

Flash info - Le travail dominical

Mai 2025

Texte alternatif décrivant l'infographie « Flash info - Le travail dominical ».

1. LE PRINCIPE : INTERDICTION DU TRAVAIL LE DIMANCHE

La règle : Conformément à l'article L.3132-3 du Code du travail, le repos hebdomadaire est accordé aux salariés le dimanche. Le travail du dimanche est en principe interdit.

Contexte européen : Le droit communautaire (CJUE) n'oblige pas à inclure le dimanche dans le repos hebdomadaire et laisse le choix aux États membres.

Attention : L'accord des salariés pour travailler le dimanche ne suffit pas ; il ne constitue pas une dérogation admise par le Code du travail.

2. LES DEROGATIONS POSSIBLES

Il existe plusieurs types de dérogations qui permettent de travailler le dimanche, sous certaines conditions.

➤ **Règles communes aux dérogations**

Pour être valide, le travail dominical doit généralement respecter les conditions suivantes :

- Émaner d'une autorisation administrative, légale ou conventionnelle.
- Nécessiter la consultation du CSE (s'il existe).
- Recueillir l'accord écrit du salarié (avenant au contrat), qui doit être volontaire (sauf exceptions légales où le travail s'impose au salarié).
- Faire l'objet d'une communication (nouvel horaire collectif) à l'inspection du travail et aux salariés.
- Être consigné dans un registre spécial listant les salariés et leurs jours de repos de remplacement

A. Dérogations légales permanentes

Ces dérogations s'imposent aux salariés (le volontariat n'est pas requis).

- **Activités de continuité de service :** Concerne les entreprises où l'interruption est impossible (contraintes de production, besoins du public).
 - Le repos est attribué par roulement.
 - **Rémunération :** Pas de majoration si le travail du dimanche est habituel (sauf clause contraire).
- **Commerces de détail alimentaires :**
 - Ouverture autorisée le dimanche matin jusqu'à 13h.
 - **Rémunération :** Majoration d'au moins 30% si la surface de vente dépasse 400 m².

B. Dérogations conventionnelles

Ces dérogations s'imposent aux salariés.

- **Industries (travail en continu)** : Possible par accord d'entreprise, accord de branche étendu ou autorisation de l'inspection du travail (après avis CSE/syndicats).
- **Équipes de suppléance** : Encadrées par accord d'entreprise, accord de branche ou autorisation de l'inspection du travail.

C. Autres dérogations (Administratives et Géographiques)

- **Fermeture préjudiciable au public ou à l'entreprise** : Autorisation préfectorale nécessaire (basée sur un accord collectif ou décision unilatérale après référendum et avis du CSE).
- **Zones géographiques spécifiques** : Zones touristiques internationales (ZTI), zones touristiques, zones commerciales (et anciens PUCE), gares.
 - Délimitées par arrêté préfectoral.
 - Mise en place par accord d'entreprise, de branche ou territorial (ou DUE si < 11 salariés).
- **Dérogations du Maire ("Dimanches du Maire")** :
 - Le maire peut autoriser l'ouverture pour **12 dimanches** par an.
 - Pour les commerces alimentaires > 400 m², ce plafond est réduit à **9 dimanches**.

3. REMUNERATION ET CONTREPARTIES

Principe : Le Code du travail prévoit généralement des majorations de salaire et des contreparties en repos.

Exception notable : Si le Code, la convention ou le contrat ne prévoient rien, les heures du dimanche sont rémunérées au taux normal et sans récupération.

4. EN CAS DE NON-RESPECT (SANCTIONS)

Il y a infraction si un salarié travaille plus de 6 jours consécutifs, a un repos < 24h, ou travaille le dimanche sans dérogation valide.

➤ **Sanctions Pénales**

- Contraventions de 5e classe par salarié concerné.

➤ **Sanctions Civiles**

- **Pour le salarié privé de repos** : Peut demander le versement de la rémunération correspondant aux repos non pris.
- **Pour le salarié travaillant habituellement le dimanche (sans autorisation de l'entreprise)** : Peut uniquement demander des dommages-intérêts.