



Repos dominical : « la Loi, c'est la Loi ! »

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 30/11/2018
- Dernière mise à jour de la fiche : 30/11/2018

Sources :

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 14 novembre 2018, n° 17-18259

Une entreprise exerçant une activité de commerce d'ameublement décide d'ouvrir le dimanche. Ce qu'un salarié conteste, estimant qu'il a droit à son repos dominical. Il réclame donc à son employeur une indemnisation pour la violation de ce droit. Mais a-t-il raison ?

Repos dominical : une exception pour certains commerces

Un salarié réclame à son employeur des dommages-intérêts parce qu'il travaille le dimanche alors que, selon lui, il devrait bénéficier du repos dominical.

« Non », lui rétorque l'employeur : la Loi dresse une liste de secteurs d'activité pouvant déroger au repos dominical, parmi lesquels les commerces d'ameublement. Et c'est justement l'activité qu'exerce l'entreprise.

Sauf qu'une convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), signée par la France, prévoit que les mesures qui instaurent un régime spécial au repos hebdomadaire doivent faire l'objet d'une consultation des syndicats. Or, aucun syndicat de France n'a été consulté pour la mise en place de cette dérogation.

Certes, convient le juge, mais là, c'est la Loi qui prévoit cette dérogation et non pas une branche d'activité ou une entreprise. Et le législateur n'a pas à consulter les syndicats préalablement à l'établissement d'une Loi.

Il souligne, en outre, que l'exception au repos dominical existant pour les commerces d'ameublement :

- est justifiée par la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir et le nombre des personnes employées ;
- se fonde sur des considérations économiques et sociales répondant à un besoin du public puisque l'aménagement de la maison relève d'une activité pratiquée plus particulièrement en dehors de la semaine de travail.

Par conséquent, les critères de dérogation prévus par cette même convention sont respectés. L'employeur n'a donc pas porté atteinte à un droit au repos dominical du salarié et n'a pas à l'indemniser.

La réglementation relative à la durée du travail implique qu'un repos hebdomadaire soit obligatoirement prévu au bénéfice de vos salariés. Quels jours et pour quelle durée ?

[Gérer le repos hebdomadaire de vos salariés](#)