent être temporaires ou permanentes, s'appliquer toute l'année ou à certaines périodes de l'année seulement.

### Dérogations préfectorales afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement.

#### Situations visées

Comme le prévoit l'article L. 3132-20 du code du travail, 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, suivant l'une des modalités suivantes :

1. Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;
2. Du dimanche midi au lundi midi ;
3. Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
4. Par roulement à tout ou partie des salariés.

L'établissement demandeur de la dérogation doit fournir, à l'appui de sa requête, des éléments démontrant qu'il se trouve dans l'une des situations permettant une telle dérogation. L'autorisation est accordée pour une durée illimitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune. Ces avis sont donnés dans le délai d'un mois. Le préfet statue ensuite dans un délai de huit jours par un arrêté motivé qu'il notifie immédiatement aux demandeurs..

L'autorisation accordée à un établissement par le Préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement..

Ces autorisations d'extension sont accordées au vu d'un accord collectif applicable à l'établissement concerné par l'extension ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum. Elles sont prises selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 du Code du travail et à l'article R. 3132-16 du même code . Elles sont toutes retirées lorsque, dans la localité, la majorité des établissements intéressés le demande.

## **Salariés concernés**

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une autorisation donnée en application de l'article L. 3132-20 du code du travail (voir ci-dessus). Cet accord doit faire l'objet d'un écrit explicite.

De ce principe de volontariat découlent les conséquences suivantes :

une entreprise bénéficiaire d'une autorisation de déroger au repos dominical donnée sur le fondement de l'article L. 3132-20 du Code du travail, ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher ;

le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ;

le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

## **Procédure et contreparties accordées aux salariés**

L'autorisation donnée en application de l'article L. 3132-20 du code du travail est accordée par le Préfet :

au vu d'un accord collectif, qui fixe les contreparties (repos compensateur, majoration de salaire, ...) accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées ;

ou, à défaut, au vu d'une décision unilatérale de l'employeur prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale de l'employeur, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

## **Garanties offertes aux salariés acceptant de travailler le dimanche**

Les salariés qui acceptent de travailler le dimanche dans le cadre fixé par l'article L. 3132-20 du code du travail bénéficient, outre les contreparties mentionnées précédemment, d'un certain nombre de garanties :

si l'autorisation préfectorale a été donnée au vu d'un accord collectif, celui-ci fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés concernés ;

à défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur. En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité mentionnée ci-dessus.

En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

## **Dérogations dans les zones dites « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » (Puce)**

### **Situations visées**

Dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants (c'est-à-dire dans ce cas dans les régions parisienne, marseillaise et illoise), sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20 du code du travail (voir ci-dessus), 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 dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel (Puce) caractérisé par :

dés habitudes de consommation dominicale,

l'importance de la clientèle concernée,

et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

La liste et le périmètre des unités urbaines sont établis par le Préfet de région sur la base des résultats du recensement de la population. Au sein des unités urbaines, sur demande du conseil municipal auquel appartient seul cette initiative, les « Puce » sont ensuite délimités par le Préfet, après consultation de l'organe délibérant de la communauté de communes, de la communauté d'agglomération, de la métropole ou de la communauté urbaine, lorsqu'elles existent, sur le territoire desquelles est situé ce « Puce ».

Sur les différentes étapes de cette procédure, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 31 août 2009 citée en référence.

### **Salariés concernés, garanties et contreparties**

Dans les « Puce », l'autorisation donnée aux établissements de vente au détail mentionnés ci-dessus de déroger au repos dominical est accordée au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum. Les règles applicables (principe du volontariat, absence de discrimination, garanties et contreparties accordées aux salariés acceptant de travailler le dimanche, etc.) sont les mêmes que celles prévues en cas de dérogations destinées à éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement (voir ci-dessus).

Dans les Puce, les dérogations au repos dominical sont accordées par le Préfet du département, pour 5 ans, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune. Ces avis sont donnés dans le délai d'un mois ; le préfet statue ensuite dans un délai de 8 jours par un arrêté motivé qu'il notifie immédiatement aux demandeurs. Il peut s'agir de dérogations individuelles ou collectives ; ces dernières sont applicables aux établissements situés dans le même « Puce », exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle. Lorsque l'accord collectif mentionné ci-dessus, au vu duquel est accordée la dérogation au repos dominical, est applicable à plusieurs établissements exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle, le préfet peut, par une décision collective, autoriser ces établissements relevant du champ d'application de cet accord et situés dans le même « Puce » à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Les accords collectifs conclus antérieurement au 10 août 2009 peuvent être pris en compte par le Préfet s'ils respectent les conditions posées par la loi du 10 août 2009, notamment en terme de fixation de contreparties pour les salariés travaillant le dimanche.

### **Dérogations de droit dans les communes d'intérêt touristique ou thermale et dans certaines zones touristiques du territoire**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20 du code du travail (voir ci-dessus), les établissements de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel. Ces dérogations, de droit, au repos dominical sont accordées à titre permanent et non pour une durée limitée ; elles ne nécessitent pas, pour l'établissement concerné, l'obtention préalable d'une autorisation préfectorale.

Les commerces de détail alimentaire restent régis par les dispositions particulières permettant l'emploi des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures (voir ci-dessus).

L'initiative de demander l'inscription de la commune sur la liste départementale des communes « d'intérêt touristique ou thermales » ou la reconnaissance de l'existence d'une « zone touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente » appartient au maire et à lui seul. Le Préfet se prononce sur cette demande par un arrêté motivé après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des métropoles et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent. Sur la procédure à suivre, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 31 août 2009 citée en référence.

Les critères permettant de figurer sur la liste des communes d'intérêt touristique ou thermales et des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont donnés par l'article R. 3132-20 du Code du travail.

Pour les salariés appelés à travailler le dimanche dans ces communes ou ces zones, la loi ne fixe pas de contreparties obligatoires ; ces contreparties peuvent être prévues par les conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement, ou par le contrat de travail. Les partenaires sociaux sont cependant invités à engager des négociations sur ces contreparties, comme le prévoit l'article 2 (IV) de la loi du 10 août 2009.

Les communes touristiques et thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente déjà reconnues avant l'entrée en vigueur de la loi du 10 août 2009 citée en référence, le restent, sans formalité nouvelle. Dans ces communes et ces zones touristiques :

tous les établissements de vente au détail peuvent désormais ouvrir le dimanche, sans nécessité d'une autorisation préfectorale, et ce depuis le 12 août 2009 (date d'entrée en vigueur de la loi du 10 août 2009 citée en référence). Les employeurs devront veiller, le cas échéant, à respecter les règles de modification du contrat de travail (par exemple si le contrat du salarié appelé à travailler le dimanche mentionne qu'il travaille du lundi au vendredi) et celles relatives à la consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'ils existent ;

les accords ou usages déjà existants, qui prévoient des contreparties pour les salariés travaillant le dimanche, ne sont pas remis en cause par la loi du 10 août 2009. Dans l'hypothèse où les établissements concernés souhaitent modifier ces accords ou usages, les règles habituelles de dénonciation d'un accord ou d'un usage devront être respectées.

### **Dérogations accordées par le maire dans les commerces de détail (règle des « cinq dimanches par an »)**

Dans les commerces de détail non alimentaires, où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder 5 par an. A Paris, la décision est prise par le Préfet de Paris.

Chaque salarié ainsi privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente et bénéficie d'un repos compensateur équivalent en temps.

L'arrêté municipal (ou préfectoral pour Paris) :

est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressés ;

détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

L'existence ou non d'une majoration de salaire pour le travail dominical ne fait pas obstacle au paiement d'heures supplémentaires s'il y a lieu. Cette règle est d'application générale, sous réserve des stipulations conventionnelles.

### **Que se passe-t-il en cas d'infraction ?**

L'inspecteur du travail peut saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions visées ci-dessus. Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

### Fiches complémentaires

La durée légale du travail

Le travail de nuit

Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans

Les conventions de forfait

La modification du contrat de travail

### Textes de référence

Articles L. 3132-1 à L. 3132-31, L. 3134-1 à L. 3134-12, L. 3134-15, R. 3132-1 à R. 3132-23 et D. 3132-24 du Code du travail

Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 (JO du 11 août)

Circulaire DGT n° 20 du 31 août 2009 portant application de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009

Décret n° 2009-1134 du 21 septembre 2009 (JO du 22)

Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 (JO du 17)

© **Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé**

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Retrouvez en librairie l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail dans le Guide pratique du droit du travail (10<sup>è</sup> édition) en vente à la Documentation Française



JORF n°0184 du 11 août 2009 page 13313

LOI

**LOI n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires**

NOR: MTSX0913926L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,  
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-588 DC du 6 août 2009 ;  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article 1**

Le premier alinéa de l'article L. 3132-27 du code du travail est ainsi rédigé :  
« Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps. »

**Article 2**

I. — L'article L. 3132-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art.L. 3132-3.-Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. »

II. — Après l'article L. 3132-3 du même code, il est inséré un article L. 3132-3-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 3132-3-1.-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. »

III. — Au dernier alinéa de l'article L. 3132-23 du même code, les mots : « peuvent être toutes retirées lorsque » sont remplacés par les mots : « sont toutes retirées lorsque, dans la localité, ».

IV. — Dans les branches couvrant des commerces ou services de détail et dans les commerces ou services de détail, où des dérogations administratives au repos dominical sont applicables, les organisations professionnelles ou l'employeur, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, engagent des négociations en vue de la signature d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical lorsque la branche ou l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord.

V.-L'article L. 3132-25 du code du travail est remplacé par sept articles L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-25-2, L. 3132-25-3, L. 3132-25-4, L. 3132-25-5 et L. 3132-25-6 ainsi rédigés :

« Art.L. 3132-25.-Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, les établissements de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

« La liste des communes d'intérêt touristique ou thermales intéressées et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée au premier alinéa de l'article L. 3132-26 [Dispositions résultant de la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-588 DC du 6 août 2009], après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

« Art.L. 3132-25-1.-Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants, 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 dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

« Art.L. 3132-25-2.-La liste et le périmètre des unités urbaines mentionnées à l'article L. 3132-25-1 sont établis par le préfet de région sur la base des résultats du recensement de la population.

« Sur demande du conseil municipal, au vu de circonstances particulières locales et :

« — d'usages de consommation dominicale au sens de l'article L. 3132-25-1 ;

« — ou de la proximité immédiate d'une zone frontalière où il existe un usage de consommation dominicale, compte tenu de la concurrence produite par cet usage ;

« — le préfet délimite le périmètre d'usage de consommation exceptionnel au sein des unités urbaines, après consultation de l'organe délibérant de la communauté de communes, de la communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, lorsqu'elles existent, sur le territoire desquelles est situé ce périmètre.

« Le préfet statue après avoir recueilli l'avis du conseil municipal de la ou des communes n'ayant pas formulé la demande visée au présent article et n'appartenant pas à une communauté de communes, une communauté d'agglomération ou une communauté urbaine dont la consultation est prévue à l'alinéa précédent, lorsque le périmètre sollicité appartient en tout ou partie à un ensemble commercial, au sens de l'article L. 752-3 du code de commerce, situé sur leur territoire.

« Art.L. 3132-25-3.-Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

« L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

« En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

« Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

« Art.L. 3132-25-4.-Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée illimitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

« Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« L'accord collectif prévu au premier alinéa de l'article L. 3132-25-3 fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

« A défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

« En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

« En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

« Art.L. 3132-25-5.-Les articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ne sont pas applicables aux commerces de détail alimentaire qui bénéficient des dispositions de l'article L. 3132-13.

« Art.L. 3132-25-6.-Les autorisations prévues à l'article L. 3132-25-1 sont accordées pour cinq ans. Elles sont accordées soit à titre individuel, soit à titre collectif, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, pour des commerces ou services exerçant la même activité. »

VI. — Au premier alinéa de l'article L. 3132-13 du même code, le mot : « midi » est remplacé par les mots : « treize heures ».

VII. — L'article L. 3132-21 du même code est abrogé.

### Article 3

Les articles 1er et 2, à l'exception du I de l'article 2, ne s'appliquent pas dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

### Article 4

Un comité, constitué de trois parlementaires appartenant à la majorité et de trois parlementaires appartenant à l'opposition, est chargé de veiller au respect du principe du repos dominical posé à l'article L. 3132-3 du code du travail.

Ce comité présente un rapport au Parlement dans un délai d'un an à compter de la date de publication de la présente loi.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait au Lavandou, le 10 août 2009.

Nicolas Sarkozy

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,  
François Fillon

La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,

Christine Lagarde

Le ministre de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,  
Brice Hortefeux

Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,  
Xavier Darcos

— Travaux préparatoires :

*Assemblée nationale* :

Proposition de loi n° 1685 ;

Rapport de M. Richard Mallié, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 1782 ;

Avis de M. Bernard Reynès, au nom de la commission des affaires économiques, n° 1742 ;

Discussion les 7, 8, 9 et 10 juillet 2009 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 15 juillet 2009 (TA n° 313).

*Sénat* :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 557 (2008-2009) ;

Rapport de Mme Isabelle Debré, au nom de la commission des affaires sociales, n° 561 (2008-2009) ;

Texte de la commission n° 562 (2008-2009) ;

Discussion les 21 et 22 juillet 2009 et adoption le 22 juillet 2009 (TA n° 123).

— Conseil constitutionnel :

Décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009 publiée au *Journal officiel* de ce jour.

Décret n° 2009-1134 du 21 septembre 2009 portant diverses dispositions relatives au repos dominical des salariés

A MODIFIE LES ARTICLES SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

**Article R3132-16**

Les autorisations d'extension mentionnées à l'article L. 3132-23 sont prises selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4.

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 sont donnés dans le délai d'un mois. Le préfet statue ensuite dans un délai de huit jours par un arrêté motivé qu'il notifie immédiatement aux demandeurs.

**Article R3132-17**

Les autorisations d'extension prévues à l'article L. 3132-23 et les autorisations collectives données en application de l'article L. 3132-25-6 sont applicables aux établissements situés dans la même localité ou dans le même périmètre d'usage de consommation exceptionnel, exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle.

Les autorisations d'extension prévues à l'article L. 3132-23 sont accordées au vu d'un accord collectif applicable à l'établissement concerné par l'extension ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum.

Lorsque l'accord collectif prévu à l'article L. 3132-25-3 est applicable à plusieurs établissements exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle, le préfet peut, par une décision collective prise en application de l'article L. 3132-25-6, autoriser ces établissements relevant du champ d'application de cet accord et situés dans le même périmètre d'usage de consommation exceptionnel à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

**Article R3132-19**

Le préfet se prononce par un arrêté motivé sur la proposition mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 3132-25.

**Article R3132-20**

Pour figurer sur la liste des communes d'intérêt touristique ou thermales et des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, les communes ou zones doivent accueillir pendant certaines périodes de l'année une population supplémentaire importante en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques, culturelles ou historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation.

Les critères notamment pris en compte pour le classement en commune d'intérêt touristique ou thermale sont :

- 1° Le rapport entre la population permanente et la population saisonnière ;
- 2° Le nombre d'hôtels ;
- 3° Le nombre de gîtes ;

4° Le nombre de campings ;

5° Le nombre de lits ;

6° Le nombre des places offertes dans les parcs de stationnement d'automobiles.

#### **Article R3132-18**

La délibération du conseil municipal demandant que la commune soit inscrite sur la liste des communes touristiques ou thermales, mentionnée à l'article L. 3132-25, est adressée par le maire au préfet.

Le préfet recueille l'avis du comité départemental du tourisme dans le mois suivant la réception de la demande.



Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région,  
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail,  
Mesdames et Messieurs les préfets de département,  
Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail,  
Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail

*Paris, le 2 septembre 2009,*

**CIRCULAIRE N°DGT/20 du 31 août 2009 portant application de la loi n°2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.**

Date d'application :  
NOR : MTST0920361C

**Résumé : la loi du 10/8/2009 réaffirme le principe du repos dominical et adapte les dérogations existantes à ce principe dans les zones touristiques ainsi que dans certaines grandes agglomérations. La présente circulaire précise les conditions de mise en œuvre par les services de cette législation.**

**Mots-clés : ouverture dominicale des commerces de détail et services dans les communes et zones touristiques et dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnels**

**Textes de référence : Loi n°2009.974 du 10/8/2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe.**

***Loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.***

A la suite de deux avis rendus par le Conseil économique, social et environnemental en février et décembre 2007, une proposition de loi adaptant les règles d'ouverture des commerces le dimanche a été déposée à l'Assemblée nationale par le député Richard Mallié. Ce texte largement concerté prolonge les adaptations régulières de la législation dans ce domaine pour tenir compte des évolutions des besoins de la population.

Le CESE a relevé notamment deux types de demandes qui ont émergé dans les dernières années.

La première est liée aux nouveaux temps de loisirs et de congés dont il est observé qu'ils se multiplient pendant l'année dans les communes touristiques mais aussi dans les zones touristiques. Les statistiques de l'office de tourisme de Paris, par exemple, démontrent que la fréquentation de la capitale est constante dans l'année et que certaines zones particulièrement visitées ne sont néanmoins pas classées en périmètre de fréquentation touristique permettant aux commerces dans ces zones d'être ouverts le dimanche pour l'accueil de cette population majoritairement étrangère. La préconisation du CESE de permettre à tous les commerces des stations et zones touristiques d'ouvrir le dimanche a donc été traduite par la loi laquelle a également entendu permettre à chaque commerce de déterminer sa période d'ouverture dominicale en fonction de la fréquentation observée ; il ne s'agit pas ici d'une ouverture qui serait donc systématique mais bien d'une appréciation économique et sociale laissée à la responsabilité de chaque chef d'entreprise et ouverte à la concertation sociale et locale, c'est-à-dire au plus près des réalités du terrain.

La seconde observation faite par le CESE tient aux évolutions des modes de vie et de déplacements dans certaines régions qui rendent nécessaires l'adaptation des modes de consommation : ce constat concerne les zones urbaines denses où la population ne vit pas là où elle travaille et où elle concentre ses achats en fin de semaine par la fréquentation notamment de centres commerciaux de périphérie. En créant la notion de périmètres d'usage de consommation exceptionnels, la loi va dans le sens de cette observation d'un besoin différent de consommation et de la nécessaire adaptation de l'offre qui ne répondait jusqu'ici que de manière très partielle, et dans un contexte juridique incertain, à cette demande.

Enfin, et afin de tenir compte des rythmes de vie actuels et de mettre en accord le droit avec les faits comme le préconisait le CESE, la fin de la plage de possibilité d'emploi des salariés des commerces de détail alimentaires le dimanche est fixée à treize heures au lieu de douze heures.

Il convient donc de retenir du texte promulgué les éléments suivants :

1 - L'adoption de ce texte et sa promulgation à l'issue de la décision du Conseil constitutionnel qui l'a validé le 6 août 2009 (hormis un point concernant l'initiative du classement de zones touristiques à Paris) conduit aujourd'hui à une simplification de la réglementation du travail du dimanche, mais ne remet pas en question le principe du repos hebdomadaire, donné en priorité le dimanche, tel qu'il est issu en France de règles établies en 1906.

La loi laisse aux élus locaux toute autorité pour juger de la réalité économique et sociale sur le territoire des communes concernées par une fréquentation de fin de semaine importante : c'est en effet aux seuls élus locaux que revient désormais l'initiative de demander au préfet le classement de tout ou partie d'un territoire dès lors que les critères prévus par le législateur leur semblent remplis. Cette disposition favorable aux libertés locales est également une mesure de simplification et de clarification des règles antérieures particulièrement complexes et qui ont conduit à une multiplication des difficultés de mise en œuvre et à de nombreux contentieux.

Il importe de souligner que pour autant il n'y a donc aucun classement automatique et aucune dérogation individuelle ou collective ne peut être accordée par l'État si l'initiative n'est pas prise par les maires, les conseils municipaux et, après avis, selon les situations, des conseils d'agglomération, de communautés urbaines ou de communautés de communes. La liberté commerciale est totalement respectée et l'appréciation des besoins locaux d'une population laissée à l'initiative de ses représentants.

2 - La loi apporte des réponses pour régler la situation devenue complexe dans les communes et zones touristiques : en effet, la possibilité d'obtenir des dérogations au repos dominical étant antérieurement réservée aux seuls commerces et services proposant des biens liés à des « activités culturelles, récréatives, sportives », l'appréciation que les juridictions ont pu porter sur telle ou telle activité en lien, de plus en plus fréquemment, avec des considérations liées à des principes du droit de la concurrence entre commerces, a conduit à une instruction particulièrement délicate pour les services de l'État d'un certain nombre de demandes. Il en a été de même pour l'appréciation de la fréquentation touristique, admise hors d'une zone touristique pour de la vente de vêtements, mais refusée au sein d'une telle zone pour un commerce de vente de maroquinerie de luxe.

Désormais, tous types de commerce peuvent ouvrir et employer des salariés le dimanche et non plus uniquement ceux qui mettent à disposition du public certaines catégories de biens et services destinées à faciliter son accueil ou des activités de détente ou de loisirs d'ordre sportif, récréatif ou culturel. Les autorités administratives n'ont plus à intervenir pour accorder de dérogations individuelles ou collectives comme auparavant. Les communes touristiques et thermales et les zones de fréquentation touristique déjà classées le resteront sans formalité nouvelle.

3 - S'agissant d'agglomérations importantes concentrant plus d'un million d'habitants, et dès lors qu'il existe une habitude de consommer le dimanche, le préfet peut, sur demande du conseil municipal de la commune concernée définir un périmètre d'usage de consommation exceptionnel à l'intérieur duquel les commerces pourront solliciter des dérogations au repos dominical. Cette délimitation répond à des critères objectifs : la zone doit être située dans une unité urbaine de plus d'un million d'habitants définie par l'INSEE, comme Paris, Aix-Marseille et Lille, un usage d'ouverture et de consommation dominicale doit pré-exister et être constaté, les autorités locales doivent être consultées. Dès lors qu'un tel périmètre aura été créé par arrêté préfectoral, les commerçants situés dans un PUCE pourront demander une dérogation d'une durée maximale de cinq ans moyennant l'octroi de contreparties aux salariés concernés par le travail par roulement le dimanche.

Les collectivités peuvent engager la procédure de classement de tout ou partie de leur territoire en leur sein, en vue du dépôt d'une demande écrite et circonstanciée, auprès de vous. Vous prendrez les arrêtés qu'à l'issue des consultations prévues par l'article L. 3132-25-2 du code du travail. Vous accorderez ultérieurement les dérogations individuelles ou collectives aux commerces qui en feront la demande sur présentation de l'accord collectif ou de la décision de l'employeur relative aux contreparties accordées aux salariés prévus à l'article L. 3132-25-3 du même code, issus de la loi du 10 août 2009.

4 - Pour les contreparties au travail dominical, il convient de distinguer deux types de situations :

A - Lorsque le travail dominical constitue une dérogation de plein droit et découle de facteurs structurels tels que les caractéristiques de l'activité (restaurants, hôpitaux, pompes à essence, cinéma) ou la zone dans laquelle se situe le commerce, tout emploi est susceptible d'impliquer de travailler le dimanche. Tel est le cas de commerces situés dans des communes d'intérêt touristique ou thermales et dans des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. La loi incite les partenaires sociaux à engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical.

B - Lorsqu'une autorisation administrative temporaire et individuelle conditionne l'emploi de salariés le dimanche, alors le travail dominical revêt un caractère exceptionnel. Ces contreparties sont normalement fixées par accord collectif. A défaut d'un tel accord, l'employeur qui sollicite la dérogation au repos dominical peut proposer des contreparties aux salariés. Celles-ci doivent être approuvées par référendum par le personnel concerné. A défaut d'accord, ces contreparties représentent au minimum un doublement de salaire et un repos compensateur. Tel est notamment le cas dans les PUCE.

Toutes garanties légales sont apportées en outre aux salariés qui, dans un PUCE, ne souhaitent pas travailler le dimanche :

- le principe du volontariat est assuré par l'établissement d'un écrit explicite ;
- l'inscription dans la loi du droit de refus du salarié rend illégale toute sanction ou mesure discriminatoire.

Par ailleurs, les contreparties et les garanties légales accordées aux salariés travaillant dans un PUCE ont été étendues aux salariés travaillant le dimanche par autorisation préfectorale en application de l'article L.3132-20 du code du travail.

Il était de la responsabilité du législateur de faire évoluer le droit pour conserver l'équilibre entre le respect du principe du repos dominical et le caractère exceptionnel des dérogations qui peuvent lui être apportées pour répondre à l'évolution des modes de consommation la demande sociale, comme il l'a régulièrement fait depuis 1906. La loi du 10 août 2009 permet de régler les difficultés posées par des dispositions qui se sont révélées en décalage avec les évolutions économiques et sociales, tout en réaffirmant le principe du repos dominical. En outre, elle encadre les dérogations au repos dominical par la création de nouvelles garanties au profit des salariés, y compris dans les situations où le code du travail ne prévoyait aucun dispositif particulier. En ce sens, elle permet de rapprocher les situations des salariés appelés à travailler, par roulement, certains dimanches.

J'appelle votre attention sur le fait que la loi n'a ni pour objet, ni pour effet de valider des situations illégales au moment où elles ont été constatées. En conséquence, les jugements rendus et les sanctions prononcées pour des ouvertures illégalement constatées antérieures à la promulgation de la loi du 10 août ne sont pas remis en question.

La direction générale du travail (DGT), en liaison avec les autres départements ministériels concernés, sera appelée à suivre la mise en œuvre de la réforme, laquelle fera également l'objet d'une évaluation par une commission parlementaire comme le Parlement l'a souhaité. Vous voudrez bien, en conséquence, la tenir informée des demandes de classement qui vous seront adressées comme des suites données ainsi que de toute question concernant la mise en œuvre de la loi du 10 août 2009.

La loi ayant défini un cadre légal clair applicable aux dérogations au repos dominical dans les commerces, tenant le plus grand compte tant des besoins de la population et des entreprises que des droits et aspirations des salariés, je vous demande d'exercer la plus grande vigilance quant aux établissements qui viendraient à ouvrir le dimanche en méconnaissance de ses dispositions.

En appui aux services, la DGT diffusera un guide pratique pour l'instruction des demandes de classement et de dérogations individuelles ou collectives au repos dominical, et met d'ores et déjà à la disposition des services de l'Etat une adresse électronique dédiée permettant l'échange d'informations, que vous voudrez bien utiliser dès que nécessaire: [repos.dominical@travail.gouv.fr](mailto:repos.dominical@travail.gouv.fr).



Xavier DARCOS

## Les Périmètres d'Usage de Consommation Exceptionnel

### (PUCE)

L'article 2 de la loi du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires crée un nouveau dispositif de dérogations au repos dominical dénommé « périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) » ( articles L. 3132-25-1 et suivants du code du travail joints en annexe).

Ces périmètres sont délimités dans les unités urbaines de plus d'un million d'habitants. Ces unités auront été délimitées au préalable par le préfet de région. Sont concernés les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans le périmètre d'usage de consommation exceptionnel. Ce périmètre est caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

#### ➤ *Comment sont délimitées les unités urbaines de plus d'un million d'habitants ?*

Le préfet de région arrête le périmètre de l'unité urbaine sur la base du recensement de la population. Il s'agit là d'un acte administratif constatant une situation démographique et géographique objective établie sur la base de données statistiques, issues de la statistique publique, et en appliquant le seuil chiffré fixé par la loi.

Ces données sont ainsi établies : les unités urbaines sont définies à l'occasion de chaque recensement de la population. Elles peuvent s'étendre sur plusieurs départements. Est considérée comme une unité urbaine un ensemble d'une ou plusieurs communes présentant une continuité du tissu bâti (pas de coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions) et comptant au moins 2.000 habitants. La condition est que chaque commune de l'unité urbaine possède plus de la moitié de sa population dans cette zone bâtie. La population de l'unité urbaine doit être d'au moins un million d'habitants (définition de l'INSEE par application du standard de définition international).

#### ➤ *Initiative de la demande de délimitation du PUCE.*

La loi subordonne la création d'un PUCE à une *demande du conseil municipal* de la commune sur le territoire de laquelle se situerait le périmètre. A défaut d'une telle initiative du conseil municipal demandant au préfet la création d'un périmètre sur tout ou partie de son territoire, le périmètre ne peut être créé par le préfet.

➤ **Conditions de délimitation du PUCE**

Les périmètres d'usage de consommation exceptionnel sont délimités par le préfet de département au vu de circonstances particulières locales et des critères objectifs suivants :

- **les habitudes de consommation dominicale;**

La notion d'habitudes de consommation dominicale correspond, à la lumière des conclusions du rapport du Conseil économique, social et environnemental, à la prise en compte des usages de consommation développés le dimanche et de l'offre marchande qui y répond. Elles sont attestées par la fréquentation des magasins le week-end, pour des achats ayant un caractère familial, difficilement réalisables le reste de la semaine car les disponibilités horaires des clients et l'accessibilité du site ne sont pas aisément conciliables.

L'identification d'habitudes de consommation dominicale est donc un des critères posé par la loi pour la délimitation d'un périmètre d'usage de consommation exceptionnel. La notion d'habitudes de consommation dominicale vise ainsi à objectiver les pratiques de consommation le dimanche qui doivent être caractérisées par leur ancienneté, leur constance, leur ancrage dans les pratiques commerciales de l'espace considéré.

- **ainsi que l'importance de la clientèle concernée et de l'éloignement de celle-ci de ce périmètre;**

Les critères de l'importance de la clientèle et de l'éloignement de celle-ci du périmètre de consommation considéré visent à mesurer quantitativement les pratiques de consommation. Ces critères s'apprécieront à la lumière des faits. Il conviendra notamment de prendre en compte l'importance et la distance des pôles urbains concernés, la surface commerciale et le chiffre d'affaires global de la zone, la présence d'infrastructures de transport et de stationnement dédiées à la clientèle, les statistiques de fréquentation de fin de semaine.

- **ou la proximité immédiate d'une zone frontalière où il existe un usage de consommation dominicale, compte tenu de la concurrence produite par cet usage.**

En alternative aux précédents critères, pour l'unité urbaine de Lille, le législateur a pris en compte les habitudes de consommation transfrontalière qui ont pu se développer, eu égard aux différences de législation en matière de repos dominical.

Dans ce contexte, il est important que les entreprises établies en France puissent bénéficier de conditions d'exercice de leur activité équitables qui leur permettent de répondre à la demande des consommateurs face à leur concurrentes des pays frontaliers.

### ➤ Procédure de délimitation du PUCE

Afin d'assurer la transparence et la plus large concertation préalable à la délimitation du PUCE, différentes demandes d'avis sont prévues par la loi.

Après réception de la demande de délimitation du PUCE par le conseil municipal, le préfet procédera, avant de délimiter ce périmètre, à la consultation de l'organe délibérant de la communauté de communes, de la communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, lorsqu'elles existent, sur le territoire desquelles est situé ce périmètre.

Le périmètre du PUCE ne peut s'étendre sur le territoire de plusieurs communes que pour autant que les conseil municipaux auront, chacun, formulé une demande.

Le préfet ne pourra ainsi créer un périmètre couvrant tout ou partie des territoires d'une commune A et d'une commune B que s'il est saisi d'une demande du conseil municipal de A et d'une demande du conseil municipal de B. Saisi de demandes émanant de ces deux conseils municipaux, il pourra, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et au vu des critères fixés par le législateur, décider la création d'un périmètre sur A et B, ou sur A seulement, ou sur B seulement, ou encore refuser la création du périmètre.

En revanche, si le préfet n'est saisi que d'une demande émanant du conseil municipal de A, il ne pourra créer le périmètre que sur le seul territoire de A, sans pouvoir l'étendre au territoire d'une commune B n'ayant pas fait de demande.

#### Situation particulière de magasins d'un ensemble commercial situé sur plusieurs communes :

Dans le cas particulier où un ensemble commercial serait implanté sur le territoire de deux ou plusieurs communes n'appartenant pas à une communauté d'agglomération, une communauté de communes ou une communauté urbaine, la loi a adapté la procédure en considérant l'unité de l'ensemble commercial.

L'ensemble commercial comprend des magasins réunis sur un même site, conçus dans le cadre d'une même opération d'aménagement foncier ou bien bénéficient d'aménagements communs ou d'une gestion commune pour au moins certains éléments de leur exploitation ou encore d'une structure juridique commune.

Dans ce cas, la loi n'exige de demande du conseil municipal que de l'une des communes sur le territoire de laquelle est implanté le centre commercial, les autres conseils municipaux étant néanmoins appelés à donner un avis sur le projet de création. Ainsi, le préfet, au vu de la demande d'au moins une commune et de l'avis de toutes les autres, appréciera en tenant compte de l'ensemble des circonstances locales, et notamment du poids respectif de chaque commune dans le centre commercial, l'intérêt de délimiter un PUCE.

### ➤ Décision du Préfet

Le préfet se prononce sur la ou les demandes de délimitation sans être lié par les avis rendus. Il dispose d'une marge d'appréciation, sur la base et dans la limite des critères définis par la loi, en vérifiant notamment les usages de consommation dominicale.

Il ne peut qu'accepter ou rejeter la demande de délimitation sans pouvoir en aucun cas la modifier.

Ainsi, l'intérêt de délimiter un PUCE tient compte à la fois des avis des élus, des besoins des consommateurs et de la réalité du tissu commercial.

➤ *Quels sont les commerces concernés ?*

L'article L. 3132-25-1 du Code du travail prévoit, après autorisation préfectorale, que le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un PUCE.

Aucun autre critère n'étant prévu, il s'ensuit que tout type de commerce de vente au détail de biens et de services est concerné.

Seuls sont exclus de cette dérogation les commerces de détail alimentaire qui restent régis par des dispositions particulières permettant l'emploi des salariés le dimanche jusqu'à treize heures (articles L. 3132-13 et L. 3132-25-5 du code du travail).

➤ *Dans quelles conditions des dérogations au repos dominical des salariés peuvent être accordées dans les PUCE ?*

Les dérogations au repos dominical prévues à l'article L. 3132-25-1 du Code du travail sont des dérogations temporaires accordées pour cinq ans, individuelles ou collectives pour les établissements de vente au détail précités.

Dans ces périmètres, les autorisations de déroger au repos dominical pourront être données aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services, au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum, fixant les contreparties accordées aux salariés ainsi que les engagements pris en terme d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

Les accords qui auraient été conclus antérieurement au 10 août 2009 peuvent être pris en compte par le Préfet s'ils respectent les conditions posées par la loi.

Lorsqu'un accord collectif est conclu postérieurement à la décision de l'employeur approuvée par référendum, cet accord s'applique dès sa signature au lieu et place de la décision unilatérale.

Les demandes de dérogations individuelles au repos dominical dans les PUCE doivent être accompagnées soit de l'accord collectif autorisant le travail dominical et fixant les contreparties pour le salariés, soit de la décision unilatérale de l'employeur et du procès verbal attestant la réalisation d'un référendum réalisés auprès des salariés concernés, à savoir l'ensemble des salariés susceptibles de travailler le dimanche.

Des dérogations collectives c'est-à-dire accordées à plusieurs établissements dans une même décision peuvent être accordées par le préfet :

- ces dérogations doivent concerner des établissements de vente au détail des mêmes biens et services exerçant la même activité dans un PUCE et s'adressant à une même clientèle ;
- ces établissements doivent relever du même accord collectif tel que défini à l'article L. 3132-25-3 du code du travail.

➤ **Garanties accordées aux salariés.**

Le travail le dimanche repose sur l'accord du salarié. Toutes les garanties légales sont apportées aux salariés qui, dans un PUCE, ne souhaitent pas travailler le dimanche :

- le respect du volontariat est garanti par l'exigence de l'accord écrit du salarié,
- la loi interdit toute sanction ou mesure discriminatoire résultant du refus du salarié de travailler le dimanche à l'embauche, en cours de contrat ou en cas de rupture de contrat,
- des contreparties sont prévues pour les salariés travaillant le dimanche : Si un accord collectif existe, les stipulations conventionnelles s'appliquent. A défaut d'accord collectif, la rémunération est au moins doublée et le salarié bénéficie d'un repos compensateur.
- en l'absence d'accord collectif, droit pour le salarié de refuser de travailler trois dimanches de son choix moyennant une information de l'employeur dans le délai d'un mois.

En outre, chaque année, l'employeur est tenu d'informer le salarié de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus et de demander s'il souhaite bénéficier de la priorité pour occuper ou reprendre un poste n'impliquant pas le travail le dimanche.

**PROCEDURE RELATIVE AUX DEROGATIONS AU REPOS DOMINICAL DANS LES PUCE**

1. Délimitation par le Préfet de région du périmètre de l'unité urbaine de plus d'un million d'habitant sur la base du recensement,
2. Demande du conseil municipal au préfet du département tendant à la délimitation d'un PUCE caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle et l'éloignement de celle-ci du périmètre ou par la proximité d'une zone frontalière où existe un usage de consommation dominical,
3. Consultation des EPCI et, le cas échéant, du conseil municipal de la commune n'ayant pas fait la demande et n'appartenant pas à un des EPCI consulté si le PUCE proposé appartient en tout ou partie à un ensemble commercial situé sur son territoire.
4. Délimitation du PUCE par arrêté préfectoral,
5. Demande de dérogation au repos dominical par un/des établissement(s) de vente au détail au vu d'un accord collectif (entreprise, branche, territorial) ou d'une décision de l'employeur approuvées par les salariés,
6. Recueil des avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, des la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune,
7. Dérogation individuelle ou collective (dans l'hypothèse d'établissements exerçant la même activité et ressortissant d'un même accord collectif) accordée par le Préfet du département pour une durée de cinq ans.

## **ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL APPLICABLES AUX PUCE**

« *Art. L. 3132-25-1.* – Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants, 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 dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

*Art. L. 3132-25-2.* – La liste et le périmètre des unités urbaines mentionnées à l'article L. 3132-25-1 sont établis par le préfet de région sur la base des résultats du recensement de la population.

« Sur demande du conseil municipal, au vu de circonstances particulières locales et :

« – d'usages de consommation dominicale au sens de l'article L. 3132-25-1

« – ou de la proximité immédiate d'une zone frontalière où il existe un usage de consommation dominicale, compte tenu de la concurrence produite par cet usage,

« le préfet délimite le périmètre d'usage de consommation exceptionnel au sein des unités urbaines, après consultation de l'organe délibérant de la communauté de communes, de la communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, lorsqu'elles existent, sur le territoire desquelles est situé ce périmètre.

« Le préfet statue après avoir recueilli l'avis du conseil municipal de la ou des communes n'ayant pas formulé la demande visée au présent article et n'appartenant pas à une communauté de communes, une communauté d'agglomération ou une communauté urbaine dont la consultation est prévue à l'alinéa précédent, lorsque le périmètre sollicité appartient en tout ou partie à un ensemble commercial, au sens de l'article L. 752-3 du code de commerce, situé sur leur territoire.

« *Art. L. 3132-25-3.* – Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

« L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

« En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche

bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

« Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

*Art. L. 3132-25-4.* – Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

« Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif prévu au premier alinéa de l'article L. 3132-25-3 fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

À défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

« En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

« En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

*Art. L. 3132-25-6.* – Les autorisations prévues à l'article L. 3132-25-1 sont accordées pour cinq ans. Elles sont accordées soit à titre individuel, soit à titre collectif, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, pour des commerces ou services exerçant la même activité ».



**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 10 mars 2010  
N° de pourvoi: 08-17044  
Publié au bulletin**

**Cassation**

**Mme Collomp, président**  
M. Gosselin, conseiller rapporteur  
M. Allix, avocat général  
Me Foussard, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 3132-1, L. 3132-3, L. 3132-31, L. 8113-1, L. 8113-2 et L. 8113-4 du code du travail, ensemble le principe de la liberté de la preuve ;

Attendu que l'inspecteur du travail, qui saisit en référé le président du tribunal de grande instance, afin qu'il prenne toutes mesures propres à faire cesser le travail illicite du dimanche de salariés d'établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur, n'est pas tenu de dresser le procès-verbal prévu par l'article L. 8113-7 du code du travail au soutien d'éventuelles poursuites pénales ; qu'il lui appartient seulement d'établir par tous moyens, et en usant des pouvoirs qu'il tient des articles L. 8113-1, L. 8113-2 et L. 8113-4 du code du travail, l'emploi illicite qu'il entend faire cesser et dont il atteste dans le cadre de l'assignation ;

Attendu que l'inspecteur du travail a constaté le dimanche 2 avril 2006 à 14 heures 45 qu'un établissement de la société centrale internationale de distribution, qui commercialise des produits non alimentaires sous l'enseigne Vima, était ouvert et que trois salariés y travaillaient ; qu'estimant que le fait de faire travailler le dimanche ces trois salariés était contraire aux dispositions des articles L. 3132-3 et L. 3132-13 du code du travail, il a saisi en référé le président du tribunal de grande instance afin de voir ordonner les mesures propres à faire cesser l'emploi de ces salariés le dimanche ;

Attendu que pour rejeter la demande formée en référé par l'inspecteur du travail, l'arrêt retient que la mise en oeuvre de la procédure spéciale prévue à l'article L. 3132-31 du code du travail imposait que la juridiction des référés soit mise en possession de preuves non sérieusement contestables et contemporaines des faits dénoncés ; que par conséquent c'est à juste titre que le premier juge a écarté la règle de droit commun selon laquelle la preuve des faits est libre, pour retenir que, lorsqu'il entend agir en référé, sur le fondement de l'article L. 3132-31 susvisé, l'inspecteur du travail doit avoir constaté l'infraction conformément aux prescriptions du 1er alinéa de l'article L. 8113-7 du code du travail, par un procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

**CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 avril 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne la société Centrale Internationale de distribution aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Centrale internationale de distribution à payer à l'Etat la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix mars deux mille dix.



**Cour de cassation  
chambre criminelle  
Audience publique du mardi 16 mars 2010  
N° de pourvoi: 09-82198  
Publié au bulletin**

**Rejet**

**M. Louvel, président**  
Mme Guirmand, conseiller rapporteur  
M. Finielz, avocat général  
Me Spinosi, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par :

- LA SOCIÉTÉ DÉCATHLON,

contre l'arrêt de la cour d'appel de PARIS, 11e chambre, en date du 27 février 2009, qui, pour infractions au repos dominical, l'a condamnée à trois cent quatre amendes d'un montant de 2 euros chacune, et a prononcé sur les intérêts civils ;

Vu les mémoires produits ;

Sur le premier moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 3132-3, L. 3132-20 et R. 3135-2 alinéa 1er et R. 3132-17 du code du travail, 591 et 593 du code de procédure pénale ;

"en ce que la cour d'appel a rejeté les moyens de nullité présentés par la société Décathlon ;

"aux motifs que la société Décathlon reprend devant la cour l'exception de nullité de la citation en raison d'une discordance entre l'acte de poursuite, qui vise trois cent quatre contraventions, et le procès-verbal dressé par l'inspection du travail qui ne fait état que de onze infractions ; que, si le procès-verbal de l'inspection du travail clôturé le 16 novembre 2007 indique, par suite d'une erreur à l'évidence matérielle, que "la société Décathlon peut être poursuivie pour avoir commis onze infractions à la règle du repos dominical en son établissement de Thiais-Village le 11 novembre 2007 ainsi que les 2, 9, 16, 23, et 30 septembre 2007, les 7, 14, 21, et 28 octobre 2007 ainsi que le 4 novembre 2007", le même procès-verbal vise bien trois cent quatre contraventions, nombre repris dans la citation délivrée à la prévenue ; qu'aucune équivoque n'existant sur le nombre d'infractions poursuivies, le jugement sera confirmé en ce qu'il a rejeté l'exception de nullité ;

"alors que le nombre de salariés illégalement employés n'est pas un élément constitutif de la contravention prévue à l'article L. 3132-3 du code du travail et ne détermine que le nombre d'amendes pouvant être prononcées ; qu'il résulte du procès-verbal de l'inspection du travail que la société Décathlon a commis onze infractions à la règle du repos dominical ; qu'en affirmant que ce procès-verbal vise bien trois cent quatre contraventions, nombre repris dans la citation délivrée à la prévenue, lorsque ce chiffre ne représente pas le nombre d'infractions constatées, mais le nombre des amendes encourues, la cour d'appel affirme un fait en contradiction avec les pièces de la procédure" ;

Sur le second moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-3, L. 3132-20, R. 3135-2, alinéa 1er, et R. 3132-17 du code du travail, 111-3 et 112-1 du code pénal, 591 et 593 du code de procédure pénale ;

"en ce que la cour d'appel a déclaré la société Décathlon coupable des faits qui lui étaient reprochés ;

"alors que, avant toute condamnation définitive, lorsque le texte pénal en vertu duquel une condamnation a été prononcée a cessé d'être applicable à une situation désormais dépénalisée par un texte nouveau, ladite condamnation n'ayant plus de base légale doit être tenue pour nulle et non avenue ; que la société Décathlon a été déclarée coupable sur le fondement des articles L. 3132-3, L. 3132-20, R. 3135-2, alinéa 1er, et R. 3132-17 du code du travail en vigueur au jour des faits et réprimant l'ouverture dominicale d'un commerce en l'absence de dérogation accordée par arrêté préfectoral ; que la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 a remis en cause le principe même du repos dominical en dépénalisant les faits pour lesquels la société Décathlon a été condamnée ; que cette condamnation, désormais dépourvue de tout support légal, doit être tenue pour nulle et non avenue" ;

Les moyens étant réunis ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et du procès-verbal de l'inspection du travail, base de la poursuite, que la société Décathlon est poursuivie pour avoir, en violation de l'article L. 221-5 du code du travail, en vigueur au moment des faits, omis de donner le repos dominical une fois à trente-cinq salariés, une fois à trente-deux salariés, une fois à trente-et-un salariés, une fois à trente salariés, trois fois à vingt-neuf salariés, une fois à vingt-quatre salariés, deux fois à vingt-trois salariés, et une fois à dix-neuf salariés, contraventions réprimées par l'article R. 262-1, devenu R. 3135-2 dudit code ;

Attendu que, pour prononcer à l'encontre de la prévenue trois cent quatre amendes correspondant au nombre total de salariés ayant été employés en méconnaissance de l'article L. 221-5 du code du travail, les juges du second degré retiennent que la société Décathlon ne conteste pas que son magasin a été ouvert, sans dérogation préfectorale, chaque dimanche entre le 2 septembre et le 11 novembre 2007 et que les salariés de l'entreprise, qui ont été dénombrés par les fonctionnaires de l'inspection du travail sur les plannings de l'entreprise, n'ont pas disposé de repos dominical au cours de cette période ;

Attendu qu'en l'état de ces seules énonciations, et abstraction faite de tout autre motif, la cour d'appel a justifié sa décision, dès lors que la loi du 10 août 2009, qui réaffirme le principe du repos dominical et vise à adapter, sous certaines conditions, les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines agglomérations pour les salariés volontaires, n'a pas eu pour effet de priver de support légal les infractions au repos dominical constatées avant son entrée en vigueur ;

D'où il suit que les moyens doivent être écartés ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

REJETTE le pourvoi ;

Ainsi jugé et prononcé par la Cour de cassation, chambre criminelle, en son audience publique, les jour, mois et an que dessus ;

Etaient présents aux débats et au délibéré, dans la formation prévue à l'article 567-1-1 du code de procédure pénale : M. Louvel président, Mme Guirimand conseiller rapporteur, Mme Palisse conseiller de la chambre ;

Greffier de chambre : Mme Daudé ;

En foi de quoi le présent arrêt a été signé par le président, le rapporteur et le greffier de chambre ;



**Cour de cassation  
chambre criminelle  
Audience publique du mardi 16 mars 2010  
N° de pourvoi: 08-88418  
Publié au bulletin**

DOCUMENT N° 14.

**M. Louvel, président**  
Mme Degorce, conseiller rapporteur  
M. Salvat, avocat général  
SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

**Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par :

- H... Gérard,

contre l'arrêt n° 1359 de la cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE, 7e chambre, en date du 18 novembre 2008, qui, pour violation d'un arrêté préfectoral pris en application de l'article L. 221-17 devenu L. 3132-29 du code du travail, l'a condamné à trente-cinq amendes de 125 euros chacune ;

Vu le mémoire produit ;

Sur le premier moyen de cassation pris de la violation des articles 6 et 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, 111-5 du code pénal, L. 3132-13 (ancien article L. 221-6), L. 3132-29 (ancien article L. 221-17) et R. 3132-8 (ancien article R. 221-6-1) du code du travail, 591 et 593 du code de procédure pénale ;

" en ce que l'arrêt attaqué a rejeté l'exception de nullité soulevée par le requérant ;

" aux motifs qu'en vertu de l'article 111-5 du code pénal la juridiction pénale est compétente pour apprécier un acte administratif réglementaire lorsque de cet examen dépend la solution du procès pénal qui lui est soumis ; que le préfet des Alpes-Maritimes a pris un arrêté préfectoral le 13 juillet 2004 portant sur la fermeture hebdomadaire des commerces de détail alimentaire et à prédominance alimentaire ; qu'aux termes de l'article 1er de cet arrêté sont totalement fermés une journée entière par semaine, du 16 septembre au 30 juin de l'année suivante, les établissements et parties d'établissements vendant au public des denrées alimentaires au détail ; - la semaine débutant du lundi à 0 heure et s'achevant le dimanche à 24 heures, - la journée débutant à 0 heure et s'achevant à 24 heures ; que le prévenu soutient que cet arrêté est contraire aux dispositions de l'article L. 221-17 ancien du code du travail actuellement codifié sous le numéro L. 3132-29 ; qu'en vertu de cet article lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminée sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, le préfet peut, par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique concernée pendant toute la durée de ce repos ; que l'article L. 3132-29 (ancien article L. 221-17) du code du travail a pour finalité, d'une part, de supprimer la concurrence de commerces voisins ouverts malgré l'interdiction d'employer du personnel chaque jour de la semaine, d'autre part, de permettre aux employés de prendre au moins un repos compensateur hebdomadaire d'une journée ; qu'en l'occurrence l'accord syndical intervenu exprime l'opinion de la majorité des professionnels concernés au titre des commerces de détail alimentaire et à prédominance alimentaire, y compris ceux exerçant un commerce multiple, qu'il a été pris, ainsi que cela résulte des pièces versées par le prévenu, après consultation des intéressés, syndiqués ou non, ayant permis de constater l'existence d'une majorité favorable à la fermeture hebdomadaire des commerces en cause ; qu'ainsi les organisations syndicales ouvrières signataires représentaient plus de 57 % des suffrages exprimés aux dernières élections prud'homales de décembre 2002, quant aux organisations patronales signataires à savoir l'UPE, UPA elles représentaient 80 % des élus de la section commerce du département ; qu'enfin cet accord dispose en son article 1er qu'il est applicable aux commerces de détail alimentaire ou à prédominance alimentaire (soit plus de 50 % du chiffre d'affaires) des Alpes-Maritimes, quel que soit le caractère, spécialisé ou général de la nature des aliments vendus au public et quel que soit le mode de vente, en libre-service ou non, à poste fixe ou ambulant ; qu'il ajoute que les activités suivantes, sans que l'énumération soit exhaustive, sont notamment visées : boucherie, charcuterie, boulangerie, pâtisserie, commerce de fruits et légumes, poissonnerie, épicerie, commerces multiples... et les parties d'établissement consacrées au commerce des denrées alimentaires ; que le préfet a, par ailleurs, avant de prendre cet arrêté, vérifié que cet accord reflétait effectivement le caractère majoritaire en constatant que-sur les 3787 entreprises de commerces alimentaires inscrites tant auprès de la chambre de commerce et d'industrie que de la chambre des métiers, les signataires représentaient plus de 2900 établissements du département vendant au détail des denrées alimentaires à titre principal ou accessoire dont 1100 affiliés à l'UPE et 1195 à l'UPA ainsi que 640 au CIDUNATI, - à la suite de son enquête, sur 1189 réponses, 1001 se sont exprimées favorablement et que parmi ces réponses 52 supermarchés ont répondu favorablement alors que 37 réponses étaient défavorables ; que la légalité de l'arrêté n'est pas subordonnée à la

condition que l'accord des syndicats concernés expriment la volonté de la majorité des exploitants des établissements et magasins à commerces multiples ; que la consultation effectuée par le préfet a permis de constater, au sein de cette catégorie professionnelle du commerce de détail alimentaire et à prédominance alimentaire, l'existence d'une majorité favorable à une fermeture hebdomadaire ; qu'il est sans emport que l'organisation syndicale à laquelle est affilié le prévenu n'ait pas été consultée, dès lors qu'il n'est pas établi, en l'état des organisations consultées, que l'accord obtenu n'exprimerait pas l'opinion de la majorité des membres de la profession ; que le prévenu exerce, par les divers produits qu'il met en vente, des activités de nature alimentaire à caractère dominant, et, par rapport à ces produits a ainsi la même clientèle que les professionnels représentés lors de la consultation, lesquels sont concernés par l'arrêté dont s'agit qui a trait tant au droit de la concurrence, qu'au droit du travail ; que les commerces multiples ne forment pas un tout indivisible et entrent dans le champ d'application de l'arrêté préfectoral incriminé qui est d'une formulation générale pour la profession du commerce de détail alimentaire et à prédominance alimentaire en son acception générique ; qu'il s'ensuit que le moyen de nullité invoqué à l'encontre de l'arrêté incriminé, support juridique de l'infraction reprochée, n'est pas fondé (arrêt p. 3-5) ;

" 1° / alors que l'infraction d'ouverture au public d'établissement malgré un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire suppose, pour qu'un tel arrêté soit valablement pris, qu'un accord soit intervenu entre les syndicats d'employeurs et de travailleurs « d'une profession déterminée » à propos de la « fermeture des établissements de la profession déterminée » au sens de l'article L. 3132-29 du code du travail ; que, par ailleurs, les magasins à commerces multiples relèvent d'une catégorie professionnelle particulière ; qu'en rejetant l'exception d'illégalité de l'arrêté du 13 juillet 2004 au motif notamment que « les commerces multiples ne forment pas un tout indivisible et entrent dans le champ d'application de l'arrêté préfectoral incriminé qui est d'une formulation générale pour la profession du commerce de détail alimentaire en son acception générique » lors même que la vente de denrées alimentaires ne saurait constituer une « profession » et qu'étaient en réalité visées par l'arrêté, outre la profession des magasins à commerces multiples non représentée à l'accord, une pluralité de professions énumérées de façon non exhaustive à l'article 1er de l'accord intervenu (boucherie, charcuterie, boulangerie, pâtisserie, commerce de fruits et légumes, poissonnerie, épicerie, commerces multiples ...), la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

" 2° / alors que l'infraction d'ouverture au public d'établissement malgré un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire suppose, pour qu'un tel arrêté soit valablement pris, que l'accord intervenu entre les syndicats d'employeurs et de travailleurs exprime la volonté de la majorité des membres de la profession concernée ; qu'en se bornant à constater qu'« à la suite de l'enquête » du préfet, « 52 supermarchés ont répondu favorablement alors que 37 réponses étaient défavorables » sans rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée par la défense qui faisait valoir dans ses conclusions que la Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD) seule susceptible de représenter la catégorie professionnelle des magasins à commerces multiples n'avait pas été consultée, si les organisations professionnelles consultées avaient exprimé la volonté de la majorité des membres de la profession concernée, la cour a entaché sa décision d'une grave insuffisance de motifs et a violé les textes susvisés " ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué que Gérard H..., président de la société Faldis à l'enseigne Leclerc, est poursuivi sur le fondement des articles L. 221-17 et R. 262-1, devenus les articles L. 3132-29 et R. 3135-2 du code du travail pour avoir méconnu les dispositions d'un arrêté préfectoral en date du 13 juillet 2004 prescrivant que du 16 septembre au 30 juin de l'année suivante, les établissements et parties d'établissement vendant au public des denrées alimentaires au détail seront totalement fermés une journée entière par semaine ;

Attendu que, pour écarter l'argumentation du prévenu qui invoquait l'illégalité de l'arrêté préfectoral, les juges retiennent que la finalité de l'article L. 221-17 devenu L. 3132-29 du code du travail est de limiter la concurrence, que les commerces multiples entrent dans le champ d'application de l'arrêté préfectoral conçu en termes généraux et qui concerne tous les établissements vendant au public des denrées alimentaires au détail ; que les juges ajoutent qu'il n'importe que l'organisation syndicale à laquelle est affilié le prévenu n'ait pas été consultée dès lors qu'il n'est pas établi que l'accord obtenu n'exprimerait pas l'opinion de la majorité des membres de la profession ;

Attendu, qu'en l'état de ces énonciations et dès lors que la vente au détail de denrées alimentaires constitue une profession déterminée au sens de l'article L. 3132-29 du code du travail, lequel a pour objet de garantir sur le fondement d'un accord professionnel une concurrence équilibrée entre les établissements ayant une activité commune, la cour d'appel a justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être admis ;

Sur le deuxième moyen de cassation pris de la violation des articles 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, L. 3132-13 (ancien article L. 221-16), L. 3132-29 (ancien article L. 221-17), R. 3132-8 (ancien article R. 221-6-1) et R. 3135-2 du code du travail, 591 et 593 du code de procédure pénale ;

" en ce que l'arrêt attaqué a déclaré le requérant coupable d'ouverture au public d'établissement malgré décision administrative de fermeture hebdomadaire et l'a condamné à 35 amendes de 125 euros chacune ;

" aux motifs que, le dimanche 31 octobre 2004 à 12H05, le directeur adjoint du travail du département des Alpes-Maritimes, accompagné de plusieurs contrôleurs du travail, a constaté par procès-verbal, que le magasin à l'enseigne Leclerc, implanté zone industrielle Les Tourades à Cannes-la-Bocca, affichait être ouvert 7 jours sur 7 du lundi au samedi de 8H à 20H et le dimanche de 8H30 à 12H30, était effectivement ouvert ; que le rayon de boucherie-charcuterie traditionnelle était fermé mais que celui de boucherie-charcuterie en libre-service était ouvert de même que le rayon boulangerie-pâtisserie ; qu'il a relevé que 25 salariés présents devaient travailler après 12 heures ; qu'il a dressé procès-verbal tant contre Alain X..., directeur du magasin, que contre Gérard H..., président-directeur général de la S. A Faldis, à l'enseigne Leclerc, pour ouverture au public d'établissement malgré décision administrative de fermeture hebdomadaire, infraction prévue et réprimée par les articles L. 211-17 et R. 262-1 du code du travail ; que, le dimanche 6 mars 2005, à 11H45, un inspecteur du travail, accompagné de plusieurs contrôleurs du travail, après avoir relevé l'existence du même affichage quant aux jours et horaires d'ouverture, a constaté l'ouverture au public de ce magasin ; qu'il a relevé l'ouverture du rayon boucherie-charcuterie libre-service et

boulangerie-pâtisserie, que 20 salariés présents devaient travailler au-delà de 12 heures, et a dressé procès-verbal tant contre Alain X... que contre Gérard H... pour cette même infraction ; que le directeur du magasin, seul entendu, le prévenu résidant à l'étranger, n'a pas contesté que l'établissement était ouvert du lundi au samedi inclus, qu'il a seulement prétendu qu'il était ouvert les dimanches concernés au titre des 5 dimanches dérogatoires ; que si tant est qu'un arrêté municipal eut été pris en vertu de l'article L. 3132-26 du code du travail par le maire de Canne-La-Bocca, cette disposition n'autorise pas un maire à accorder des dérogations à l'arrêté préfectoral du 13 juillet 2004 portant sur la fermeture hebdomadaire des commerces de détail alimentaire et à prédominance alimentaire ; qu'ainsi les infractions reprochées sont constituées (arrêt p. 5-6) ;

" alors que l'article R. 3135-2 du code du travail sanctionne l'ouverture d'un établissement malgré l'arrêté préfectoral de fermeture visé à l'article L. 3132-29 du même code ; que l'arrêté du 13 mai 2004 servant de base aux poursuites prévoyait la fermeture une journée entière par semaine des établissements et parties d'établissement vendant au public des denrées alimentaires au détail sur la période du 16 septembre au 30 juin de l'année suivante ; qu'en se bornant, pour déclarer le requérant coupable des faits poursuivis, à faire état des procès-verbaux des services de l'inspection du travail constatant l'ouverture du magasin Leclerc les matinées des dimanches 31 octobre 2004 et 6 mars 2005, sans rechercher si ce magasin avait également ouvert sept jours sur sept au cours des deux semaines concernées, la cour a entaché sa décision d'une insuffisance de motifs et a violé les textes susvisés " ;

Attendu que, pour déclarer le prévenu coupable du chef de la poursuite, l'arrêt retient que les deux procès-verbaux établis par l'inspection du travail, le dimanche 31 octobre 2004 à 12 heures 05 et le dimanche 6 mars 2005 à 11 heures 45, constatent que le magasin affichait une ouverture sept jours sur sept, du lundi au samedi de 8 heures à 20 heures et le dimanche de 8 heures 30 à 12 heures 30, que les rayons alimentaires de boucherie-charcuterie en libre-service et de boulangerie-pâtisserie étaient ouverts au public et que des salariés travaillaient dans ces rayons ;

Attendu qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel a justifié sa décision au regard de l'article L. 3132-29 du code du travail ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ;

Sur le troisième moyen de cassation pris de la violation des articles L. 3132-29 et R. 3135-2 du code du travail, 593 du code de procédure pénale pour contradiction, défaut de motifs et manque de base légale ;

" en ce que l'arrêt a condamné Gérard H... à 35 amendes de 125 euros chacune, en répression de deux infractions au repos hebdomadaire les 31 octobre 2004 et 6 mars 2005 ;

" aux motifs que, le dimanche 31 octobre 2004 à 12 H 05, le directeur adjoint du travail du département des Alpes-Maritimes, accompagné de plusieurs contrôleurs du travail, a constaté par procès-verbal, que le magasin à l'enseigne Leclerc, implanté zone industrielle Les Tourades à Cannes-la-Bocca, affichait être ouvert 7 jours sur 7, du lundi au samedi de 8 H à 20 H et le dimanche de 8 H 30 à 12 H 30, était effectivement ouvert ; que le rayon de boucherie-charcuterie traditionnelle était fermé, mais que celui de boucherie-charcuterie en libre-service était ouvert, de même que le rayon boulangerie-pâtisserie ; qu'il a relevé que 25 salariés présents devaient travailler après 12 heures ; qu'il a dressé procès-verbal tant contre Alain X..., directeur du magasin, que contre Gérard H..., président-directeur général de la SA Faldis à l'enseigne Leclerc, pour ouverture au public d'établissement malgré décision administrative de fermeture hebdomadaire, infraction prévue et réprimée par les articles L. 211-17 et R. 262-1 du code du travail ; que, le dimanche 6 mars 2005, à 11 H 45, un inspecteur du travail, accompagné de plusieurs contrôleurs du travail, après avoir relevé l'existence du même affichage quant aux jours et horaires d'ouverture, a constaté l'ouverture au public de ce magasin ;

" et qu'ainsi, les infractions reprochées sont constituées ; qu'il résulte de l'ancien article R. 262-1, alinéas 1 et 2, devenu R. 3135-2, alinéas 1 et 2 du code du travail, que les contraventions à la règle du repos hebdomadaire donnent lieu, qu'elles aient été perpétrées une seule fois ou à plusieurs reprises, à autant d'amendes que de personnes irrégulièrement employées ; que, c'est à tort, que le tribunal a prononcé deux amendes de ce chef ; qu'il résulte des procès-verbaux de l'inspection du travail que 25 salariés étaient employés le 31 octobre 2004 et 20, le 6 mars 2005 ; que parmi les 20 personnes employées le 6 mars 2005, 10 d'entre elles, Monique Y..., Marjorie Z..., Gwenaël A..., Fatima B..., Nadia C..., Halia D..., France I... Laetitia E..., Linda F... et Aline G... étaient déjà employées le 31 octobre 2004, de sorte que 35 salariés ont été employés irrégulièrement aux dates comprises dans les poursuites ; qu'il y a lieu de condamner le prévenu à 35 amendes de 125 euros chacune au regard des éléments de personnalité et des infractions commises ;

" alors que, si l'employeur se voit reprocher, à la fois une méconnaissance des articles L. 3132-3 et L. 3132-29 du code du travail, les amendes prononcées au titre de chacun de ces deux textes ne peuvent, en vertu de l'article R. 3135-2 du code du travail, être cumulées, de sorte que viole les textes susvisés la cour d'appel qui, ayant constaté que trente-cinq amendes de 125 euros avaient été infligées à Gérard H... dans son précédent arrêt, pour les infractions d'emploi de salariés le dimanche, commises les 31 octobre 2004 et 6 mars 2005, inflige à nouveau une condamnation identique (35 contraventions de 125 euros) pour les infractions au repos hebdomadaire commises le même jour et intéressant les mêmes salariés " ;

Attendu qu'en condamnant le prévenu à trente-cinq amendes de 125 euros, pour violation d'un arrêté préfectoral pris en application de l'article L. 221-17 devenu l'article L. 3132-29 du code du travail, alors que, dans un arrêt antérieur, devenu définitif, la cour d'appel avait prononcé une condamnation aux mêmes peines, pour des infractions à la règle du repos dominical, commises aux mêmes dates, sur le fondement de l'article L. 221-5 devenu l'article L. 3132-3 du même code, la cour d'appel a justifié sa décision, les infractions poursuivies comportant des éléments constitutifs spécifiques et devant, dès lors, être réprimées distinctement ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ;

## Détail d'une jurisprudence judiciaire

42

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

**REJETTE** le pourvoi ;

Ainsi jugé et prononcé par la Cour de cassation, chambre criminelle, en son audience publique, les jour, mois et an que dessus ;

Etaient présents aux débats et au délibéré : M. Louvel président, Mme Degorce conseiller rapporteur, M. Joly, Mmes Palisse, Guirimand, MM. Beauvais, Guerin, Straehli, Finidori, Monfort conseillers de la chambre ;

Avocat général : M. Salvat ;

Greffier de chambre : Mme Daudé ;

En foi de quoi le présent arrêt a été signé par le président, le rapporteur et le greffier de chambre ;



**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 16 juin 2010**  
**N° de pourvoi: 09-11214**  
Publié au bulletin

DOCUMENT n° 15.

**Rejet**

**Mme Collomp, président**  
M. Gosselin, conseiller rapporteur  
Mme Taffaleau, avocat général  
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en matière de référé, (Versailles, 3 décembre 2008) que, les unions départementales de la CGT-FO et de la CFTC du Val-d'Oise, la Fédération des employés et cadres de la CGT-FO et le syndicat FO des employés et cadres du commerce du Val-d'Oise, estimant que la société Leroy-Merlin ne disposait d'aucune dérogation pour faire travailler ses salariés le dimanche, ont saisi le 13 mars 2008 le juge des référés aux fins d'obtenir, sous astreinte, l'interdiction de travail le dimanche dans les trois magasins d'Osny, Montigny les Corneilles et Montsoult ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le troisième moyen pris en ses neuf premières branches, qui est préalable :

Attendu que la société fait grief au moyen d'avoir accueilli la demande des syndicats, alors, selon le moyen, que :

1°/ il appartient à celui qui invoque l'existence d'un trouble manifestement illicite d'en établir l'existence ; qu'en outre, celui qui réclame le prononcé d'une interdiction et donc l'exécution d'une obligation de ne pas faire doit prouver son existence ; qu'ainsi, en l'espèce, il incombait aux syndicats, qui sollicitaient qu'il soit, pour mettre fin à un prétendu trouble manifestement illicite, fait interdiction à l'exposante d'employer des salariés le dimanche dans l'un de ses magasins sans avoir obtenu au préalable une dérogation administrative, d'établir que cette société était exclue de la catégorie des établissements autorisés de plein droit par les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail à employer des salariés le dimanche ; qu'en retenant qu'il revenait à l'exposante de «justifier» de ce qu'elle «entr[ait] dans la liste limitative [de l'article R 3132-5 du code du travail] », la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil et l'article 809 du code de procédure civile ;

2°/ constitue une jardinerie au sens de l'article R. 3132-5 du code du travail, l'établissement qui commercialise des articles et produits de jardinage ; qu'en décidant que les marchandises se rapportant au jardinage ne se confondaient pas avec les «jardineries» au sens du texte susénoncé, la cour d'appel a violé les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, ensemble l'article 809 du code de procédure civile ;

3°/ constitue un établissement de commerce au détail d'ameublement au sens de l'article R. 3132-5 du code du travail, l'établissement qui commercialise notamment des meubles de rangement, mobiliers de salle de bain et cuisine, outre divers objets de décoration, tapis et luminaires ; qu'en retenant que l'exposante, bien que commercialisant de tels objets, ne pouvait être regardée comme établissement de commerce au détail d'ameublement, la cour d'appel a violé l'article R. 3133-5 du code du travail, ensemble l'article L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, ensemble l'article 809 du code de procédure civile ;

4°/ l'établissement qui exerce une et, a fortiori, plusieurs, activité(s) énumérée(s) par l'article R. 3132-5 du code du travail bénéficie de la dérogation au principe du repos dominical, quelle que soit son activité principale ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'exposante commercialisait des meubles d'une part, et des «graines, plantes en pot, chaises et tables de jardin» d'autre part, ce qui correspondait à deux activités recensées par l'article R. 3132-5 du code du travail ; qu'en jugeant néanmoins que l'exposante ne pouvait bénéficier de la dérogation prévue par ledit article, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article L. 3132-12 du code du travail, et l'article 809 du code de procédure civile ;

5°/ à tout le moins, les salariés occupés à l'une des activités énumérées à l'article R. 3132-5 du code du travail peuvent travailler le dimanche, quelle que soit l'activité principale de l'établissement ; qu'en opposant à l'exposante qu'elle ne «justifi[ait] ni de la possibilité de fermer les surfaces de vente relatives aux autres activités, ni de ce qu'elle employait de façon permanente des personnes aux rayons particuliers de ces magasins», ce qui n'est nullement exigé par les textes, la cour d'appel a violé les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail et l'article 809 du code de procédure civile ;

6°/ le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, aucun des syndicats intimés ou intervenants ne faisait valoir que la société Leroy Merlin ne «justifi [ait] ni de la possibilité de fermer les surfaces de vente relatives aux autres activités, ni de ce qu'elle employ [ait] des personnes attachées de façon permanente aux rayons particuliers de ses magasins» ; qu'en relevant d'office ces éléments de fait, sans inviter l'exposante à présenter ses observations, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

7°/ à supposer même que seule l'activité principale de l'établissement détermine le champ d'application des dérogations à la règle du repos dominical, il était constant que la commercialisation d'articles de jardin et de meubles représentait près du tiers du chiffre d'affaires des trois établissements de l'exposante ; qu'en retenant néanmoins qu'elle n'avait pas pour activités principales le jardinage et l'ameublement, aux motifs inopérants pris d'une part de la convention collective applicable, d'autre part de son adhésion à la fédération des magasins du bricolage, de dernière part de ce que les articles commercialisés ne se rattachaient pas exclusivement à des activités de jardinage et d'ameublement, la cour d'appel a violé les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, ensemble l'article 809 du code de procédure civile ;

8°/ seule la violation flagrante d'un texte non susceptible d'interprétation peut constituer un trouble manifestement illicite ; que n'est pas clairement exclu de la catégorie des établissements de commerce de détail d'ameublement et de celle des jardineries et graineteries, autorisés à déroger au repos dominical, l'établissement qui, comme celui de la société exposante, commercialise au détail des plantes et articles de jardinage d'une part, des meubles d'autre part, en particulier lorsque ces activités représentent le tiers de son chiffre d'affaires ; qu'en retenant cependant l'existence d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article 809 du code de procédure civile ;

9°/ n'est pas non plus clairement prohibé le travail le dimanche des salariés qui, travaillant dans un établissement dont l'activité principale ne fait pas partie de celles recensées par l'article R. 3132-5 du code du travail, sont affectés auxdites activités ; qu'en retenant cependant l'existence d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article 809 du code de procédure civile ;

Mais attendu d'abord qu'il appartient à celui qui se prévaut du bénéfice d'une dérogation de droit au repos dominical d'en justifier ;

Attendu, ensuite, que le bénéfice de la dérogation de droit prévue par l'article L. 221-9, devenu L. 3132-12, du code du travail au repos dominical n'est accordé par ce texte qu'aux entreprises qui exercent, à titre principal, l'une des activités énumérées aux articles R. 221-4 et R. 221-4-1, devenus R. 3132-5 du code du travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a souverainement estimé, dans le respect du principe de la contradiction, que l'activité principale de la société Leroy-Merlin était le bricolage, en a exactement déduit qu'elle ne pouvait bénéficier de la dérogation revendiquée, cette activité ne figurant pas dans les tableaux des articles R. 221-4 et R. 221-4-1, repris à l'article R. 3132-5 du code du travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen et la dixième branche du troisième moyen réunis :

Attendu que la société fait encore grief au pourvoi d'avoir accueilli la demande des syndicats alors, selon le moyen que :

1°/ le juge saisi d'une ordonnance rendue en référé et ayant fait interdiction à une société d'employer des salariés le dimanche doit se placer au jour où il statue ; qu'en retenant que les autorisations d'ouverture le dimanche délivrées par le préfet postérieurement à l'ordonnance dont appel ne pouvaient être prises en compte pour apprécier l'existence du trouble manifestement illicite invoqué, la cour d'appel a violé l'article 809 du code de procédure civile ;

2°/ l'effet suspensif du recours formé contre une autorisation donnée par le préfet d'ouvrir un magasin le dimanche ne peut être opposé au bénéficiaire de cette autorisation que si ledit recours lui a été notifié ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 3132-20, et L. 3124 du code du travail, ensemble l'article du 809 du code de procédure civile ;

3°/ lorsqu'une autorisation préfectorale a été accordée sur le fondement de l'article L. 3132-20 du code du travail, l'ouverture d'un établissement le dimanche ne saurait être constitutive d'un trouble manifestement illicite, quand bien même cette autorisation aurait été suspendue dans son exécution en application de l'article L. 3132-24 du code du travail ; qu'en l'espèce, des autorisations temporaires avaient été accordées pour chacun des magasins litigieux par trois arrêtés du 8 octobre 2008 ; qu'en retenant néanmoins l'existence d'un trouble manifestement illicite au motif qu'un recours aurait été intenté à l'encontre de ces décisions, la cour d'appel a violé les articles L. 3132-20, et L. 3124 du code du travail, ensemble l'article 809 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que le fait pour un employeur d'ouvrir son établissement le dimanche sans qu'il y soit autorisé de droit ou par autorisation préfectorale constitue un trouble manifestement illicite ;

Attendu, ensuite, que le recours formé contre un arrêté préfectoral autorisant une dérogation au repos dominical prévu par l'article L. 3132-24 du code du travail suspend les effets de cette décision dès son dépôt par le requérant au greffe de la juridiction administrative ;

Qu'ainsi la cour d'appel a exactement décidé que la société Leroy-Merlin, qui ne pouvait se prévaloir d'aucune dérogation effective au repos dominical, ni de droit ni temporaire, n'était pas autorisée à ouvrir ses magasins le dimanche, et que cette ouverture constituait un trouble manifestement illicite ;



**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 13 juin 2007**  
**N° de pourvoi: 06-18336**  
Publié au bulletin

Document n° 16.

**Mme Collomp, président**  
Mme Leprieur, conseiller rapporteur  
M. Allix, avocat général  
SCP Boullez, SCP Choucroy, Gadiou et Chevallier, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

**Rejet**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Sur le moyen unique du pourvoi principal et le moyen unique du pourvoi incident, réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 juin 2006), que la fédération nationale des détaillants en chaussures de France, la chambre syndicale des commerces de l'habillement, textiles, nouveautés et accessoires de Paris et Ile-de-France, la fédération nationale de l'habillement, nouveautés et accessoires ainsi que le syndicat des détaillants en chaussures de Paris Ile-de-France et centre ont assigné en référé diverses sociétés exploitant des magasins dans le centre "Usine center" situé à Vélizy-Villacoublay, en soutenant que celles-ci méconnaissaient les dispositions légales relatives au repos dominical ;

Attendu que les sociétés font grief à l'arrêt d'avoir jugé que le fait de faire travailler leurs salariés le dimanche dans le centre commercial Usine center en violation de l'article L. 221-5 du code du travail constituait un trouble manifestement illicite et de leur avoir en conséquence interdit toute opération commerciale réalisée en contravention des articles L. 221-4 et suivants du même code sous astreinte, alors, selon le moyen du pourvoi principal :

1°/ que le fait pour certains commerçants de méconnaître les dispositions du code du travail relatives au repos dominical confère seulement qualité à agir devant le juge des référés à un syndicat d'employeurs représentant cette profession, en ce que cette pratique rompt l'égalité au préjudice de ceux qui exercent la même activité en respectant ces règles ; qu'il s'ensuit que si la violation des articles L. 221-5 et suivants du code du travail peut suffire à rendre recevable l'action en référé engagée par des organisations représentatives d'employeurs, elle ne la rend pas nécessairement bien fondée et ne dispense donc pas le juge de caractériser l'existence d'un trouble effectivement subi par des commerçants que ces organisations sont censées représenter ; qu'en se bornant à déduire l'existence d'un trouble manifestement illicite de la seule rupture théorique d'égalité au préjudice des commerçants exerçant la même activité et respectant la règle, sans caractériser, comme elle y avait été invitée, la moindre perturbation causée à des activités identiques situées dans le même secteur géographique, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 809 du nouveau code de procédure civile ;

2°/ qu'il résulte tant des écritures des organisations professionnelles appelantes que de celles de la société City sport que l'ouverture dominicale avait été contractuellement imposée par le bailleur à tous les commerçants exploitant une surface de vente dans le centre commercial ; qu'en se bornant à considérer les commerçants comme les auteurs d'un trouble manifestement illicite, sans vérifier, comme elle y avait été invitée, si cette situation ne leur avait pas été imposée sans qu'ils puissent y déroger, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 809 du nouveau code de procédure civile ;

Et alors, selon le moyen du pourvoi incident :

1°/ que la méconnaissance de la règle du repos dominical ne constitue un trouble manifestement illicite à l'égard des organisations syndicales d'employeurs que si elles rapportent la preuve que les commerçants qu'elles sont censées représenter, ont éprouvé un préjudice commercial du fait d'un détournement de clientèle ou d'une désorganisation du marché, sans qu'elles puissent se fonder sur la seule atteinte portée à l'égalité entre commerçants qui est seulement susceptible de leur donner qualité pour agir devant la juridiction des référés ; qu'en déduisant l'existence d'un trouble manifestement illicite de la seule rupture d'égalité entre commerçants, la cour d'appel, qui n'a pas recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si les fédérations et syndicats professionnels ont subi un quelconque trouble commercial, en raison d'une telle situation qui se perpétue depuis plus de vingt ans, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 809, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile, ensemble l'article 1382 du code civil ;

2°/ que la cessation d'un trouble manifestement illicite requiert du juge des référés qu'il en caractérise l'existence in concreto sans qu'il puisse se fonder sur la seule considération générale et abstraite d'une atteinte à l'égalité entre commerçants ; que les sociétés faisaient valoir que "les syndicats et fédérations appelants ne rapportent pas la preuve d'un dommage qu'ils auraient personnellement subi ou que les membres de la profession qu'ils défendent auraient personnellement subi, et qu'ils n'offrent même pas de rapporter cette preuve en cherchant, une nouvelle fois, à s'abriter derrière la décision rendue en 1993 par l'assemblée plénière de la Cour de cassation qui, selon eux, autoriserait à présumer la réalité du trouble" ; qu'en s'abstenant de s'expliquer sur ce moyen tiré de l'absence de preuve d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

## Détail d'une jurisprudence judiciaire

46

3<sup>o</sup>/ que le juge des référés doit assortir d'un terme certain le prononcé de toutes mesures destinées à faire cesser un trouble manifestement illicite ; qu'en interdisant sous astreinte aux sociétés d'avoir recours à des personnels salariés le dimanche, sans enfermer le prononcé d'une telle mesure dans un délai déterminé, la cour d'appel, qui a excédé ses pouvoirs, a violé l'article 809, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que la violation de la règle du repos dominical est constitutive d'un trouble manifestement illicite ; que la cour d'appel, qui a constaté que les sociétés employaient irrégulièrement des salariés le dimanche, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Et attendu, ensuite, que la cour d'appel n'a pas excédé ses pouvoirs en s'abstenant de préciser la date à laquelle prendrait fin l'interdiction ordonnée, cette date étant nécessairement celle de l'obtention d'une dérogation ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

Laisse à chaque partie la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize juin deux mille sept.