

Le travail et l'ouverture du dimanche : Rappels légaux et conventionnels et problématique contractuelle

Par Maître Bernard Ayache

Le code du travail affirme deux principes :

- celui du repos hebdomadaire d'une part selon lequel il est interdit de faire travailler plus de 6 jours par semaine un même salarié (35 heures consécutives de repos par semaine)
- et celui du repos dominical d'autre part selon lequel, dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche (de 0 h à 24 h).

Ces deux principes, connaissent des adaptations et des particularismes légaux liés à certains secteurs d'activités spécifiques ou aux dispositions spécifiques des départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

- ✓ La convention collective de la coiffure, rappelle dans son article 9 (en vigueur étendu) que :
« le repos dominical reste la règle de principe conformément à l'article L 122-5 du code du travail. »
Après avoir rappelé ce principe du repos dominical, l'article 9 prévoit qu'il ne peut y être dérogé et donc n'autorise le travail le dimanche que :
 - que dans le cadre des dispositions légales en vigueur
 - par appel au volontariat.
 - en moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours (prévoir donc un écrit daté)

Précisons dans tous les cas, que la règle du repos dominical ne s'applique qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail, et non pas à l'employeur lui-même d'une part ou les membres de sa famille s'ils agissent au titre d'une simple entraide familiale exclusive de tout lien de subordination.

- ✓ Pour les commerces de détails non alimentaires, et donc dans la coiffure, trois régimes juridiques distincts sont applicables au travail

le dimanche, depuis l'intervention de la loi macron du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques :

- les dérogations temporaires préfectorales issue de l'article L. 3132-20 du code du travail, qui prévoit que :

« ...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... »

- les dérogations dite « des dimanches du maire » dont le nombre de dimanches par an où le repos dominical peut être supprimé, a été étendu de 5 à 12 dimanches travaillés par an par la loi macron.
- les dérogations liées à la situation géographique, et notamment les nouvelles zones touristiques internationales instaurées par la loi Macron.

Chaque régime dépend du type de dérogation autorisant l'établissement à ouvrir le dimanche.

Mais qu'en est-il si le règlement intérieur du site commercial de votre établissement vous impose contractuellement l'ouverture du dimanche... ?

- alors que vous n'êtes pas un cas de dérogation légale
- et/ou encore, qu'après appel au volontariat et information dans le délai conventionnel de 15 jours (article 9 convention collective coiffure ci-dessus), aucun de vos salariés n'est volontaire au travail du dimanche ?

En principe les dimanches du règlement intérieur devront coïncider avec les dimanches autorisés par le maire ou le préfet car le règlement intérieur ne peut pas prévaloir sur la loi, ou sur la convention collective et son application serait probablement jugée abusive dans un tel cas.

Cependant, le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation légale et obligation contractuelle ne constituerait pas, à lui seul, pas une faute ou un motif de licenciement.

Pour éviter tout litige et pénalités éventuelles avec vos bailleurs commerciaux, il conviendra donc :

- ✓ de vous assurer de la conformité de votre règlement intérieur avec les dérogations préfectorales, municipales ou géographiques dont vous bénéficiez d'une part,
- ✓ de recueillir l'accord de vos salariés pour le travail du dimanche, notamment dans vos contrats de travail, si vous êtes tenu d'une telle obligation contractuelle d'ouverture le dimanche d'autre part.