

# Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le travail du dimanche !

## TRAVAIL DU DIMANCHE

« Il est maintenant plus facile de faire travailler les salariés le dimanche ». On a souvent entendu cette affirmation ces dernières années. En effet, même si le principe du repos reste la règle, il est désormais possible, dans certaines zones géographiques et certains commerces, de maintenir l'activité le dimanche. Mais que dit la convention collective pour les salariés du secteur et comment ces règles complètent-elles celles fixées par la loi ? Avec l'arrivée des beaux jours, faites le point sur vos droits et obligations.

### Dans quels cas peut-on faire travailler les salariés le dimanche ?

En principe, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives, incluant le dimanche. Il est cependant possible de demander à un salarié d'effectuer certains travaux le dimanche dans 4 situations :

- ✓ dans le cadre de permanences programmées par l'employeur, en période de moissons par exemple,
- ✓ pour exécuter des travaux urgents exceptionnels,

- ✓ pour participer à une foire ou un salon (tenue de stand, accueil du public),
- ✓ après autorisation du maire, « journées portes ouvertes » par exemple.

Si l'employeur se situe dans l'un de ces cas, il doit encore accomplir un certain nombre de formalités préalables qui varient d'une situation à l'autre : accord du salarié, consultation des représentants du personnel et information de l'inspecteur du travail. La loi n'apporte aucune limite sur le nombre de foires ou salons travaillés par an et par salarié, alors que la convention collective limite à 10 le nombre de dimanches travaillés dans le cadre des permanences. Dans le même sens, le maire ne donne son accord que pour 12 dimanches travaillés, par an et par salarié, aux entreprises de commerce de détail en ayant fait la demande suivant une procédure spécifique.

### Quelles sont les contreparties obligatoirement versées aux salariés ?

Là encore le montant et la forme des contreparties varient en fonction du contexte dans lequel intervient le salarié. Dans un cas, aucune contrepartie n'est due, alors que dans un autre, le salarié peut prétendre à une majoration de salaire et un repos équivalent aux heures travaillées. Ainsi, s'il doit travailler sur une foire ou un salon, aucune contrepartie n'est due en plus du paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans son contrat (l'employeur reste alors libre de verser une indemnité s'il le souhaite). Lorsque le salarié intervient dans le cadre des permanences, chaque heure de travail effectuée ouvre droit à un repos équivalent et, au choix pour le salarié, à une majoration

de salaire de 50 % ou un repos de 50 %. Cette indemnisation s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires...

En pratique, le traitement des interventions des salariés demeure complexe car les cas d'intervention et le régime des contreparties à accorder ne sont pas uniformes. L'employeur doit donc adopter les bons réflexes avant de demander à un salarié de travailler le dimanche :

- ✓ vérifier le cadre juridique (permanence, travaux urgents...),
- ✓ adopter la bonne procédure (accord du salarié, consultation des représentants du personnel...),
- ✓ vérifier les contreparties dues,
- ✓ s'assurer que le salarié a bénéficié de son repos hebdomadaire et qu'il n'a pas travaillé plus de 6 jours consécutifs.

A défaut, l'employeur s'expose à des sanctions civiles (dommages-intérêts pour réparation du préjudice subi) et pénales (1 500 € par infraction).

*Le service Social du SEDIMA se tient à la disposition de ses adhérents pour vérifier les procédures de recours au travail du dimanche.*