

Maëlys GRANGE

Master 2  
*Droit du travail, de l'emploi et de la protection sociale*

# Le principe du repos dominical à l'épreuve des transformations juridiques et sociales

Droit privé



UNIVERSITÉ  
TOULOUSE 1  
CAPITOLE

INSTITUT  
FÉDÉRATIF  
de  
RECHERCHE  
Mutation des  
normes juridiques

Directrice du mémoire :

Marie-Cécile AMAUGER-LATTES

Collection des mémoires de l'IFR



Prix IFR 2020 des meilleurs mémoires de Master 2 Recherche



*GRANGE Maëlys*

*Master 2 Droit du travail et de l'emploi*

Année universitaire 2019/2020

**SUJET DU MEMOIRE**

**Le principe du repos dominical à l'épreuve des  
transformations juridiques et sociales**

**DIRECTEUR DU MÉMOIRE** : Mme Marie-Cécile AMAUGER-LATTES  
Maître de conférences

**UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE**

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty - 31042 Toulouse cedex 9 - France - Tél. : 05 61 63 35 00 - Fax : 05 61 63 37 98 -  
[www.ut-capitole.fr](http://www.ut-capitole.fr)

# REMERCIEMENTS

Mes remerciements s'adressent tout d'abord à Madame Marie-Cécile AMAUGER-LATTES, maître de conférences à l'Université Toulouse I Capitole, pour avoir accepté de me guider dans ce projet mais également pour ses précieux conseils et sa grande disponibilité et ce malgré le contexte complexe de crise sanitaire.

Je tiens également à exprimer ma gratitude à Madame la professeure Lise CASAUX-LABRUNEE ainsi qu'à l'ensemble du corps enseignant du Master 2 Droit du Travail et de l'Emploi pour l'enseignement dispensé et l'attention qu'ils nous ont accordés tout au long de l'année.

# PREFACE

Nécessaire ou anachronique ? Depuis une trentaine d'années, les débats autour du principe du repos dominical sont devenus récurrents et l'opportunité du principe, dans un contexte économique et social profondément transformé, est souvent interrogée par les juristes, les sociologues, les économistes et, bien sûr, les politiques. On ne compte plus les rapports, études et travaux sur la question au point que l'on pourrait penser le sujet éculé. Mais, à y regarder de plus près, il existe peu d'études juridiques ayant appréhendé le principe du travail du dimanche dans sa globalité, ce que réalise avec talent Maëlys GRANGE dans son mémoire rédigé et soutenu dans le cadre du Master 2 Droit du travail et de l'emploi de l'Université de Toulouse-Capitole.

Tout d'abord, dans le cadre d'une introduction passionnante, l'auteure entraîne le lecteur aux origines du principe du repos dominical. Appuyés sur de solides sources historiques, les développements témoignent d'un esprit de synthèse et d'analyse remarquables, et bousculent quelques idées reçues. Dès les premières pages, le lecteur est ainsi invité à décaler son regard sur le sujet et à se départir de ses certitudes.

Très approfondie, l'étude juridique du principe est menée avec une grande efficacité, sans rien laisser à la facilité. Elle met en lumière et procède à une analyse approfondie et convaincante de ce que l'on pourrait appeler le paradoxe du principe du repos dominical, lequel se caractérise, d'un côté, par la fragilité de ses fondements juridiques et, de l'autre, par sa résistance surprenante dans notre ordre juridique. A cet égard, l'étude pointe avec justesse l'ambiguïté du législateur et la position rigoureuse de la jurisprudence qui entretiennent l'ambivalence du principe.

Au-delà, Maëlys GRANGE pose à son tour la question de l'opportunité du principe du repos dominical au regard des transformations sociétales mais aussi -point original- juridiques. La confrontation du principe aux nouvelles temporalités du travail et de la consommation est analysée avec minutie et méthode, et éclairée par des références particulièrement pertinentes à des systèmes étrangers. Quant à la nécessité de concilier le principe du repos dominical, principe éminemment collectif, avec la montée des droits et libertés individuelles, elle fait l'objet d'une démonstration particulièrement originale, qui ouvre un nouvel angle de réflexion sur la question. Cet aspect du problème est en effet peu exploré dans la littérature spécialisée.

Soucieuse d'aller jusqu'au bout de sa démarche, l'auteure se risque enfin à formuler de façon assez précise plusieurs propositions d'évolution du cadre juridique du repos dominical, qui certes pourront ne pas emporter l'adhésion de tous mais qui susciteront à n'en pas douter l'intérêt et alimenteront les débats.

On l'aura compris, en raison de ses qualités de fond mais aussi de forme, c'est un ouvrage important que nous propose Maëlys GRANGE, un ouvrage de référence sur le principe du repos dominical d'hier, d'aujourd'hui, et pour demain.

**Marie-Cécile Amauger-Lattes**

Maître de conférences en droit privé

# SOMMAIRE

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>1</b>
<b>PREFACE</b> .....	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>4</b>
<b>LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<i>Section 1 : La religion, origine et justification du repos dominical</i> .....	7
<i>Section 2 : L'instauration d'un repos dominical laïque et social</i> .....	11
<i>Section 3 : La dérogation, une technique conservée</i> .....	15
<b>PARTIE I : LE REPOS DOMINICAL, UN PRINCIPE JURIDIQUE A RELATIVISER</b> .....	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 1 : UNE ASSISE INTERNATIONALE FRAGILE</b> .....	19
<i>Section 1 : Une absence du principe du repos dominical au profit du principe de simultanéité</i> 19	
<i>Section 2 : La disparition du principe du repos dominical dans le droit de l'Union européenne</i> .....	32
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE</b> .....	41
<b>CHAPITRE 2 : LE REPOS DOMINICAL, UN PRINCIPE NATIONAL AMBIGU</b> .....	42
<i>Section 1 : Un principe légal, assortie de multiples dérogations</i> .....	42
<i>Section 2 : Les efforts de consolidation du principe par la loi et la jurisprudence</i> .....	53
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE</b> .....	64
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE</b> .....	<b>65</b>
<b>PARTIE II : LE REPOS DOMINICAL, UN PRINCIPE A REVISITER FACE AUX TRANSFORMATIONS DE LA SOCIETE FRANCAISE</b> .....	<b>66</b>
<b>CHAPITRE 1 : LES NOUVELLES TEMPORALITES, UN CONTEXTE HOSTILE AU REPOS DOMINICAL</b> .....	66
<i>Section 1 : Une perturbation du principe par l'émergence de nouveaux temps de consommation</i> .....	66
<i>Section 2 : Une inadéquation du principe face à la dissolution du temps de travail</i> .....	80
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE</b> .....	90
<b>CHAPITRE 2 : LES DROITS ET LIBERTES INDIVIDUELS, SOURCE D'AFFAIBLISSEMENT DU PRINCIPE</b> .....	91
<i>Section 1 : Le respect de la vie privée du salarié, une limite au repos dominical</i> .....	91
<i>Section 2 : Une remise en question du principe par l'essor de la liberté contractuelle</i> .....	100
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE</b> .....	107
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE</b> .....	<b>108</b>
<b>CONCLUSION GENERALE</b> .....	<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>111</b>
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>125</b>

# LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

DARES	: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
CASS.Crim	: Cour de cassation, chambre criminelle
CASS.Civ	: Cour de cassation, chambre civile
CASS.Soc	: Cour de cassation, chambre sociale
CE	: Conseil d'Etat
CEACR	: Commission d'expert pour l'application des conventions et des recommandations
CEE	: Communauté économique européenne
CEDH	: Convention européenne des droits de l'homme
CEDS	: Comité européenne des Droits sociaux
CJCE	: Cour de Justice de la Communauté Européenne
CJUE	: Cour de Justice de l'Union Européenne
FEVAD	: Fédération du e-commerce et de la vente à distance
INSEE	: Institut national de la statistique et des études économiques
MIC	: Microentreprises
OIT	: Organisation internationale du travail
PME	: Petites et moyennes entreprises
PUCE	: Périmètres urbains de consommation exceptionnelle
UE	: Union européenne
TFUE	: Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

# INTRODUCTION

« *Le coronavirus s'attaque au repos dominical* », C'est ainsi qu'Anne Rodier titre son article pour le journal *Le Monde*<sup>1</sup> suite à la création d'une nouvelle dérogation en mars 2020<sup>2</sup>. Elle relevait qu'au nom de la crise sanitaire « *de nouveaux coups de griffes* »<sup>3</sup> ont été données au repos dominical. Cette nouvelle dérogation bien que temporaire fait ressortir un débat ancien à savoir si le repos dominical doit s'adapter à toute transformation du contexte social et économique.

En effet, le repos dominical a toujours été au centre d'interrogations et de controverses mobilisant des arguments sociaux, religieux, économiques et libéraux. Les raisonnements de part et d'autre ont évolué au fil des mutations de la société. Ainsi, si l'instauration et le développement du repos dominical ont été justifiés par la religion (*Section 1*), la raison principale à sa pérennité n'est autre que l'argument social et familial (*Section 2*). Toutefois, l'évolution de la règle conduit à ce qu'aujourd'hui le repos dominical soit en proie à de nombreuses dérogations (*Section 3*).

---

<sup>1</sup>A. RODIER, « Le coronavirus s'attaque au repos dominical », *Le Monde*, 27 mai 2020.

<sup>2</sup>Article 7 de l'ordonnance n° 20202-323 du 25 mars 2020

<sup>3</sup>A. RODIER loc. cit.



## ***Section 1 : La religion, origine et justification du repos dominical***

Le fait de chômer le dimanche a des racines anciennes. Si nous avons tendance à considérer que l'origine du repos dominical vient de la pratique chrétienne, en réalité, ce n'est pas si net que cela.

En 321, Constantin décrète pour la première fois que le dimanche est un jour de fête<sup>4</sup> : Il ordonne aux juges, habitants des villes et aux artisans de ne pas travailler ce jour-là. Les travaux des champs sont la seule exception au repos dominical. L'édit ne conçoit pas le dimanche comme un jour de pratique chrétienne mais comme un jour consacré à la divinité du « *Sol Invictus* » c'est-à-dire au « *Soleil Invaincu* ». Toutefois, un an auparavant, le Vatican abandonne officiellement la pratique du sabbat juif pour celle du dimanche. Cette concordance entre l'édit et la pratique chrétienne a convaincu certains que le repos dominical imposé en 321 n'est pas étranger à la religion chrétienne. Les défenseurs de cette interprétation arguent que la conversion de Constantin au christianisme à la fin de sa vie démontre l'attachement du repos dominical à la religion chrétienne. Néanmoins, ce n'est pas la vision des professeurs en histoire du droit Jean Imbert et Daniel Perron. Selon eux, il faut « *attendre quelques années pour parler de dimanche chrétien* »<sup>5</sup>.

Ce qui est certain cependant c'est qu'à l'origine le repos le dimanche doit sa naissance à la religion, que celle-ci soit chrétienne ou païenne.

Le repos dominical se lie à la pratique chrétienne à partir de 386. La loi parle alors du « *jour du seigneur* ». En cas de violation du repos dominical, le juge qualifie cette infraction d'infamie ou sacrilège<sup>6</sup>. L'époque des royaumes barbares marque un renforcement du lien entre la religion chrétienne et le repos dominical. En effet, le troisième concile d'Orléans est le premier texte à faire directement référence aux offices et à l'organisations du repos dominical<sup>7</sup>. Le concile recommande la suspension des travaux des champs afin que les travailleurs puissent assister à l'office.

---

<sup>4</sup>La disposition sur le repos dominical est affichée à Cagliari le 3 juillet 321 et sera compilée dans le code théodosien.

<sup>5</sup>D.PERRON, *Histoire du repos dominical un jour pour faire société*, Historique : série travaux, L'Harmattan, 2010, p. 39

<sup>6</sup> L'infamie selon le droit romain est une dégradation de l'honneur civil. Le censeur certifiait la perte de réputation du citoyen cela avait la conséquence de limiter les pouvoirs juridiques et sociaux de la personne condamnée. Concernant la sanction du sacrilège, les auteurs ne sont pas unanimes : certains considèrent eu égard aux écrits de Cicéron qu'il y avait l'application d'une peine capitale alors que d'autres évoquent les écrits de Tite-live pour justifier de sanction moins sévère. Quoi qu'il en soit, le sacrilège donne lieu à un prononcé d'une peine spéciale.

<sup>7</sup>Les canons 15, 31, 32 posent des prescriptions concernant le dimanche et les fêtes religieuses.

La religion va être un fondement formidable de l'essor du repos dominical dans les royaumes barbares. Elle justifie l'élargissement de l'interdiction par le Roi Gontran à tout travail physique et servile. Dans un autre territoire Franc, le roi Childebert II, par un décret capitulaire de 506, prévoit l'interdiction de tout travail autre que celui afférent à la préparation d'aliments. Une succession de texte viendra ensuite multiplier les prohibitions et poser de sanctions au motif de la pratique de la religion chrétienne<sup>8</sup>.

A l'époque de la dynastie des carolingiens, la centralisation du pouvoir et l'instauration d'un pouvoir royal permet une harmonisation de la règle du repos dominical. Par la suite, Charlemagne inscrit la prohibition du travail dominical dans l'admonitio généralis<sup>9</sup> : Les « *travaux pénibles* » sont prohibés le dimanche ce qui comprend les travaux ruraux mais également les travaux d'étoffes<sup>10</sup>.

L'apparition du travail urbain avec les corporations remet en cause l'application de la législation royale, car ce sont elles qui posent les règles d'organisation au niveau local. Toutefois, elles font le choix de conserver le principe. Daniel Perron justifie la conservation du repos dominical par le fait que l'Eglise conserve sur la population une influence considérable<sup>11</sup>. Les citoyens sont appelés à se rendre à l'office le dimanche et les autorités ecclésiastiques militent afin que ces derniers consacrent la journée du dimanche à Dieu.

Si la religion demeure le socle de la règle du repos dominical ce n'est pas sans une certaine ambiguïté à l'époque monarchique. En effet, les villes et le pouvoir royal édictent de nombreux textes, portant sur la prescription du repos dominical tandis que l'Eglise se montre relativement souple<sup>12</sup>. Robert Beck, sur la base de récits de l'époque, observe le fait que l'église permet à un certain nombre de travailleurs de poursuivre leur activité le dimanche à la condition qu'ils se rendent à l'office<sup>13</sup>.

---

<sup>8</sup>Pour aller plus loin, Cf. D. PERRON, op.cit. p. 54 à 55

<sup>9</sup>Capitulaire promulgué le 23 mars 789

<sup>10</sup> « *Nous avons décidé également que l'on ne fasse pas de travaux pénibles les jours du seigneur selon ce que le seigneur a ordonné dans sa loi et selon ce que notre père de bonne mémoire à prescrit dans ses édits synodaux, à savoir que les hommes ne fassent pas de travaux champêtres (...) que les femmes non plus ne fassent de travaux ayant trait aux étoffes... afin que le jour du seigneur soit tout à fait respecté. Mais que tous, de partout se rassemblent à l'église pour assister à la messe et rendent grâces à Dieu pour tous les biens qu'il nous a faits en ce jour* » (Cf. Admonitio generalis, MGH, Capitularia regum Francorum, p. 61)

<sup>11</sup> D.PERRON, op.cit p. 76 à 77

<sup>12</sup> Par exemple, le concile de Trente de 1545, l'ordonnance royale d'Orléans de 1560, l'ordonnance de Blois de 1579 ou encore le règlement de police de 1723 de la ville de Limoges

<sup>13</sup>R. BECK, *Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Les éditions de l'atelier, Collection patrimoine, 1997, p. 18 à 20

La première controverse sur la règle du repos dominical date du siècle des lumières. L'apparition de la pensée sur les libertés conduit un certain nombre de philosophes dont Voltaire et Montesquieu à remettre en cause la législation dominicale<sup>14</sup>. Il est appréhendé sous l'angle de la liberté de travail. Des arguments économiques et sociaux sont avancés tels que la possibilité pour les pauvres et les commerciaux de gagner davantage par le travail le dimanche. Le repos dominical n'est donc plus vu sous l'angle religieux dans les débats philosophiques. Mais, il reste essentiellement perçu comme tel dans la sphère politique et populaire.

Par la suite, la règle du repos dominical fluctue avec la succession des régimes politiques et leurs liens plus ou moins étroits avec la religion. Ainsi, la Révolution marque une rupture absolue avec l'ancien régime, poussée jusqu'au remodelage en 1793 de la semaine en 10 jours. Le décadi, dixième jour de la semaine, se substitue au dimanche et devient le jour du repos. Le décadi marque le rejet de la monarchie et de l'Eglise.

Lorsque Napoléon arrive au pouvoir, il souhaite conserver le libéralisme sans pour autant aller à l'encontre du Pape Pie VII qui lui demande de rétablir les fêtes religieuses et le dimanche. En 1802, le Concordat restaure le repos le dimanche pour les fonctionnaires et, en 1805, le calendrier républicain est aboli. Néanmoins, à l'exception des fonctionnaires, le travail dominical est autorisé.

Le retour de la monarchie, sous le règne de Louis XVIII, conduit à la réintroduction de la législation sur le repos dominical. L'ordonnance datant du 7 juin 1814 et la loi du 18 novembre 1814 posent des interdictions du travail dominical larges et des sanctions dures en cas de violations<sup>15</sup>. Toutefois, le législateur a globalement respecté les habitudes des habitants des grandes villes puisqu'il laisse notamment la possibilité aux cafés et aux cabarets d'ouvrir le dimanche<sup>16</sup>. En outre, il viendra réduire les peines en cas de violation du repos dominical prévues par l'ordonnance.

La grande rupture de la législation du repos dominical date de 1830. La monarchie de juillet ne reprend pas les prescriptions sur le repos dominical. Il n'a plus de base légale et le travail le dimanche devient la norme. La religion catholique accuse un recul considérable au

---

<sup>14</sup>Cf. VOLTAIRE, *Le dimanche ou les filles de minée*, à *Madame Arnache*, *Compte en vers*, 1775 et MONTESQUIEU, *Esprit des lois*, 1758, Chapitre XXIII des fêtes, p. 312

<sup>15</sup> L'ordonnance et la loi interdisent aux commerçants et aux marchands de vendre le dimanche, mais aussi aux charretiers... La violation des prescriptions au repos dominical sont sanctionnées par une amende allant jusqu'à 500 francs. (Cf. J-B Duvergier, *Collection complète des lois, décrets, ordonnance, règlements et avis du Conseil d'Etat*, Paris, 1827)

<sup>16</sup>R. BECK, *op.cit.* p.162

sein de la population. En outre, le dimanche est concurrencé par un autre jour dit la « *Sainte lundi* ». Toutefois, cette pratique de chômer le lundi voire plusieurs jours, disparaîtra. Cette période marque la fin d'une vision du repos dominical sous l'angle quasiment exclusif de la religion. Par la suite, certains militeront régulièrement pour la consécration d'un principe du repos dominical mais davantage sous l'angle social et sanitaire dans le cadre du repos hebdomadaire<sup>17</sup>. Dans les débats, la religion devient un élément secondaire par rapport aux arguments économiques et sociaux. Nous pouvons citer comme exemple, le titre d'un ouvrage de Proudhon qui reprend les développements en faveur du repos dominical : « *De l'utilité de la célébration du dimanche, sous les rapports de l'hygiène publique, de la morale, des relations de famille et de cité* »<sup>18</sup>.

Deux dernières tentatives législatives de « sanctification du dimanche » ont eu lieu et se sont soldées par un échec. En 1848, les catholiques libéraux proposaient une réglementation générale du repos dominical qui autorisait l'ouvrier à cesser le travail le jour de sa pratique religieuse. En 1874, ce sont cette fois, les députés catholiques qui auraient voulu que les horaires des bureaux de poste laissent aux travailleurs la possibilité d'assister à l'office. La disparition du caractère religieux du dimanche intervient le 12 juillet 1880 par l'abolition de la loi du 18 novembre 1814 qui était tombée en désuétude.

A la fin des années 1840, le dimanche n'est plus qu'un jour de repos hebdomadaire sans signification religieuse (*Section 2*). Le rapport Villermé et la naissance des mouvements sociaux en faveur d'un jour de repos par semaine, va faire du dimanche, un jour de repos davantage que de culte. En 1849, une proposition de loi est faite pour l'acquisition d'un repos hebdomadaire pour les ouvriers et les employés.

---

<sup>17</sup>Ainsi, la loi du 22 mars 1841 pose le repos dominical pour les enfants travaillant dans l'industrie. Cette législation en 1951 est étendue aux apprentis qui auront droit au repos dominical à partir de 10 heures. En 1892, le repos dominical est donné aux femmes dans l'industrie.

<sup>18</sup>P-J PROUDON, *De l'utilité de la célébration du dimanche, sous les rapports de l'Hygiène publique, de la morale, des relations de famille et de cité*, Turbergue et Jacquot, 1839.

## ***Section 2 : L'instauration d'un repos dominical laïque et social***

Si les associations et les mouvements catholiques ne cessent de se mobiliser pour le retour du repos dominical, ce sont essentiellement les socialistes, les médecins et les mouvements ouvriers qui se font entendre sur la volonté d'un jour de repos régulier et commun<sup>19</sup>.

En 1900, les socialistes déposent un amendement pour l'octroi d'un jour de repos hebdomadaire nécessaire à la santé et la vie familiale. Cet amendement découle sur une controverse parlementaire. Si la volonté d'attribuer un repos hebdomadaire n'est guère contestée, l'attribution de ce repos le dimanche l'est considérablement. Ainsi, dans le débat public, certains argumentent que la pose d'un jour commun de repos répond à une exigence anthropologique : L'homme est un animal social. Il a besoin d'interactions humaines. Or le jour commun favorise ces interactions. D'autres défendent le repos dominical, car il permettrait un rythme social. De plus, il serait un temps privilégié de la famille et plus précisément de l'éducation. D'autres encore, s'appuyant sur des arguments tenant à la santé, soutiennent qu'un jour de repos commun permettrait de faciliter le contrôle du repos hebdomadaire. Les réfractaires à la proposition de loi argumentent au contraire que le jour commun de repos viendrait nuire aux commerces. Mais il est également question d'une méfiance vis-à-vis de l'utilisation du temps libre le dimanche. En effet, à cette époque, il y a la crainte que les ouvriers et les employés profitent du dimanche, pour aller au cabaret, boire,...<sup>20</sup>. Il faut préciser que la question religieuse reste de façon générale en dehors des débats. Cela n'est guère étonnant car l'Etat est en pleine période de séparation avec l'Eglise<sup>21</sup>.

Afin de pouvoir éclairer le gouvernement sur le repos hebdomadaire et la fixation du repos le dimanche, le Comité permanent du conseil supérieur du travail réalise une enquête auprès des ouvriers et employés. Il conclut à la nécessité d'un repos hebdomadaire et se présente en faveur d'un repos commun le dimanche. Le gouvernement va toutefois proposer un texte de loi qui envisage un repos hebdomadaire mais qui n'en fixe pas le jour. En 1902, la chambre des députés vote la loi. Cependant, la presse et un certain nombre de politiques notamment des socialistes et des membres de la fonction d'Etat, plaident en faveur de la fixation d'un jour pour le repos hebdomadaire. En effet, ils craignent l'inapplicabilité de la loi. Ils lui reprochent sa complexité

---

<sup>19</sup>Le dimanche 19 février 1905, une manifestation à Toulouse a eu lieu en faveur de la fermeture des magasins le dimanche après-midi. Le Dr Niemeyer et le Dr Haegler se mobiliseront en faveur du repos dominical tout comme les députés Breton et Vaillant.

<sup>20</sup>R. BECK, op.cit. p. 294 à 297

<sup>21</sup>La loi du 9 décembre 1905 viendra séparer l'Etat et l'Eglise.

qui la rendrait impossible à contrôler<sup>22</sup>. Après de multiples débats et amendements, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le rapporteur du Sénat en avril 1906, précisera que le choix du dimanche tient aux mœurs actuelles et qu'il n'a aucun lien avec la pratique catholique<sup>23</sup>. Le doute n'est plus permis, le repos dominical est lié à des considérations sanitaires et sociales ; la religion est écartée explicitement.

La chambre des députés vote à l'unanimité la loi le 2 mai 1906 et elle est promulguée le 13 juillet. L'article premier pose le principe du repos hebdomadaire, tandis que son article 2 dispose que « *Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche* »<sup>24</sup>. Néanmoins, dès le paragraphe 2 de l'article 2, la loi organise des dérogations au repos dominical. Ainsi, la loi prévoit qu'il est possible de déroger au repos dominical lorsque cela « *serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement* » mais également « *En cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire* »<sup>25</sup>. La loi ouvre la possibilité de ne donner le repos qu'à partir du dimanche après-midi, ou bien de ne pas donner le repos le dimanche lorsque celui-ci correspond à une date de fête locale... Les dérogations sont donc multiples. Bien que la loi fixe une amende en cas de violation des prescriptions, elle restera largement inappliquée. Robert Beck date de 1919, l'application en pratique du repos dominical prévu par la loi. En effet, suite à la première guerre mondiale, émerge une aspiration au temps libre<sup>26</sup>. Les mouvements ouvriers en Europe réclament une réduction de temps de travail. En France, la loi de 1936, à l'initiative de Léon Blum fixe la semaine de 40 heures, et concourt à l'apparition du congé de fin de semaine : le « *week-end* ». Le repos le dimanche entre ainsi dans les mœurs françaises.

Avec l'apparition de la grande distribution dans les années 1980, la loi de 1906 revient sur le devant de la scène. Les hypermarchés et les grands commerçants se positionnent à l'encontre du repos dominical. Les arguments sociaux et économiques mobilisés lors de l'adoption de la loi de 1906 sont repris mais ce sont les questions du partage du temps de travail, de la précarité du travail dominical et des besoins du consommateur qui sont au centre des débats. Bien que le repos dominical ait toujours été assorti de dérogations, les années 1990 marquent les prémices d'un « travail d'équilibriste » du législateur sur la loi de 1906. En effet, la législation ne va

---

<sup>22</sup>R. BECK, op.cit. p. 313 à 315

<sup>23</sup>L.LESNARD, J-Y BOULIN « *L'extension du travail dominical et ses conséquences sociales*, lien social, PUF, 27 septembre 2017, p. 47

<sup>24</sup>Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers JO. 14 juillet 1906 p. 4831

<sup>25</sup>Ibid.

<sup>26</sup>R. BECK, op.cit. p. 328 à 365

cesser, d'un coté de renforcer la règle du repos dominical et, de l'autre, d'assouplir les régimes des dérogations. Pour exemple, en 1992, un décret vient renforcer la répression pénale et les moyens de l'administration tandis que la liste des activités entrant dans le chapitre des dérogations s'allonge<sup>27</sup>.

Les années 2000 vont accélérer cette tendance. Ainsi, en 2004, une loi vient ouvrir l'organisation du repos hebdomadaire par le recours à une équipe de suppléance dans le cadre d'une dérogation conventionnelle. En 2006, la chambre du commerce et de l'industrie de Paris établit un rapport proposant une réforme visant à faciliter le travail dominical dans les commerces tout en venant circonscrire les dérogations déjà existantes<sup>28</sup>. La loi du 10 août 2009<sup>29</sup> devient l'illustration de cette volonté de prendre en compte les arguments sociaux et économiques. En effet, elle peut être qualifiée de consensus dans le sens où elle pose notamment le principe du volontariat pour un certain nombre d'exception au repos dominical tout en créant de nouvelles catégories de dérogations. Cette loi va être source de critique tant du côté des partisans de la libération du repos dominical que des défenseurs de ce dernier. En effet, les uns lui reprochent d'avoir dérégulé la législation et aggravé les inégalités entre les salariés<sup>30</sup>. Les autres considèrent qu'elle ne prend pas en compte les nouvelles zones de consommation concernées par le tourisme international<sup>31</sup>. Tous dénoncent l'incohérence et la complexité de la loi. Pour exemple, en 2014, le rapport, la Mairie de Paris consacre toute une partie au « *cadre juridique stricte et complexe du travail dominical et nocturne* »<sup>32</sup>.

Tout cela va conduire le gouvernement à remettre sur la table la question du repos dominical. Les débats s'ouvrent à nouveau. Les partisans d'une libéralisation du repos dominical évoquent principalement la nécessité de « *faire face à la réalité économique* » tandis que les opposants arguent que le travail dominical est un « *un vrai risque pour la société* »<sup>33</sup>. Le Rapport dit Bailly, demandé en prévision d'une intervention législative, résume toutes ces préoccupations.

---

<sup>27</sup>Le décret du 6 août 1992 vient préciser que l'amende est due par l'employeur pour chaque salarié qui travaille en violation du repos dominical. En outre, il permet à l'inspecteur du travail de saisir le juge en référé lors d'une violation du repos dominical. L'activité de maintenance et révision qui doit se faire d'urgence pour des raisons techniques entrent dans les dérogations.

<sup>28</sup>G. COSTE, *Rapport Ouverture dominical des commerces – Propositions de la CCIP*, Chambre du commerce et de l'industrie, 7 décembre 2006, passim.

<sup>29</sup>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

<sup>30</sup>CGT « La loi Mallié, un an après », *Communauté de presse CGT*, 2010

<sup>31</sup>« Travail dominical : Le gouvernement se laisse deux ans pour décider », *Le Figaro*, 29 septembre 2013

<sup>32</sup>B. GAUDILLIERE, J-B. DE FROMENT Jean-Baptiste, *Rapport de la Mairie de Paris sur le travail dominical et nocturne à Paris : Etat des lieux et perspectives*, décembre 2014, p.17 à 26

<sup>33</sup>« Pour ou contre le repos dominical », *Le Drenche*, 7 décembre 2014

Il reprend le rôle symbolique du dimanche mais aussi les enjeux économiques et l'évolution de la société face au travail dominical<sup>34</sup>.

C'est dans ce contexte-là, à savoir une vision du repos dominical relativement binaire, que la loi du 6 août 2015 dite Macron va venir modifier la législation<sup>35</sup>. Cette dernière démontre la volonté de conserver les exceptions. La technique de la dérogation est largement conservée (**Section 3**).

---

<sup>34</sup>J-P BAILLY, *Rapport sur la question des exceptions dominicales : Vers une société qui s'adapte en gardant ses valeurs*, décembre 2013, passim.

<sup>35</sup>Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques



### ***Section 3 : La dérogation, une technique conservée***

Dernière grande réforme en date de 2015, la loi Macron vient réorganiser la législation du repos dominical. Si nous établissons un état des lieux suite à cette dernière : le repos est toujours accordé le dimanche<sup>36</sup> et la technique de la dérogation est conservée. Les exceptions se sont même accrues puisque la loi prévoit de nombreuses dérogations qui correspondent au sein du Code du travail à trois sections :

La première catégorie de dérogation regroupe les dérogations permanentes de droit. On retrouve dans cette catégorie deux exceptions particulières : La première ouvre la possibilité de déroger aux établissements qui ont « *des contraintes de production, d'activité ou de besoins publics* » et si cela est nécessaires à leurs fonctionnement ou ouverture<sup>37</sup>. La seconde dérogation permanente de droit permet aux commerces de détail alimentaire de déroger au repos dominical jusqu'à 13 heures<sup>38</sup>.

Les dérogations conventionnelles constituent la deuxième catégorie de dérogations consacrée par le Code du travail. Elles concernent le travail continu et les équipes de suppléance. Que ce soit dans l'un ou l'autre, l'entreprise doit être couverte par un accord d'entreprise, d'établissement, ou de branche étendue, le prévoyant. Le travail continu est accordé aux entreprises industrielles ou aux industries qui pour des raisons économiques nécessitent un travail continu de leurs personnels<sup>39</sup>. La seconde exception à savoir l'équipe de suppléance concerne le personnel d'exécution ou celui nécessaire à l'encadrement des entreprises industrielles et industries<sup>40</sup>.

La troisième catégorie de dérogations au repos dominical au sein du Code du travail est dite « *Autres dérogations* ». A l'intérieur cette section, on retrouve les dérogations accordées par le préfet, celles accordées par le maire et les dérogations sur fondement géographique qui sont au nombre de quatre.

---

<sup>36</sup>Article L.3132-3 du Code du travail

<sup>37</sup>Article L.3132-12 du Code du travail

<sup>38</sup>Article L.3132-13 du Code du travail

<sup>39</sup>Article L.3132-14 du Code du travail

<sup>40</sup>Article L.3132-16 du Code du travail

Les dérogations accordées par le préfet concernent les établissements où un repos simultané fixé le dimanche pour tout le personnel est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de celui-ci<sup>41</sup>.

Les dérogations accordées par le maire se retrouvent au sein de cette même section<sup>42</sup>. Il est laissé au maire la possibilité, dans la limite de douze dimanches par année civile, d'accorder une dérogation au repos dominical dans les établissements de commerce et de détail qui sont habituellement soumis au repos dominical.

Les dérogations sur fondement géographique sont donc au nombre de quatre, elles ont été au centre de la réforme de la loi du 6 août 2015. Une première dérogation peut être accordée aux établissements de vente au détail de biens ou de services se situant dans une zone touristique internationale<sup>43</sup>. Cette zone se détermine par la présence d'un flux de touristes internationaux conséquent. La seconde dérogation concerne les établissements de vente au détail de biens ou de services se situant dans les zones touristiques c'est-à-dire dans des zones où il y a une importante affluence de touriste sans que cela soit internationale<sup>44</sup>. Une dérogation similaire est accordée à ces mêmes établissements lorsqu'ils se situent dans une zone commerciale<sup>45</sup>. Celle-ci est caractérisée par une demande importante des consommateurs. En outre, une dérogation peut être accordée aux établissements de vente au détail de bien ou de service situé au sein d'une gare, n'étant pas comprise dans le périmètre d'une des autres dérogations sur fondement géographique<sup>46</sup>. La gare doit cependant être source d'une affluence particulièrement importante de passagers.

Une nouvelle dérogation a vu le jour par le biais de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant les mesures d'urgence sur la base de la loi du 23 mars 2020, qui pose l'état d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. Ainsi, l'article 7 de l'ordonnance prévoit que les entreprises qui ont une activité « *particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* » ainsi que les entreprises qui permettent à celles-ci d'exercer les prestations nécessaires à l'accomplissement de leurs activités principales pourront déroger à la règle du repos dominical. L'échéance des dérogations sur ce fondement

---

<sup>41</sup>Article L.3132-20 du Code du travail

<sup>42</sup>Article L.3132-26 du Code du travail

<sup>43</sup>Article L.3132-24 du Code du travail

<sup>44</sup>Article L.3132-25 du Code du travail

<sup>45</sup>Article L.3132-25-1 du Code du travail

<sup>46</sup>Article L.3132-25-6 du Code du travail

est portée au 1<sup>er</sup> décembre 2020. Ainsi, la dérogation est amenée à disparaître.

Le régime commun du repos dominical principalement issue de la loi de 1906 et de la loi dite Macron de 2015 concerne ainsi tout le territoire français à l'exception des départements de l'Alsace Moselle, Bas Rhin et Haut Rhin. Ces derniers sont régis par un droit local qui fait fi de la législation ci-dessus à l'exception de la dérogation ouverte par l'ordonnance du 25 mars 2020<sup>47</sup>. La règle du repos dominical se retrouve dans ses départements : le Code du travail prévoit que les salariés travaillant au sein d'entreprises industrielles, artisanales ou commerciales, ne peuvent travailler le dimanche ou jour férié<sup>48</sup>. Cependant, comme sur le reste du territoire français, il existe de nombreuses dérogations<sup>49</sup>. Dans notre étude, nous nous en tiendrons au régime de droit commun. Ainsi, le régime spécial de l'Alsace- Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin ne sera pas abordé.

Après avoir étudié l'état actuel de la législation, un constat s'impose : la dérogation est une technique largement mobilisée aujourd'hui. En effet, on décompte de nombreuses dérogations au repos dominical.

Si on élargit la réflexion à l'évolution législative du repos dominical, de sa création à aujourd'hui, on ne peut que conclure au fait que le repos dominical a recouru inlassablement à la dérogation. Elle a toujours été le mécanisme privilégié pour l'adapter à la conjoncture de la société : le contexte religieux a pendant très longtemps induit un nombre de dérogations restreint au repos dominical. A cette époque, globalement, seuls les commerçants de denrées alimentaires périssables bénéficiaient d'une dérogation. A l'instauration du repos dominical en 1906, la loi pose des dérogations qui prennent davantage en considération le contexte social. Ainsi, les dérogations s'attachent aux habitudes prises et aux exceptions nécessaires au fonctionnement de la société. A titre d'illustration, des dérogations sont accordées aux débits de tabac tout comme aux entreprises de transports<sup>50</sup>. Le dernier exemple en date du recours à la dérogation, concerne le contexte sanitaire, qui a été source de la création d'une dérogation. Ainsi, le recours à la dérogation au repos dominical est corrélé directement au contexte social et économique.

---

<sup>47</sup>Article L.3134-1 du Code du travail

<sup>48</sup>Article L.3134-2 du Code du travail

<sup>49</sup>Pour exemple, l'article L.3143-5 du Code du travail prévoit des dérogations permanentes qui concernent les établissements du secteur de l'industrie et des activités artisanales ou du commerce.

<sup>50</sup>Article 3 de la loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, JO. 14 juillet 1906, p. 4831

Si le recours aux dérogations est lié au contexte, il n'en reste pas moins que le principe lui-même repose sur la conjoncture de la société française. En effet, comme vu plus tôt, le repos dominical a émergé de la religion, et doit sa pérennité au contexte social. Cette constatation conduit à se poser la question de l'immutabilité du repos dominical dès lors que des évolutions de la conjoncture de la société interviennent.

L'enjeu de notre étude est donc de nous poser cette même question dans le contexte actuel. En d'autres termes, le repos dominical est-il un principe désuet, amené à disparaître au regard des transformations de la société française ?

Avant de s'intéresser aux évolutions de la société française qui pourraient conduire à qualifier le repos dominical de principe désuet (**Partie 1**), il est nécessaire de s'attacher à la valeur du repos dominical dans l'ordre national et international afin de déterminer si ce dernier peut être amené à disparaître (**Partie 2**).

# **PARTIE I – Le repos dominical, un principe juridique à relativiser**

Le principe du repos dominical repose sur une assise relativement fragile en droit international (**Chapitre 1**) et se caractérise par une ambiguïté conséquente au sein du droit national (**Chapitre 2**).

Aussi, il paraît nécessaire d'analyser et d'évaluer ces assises afin d'appréhender au mieux le principe du repos dominical et ses conséquences juridiques.

## **Chapitre 1 - Une assise internationale fragile**

La fragilité de l'assise du repos dominical en droit international est la conséquence de l'absence du principe dans les normes.

L'Organisation internationale du travail (OIT) et le Conseil de l'Europe lui préfèrent le principe de simultanéité (*Section 1*) et l'Union européenne (UE) a choisi de conserver uniquement le principe du repos hebdomadaire (*Section 2*).

### ***Section 1 : Une absence du principe du repos dominical au profit du principe de simultanéité***

Que ce soit l'OIT qui a vocation à promouvoir les droits des travailleurs ou le Conseil de l'Europe, organisation qui instaure de nombreux droits (Droit de l'homme, diversité culturelle,...) ; tous deux consacrent un principe de simultanéité entre jour de repos hebdomadaire et jour traditionnel de repos.

Ce dernier se veut malléable (§1) ce qui engendre des effets juridiques relativement faibles (§2).

## **§1. La flexibilité du principe de simultanété entre le repos hebdomadaire et le jour traditionnel de repos**

Au sein de l'OIT, deux conventions posent des règles du jour d'attribution du repos hebdomadaire : la convention n  106 concernant le repos hebdomadaire des commerces et des bureaux et la convention n  14 portant sur le repos hebdomadaire des établissements industriels<sup>51</sup>. L'article 6 paragraphe 3 de la convention n  106 dispose ainsi que « *La période de repos hebdomadaire coïncidera, autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.* » L'article 2 paragraphe 3 de la convention n  14 dispose de la même prescription dans des termes similaires<sup>52</sup>. Le Conseil de l'Europe, au sein de l'article 2 paragraphe 5 de la Charte sociale européenne pose une exigence analogue et dispose ainsi « *qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent (...)    assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région* »<sup>53</sup>.

Deux remarques émergent à la lecture des prescriptions des conventions de l'OIT et de la Charte sociale européenne : La similarité entre les deux textes des organisations est indéniable et la rédaction des textes n'évoque pas le dimanche comme le jour traditionnel de repos par principe. L'absence du dimanche dans les textes rend impossible l'édification en règle du repos dominical par l'OIT et le Conseil de l'Europe. Cela a ainsi pour conséquence d'affaiblir considérablement la valeur du repos dominical. Toutefois, le repos dominical semble trouver une assise indirecte. En effet, les articles 6 et 2 paragraphes 3 des conventions et l'article 2 paragraphe 5 de la Charte sociale européenne posent l'exigence de simultanété entre jour traditionnel de repos et jour de repos hebdomadaire. Par conséquent, l'assise du repos dominical ne découle pas du choix du dimanche mais de sa qualification de jour traditionnel de repos. Qualifié ainsi, le dimanche devient le jour d'attribution de repos hebdomadaire.

Les conséquences n'étant pas les mêmes s'il s'agit d'un principe, d'un principe fondamental ou d'une simple règle ; reste à déterminer la valeur de cette assise indirecte. Divers organes notamment de l'OIT qualifient la simultanété de principe essentiel ou fondamental. Pour

---

<sup>51</sup>C106 -Convention (n  106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 et C014- Convention (n  14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921

<sup>52</sup>Article 2 paragraphe 3 de la convention n  14 : « *Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.* »

<sup>53</sup>Charte sociale européenne de 1961, revisitée en 1996

exemple, la commission d'expert pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a pu qualifier l'uniformité soit la simultanéité « *de principe fondamental autour duquel s'articule la convention* »<sup>54</sup>. De même, le Bureau international du Travail le définit comme « *un principe supérieur au pouvoir de l'Etat inhérent à la personne humaine* »<sup>55</sup>. Cette qualification de l'exigence de simultanéité entre repos hebdomadaire et jour traditionnel de repos ne concorde pas avec la rédaction des textes. Alors qu'un principe fondamental implique que la règle et ses dérogations soient strictement établies et encadrées<sup>56</sup> ; les conventions de l'OIT et la Charte sociale européenne n'imposent pas strictement la simultanéité. En effet, les textes précisent simplement que le repos doit être un jour commun « *autant que possible* ». Cet effet est amplifié par la lecture des paragraphes 3 des articles 6 et 2 des conventions. En effet, il paraît relativement paradoxal de poser une exigence de simultanéité dans le périmètre de l'établissement, et à la ligne suivante de poser la même exigence mais au niveau de l'Etat et de la région. De ce fait, les textes ne posent aucune prescription stricte, la dérogation étant permise autant dans le cadre de l'OIT que du Conseil de l'Europe.

En outre, l'encadrement des dérogations se relève très faible voire inexistant. Au sein de la Charte sociale européenne, seul le paragraphe 5 de l'article 2 se consacre à l'organisation du repos. Les rédacteurs n'ont pas pris le temps de prévoir le régime des dérogations et de les encadrer. Par conséquent, les dérogations sont laissées à l'appréciation des Etats. Nous pouvons toutefois supposer que les rédacteurs de la Charte ayant repris le paragraphe 3 de l'article 6 de la convention, se reposent sur l'encadrement des dérogations faites par cette dernière. Néanmoins, l'encadrement reste fragile car la rédaction des articles 7 et 8 de la convention n°106 prévoyant les dérogations, est rédigée de telle manière qu'elle porte largement à interprétation. Si de prime abord, la liste des dérogations semble exhaustive, les articles sont relativement souples. Les procédures et régimes spéciaux sont relativement bien explicités au sein de la convention mais les cas dans lesquels il est possible de déroger à la simultanéité ne le sont pas.

---

<sup>54</sup>Observation (CEACR) – adoptée 2010, publiée 100<sup>ème</sup> session CIT (2011) sur la convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), France.

<sup>55</sup>M-L. VEGA RUIZ, D. MARTINEZ *Programme focal pour la promotion de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* : « *Les principes et droits fondamentaux du travail* », BIT, Déclaration/WP/09/2003

<sup>56</sup>S'il n'y a pas définition générale de ce qu'est un principe fondamental, le caractère de « fondamental » dans sa définition pose le fait qu'il s'agit d'un principe ayant un caractère essentiel et donc que le principe doit être clair et précis tout comme ces dérogations doivent être encadrées.

Le paragraphe 1 de l'article 7 fait ainsi référence à « *la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées* » et aux « *considérations sociales et économiques pertinentes* »<sup>57</sup>. A la lecture du texte, deux conditions semblent se dégager à savoir la nature et les caractéristiques du travail, du service et les considérations sociales, économiques pertinentes. Cette interprétation a été source de débats notamment en France. A l'occasion d'une décision rendue en 2011 par le Conseil d'Etat<sup>58</sup>, certains auteurs ont pu considérer que le début du paragraphe faisait état de quatre considérations : La nature du travail ou du service fournis, l'importance de la population, le nombre de personnes employés et l'exigence de considérations économiques, sociales pertinentes. Selon eux, ces quatre considérations devraient être cumulées. Or, cela n'a pas été la position du Conseil d'Etat qui a reconnu la conventionnalité des périmètres urbains de consommation exceptionnelle (PUCE). Si les conseillers d'Etat avaient retenu la lecture cumulée, ils auraient dû reconnaître l'inconventionnalité car les PUCE concernaient l'ensemble des établissements de commerce de détail. Aucune précision ne concernant la nature des services n'était prévue. Ainsi, l'appréciation des dérogations peut être qualifiée de souple. Alors qu'on attend d'un principe fondamental que les dérogations soient strictement encadrées et peu nombreuses, la dérogation à la simultanéité est largement ouverte, autant dans le cadre du Conseil de l'Europe que de l'OIT.

S'il semble que l'exigence de simultanéité entre repos hebdomadaire et jour de repos traditionnel ne peut être qualifiée de principe fondamental, reste à déterminer s'il s'agit tout de même d'un principe. Si les contentieux sont peu nombreux et ce malgré des législations relativement libérales<sup>59</sup>, il n'en reste que les organisations internationales, lors d'examen des rapports, vérifient l'application des articles. En effet, au regard des demandes directes et des remarques faites par les organes de l'OIT, la détermination d'un jour traditionnel de repos semble être imposée. Pour exemple, il a pu être rappelé au Brésil en 1993 que la convention prévoyait la simultanéité du jour traditionnel de repos et du repos hebdomadaire. L'OIT demandait à ce titre que le gouvernement fournisse les informations sur l'application pratique de la convention notamment par des extraits de convention collective et chiffres d'établissement ouvert le dimanche, étant le jour de simultanéité choisi par cet Etat<sup>60</sup>. Dans le même cas de

---

<sup>57</sup>Article 7 de la convention n°106 de l'OIT

<sup>58</sup> CE, Décision du 2 décembre 2011, n°333472

<sup>59</sup>Bien qu'ayant ratifié les conventions n°14 et 106 ainsi que la Charte sociale européenne et alors que certains Etats ont fait le choix d'une libéralisation du travail le dimanche, aucun contentieux n'en n'est né. Cela concerne notamment l'Italie et la Suède.

<sup>60</sup>Demande directe (CEACR) – adoptée 1992, publiée 80<sup>ème</sup> session CIT (1993) sur la convention n°106 sur le



figure, en 2010, la région chinoise de Macao a été rappelée à l'ordre. Alors que le gouvernement avançait des difficultés à établir un jour de repos hebdomadaire fixe en raison des « transformations économiques et [des] besoins du secteur », la commission a demandé que le gouvernement fixe un jour de repos<sup>61</sup>. L'OIT impose ainsi qu'un choix de jour traditionnel de repos soit établie. Toutefois, sa simultanéité avec le repos hebdomadaire ne semble pas l'être. En effet, elle admet la possibilité que le repos hebdomadaire ne soit pas donné systématiquement le jour choisi comme celui traditionnel de repos. Comme expliqué plus tôt, la convention prévoit des dérogations.

Les organes du Conseil de l'Europe se montrent relativement plus flexibles que l'OIT en ne demandant que de justifier des moyens pris pour faire respecter le cadre juridique de paragraphe 5 de l'article 2 et de fournir des données chiffrées sur son application<sup>62</sup>. En outre, dans la quasi-totalité des cas de non-conformité ou d'ajournement lors des examens, le manque de garantie d'un repos hebdomadaire explique la position du Comité européen des Droits sociaux (CEDS)<sup>63</sup>. La simultanéité entre le repos hebdomadaire et le jour traditionnel de repos n'est généralement pas évoquée au sein des conclusions du Comité. La décision rendue par le CEDS à propos de la législation anglaise concernant le paragraphe 5 de l'article 2 en constitue un bon exemple : le CEDS n'a nullement évoqué, lors de ses conclusions<sup>64</sup>, l'exigence de simultanéité alors que le Royaume-Uni est connu pour avoir une législation flexible du travail dominical<sup>65</sup>. En outre, le CEDS se montre relativement souple dans l'appréciation de l'article puisqu'il a admis la conformité de la législation suédoise à l'article 2 paragraphe 5. Cet Etat a pourtant fait le choix dès 1971 de considérer le dimanche, qui était alors le jour traditionnel de repos, comme un jour de repos ordinaire<sup>66</sup>. Depuis, la Suède n'a plus de jour référentiel qualifié de jour traditionnel de repos. Le CEDS considère que la simultanéité en Suède qui interviendrait « autant que possible avec la fin de semaine » suffit pour répondre aux exigences du paragraphe 5 de l'article 2<sup>67</sup>. Il semblerait qu'il faille une simultanéité entre le repos hebdomadaire et le

---

repos hebdomadaire (commerce et bureaux), Brésil

<sup>61</sup>Demande directe (CEACR) – adoptée 2009, publiée 99<sup>ème</sup> session CIT (2010) sur la convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), Chine

<sup>62</sup>Conclusions 2018, Andorre, du 24 janvier 2019 sur la période du 1 janvier 2013 au 31 décembre 2016, Article 2

<sup>63</sup>Comité européen des droits sociaux, Charte sociale revisitée, Conclusions 2018 du 24 janvier 2019 sur la période du 1 janvier 2013 au 31 décembre 2016

<sup>64</sup>Conclusions 2018 du 24 janvier 2019 sur la période du 1 janvier 2013 au 31 décembre 2016, Royaume-Uni, Article 2

<sup>65</sup>Le Royaume-Uni permet notamment le travail salarié au sein des commerces, Cf. Chapitre 2 p.88

<sup>66</sup>Conclusions 2018, Suède, du 24 janvier 2019 sur la période du 1 janvier 2013 au 31 décembre 2016, Article 2 et Conclusions 2014, Suède, du 5 décembre 2014 sur la période du 1 janvier 2009 au 31 décembre 2012, Article 2

<sup>67</sup> Ibid.

jour traditionnel de repos entendue de façon large. La fin de semaine pouvant donc être considéré comme le jour traditionnel de repos. L'interprétation de la simultanéité est d'autant plus large, que le CEDS a admis que le repos donné « *généralement le dimanche* » est compatible avec le paragraphe 5 de l'article 2<sup>68</sup>.

Après avoir fait cette étude, il est possible de douter du caractère de principe de l'exigence de simultanéité. En effet, le principe juridique se définit comme une « *règle générale [qui] doit à défaut de texte spécial ou de dérogation particulière, régir une sorte de cas, par opposition à l'exception* »<sup>69</sup>. Or, que ce soit l'OIT ou le Conseil de l'Europe, l'application de l'exigence de simultanéité et de ses dérogations souffrent d'une certaine largesse qui donne davantage l'impression qu'il s'agit davantage d'une règle que d'un principe. Néanmoins, si nous retenons la qualification de principe, nous ne pouvons que conclure à un principe flexible. Le principe étant relativement plus maniable sur le fondement de la Charte sociale européenne que dans le cadre des conventions de l'OIT.

En dehors du fait que le principe de simultanéité entre jour traditionnel de repos et repos hebdomadaire se caractérise par une certaine malléabilité, les conséquences juridiques qu'il implique sont relativement faibles (§2).

---

<sup>68</sup>Conclusion 2014, Italie, du 5 décembre 2014 sur la période du 1 janvier 2009 au 31 décembre 2012, Article 2

<sup>69</sup>G. CORNU, « principe », *Vocabulaire juridique*, PUF, 12<sup>ème</sup> éditions, janvier 2018, p. 800

## §2. Des conséquences juridiques faibles

En raison d'une appréciation stricto sensu des textes par les organes de l'OIT et du Conseil de l'Europe (A) et d'une difficile mobilisation du principe en France (B), peu de conséquences juridiques sont à décompter.

### A) Une appréciation stricto sensu du principe de simultanéité

Que ce soit le Conseil de l'Europe ou l'OIT, ils apprécient le principe de simultanéité en s'en tenant aux dispositions des textes. L'examen de la réclamation de la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) induite sur le fondement de l'article 6 paragraphe 2 et l'article 7 de la convention n°106 auprès de l'OIT, relève cette interprétation stricto sensu du principe de simultanéité<sup>70</sup>. Les membres du Comité d'examen commentent réforme par réforme les dispositifs créés face aux articles 6, 7, 8 et 10 de la convention n°106. Concernant la loi du 3 janvier 2008 et le décret du 7 mars 2014 qui ajoute les établissements de commerce de détail, d'ameublement et les commerces de bricolage dans les dérogations permanentes de droit, le Comité conclut à la conformité de ces ajouts aux dispositions de la convention en raison du fait que « *la détermination des catégories de personnes ou d'établissements couvert par la convention n°106 qui peuvent être soumises à un régime spécial de repos hebdomadaire, (...) doit se faire dans le contexte du pays concerné compte tenu des critères établis par la convention, notamment des considérations sociales et économiques pertinents à prendre en compte* »<sup>71</sup>. Le Comité reprend ainsi explicitement l'article 7 paragraphe 1 en affirmant que les considérations sociales et économiques doivent être prises en compte. Alors qu'on aurait pu s'attendre à une hiérarchisation entre les considérations, le Comité s'en est tenu à une reprise littérale du texte.

De même, il apparaît que l'appréciation du caractère suffisant des considérations justifiant tel ou tel dispositif, est laissée aux Etats. En effet, le Comité n'apprécie pas les considérations mais il se cantonne à rappeler simplement que les régimes spéciaux doivent prendre en compte les considérations sociales et économiques. Nous aurions pu avoir plus d'espoir concernant la position du Comité car l'interprétation de ces textes par les organes internationaux pourrait apporter des précisions concernant l'application pratique. Cela est d'autant plus décevant, que

---

<sup>70</sup>Rapport du directeur général, « *Huitième rapport complémentaire : rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention (no 106) sur le repos hebdomadaire* », Bureau international du travail, Conseil d'administration, 326e session, Genève, 10-24 mars 2016, passim.

<sup>71</sup>Ibid.

le Comité ne se positionne pas sur les nouvelles dérogations prévues par la loi du 6 août 2015. Si le Comité d'examen demande au Comité d'administration de prier le gouvernement de prendre en considération son rappel ; cela ne paraît guère intéressant étant donné qu'il n'apporte aucune interprétation de l'article qui permettrait à la France de l'appréhender au mieux. Cette position du Comité d'examen est de concert avec l'interprétation de la CEACR qui se montre relativement souple dans l'application des articles 6 et 7 de la convention. Cette dernière prend en compte autant le contexte de crise que la préférence de nombreux consommateurs pour démontrer des considérations sociales et économiques justifiant une dérogation<sup>72</sup>.

A l'instar de l'OIT, le Conseil de l'Europe fait également état d'une appréciation souple des prescriptions de l'article 2 paragraphe 5 de la Charte sociale européenne. Très peu de décisions du CEDS portant sur cet article sont à décompter. Si les organes de l'OIT sont régulièrement saisis<sup>73</sup>, la mobilisation du principe auprès du CEDS, autant par la France que par les autres Etats membres, est faible. Pour exemple, une seule décision du CEDS en France porte sur l'article 2 paragraphe 1 et 5, sachant qu'en réalité le litige concerne davantage le repos hebdomadaire que le principe de simultanéité<sup>74</sup>. Si le CEDS n'a pas eu la possibilité de donner d'interprétation de l'article 2 paragraphe 5 dans ces décisions, il le fait au sein du processus des examens de rapports. Dans les conclusions de 1998<sup>75</sup>, le comité fait ainsi une étude de la législation française qui était en vigueur à l'époque et notamment des exceptions qui s'étaient élargies par la loi du 20 décembre 1993 et le décret n° 94-792 du 6 septembre 1994<sup>76</sup>. Le comité conclut que les dispositions françaises de l'époque sont conformes et justifient sa position par le fait que le jour de repos peut être pris un autre jour que le dimanche « *lorsque la nature de l'activité l'exige* » ou « *en raison de caractéristiques de l'économie.* »<sup>77</sup>.

Le CEDS fait ainsi une analyse assez similaire à celle des organes de l'OIT. En effet, il prend en considération des éléments économiques et sociaux pour apprécier les dérogations. Cela

---

<sup>72</sup>Observation (CEACR) – adoptée 2010, publiée 100<sup>ème</sup> session CIT (2011) sur la convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), France

<sup>73</sup>A titre d'exemple, en 1991, la CFDT fait une réclamation sur le fondement de l'article 6 en reprochant à la France de tolérer des cas de non-respect de la loi concernant l'ouverture des commerces le dimanche. En 2014, c'est au tour de la CGT-FO d'en déposer une sur le fondement de l'article 6 paragraphe 2 et de l'article 7 en dénonçant des réformes qui venaient vider le principe de repos dominical de sa substance.

<sup>74</sup>Le litige concernait les astreintes ayant lieu le dimanche. Ces dernières étaient assimilées à des périodes de repos lorsqu'elles ne donnaient pas lieu à du travail effectif.

<sup>75</sup>Conclusions XIV-2, France, du 30 novembre 1998 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1992 au 31 décembre 1996

<sup>76</sup>Pour exemple, la loi de 1993 dans son article 44 augmente le nombre de dimanche que le maire peut accorder le chiffre passe ainsi de 3 à 5 dimanches. Le décret vient modifier quant à lui les dérogations au repos hebdomadaire dans le Code de l'agriculture.

<sup>77</sup>Ibid.

n'est pas sans rappeler « *les considérations sociales et économiques pertinentes* » de l'article 7 paragraphe 1 de la convention n°106 de l'OIT. Néanmoins, l'appréciation faite par le CEDS semble être plus large que celle de l'OIT dans le sens où les éléments économiques paraissent avoir davantage de poids. En effet, les éléments sociaux ne sont pas expressément cités par le CEDS. Il semblerait que la simple justification économique suffit. On peut prendre l'exemple des conclusions du Comité de 2007 qui concluent à la conformité des dispositions françaises à l'article 2 paragraphe 5 tout en relevant que la dérogation au principe du repos dominical est essentiellement faite pour des raisons économiques<sup>78</sup>. La même solution a été retenue dans les conclusions de 2010 concernant la situation d'Andorre<sup>79</sup>. Si le CEDS n'émet que très peu de critiques concernant les ouvertures ou l'extension des dérogations, il est davantage concerné par la compensation. Il a rappelé régulièrement à la France de préciser dans ses rapports, les garanties dont bénéficient les salariés lorsqu'ils travaillent le dimanche. En 2003, il réclame les informations concernant les garanties lors de la mise en place d'une dérogation conventionnelle par accord d'entreprise<sup>80</sup>. Dans les conclusions de 2010, le CEDS vérifie que le salarié a droit à un repos compensateur dans le cadre des dérogations permanentes de droit<sup>81</sup>.

Ainsi, l'interprétation du principe de simultanéité du repos hebdomadaire et du jour traditionnel de repos par la CEACR ou le CEDS, se relève souple à l'image des dispositions des textes. Le repos dominical ne trouve alors qu'une faible assise au sein du principe de simultanéité. Cette assise est d'autant plus fragile que la mobilisation du principe de simultanéité en France apparaît difficile **(B)**

---

<sup>78</sup>Conclusions 2007, France du 31 décembre 2007 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2004

<sup>79</sup>Comité européen des droits sociaux, chartes sociale européenne (révisée), Conclusion 2010, Tome 1, *Publisching éditions*, 2011, Andorre p. 62

<sup>80</sup>Conclusion 2003, France, du 30 juin 2003, sur la période 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2002

<sup>81</sup>Conclusions 2010, France, du 14 décembre 2010 sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2008

## B) La difficile mobilisation du principe de simultanéité

Afin que la Charte sociale européenne et les conventions n°106 et n°14 de l'OIT jouent pleinement leur rôle, les justiciables doivent pouvoir les invoquer devant les organes juridictionnels français. Or, depuis l'arrêt du 11 avril 2012 du Conseil d'Etat dit GISTI<sup>82</sup>, l'invocabilité d'une norme internationale n'est possible que si le texte est d'effet direct. De l'examen de la jurisprudence du Conseil d'Etat, ressort deux critères d'appréciation de l'effet direct : le premier critère dit subjectif implique que le juge recherche si le texte crée des droits pour les individus et ne se cantonne pas à réglementer les relations entre Etats. Le second critère dit objectif impose que le texte se suffise à lui-même et produise ses effets sans intervention ultérieure.

Que ce soit dans le cadre des conventions de l'OIT ou de la Charte sociale européenne, l'invocabilité des articles se caractérise par la difficulté de la reconnaissance de l'effet direct qui se ferait par « *dépeçage* »<sup>83</sup>. Il semblerait ainsi que la reconnaissance de l'effet direct des conventions de l'OIT se démembrerait par article. Chaque article serait passé au crible des critères de la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation, afin de déterminer s'il possède l'effet direct ou non. L'effet direct de l'article 7 de la convention n°106 soit l'article disposant des dérogations à la simultanéité du repos hebdomadaire et du jour commun de repos, a été reconnu implicitement par le Conseil d'Etat<sup>84</sup>. Néanmoins, ni l'article 6 de cette même convention, ni l'article 2 de la convention n°14 qui posent le principe de simultanéité, n'a été doté de l'effet direct.

Peut-on imaginer que ces derniers puissent se voir reconnaître l'effet direct ? Si nous nous en tenons aux critères de la jurisprudence du Conseil d'Etat, il semblerait qu'il est possible d'avoir bon espoir. En effet, le critère subjectif pourrait être rempli dans le sens où l'article crée un droit à la simultanéité du jour de repos hebdomadaire et du jour traditionnel de repos pour les salariés. En outre, concernant le critère objectif, selon les conclusions du rapporteur public Gaëlle Dumortier concernant la décision du 11 avril 2012, le texte se suffit à lui-même à partir du moment que l'article est normatif et « *qu'il énonce un droit ou une obligation identifiable* »<sup>85</sup>. Or, l'article 6 et l'article 2 des conventions n°106 et n°14 posent un droit qui

---

<sup>82</sup>CE, Décision du 11 avril 2012, Groupement d'information et de soutien des immigrés (GISTI), n°163043

<sup>83</sup>Terme né en doctrine concernant le phénomène de démembrement par article de l'effet direct des traités internationaux (Cf. pour exemple la note de P. Lagarde sous la Cass. 1<sup>er</sup> Civ, Arrêt du 10 mars 1993, p. 453)

<sup>84</sup>CE, Décision du 24 février 2015, n°374726, 374905, 376267, 376411

<sup>85</sup>G. DUMORTIER, Conclusion du rapporteur public sur la décision du Conseil d'Etat du 11 avril 2012, Groupe d'information et de soutien des immigrés (GISTI) et Fédération des associations pour la promotion et l'insertion

paraît suffisamment identifiable puisqu'il s'agit de la simultanéité entre jour de repos hebdomadaire et jour traditionnel de repos. Toutefois, cela pourrait être discutable dans le sens où le jour traditionnel de repos doit être déterminé par les Etats. La question reste de savoir si cette intervention suffit à faire perdre l'effet direct aux articles.

L'invocabilité des conventions est d'autant plus complexe que parfois l'effet direct se trouve limité. En effet, si le Conseil d'Etat affirme l'effet direct de l'obligation de consultation des partenaires sociaux soit le paragraphe 4 de l'article 7 de la convention n°106<sup>86</sup>, la Cour de cassation pose une limitation à l'effet direct de ce paragraphe<sup>87</sup>. Cette dernière cantonne l'effet direct aux normes qui ne sont pas d'origine législative. Ainsi, la solution entre Conseil d'Etat et Cour de cassation semble être légèrement différente puisque la Cour de cassation prend en compte la source juridique de la norme qui vient déroger à l'article 7 paragraphe 4 pour déterminer l'effet direct de l'article. En d'autres termes, le paragraphe 4 n'aurait d'effet direct vis-à-vis de la loi mais le serait vis-à-vis d'un accord collectif. En réalité, la Cour de cassation se fonde sur une décision que le Conseil d'Etat avait pu rendre en 2015<sup>88</sup> pour considérer qu'« identifier dans le chef d'un justiciable particulier un droit directement invocable à remettre en cause le processus législatif ayant conduit à l'adoption de la loi aurait été contraire à l'intention du Constituant lors de l'adoption de l'article 55 de la Constitution »<sup>89</sup>. Cet effet direct « limité » affaiblit considérablement l'apport de l'article 7. En effet, cela permet au législateur de mettre de côté pour un certain nombre de cas, les prescriptions de la convention n°106.

Ce « dépeçage » d'effet direct se retrouve également concernant les articles de la Charte sociale européenne puisque le Conseil d'Etat qui avait jusqu'alors nié l'effet direct de la Charte dans son ensemble<sup>90</sup>, a reconnu en 2014, l'effet direct du seul article 24<sup>91</sup>. La Cour de cassation dans la même lignée que les conseillers d'Etat, examine l'effet direct article par article. Elle a ainsi pu reconnaître l'effet direct aux articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne<sup>92</sup>. Toutefois, l'effet direct de l'article 2 paragraphe 5 qui pose le principe de simultanéité, n'a jamais été doté

---

par le logement, RFDA, 2012.

<sup>86</sup>CE, Décision du 28 juillet 2017, n°394732

<sup>87</sup>CASS.Soc, Arrêt du 14 novembre 2018, n° 17-18.259

<sup>88</sup>CE, Décision du 27 octobre 2015 n° 393026

<sup>89</sup>Ibis.

<sup>90</sup>CE, Décision du 20 avril 1984, n°37772 et 37774

<sup>91</sup>CE, Décision du 10 février 2014, n°358992

<sup>92</sup>CASS. Soc du 14 avril 2010, n°09-60426 et 09-60429 ; CASS.Soc du 10 novembre 2010, n°09-72856 ; CASS.Soc du 1<sup>er</sup> décembre 2010, n°10-60117 ; CASS.Soc du 16 février 2011, n° 10-60191 et 10-60189 ; CASS.Soc. Du 23 mars 2011, n°10-60185, CASS.Soc du 28 septembre 2011, n°10-19113.

de l'effet direct ni par le Conseil d'Etat ni par la Cour de cassation. Si l'article 2 paragraphe 5 passe au crible des critères de l'arrêt dit GISTI, le texte étant similaire à celui des conventions n°106 et n°14 de l'OIT, le raisonnement devrait être analogue. Cependant, le professeur de droit Carole Nivard considère qu'au vu des décisions rendues par le Conseil d'Etat donnant effet direct à certains articles de la Charte sociale européenne, le critère objectif prévaut<sup>93</sup>. Or, le critère objectif peut être source de complication dans le cadre de cet article dans le sens où si l'exigence de simultanéité entre jour de repos hebdomadaire et jour traditionnel de repos est un droit identifiable, la détermination du jour traditionnel de repos ne l'est pas et suppose donc une intervention ultérieure.

Carole Nivard note également l'émergence d'un critère tacite qui repose sur « *l'existence de dispositions internationales similaires jouissant d'un tel effet* »<sup>94</sup>. Les articles 6 et 2 des conventions n°106 et n°14 impliquant la même exigence de simultanéité, devraient ainsi favoriser la reconnaissance d'effet direct de l'article 2 paragraphe 5 de la Charte sociale européenne. Si ce dernier critère paraît avoir émergé dans la jurisprudence administrative, il ne semble pas qu'il intervienne dans la jurisprudence de la Cour de cassation. Récemment, elle a refusé de reconnaître l'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale européenne alors que cet article était rédigé de manière similaire à celui de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT à qui elle a reconnu l'effet direct<sup>95</sup>.

Si les juridictions françaises admettaient l'effet direct des articles 6 et 2 des conventions n°106 et n°14 ainsi que de l'article 2 paragraphe 5 de la Charte sociale européenne, cela ne signifierait pas in fine que ces textes soient mobilisés dans les contentieux. En guise d'illustration, l'article 7 de la convention n°106 qui est pourtant doté d'effet direct par la Cour de cassation et par le Conseil d'Etat n'a été que peu mobilisé devant les juridictions françaises.

En outre, lorsque l'article 7 a été invoqué, la conventionnalité des dispositions françaises à la convention n°106 a été reconnue. La Cour de cassation a ainsi conclu à la conventionnalité de la loi du 3 janvier 2008<sup>96</sup> au paragraphe 1<sup>97</sup>. Pour les juges de la chambre sociale, « *l'aménagement de la maison auquel participe l'ameublement relève d'une activité pratiquée plus particulièrement en dehors de la semaine de travail* » et serait ainsi une « *considération sociale et*

---

<sup>93</sup>C. NIVARD, « L'effet direct de la Charte sociale européenne devant les juridictions suprêmes françaises », *Revue EDLF*, chronique n°28, 2012.

<sup>94</sup>Ibis.

<sup>95</sup>Cour de cassation, formation plénière, Avis n°15012 du 17 juillet 2019

<sup>96</sup>Loi n° 2008-3 du 3 janvier 2008 dite loi Chatel qui venait ajouter les commerces d'ameublement à la liste des dérogations permanentes de droit de l'article L3132-12 du Code du travail

<sup>97</sup>CASS.Soc, Arrêt du 14 novembre 2018, n°17-18.259



*économique pertinente* »<sup>98</sup>. En 2015, le Conseil d'Etat avait pu rejeter les demandes pour excès de pouvoir du décret venant intégrer les magasins de bricolage dans la liste des dérogations permanentes de droit, et ce malgré l'invocabilité de l'article 7 de la convention n°106. En effet, le Conseil d'Etat a rejeté la demande en estimant que « *le bricolage est une activité de loisir pratiquée plus particulièrement le dimanche* » et par « *un grand nombre de personnes* »<sup>99</sup>. Il reconnaît ainsi des « *considérations sociales et économiques pertinentes* ». De même, il conclut à la conventionnalité des nouvelles dispositions de la loi du 10 août 2009 à l'article 7 paragraphe 1 au motif que la loi avait simplement créé de nouvelles modalités de dérogations (PUCE et zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation permanente) pour des motifs qui constituaient « *des considérations pertinentes au sens des stipulations précitées [du paragraphe 1 de l'article 7]* »<sup>100</sup>. Il s'appuie sur le fait que ces nouveaux régimes de dérogations répondent à des besoins qui constituent « *une considération pertinente* ».

Ce contrôle de conventionnalité qui se veut large, nuit à l'assise que pourrait trouver le principe du repos dominical dans les textes internationaux.

Que ce soit les rédacteurs des textes, les organes de l'OIT et du Conseil de l'Europe ou les juridictions suprêmes françaises, tous posent un principe malléable. Toutefois, les conventions n°106 et n°14 ainsi que la Charte sociale européenne permettent au repos dominical de trouver une assise internationale bien qu'indirecte et fragile. A contrario, le droit de l'Union européenne se caractérise par une absence d'une telle assise (**Section 2**).

---

<sup>98</sup> Ibis.

<sup>99</sup>CE, Décision du 24 février 2015, n°374726, 374905, 376267 et 376411

<sup>100</sup>CE, Décision du 2 décembre 2011, n° 333472

## ***Section 2 : La disparition du principe du repos dominical dans le droit de l'Union européenne***

Le droit de l'Union européenne (UE) était jusqu'à peu le seul droit international disposant du principe du repos dominical. Sa confrontation du repos dominical avec le principe du repos hebdomadaire a conduit à son abrogation (§1). Néanmoins, le droit européen ne se montre pas hostile au repos dominical (§2).

### **§1. Le repos hebdomadaire, justification de l'abrogation du repos dominical**

Le repos dominical bénéficiait en droit de l'UE d'une assise directe puisqu'il était inscrit au sein de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993. Celle-ci disposait dans son article 5 que « *Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures (...). La période minimale de repos visée au premier alinéa comprend, en principe, le dimanche.* »<sup>101</sup>. Cette formulation apportait une valeur juridique importante au repos dominical puisque non seulement le dimanche était cité mais le terme « *principe* » intervenait dans l'article. Il n'y avait que peu de doute sur la caractérisation du repos dominical comme principe dans le droit de l'UE. Cependant, la directive ouvrait également la porte aux dérogations par l'utilisation de la préposition « *en* » avant la vocable principe au sein de l'article. Ainsi, le repos dominical en France était garanti par l'article 5 de la directive de 1993.

Toutefois, cette assise directe en droit de l'UE ne va pas perdurer. Un contentieux auprès de la Cour de justice de la communauté européenne (CJCE) va être initié par le Royaume-Uni<sup>102</sup>. Ce dernier souhaitait obtenir l'annulation de la directive. La CJCE l'examine et conclut à sa conformité au droit de la Communauté économique européenne (CEE) à l'exception de l'article 5 paragraphe 2. L'annulation du paragraphe 2 repose sur un argumentaire conditionné uniquement par la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. La CJCE fonde son raisonnement sur l'article 118 A du traité de Rome. Il était ainsi nécessaire que les prescriptions posées par la directive répondent à cet article qui disposait que « *la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants : l'amélioration, en particulier,*

---

<sup>101</sup> Article 5 de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993

<sup>102</sup> CJCE, 12 novembre 1996. Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord contre Conseil de l'Union européenne sur la Directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail - Recours en annulation, affaire C-84/94

*du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs (...) »<sup>103</sup>. La Cour de justice estime que ce texte implique que les mesures prévues par la directive doivent nécessairement avoir comme objectif principal la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs<sup>104</sup>. Par conséquent, les juges communautaires vont passer aux cribles les dispositions de la directive. Ils distinguent ainsi le repos hebdomadaire du repos dominical au sein de l'article 5.*

La CJCE n'a aucun mal à reconnaître l'intérêt du repos hebdomadaire pour la santé et la sécurité du travailleur puisqu'il s'agit d'un droit au repos. En effet, la présence de prescriptions minimales de repos ne pose aucun doute sur son utilité pour la santé et la sécurité du travailleur. Or, le principe du repos hebdomadaire existant, le repos dominical ne peut avoir un intérêt pour la santé et la sécurité du travailleur puisqu'il ne s'agit alors que d'un jour d'attribution du repos hebdomadaire et non d'un droit au repos. Conscient de cette difficulté, le Conseil a cherché à justifier le repos dominical par des arguments culturels et sociaux. Toutefois, les juges communautaires n'ont pas retenu l'argumentaire du Conseil. Ainsi, ils ont annulé le deuxième paragraphe de l'article en estimant que le dimanche ne s'imposait pas davantage « *qu'un autre jour de la semaine* » puisque ce repos, en droit européen, est pris avant tout au motif de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le repos dominical disparaît au profit du seul principe du repos hebdomadaire. Cette solution peut paraître cocasse quand on sait que le principe du repos hebdomadaire découle du repos dominical en Europe. En effet, alors qu'aucun droit au repos hebdomadaire n'était consacré explicitement, il n'était entendu que dans sa seule dimension de repos dominical. Le Congrès international du repos hebdomadaire du point de vue hygiénique et social de 1890 en est un bon exemple puisque le dimanche était le centre des discussions<sup>105</sup>.

En réalité, la solution rendue par les juges communautaires semblait être la seule éventualité à retenir dès lors qu'ils fondaient la directive sur l'article 118 A. Le traité de Rome bornait déjà l'intervention du droit de la CEE en matière de droit social. Il semblerait ainsi que l'UE ait fait le choix de circonscrire les règles sociales de son droit aux seules prescriptions minimales. La santé et la sécurité deviennent une condition à l'intervention de l'UE dans le droit social. Cette

---

<sup>103</sup>Article 118 du traité de Rome

<sup>104</sup>Communiqué de presse n°53/1996, Division de la Presse et de l'Information, 12 novembre 1996, Arrêt de la Cour dans l'affaire C-84/94, Royaume-Uni c/Conseil

<sup>105</sup>*Compte rendu du congrès international du repos hebdomadaire du point de vue hygiénique et social*, Fédération Internationale pour l'observation du Dimanche, Compte rendu in extenso, Librairie Guillaumin & C, 1890, passim.

interprétation a été confirmée lors de la rédaction de la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs qui pose uniquement les principes dans les domaines listés par l'article 118 A dont la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Ainsi, une déduction s'impose : Les juges n'appliquent que la volonté des rédacteurs de l'article 118A du traité de Rome. La réduction à néant de l'assise direct du repos dominical n'est qu'un rappel que le droit de la CEE et donc de l'UE, se limite aux règles ayant un effet favorable sur la santé et sur la sécurité des travailleurs. Cela explique notamment l'absence d'un principe de simultanété du jour traditionnel de repos et du repos hebdomadaire dans la nouvelle directive 2003/88/CE. En effet, il parait compliqué de démontrer un lien entre ce principe et la santé, la sécurité du travailleur.

La position de l'UE de se cantonner à poser des grands principes en matière sociale et finalement de restreindre son intervention, est certainement liée au fait qu'en raison de son histoire, elle est davantage préoccupée par les libertés économiques. Toutefois, l'abrogation du principe de repos dominical dans le droit de l'UE, n'exprime pas une hostilité à ce dernier (§2).

## §2. La recherche d'une reconnaissance juridique du repos dominical

Le repos dominical ne va pas à l'encontre du droit de l'UE (A). De plus, un certain nombre de raisonnements conduit à concevoir dans les directives 2000/34/CE et 2003/88/CE une assise au repos dominical (B).

### A) La conservation de la jurisprudence de conformité du repos dominical aux principes du marché européen

L'abrogation du principe du repos dominical n'a pas conduit à la remise en cause des solutions jurisprudentielles qui venaient reconnaître la conformité de la prohibition du travail dominical au libre marché européen. La jurisprudence vise explicitement l'interdiction du travail dominical. Néanmoins, le repos dominical constitue la source de la prohibition du travail dominical ; en effet, soit l'encadrement du travail dominical ressort de ce dernier soit le repos dominical reste une question en filigrane dans l'adoption d'une telle prohibition. En outre, les juges de la CJCE ont eu l'occasion de préciser que l'interdiction du travail dominical visait « à assurer une répartition des heures de travail et de repos »<sup>106</sup>. Le lien entre repos dominical et prohibition du travail dominical n'est donc plus à justifier.

Dans les années 1990, l'interdiction du travail dominical et donc indirectement du repos dominical a été confrontée au marché européen et plus particulièrement aux libertés de ce marché. Le marché européen se caractérise par quatre libertés : la liberté de circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes. Elles sont reprises au sein du Traité de fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). La prohibition du repos dominical a été confrontée plus particulièrement à la libre circulation des biens. En vertu du TFUE (ex-traité instituant la CEE), les Etats ne peuvent poser des restrictions quantitatives à l'importation, des droits de douanes ou encore des mesures d'effet équivalent<sup>107</sup>. En outre, la jurisprudence de la CJCE depuis la fin des années 70, rappelait que tout bien légalement commercialisé et produit au sein de la communauté, devait circuler librement dans les autres Etats membres<sup>108</sup>.

Or, la prohibition du travail dominical n'est pas présente ou du moins appréhendée de la même manière selon les Etats membres. Cela a conduit à des distorsions entre les Etats que le patronat notamment britannique qualifiait alors de restrictions quantitatives à l'importation. Il soutenait

---

<sup>106</sup>CJCE, 23 novembre 1989, Torfaen Borough Council, affaire 145/88

<sup>107</sup>Articles 34 et 35 du TFUE (Ex-articles 28 et 29 du Traité instituant la CEE)

<sup>108</sup>CJCE, 20 février 1979, affaire 120/78, Rewe-Zentral AG contre Bundesmonopolverwaltung für Branntwein

que la prohibition du travail dominical était contraire à l'ex- article 30 du traité instituant la CEE soit l'article 36 du présent TFUE. Ce dernier pose la possibilité d'instaurer des interdictions et restrictions d'importation, d'exportation et de transit à condition que cela soit justifié « *par des raisons de moralité publique, d'ordre public, de sécurité publique, de protection de la santé et de la vie des personnes et des animaux ou de préservation des végétaux, de protection des trésors nationaux ayant une valeur artistique, historique ou archéologique ou de protection de la propriété industrielle et commerciale* »<sup>109</sup>. On reprochait ainsi à l'interdiction du repos dominical de n'être justifiée par aucun des motifs listés dans l'article 30 et d'induire une discrimination arbitraire.

Dès 1989, la question de savoir si l'interdiction du travail dominical était une mesure d'effet équivalant prohibée au sens de l'article 30 du traité instituant la CEE a été posée à la CJCE<sup>110</sup>. En l'espèce, le patronat britannique contestait l'interdiction des commerces de détail d'ouvrir le dimanche<sup>111</sup>. Les juges affirment, dans un premier temps, que les produits nationaux et communautaires sont traités de manière similaire dans le cadre de la prohibition. En second lieu, afin d'écartier tout doute sur la qualification de mesure d'effet équivalant prohibée, la CJCE reprend le raisonnement de sa jurisprudence de 1985<sup>112</sup>. Depuis cette dernière, les juges exigent que la restriction possède un but justifié au regard du droit de la communauté et que les effets d'entraves ne soient pas au-delà du nécessaire pour atteindre le but poursuivi. Le but justifié a été reconnu facilement par les juges, puisqu'ils avaient déjà eu l'occasion de considérer en 1981 qu'un encadrement national d'horaires de travail, de livraison et de vente constitue « *un choix politique, économique et sociale légitime conforme aux objectifs d'intérêts général poursuivis par le traité* »<sup>113</sup>. La CJCE fait simplement l'application de la même considération concernant les horaires de vente au détail en précisant que ces réglementations n'ont pas vocation à gérer les échanges intra-communautaires. En outre, les juges rappellent que l'interdiction est conforme au droit communautaire tant que les « *les effets restrictifs sur les échanges communautaires qui peuvent éventuellement en résulter ne dépassent pas le cadre des effets propres à une réglementation de ce genre* »<sup>114</sup>. Ils concluent en conséquence à la conformité de la prohibition du travail dominical au principe de la libre circulation des biens et précisent que les Etats membres sont seuls compétents pour déterminer de telles législations selon leurs

---

<sup>109</sup>Article 36 du TFUE (Ex-article 30 du Traité instituant la CEE)

<sup>110</sup>CJCE, 23 novembre 1989, Torfaen Borough Council, affaire 145/88

<sup>111</sup>Article 47 et 59 du Grand Bretagne Shop Act

<sup>112</sup>CJCE, 11 juillet 1985, affaires 60 et 61/84, Rec.2605 et 2618

<sup>113</sup>CJCE, 14 juillet 1981, Oebel 155/80, Rec.1993

<sup>114</sup>Ibid.

particularités culturelles.

Cette jurisprudence sera réaffirmée à chaque nouveau contentieux concernant l'interdiction du travail dominical. Ce fut notamment le cas en 1991<sup>115</sup>, lorsque la CJCE était interrogée sur le fait de savoir si l'interdiction de faire travailler des salariés le dimanche constituait une mesure d'effet équivalent. De même, en 1994, les juges rappellent que l'article 30 du Traité de Rome ne doit pas s'appliquer à l'encadrement national des horaires de fermeture de magasins lorsqu'ils les affectent de la même manière<sup>116</sup>. La jurisprudence sera également reprise au sein du droit national. La chambre criminelle a ainsi pu dire que les dispositions de l'article L.221-5 du Code du travail qui correspondent aujourd'hui au L.3132-3, sont prises dans le seul intérêt des salariés, et que ces dispositions n'ont pas vocation à régir les échanges entre les Etats membres<sup>117</sup>. La CJCE bénéficie d'une autorité sur l'interprétation du droit de la CEE. Le fait que la Cour de cassation ait appliqué la même solution en 1990, était ainsi prévisible.

Cette jurisprudence, qui intervient avant l'abrogation du repos dominical dans le droit de l'Union européenne, aurait pu être remise en cause. En effet, la solution de la CJCE paraissait cohérente juridiquement si une directive posait le principe du repos dominical alors l'interdiction du travail dominical, qui est la conséquence générale de ce principe, ne pouvait être qualifiée de mesure d'effet équivalent prohibée. En réalité, la directive posant le principe intervient qu'après cette jurisprudence. Toutefois, il est possible de supposer, en prenant en compte le temps d'élaboration des textes, que la CJCE n'était pas ignorante de la volonté des Etats membres de poser un tel principe dans le cadre de la proclamation de droits sociaux. Quoiqu'il en soit, l'abrogation du repos dominical, aurait pu remettre sur le devant la scène la question de la conformité de l'interdiction du travail dominical.

Cela aurait pu être d'autant plus le cas, qu'une concordance temporelle a existé entre le contentieux de la directive 93/104/CE et un nouveau litige concernant la prohibition du travail dominical. En effet, la même année, la CJCE a statué sur le repos dominical et sur l'interdiction du travail dominical. Alors que les requérants considéraient que la prohibition était une disposition limitant les modalités de vente, les juges vont à nouveau considérer que la prohibition du travail dominical ne constitue pas une mesure d'effet équivalent prohibée<sup>118</sup>.

---

<sup>115</sup>CJCE, 28 février 1991, affaire 312/89, Rec. 997

<sup>116</sup>CJCE, 2 juin 1994, Punto Casa SpA contre Sindaco del Comune di Capena et Comune di Capena et Promozioni.

<sup>117</sup>CASS.Crim, Arrêt du 20 novembre 1990, Mme Marrie, n°257

<sup>118</sup>CJCE, 20 juin 1996, Semeraro Casa Uno Srl contre Sindaco del Comune di Erbusco e.a. aff. jointes C-418/93,

Loin de reconsidérer leurs jurisprudences, ils affirment de nouveau que l'article 30 du Traité instituant la CEE n'a pas vocation à s'appliquer « à une réglementation nationale en matière de fermeture des magasins (...) et qui affecte de la même manière, en droit et en fait, la commercialisation des produits nationaux et celle des produits en provenance d'autres États membres »<sup>119</sup>.

Alors que la CJCE aurait pu faire le choix de reconsidérer l'application de l'article 30 du traité instituant la CEE, elle ne l'a pas fait et a choisi de conserver sa jurisprudence. En réalité, la décision d'abrogation du repos dominical et cette jurisprudence sont concordantes. En effet, dans la première, la CJCE ne condamne pas le principe de repos dominical. Comme dit plus tôt, elle l'écarte simplement en raison de son absence d'impact sur la santé et la sécurité du travailleur. Dès lors, que la directive ne pose que les prescriptions minimales comme le rappellent les juges, les Etats membres peuvent instaurer un jour commun de repos et par conséquent le principe du repos dominical. Dans la seconde, en considérant que la prohibition du travail dominical ne se qualifie pas de mesure d'effet équivalent prohibée, la CJCE permet la conservation du principe du repos dominical qui implique forcément une prohibition du travail le dimanche.

Ainsi, le repos dominical conserve une place au sein du droit de l'UE qui lui permet d'évoluer sans que ce dernier soit considéré comme contraire au TFUE. Cependant, les juges ne semblent pas être les seuls acteurs venant offrir une place au repos dominical, les directives 2000 /34/CE et 2003/88/CE seraient une assise textuelle à ce dernier **(B)**.

---

C419/93, C-420/93, C-421/93, C-460/93, C-461/93, C-462/93, C-464/93, C-9/94, C-10/94, C-11/94, C-14/94, C15/94, C-23/94, C-24/94 et C-332/94. 38

<sup>119</sup>Ibid.



## **B) Les directives 2000/34/CE et 2003/88/CE, sources d'une possible assise au repos dominical**

Aujourd'hui, le repos dominical ne semble plus avoir aucune assise directe au sein du droit de l'UE. Toutefois, on peut argumenter que le repos dominical possède une assise au sein de l'article 2 paragraphe 3 de la directive 2000/34/CE. Il permet aux Etats membres de prévoir des dispositions différentes à celles prévues, à la condition que les exigences minimales soient respectées. Ainsi, le repos dominical trouverait une assise dans le fait que l'UE permettrait d'aller au-delà des exigences légales. Cet argumentaire pose problème dans le sens où un doute perdure sur l'applicabilité de cette directive en raison de l'entrée en vigueur de la directive 2003/88/CE. En outre, certains ont considéré que ce raisonnement manquait de cohérence juridique en raison du fait qu'il est contradictoire de voir en cette directive une assise au repos dominical alors qu'elle avait vocation à la supprimer.

De même, l'article 17 de la directive 2003/88/CE a pu être cité comme justificatif de la conservation du repos dominical en France. Ce dernier permet aux Etats membres de déroger notamment à l'article 5 dans certains cas et à condition de respecter les principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. On entendrait ici, le repos dominical comme une dérogation au principe du repos hebdomadaire prévu à l'article 5. Le repos dominical serait ainsi un droit au repos, qui respecterait les principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Tout comme l'article 2 paragraphe 3, des reproches ont été formulés à l'encontre de ce raisonnement, notamment celle de l'incohérence de se positionner sur l'article d'une directive, qui a remplacé celle prévoyant le repos dominical<sup>120</sup>.

Même si nous admettons que l'article 17 et l'article 2 paragraphe 3, puissent servir d'assise au repos dominical, cela reste une assise très éloignée. En effet, il s'agit davantage de justifier que la France en conservant le repos dominical, ne va pas à l'encontre du droit de l'UE. La seule valeur juridique envisageable pour le repos dominical, serait ainsi due à la qualification de la norme. C'est une directive. Or, dans le droit de l'UE, les Etats membres sont libres des moyens et de la forme employés pour atteindre les objectifs posés par la directive. Nous pouvons ainsi considérer que la France a estimé que le repos dominical était une mesure nécessaire, pour répondre à l'article 5 de la directive 2003/88/CE. En d'autres termes, le fait que le repos hebdomadaire soit posé le dimanche, serait une garantie que tout travailleur bénéficie d'une

---

<sup>120</sup>GILDARD GUILLAUME & ASSOCIES AVOCATS, *Travail le Dimanche : La France à oublier qu'elle est membre de l'Union Européenne*, 2014

période minimale de repos au cours de chaque période de sept jours. Néanmoins, cet argumentaire ne permet guère de donner au repos dominical une valeur juridique pérenne. En effet, rien n'empêche la modification du moyen retenu pour atteindre les objectifs de l'article 5 de la directive.

# CONCLUSION

## Chapitre 1 : Une assise internationale fragile

Au vu de ce premier chapitre, un constat s'impose : ni l'OIT, ni le Conseil de l'Europe, ou encore l'UE ne voient dans le repos dominical, un principe qui devrait être nécessairement prévu par les législations des Etats membres.

En effet, tandis que les premiers ne lui donnent qu'une assise indirecte, l'UE se contente de considérer qu'il n'est pas contraire à son droit. Le droit international ne fait donc pas obstacle à une disparition ou une large adaptation du repos dominical. L'UE ne pose que l'exigence d'un repos hebdomadaire tandis que l'OIT et le Conseil de l'Europe dispose simplement d'un principe de simultanété entre repos hebdomadaire et jour traditionnel de repos.

Que ce soit le principe du repos hebdomadaire ou le principe de simultanété, le repos le dimanche n'est pas la seule façon de répondre aux exigences induites par ces principes. Ainsi, le repos dominical semble pouvoir être largement adapté ou abrogé sans que la situation française ne soit déclarée contraire au droit international.

Reste alors à déterminer, la valeur juridique du principe en France (**Chapitre 2**).

## **Chapitre 2 – Le repos dominical, un principe national ambigu**

Le principe du repos dominical en France se retrouve partagé entre deux volontés. En effet, le législateur et le juge viennent amoindrir le principe (*Section 1*) et dans une tendance contraire, ils l'affermissent (*Section 2*).

### ***Section 1 : Un principe légal, assortie de multiples dérogations***

En France, l'article L.3132-3 du Code du travail dispose « *Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche* ». L'inscription du repos dominical dans la législation pose la question de sa qualification (§1) : Doit-on en conclure qu'il s'agit d'un principe ou à contrario d'une règle ? Et dans la mesure où il serait qualifié de principe, serait-ce un principe légal ou constitutionnel ? La qualification du repos dominical ne porte pas les mêmes conséquences juridiques. En effet, en étant reconnu comme principe légal, le législateur tout comme le juge, se réservent une marge de manœuvre conséquente. Ils sont ainsi acteurs de création de dérogations pour le premier et d'élargissement des recours pour le second (§2).

## §1. La reconnaissance controversée d'un principe légal

La formulation du repos dominical dans la loi ne permet pas de qualifier précisément le repos dominical en tant que principe ou en tant que règle<sup>121</sup>. Selon le professeur de droit, Patrick Morvan, le principe juridique se repère s'il répond à deux critères<sup>122</sup> : Le principe de droit privé serait « *inspiré du donné* », c'est-à-dire qu'il est nourri par la coutume, le droit naturel, l'équité, l'ordre public, la morale mais également par le réalisme. Le critère du « *donné* » semble rempli au vu du fait que l'instauration de l'article L.3132-3 du Code du travail découle d'une tradition de repos le jour du dimanche<sup>123</sup>.

Le second critère repose sur le fait qu'il est le « *produit du construit* », c'est-à-dire qu'il possède une formulation littérale, rigoureuse et un caractère « *viscéral* ». Ce caractère étant défini par Patrick Morvan comme « *l'aptitude à rayonner* » en dehors du droit écrit et des autres ordres juridiques<sup>124</sup>. Le repos dominical possède une formulation littérale rigoureuse puisqu'il est disposé au sein d'un article du Code du travail<sup>125</sup>. Sa pérennité dans le temps en France ne peut que démontrer son caractère « *viscéral* »<sup>126</sup>. Ainsi, après avoir passé le repos dominical au crible des critères du principe juridique de droit privé définie par Patrick Morvan, le repos dominical pourrait être qualifié de principe.

Le principe est défini comme une « *règle générale [qui] doit à défaut de texte spécial ou de dérogation particulière, régir une sorte de cas, par opposition à l'exception* »<sup>127</sup>. Le positionnement de la règle dans le Code du travail tend à confirmer la qualification de repos dominical en un principe. En effet, l'article L.3132-3 du Code du travail se situe au sein d'une partie nommée « *principes* » à laquelle s'ensuit une section II dite « *dérogations* ».

Alors que ces développements conduisent à qualifier le repos dominical comme un principe, récemment il été qualifié de règle au sein de l'ordonnance du 25 mars 2020<sup>128</sup>. Toutefois, si le gouvernement l'a qualifié de règle, la jurisprudence s'entend à considérer le repos dominical comme un principe. Pour exemple, le Conseil constitutionnel au sein du commentaire de sa

---

<sup>121</sup>Article L.3132-3 du Code du travail

<sup>122</sup>P.Morvan, « *Le principe de droit privé* » sous la direction du professeur J-L Sourieux, LGDJ Université Panthéon-Assas, 1999, p. 752

<sup>123</sup>Cf. Introduction, Section 1 et 2, passim.

<sup>124</sup>P.Morvan, loc.cit.

<sup>125</sup>Article L.3132-3 du Code du travail

<sup>126</sup>Cf. Introduction, passim.

<sup>127</sup>G. CORNU, loc.cit.

<sup>128</sup>Article 7 de l'ordonnance n°2202-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence

décision de 2009 précise que « *le principe demeure que le repos est donné le dimanche* »<sup>129</sup>. La Cour de cassation, par la note justifiant la décision de la chambre sociale du 11 mai 2017, qualifie également le repos dominical de principe<sup>130</sup>. Les juridictions ont tendance à considérer la qualification de principe du repos dominical comme acquise. La position du Conseil constitutionnel en 2009 le démontre : Alors que pour la première fois, les conseillers examinent le repos dominical, ces derniers se concentrent sur la qualification du repos dominical en tant que principe fondamental. Aucune explication juridique n'intervient quant à savoir pourquoi le repos dominical se qualifie de principe.

Toutefois, une raison indirecte semble motiver le fait que ni la Cour de cassation ni le Conseil constitutionnel ne s'expliquent. En effet, les juridictions font référence au fait que pour déroger au repos dominical, cela nécessite une entrée dans une dérogation<sup>131</sup>. Or, la caractérisation du principe juridique répond à cette définition<sup>132</sup>. Par déduction, le repos dominical se qualifie de principe par le fait qu'il engendre l'obligation d'entrer dans le cadre d'une dérogation pour y faire exception. La qualification de principe pouvait être prévisible, dans le sens où le repos dominical a souvent été mis en perspective avec d'autres principes notamment le principe d'entreprendre ou d'égalité<sup>133</sup>.

Au regard des développements, le repos dominical est qualifié unanimement par les juges et le législateur de principe juridique. La qualification de règle du repos dominical par l'ordonnance du 25 mars 2020 semble être « une inattention » qui n'a pas pour conséquence de remettre en question la qualification de principe du repos dominical.

Qualifié de principe, reste à déterminer si le repos dominical est un principe légal ou constitutionnel. La problématique a pu être posée au Conseil constitutionnel. Ce dernier a refusé le 6 août 2009, le raisonnement des requérants, qui souhaitaient faire reconnaître aux juges le principe du « *droit au repos hebdomadaire dominical* » en le déduisant des alinéas 11 et 10 du

---

<sup>129</sup>Commentaire de la décision constitutionnelle n°2009-588 DC du 6 août 2009, *Les cahiers du Conseil constitutionnel*, Cahier n°27

<sup>130</sup>Note sur l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mai 2017, n°843, *Mensuel du droit du travail*, mai 2017, n°87, Durée du travail et rémunérations

<sup>131</sup> Pour exemple, il a pu être considéré que l'accord des salariés n'entre pas dans les dérogations prévues par la loi et justifie une violation du principe de repos dominical. (Cf. CASS. Crim, Arrêt du 5 décembre 1898, n° 89-82001)

<sup>132</sup>G. CORNU, loc.cit.

<sup>133</sup>Pour exemple, dans la décision de 2009, le principe de repos dominical était mis en concurrence avec le principe d'égalité entre les salariés et entre les collectivités territoriales (Cf. Décision constitutionnelle n°2009-588 DC du 6 août 2009)

Préambule de la Constitution<sup>134</sup>. La juridiction rejette le raisonnement et rattache le repos dominical à la compétence du législateur : Le législateur sur le fondement de l'article 34 de la Constitution a la compétence de déterminer les principes fondamentaux du droit du travail. Par conséquent, tout en lui déniait un caractère constitutionnel, le juge qualifie le repos dominical de principe légal : C'est la loi qui justifie le principe du repos dominical.

Le refus de la caractérisation en principe à valeur constitutionnelle, n'est guère surprenant au regard des travaux préparatoires de la loi de 1906. L'instauration du dimanche comme jour de repos a été largement débattue alors que les travaux posaient définitivement le droit au repos hebdomadaire comme un principe nécessaire<sup>135</sup>. Une hiérarchie semble avoir été rapidement élaborée entre ces deux principes. Un ordonnancement est toujours perceptible puisque le repos hebdomadaire ne souffre que de très peu d'exceptions par rapport à celles dont hérite le repos dominical. Le Conseil constitutionnel paraît avoir statué en prenant en compte cette différence de traitement entre les deux principes. Il aurait pu être étrange de considérer le principe de repos dominical comme un principe à valeur constitutionnelle alors qu'il est traité de manière plus souple que le repos hebdomadaire. En effet, on peut s'attendre à ce que les principes fondamentaux à valeur constitutionnelle, soient traités de la même manière ou du moins sur un même pied d'égalité ; d'autant plus lorsqu'il s'agit de principes traitants de la même matière à savoir le droit au repos.

Toutefois, les juges ne déniaient pas le caractère fondamental au principe du repos dominical. En effet, ils qualifient ce dernier de principe fondamental du droit du travail. Ils admettent ainsi que le principe du repos dominical se qualifie de principe fondamental mais que ce caractère fondamental se limite à la matière du droit du travail. Cela semble être une solution consensuelle. En d'autres termes, le juge constitutionnel reconnaît l'importance du repos dominical par cette qualification mais limite cette importance au droit du travail.

En 2013, la Cour de cassation refuse de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité et rattache le principe du repos dominical aux alinéas 10 et 11 du préambule de 1946<sup>136</sup>. En l'espèce, les requérants posaient la question de savoir si « *Les dispositions de l'article L. 3132-3 du code du travail, en ce qu'elles fixent le dimanche comme jour de repos hebdomadaire, méconnaissent-elles les droits et libertés garantis par les articles 4 et 6 de la Déclaration des*

---

<sup>134</sup>Conseil constitutionnel, Décision du 6 août 2009, n°2009-588

<sup>135</sup>Cf. Introduction, Section 2, p. 9 à 10

<sup>136</sup>CASS Soc, Arrêt du 5 juin 2013, n° 12-27478, n° 1137

*droits de l'homme et du citoyen, tels que la liberté contractuelle et le principe d'égalité ? »<sup>137</sup>.*

La chambre sociale considère que la question n'est pas nouvelle et qu'elle n'a pas un caractère sérieux. Elle profite de l'occasion pour affirmer que le principe du repos dominical a vocation à répondre aux objectifs constitutionnels de santé, sécurité et de protection des liens familiaux prévus aux alinéas 10 et 11 du préambule de 1946. Il semblerait donc que la Cour de cassation se positionne à l'encontre de la décision rendue en 2009 par le Conseil constitutionnel. Cela peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit de la chambre sociale, qui a pour vocation de traiter les conflits du travail et qu'elle serait ainsi plus sensible à cette problématique que le Conseil constitutionnel.

Quoiqu'il en soit une incertitude perdure quant à savoir s'il s'agit d'un principe constitutionnel entre les interprétations des deux juridictions : Le Conseil constitutionnel est la juridiction privilégiée pour admettre la valeur constitutionnelle d'un principe mais la décision date de 2009 tandis que la Cour de cassation rend une décision plus récente sans être toutefois véritablement habilitée à donner une valeur constitutionnelle au principe. En outre, on peut relever que la Cour de cassation reconnaît dans le repos dominical un principe à valeur constitutionnelle tandis que le Conseil constitutionnel le qualifie de principe fondamental du droit du travail. Cela donne l'impression que les juridictions interchangent leurs fonctions sans que l'une ou l'autre confirment l'interprétation donnée par sa consœur.

Au vu de notre étude, et en considérant que le Conseil Constitutionnel est la seule juridiction habilitée à accorder une valeur constitutionnelle à un principe, le repos dominical se qualifie de principe légal. Cette qualification a son importance car cette dernière signifie que des dérogations au principe peuvent être créées par la loi sans que cela pose de grandes difficultés. Cette faculté a été largement utilisée par le législateur, qui comme le juge, a joué un rôle prépondérant dans la multiplication des recours aux exceptions au repos dominical (§2).

---

<sup>137</sup>Ibid.



## §2. Le législateur et le juge, acteur de la multiplication du recours aux dérogations

Les dérogations n'ont jamais été inconnu au principe du repos dominical<sup>138</sup>. Les professeurs Laure Machu et Jérôme Pelisse considèrent même que le mécanisme de la dérogation en droit du travail serait né avec la loi de 1814 qui prohibait le travail le dimanche<sup>139</sup>. Depuis l'instauration du principe en 1906 dans la loi, les dérogations ont eu un essor considérable. Il est possible de faire deux remarques sur l'évolution des dérogations au repos dominical : on observe leurs multiplications (**B**) et la modification de leurs finalités (**A**).

### A) Un élargissement des dérogations à de nouvelles considérations

A la suite des successions des réformes, un constat s'impose : Les finalités et les motivations des exceptions au repos dominical évoluent vers davantage de prise en considération de la consommation et de la concurrence.

Ce mouvement n'épargne pas les dérogations permanentes de droit et notamment celle de l'article L.3132-12 du Code du travail. Cette dernière exception concerne les établissements qui ont des « *contraintes de production d'activité ou de besoin publics* »<sup>140</sup> à condition que l'activité principale de l'entreprise figure à l'article R.3132-5 du Code du travail. Elle fait ainsi état d'une liste dans laquelle on retrouve un certain nombre d'activités, comme les travaux de conduite des chaudières des établissements traitant de saline et raffinerie de sel ou encore les services de péage des établissements d'exploitation d'ouvrages routiers. Si les dérogations permanentes de droit ont vocation à reprendre les exceptions considérées comme nécessaire au fonctionnement de la société, les activités de la liste ouvrant droit à la dérogation se sont démultipliées depuis leurs instaurations. Il s'agit d'un mouvement constant. Pour exemple, en 2005, l'activité de jardinerie et d'animalerie s'inscrit dans la liste de l'article R.3132-5. Trois ans, plus tard, le secteur de l'ameublement entre dans le tableau des dérogations permanente de droit. Le rapport dit Bailly dénoncera cette entrée car cela constituait une incohérence vis-à-vis d'une activité assez proche : le bricolage<sup>141</sup>. Bien loin de suivre la recommandation du rapport à savoir : supprimer cette activité de la liste, il est décidé en 2014, d'ajouter l'activité de

---

<sup>138</sup>Cf. Introduction, passim.

<sup>139</sup>L.MACHU et J. PELISSE, « Vies et victoire d'un instrument juridique (partie 1) : la dérogation ans l'histoire du droit du travail », *Revue du droit du travail*, 2019, Dalloz, p. 407

<sup>140</sup>Article L.3132-12 du Code du travail

<sup>141</sup>J-P. BAILLY, « *Rapport sur la question des exceptions dominicales : Vers une société qui s'adapte en gardant ses valeurs* », décembre 2013, p.21

bricolage dans cette dernière<sup>142</sup>.

L'étude de l'évolution des dérogations permanentes de droit relève que les intérêts pris en compte évoluent. En effet, davantage d'activités, qui pourrait être considérées comme non nécessaire au fonctionnement de la société, entrent dans les dérogations permanentes de droit. Cet élargissement conduit à des tensions, cela fut notamment le cas de l'activité de bricolage qui a fait grand bruit. À la suite du décret ajoutant cette activité, un recours en annulation avait été initié. Cependant, le Conseil d'Etat rejette le recours en précisant que le bricolage entre dans la catégorie d'activité de loisirs pratiquée particulièrement le dimanche. La faculté de pouvoir procéder aux achats des fournitures le même jour, permettait ainsi la satisfaction des besoins publics<sup>143</sup>. Dans la même lignée, la Cour de cassation a précisé que la dérogation permanente de droit offerte aux magasins d'ameublement était légale puisque l'activité d'ameublement est une activité exercée « *plus particulièrement en dehors de la semaine de travail* »<sup>144</sup>. Ainsi, l'exercice d'une activité lors de la fin de semaine permet de justifier un ajout dans la liste des dérogations permanentes de droit. Cette justification paraît légère quand on considère toutes les activités qui sont faites en fin de semaine. Cela signifierait-il que lorsqu'une activité est considérée comme suffisamment importante le dimanche, elle peut être intégrée à la liste R.3132-5 ? La réponse semble positive.

La prise en compte de nouveaux intérêts tels que la consommation, l'économie et la concurrence concourt à la création de dérogations. La loi du 10 août 2009 a engendré des dérogations justifiées par la consommation et l'économie : Les PUCE et les zones touristiques<sup>145</sup>. Les PUCE concernent les commerces d'unités urbaines de plus d'un million d'habitants, qui répondent à des critères légaux en termes d'usage de consommation à savoir l'habitude de consommation le dimanche, l'importance et l'éloignement de la clientèle ou la proximité d'une frontière où il est d'usage de consommer le dimanche<sup>146</sup>. Le législateur ne se cache pas au vu des critères retenus et du nom choisi pour la dérogation, qu'il se fonde sur la consommation. En outre, la création d'une dérogation ouverte aux établissements de vente au détail de biens ou de services situés dans une zone touristique se justifie par la prise en considération des flux touristiques<sup>147</sup>. Cette loi marque ainsi un changement de perspective du

---

<sup>142</sup>Décret du 7 mars 2014, n°2014-302

<sup>143</sup>CE, Décision du 24 février 2015, n°374905

<sup>144</sup>CASS. Soc, Arrêt du 14 novembre 2018, n 16-19.038

<sup>145</sup>A titre d'exemple, en Seine-et-Marne, la zone commerciale des Sablons a été qualifiée de PUCE tout comme la zone Plan de campagne dans les Bouches-du-Rhône.

<sup>146</sup>FICHE DGT/RT3, « *Les Périmètres d'Usage de Consommation Exceptionnel* », 01/09/2009

<sup>147</sup>J-P BAILLY, Op.cit. p. 25

législateur. Si ce dernier avait depuis longtemps élargi le domaine de dérogations existantes, aucune création de dérogations uniquement motivées par la consommation et des éléments économiques n'était intervenue.

La loi du 6 août 2015 perpétue le mouvement. Elle remanie les dérogations accordées aux établissements de vente au détail de biens ou de services situés dans les zones touristiques et remplace les PUCE par les zones commerciales<sup>148</sup>. Les zones touristiques reposent toujours sur le même fondement, c'est-à-dire une affluence particulièrement importante de touristes. En effet, les critères définis par le décret du 23 septembre 2015 en sont la démonstration<sup>149</sup>. A titre d'exemple, le nombre de villages vacances, de chambres ou encore de résidences secondaires est pris en compte. Les zones commerciales qui viennent remplacer les PUCE se caractérisent par des offres commerciales et de demandes potentielles particulièrement importantes. Dans le cadre de ces deux dérogations, les critères permettant l'exception au repos dominical demeurent économiques. Aucun doute ne peut persister sur le motif de la mise en place de ces dérogations.

La création d'une nouvelle dérogation par cette même loi constitue un bon exemple de cette tendance à l'élargissement des dérogations à de nouvelles considérations. Le législateur permet ainsi à des établissements de biens ou de service se situant dans une zone touristique internationale de déroger au principe. Le rapport d'informations sur la loi de 2015 ne cache pas la volonté de la loi à encourager le développement du tourisme<sup>150</sup>. Force est de constater que cette dérogation se motive par la consommation et la concurrence. Cela est flagrant pour la ville de Paris. En effet, le rapport propose que Paris, actuellement composé de 12 zones touristiques internationales<sup>151</sup>, soit considéré comme une seule zone afin de pouvoir faire concurrence aux autres capitales de l'Union européenne<sup>152</sup>.

---

<sup>148</sup>Pour exemple, en 2016, la zone de la cité des sciences et de l'industrie du Parc de la Villette de la Ville de Paris a été qualifiée de zone touristique. La même année, au sein de la commune de Velizy-Villacoublay, une zone commerciale est créée.

<sup>149</sup>Décret n° 2015-1173 du 23 septembre 2015

<sup>150</sup>La partie concernant les nouvelles dérogations au repos dominical se situent dans une section cinq nommée « une loi qui a accompagné l'embellie du tourisme en France ». (Cf. Rapport d'information n° 1454 « sur l'évaluation de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », Cinquième partie.)

<sup>151</sup>A titre d'exemple, le quartier de Montmartre de la Ville de Paris ou encore la ville de Cannes ont été qualifiés de zone internationale touristiques

<sup>152</sup>Cf. Rapport d'information n° 1454 « sur l'évaluation de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », loc. cit.

En outre, le législateur crée une dérogation pouvant être accordée aux établissements de vente au détail de biens ou de services situés au sein d'une gare, n'étant pas comprise dans le périmètre d'une des autres dérogations sur fondement géographique<sup>153</sup>. La gare doit être source d'une affluence particulièrement importante de passagers. Pour exemple, des dérogations sur ce fondement-là ont été reconnues pour six gares de Paris par un arrêté interministériel du 9 février 2016<sup>154</sup>. Cette nouvelle dérogation élargit les exceptions puisque les établissements de vente au détail de biens ou de services, malgré le fait qu'ils ne se situent pas dans une zone touristique ou une zone touristique internationale, peuvent bénéficier d'une dérogation s'ils se situent au sein d'une gare reconnue au sens de l'article L.3132-25-6 du Code du travail.

Au regard de l'évolution des dérogations, une conclusion s'impose : Alors que les dérogations étaient liées à l'origine aux besoins nécessaires de la société<sup>155</sup>, elles prennent davantage en compte aujourd'hui la vie économique et concurrentielle. En dehors de la justification des dérogations, ces dernières ont été grandement aménagées par le juge et le législateur dans un esprit d'élargissement des recours aux exceptions au repos dominical (**B**).

---

<sup>153</sup> Article L.3132-25-6 du code du travail

<sup>154</sup> Arrêté du 9 février 2016 pris pour l'application de l'article L. 3132-25-6 du code du travail et autorisant l'ouverture dominicale des commerces de détail situés dans des gares

<sup>155</sup> Cf. Introduction, passim.

## B) Un recours élargi et aisée aux dérogations

Les dérogations au repos dominical sont marquées pour un certain nombre d'entre elles d'une facilité et d'un élargissement au recours de la dérogation.

Les dérogations permanente de droit se caractérisent par une facilité d'accès puisqu'aucune autorisation n'est nécessaire pour s'en prévaloir et que sauf exception aucune contrepartie salariale n'est due. En effet, depuis les arrêts de la chambre criminelle de 1907 et 1911, il est aujourd'hui de jurisprudence constante qu'aucune autorisation pour dérogations permanentes de droit n'a à être demandé auprès des autorités<sup>156</sup>. Si l'absence de demande d'autorisation permet notamment de réduire la charge administrative des entreprises et des autorités publiques, cela conduit aussi à instaurer un risque. En effet, ce n'est qu'en cas de contrôle de l'inspection du travail ou en cas de contentieux que l'entreprise devra justifier de la validité de son entrée dans la dérogation. Il est possible de considérer ce fait comme un certain « *privilège du préalable* », puisque le contrôle n'intervient qu'à postériori.

En outre, les dérogations permanentes de droit n'ouvrent pas droit à une majoration de salaire sauf pour les commerces dépassant le seuil de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1972<sup>157</sup>. Le législateur a fait le choix de restreindre grandement la mise en place légale de contrepartie salariale. L'exception concerne ainsi essentiellement les grandes surfaces qui doivent une majoration d'au moins 30% à leurs salariés travaillant le dimanche. Malgré les demandes d'uniformisation des contreparties entre les catégories de dérogations, le législateur a choisi de maintenir l'absence de contreparties pour les dérogations permanentes de droit. Si la loi ne pose pas de majoration de rémunération obligatoire, rien n'interdit aux conventions et accords collectifs de prévoir une majoration<sup>158</sup>. En outre, le juge est venu restreindre le champ d'application des contreparties. La chambre sociale est venue préciser en 2016 que dès lors que le travail le dimanche est prévu dans le contrat de travail, en conformité avec les dispositions de la convention collective applicable, le salarié ne peut réclamer une majoration salariale pour le travail dominical effectué par ce dernier<sup>159</sup>.

---

<sup>156</sup>CASS. Crim, Arrêt du 24 janvier 1907 et du 7 juin 1911

<sup>157</sup>L'article 3 de la loi du 13 juillet 1972 prévoit un seuil de 400 mètres carrés.

<sup>158</sup>Pour exemple, l'accord d'entreprise de la société IKEA prévoit une majoration de 125% pour chaque heure travaillée un dimanche.

<sup>159</sup>CASS.Soc, Arrêt du 11 mai 2016, n°14-20.826

Outre les dérogations permanentes de droit, le législateur concourt à un recours plus aisé aux dérogations par leurs aménagements. La loi du 10 août 2009 a élargi la plage horaire de la dérogation permanente de droit accordée aux commerces de détail alimentaires. En effet, la dérogation au repos dominical était accordée jusqu'à douze heures, le législateur a permis que ces derniers ouvrent jusqu'à treize heures. La loi du 6 août 2015 vient élargir le nombre de dimanche où il est possible de déroger sur arrêtés. En d'autres termes, le maire pouvait accorder seulement cinq dimanches, aujourd'hui ce nombre est passé à douze. Toutefois, le maire n'est pas tenu d'en accorder s'il ne le souhaite pas. Le remaniement des PUCE en zone commerciale par le législateur a conduit à un élargissement de la dérogation puisque les critères retenus sont plus souples que ceux de l'ancien mécanisme. Auparavant, il était nécessaire de délimiter préalablement une unité urbaine de plus d'un million d'habitants. C'était une condition préalable à la délimitation d'un PUCE. Cette condition n'a pas été reprise par la loi de 2015 pour les zones commerciales ce qui conduit à assouplir la reconnaissance de la dérogation<sup>160</sup>.

Ces modifications légales conduisent à une multiplication des possibilités de recours aux dérogations. En effet, nous ne pouvons douter du fait que l'augmentation du nombre de dimanche accordée par le maire, la suppression d'une condition ou encore l'élargissement des horaires impliquent un recours plus aisé aux exceptions au repos dominical.

Au regard de ce développement, une question se pose celle de savoir si la législation actuelle et sa pratique a vidé le principe de sa substance. En réalité, si on conclut à un principe amoindri par les évolutions jurisprudentielles et législatives, il n'en reste pas moins que dans un mouvement inverse, le législateur et le juge viennent renforcer le principe du repos dominical (*Section 2*).

---

<sup>160</sup>La zone commerciale doit répondre aujourd'hui à trois critères : En premier lieu, elle doit constituer un ensemble commercial au sens de l'article L. 752-3 du Code de commerce d'une surface de vente totale supérieure à 20 000 m<sup>2</sup>. En second lieu, elle doit être dotée d'infrastructures adaptées et accessibles par les moyens de transport individuels et collectif. Enfin, il faut que cette dernière ait un nombre annuel de clients supérieur à 2 millions. (Cf. Décret n° 2015-1173 du 23 septembre 2015)

## ***Section 2 : Les efforts de consolidation du principe par la loi et la jurisprudence***

Le législateur et le juge renforcent le principe du repos dominical non seulement par une répression pénale et civile facilitée (§1) mais également par un recours au formalisme (§2).

### **§1. Une répression pénale et civile facilitée**

Dès l'instauration du repos dominical en France, ce dernier a été couplé à des sanctions pénales<sup>161</sup>. Aujourd'hui, le législateur a toujours recours au droit pénal du travail. Le travail dominical, sauf dérogations, engendre une infraction pénale. Elle est punissable d'une amende qui constitue une contravention de 5<sup>ème</sup> classe<sup>162</sup>. L'amende est prononcée autant de fois que de salariés concernés par l'infraction. Force est de constater que le législateur fait du non-respect du principe du repos dominical, une violation ayant un caractère important à deux titres : La violation du principe caractérise une infraction. De plus, le mécanisme de multiplication de l'amende se retrouve uniquement dans des infractions considérées comme particulièrement graves tels que le travail dissimulé ou la violation de règles de santé et de sécurité.

En outre, les juges et notamment la chambre criminelle ont fait évoluer leurs jurisprudences dans le sens d'une pénalisation : la Cour de cassation met fin à la technique qui consistait à faire application du principe du repos dominical qu'aux seuls salariés travaillant à temps plein ou travaillant un certain nombre de jours dans l'entreprise<sup>163</sup>. Ils refusent également de voir, en l'accord du salarié de travailler le dimanche, un fait justificatif qui neutraliserait l'infraction<sup>164</sup>. Dans une même perspective, la chambre criminelle dédaigne en 2010 le moyen selon lequel la loi du 10 août 2009 aurait dépenalisé toute violation intervenue avant l'entrée en vigueur de cette dernière<sup>165</sup>.

Le droit pénal du travail permet de faire intervenir dans la poursuite de la violation du repos dominical, l'inspecteur du travail. Le contrôle de la réglementation du repos dominical en est facilité puisque l'inspecteur du travail possède des moyens d'action non négligeables comme l'entrée dans l'entreprise, mener des enquêtes...<sup>166</sup> La Cour de cassation a d'ailleurs rappelé

---

<sup>161</sup>Cf. Introduction p.10

<sup>162</sup>Article R.3135-2 du Code du travail

<sup>163</sup>CASS.Crim, Arrêt du 2 octobre 1984, n°84-90.030

<sup>164</sup>CASS.Crim, Arrêt du 5 décembre 1989, n°89-82001

<sup>165</sup>CASS.Crim, Arrêt du 16 mars 2010, n°09-82.198

<sup>166</sup>Articles L.8113-1 et suivants du Code du travail

que l'inspecteur du travail peut user de tous les modes de preuves prévus dans le cadre de ses missions pour établir le recours illicite au travail du dimanche. En l'espèce, elle a admis le témoignage d'un contrôleur de la direction départementale du travail<sup>167</sup>.

Si le parquet conserve l'opportunité des poursuites après la transmission du procès-verbal établi par l'inspecteur du travail, le législateur a fait le choix de renforcer la poursuite en matière civile. En effet, l'inspecteur du travail dans le cadre du repos dominical a la possibilité de saisir le juge des référés de la juridiction judiciaire<sup>168</sup>. En principe, il n'hérite pas de la possibilité de saisir le juge. Le repos dominical est un des cinq cas prévus par la loi de saisine du juge des référés par l'inspection du travail<sup>169</sup>. Pour exemple, récemment, la presse a fait état d'une saisine du juge des référés par l'inspection du travail d'Angers pour violation du repos dominical à l'encontre d'un sous-traitant des supermarchés Casino en août 2019<sup>170</sup>.

Dans la volonté de ne pas restreindre la possibilité de saisine, les juges ont réfuté le moyen selon lequel l'absence de procès-verbal d'infraction pour violation de repos dominical impliquerait l'impossibilité de saisine du juge des référés<sup>171</sup>. De même, en 2011, la Cour de cassation censure le raisonnement des juges de fond qui conduisait à réduire la possibilité de saisine du juge des référés par l'inspecteur du travail. En l'espèce, l'inspecteur du travail avait saisi le juge des référés pour violation d'un arrêté de fermeture préfectorale. La Cour d'appel refusait la recevabilité de l'action de l'inspecteur du travail au motif que la rédaction de l'article L.3132-31 du Code du travail, soit celui prévoyant la saisine du juge des référés, ne visait pas expressément la violation de l'article L.3132-29, qui lui prévoit les arrêtés de fermeture préfectorale. Les juges de la chambre sociale rattachent la recevabilité de l'action du fait que l'article L.3132-31 vise par sa rédaction l'emploi illicite de salariés le dimanche<sup>172</sup>. Cette solution se retrouve motivée par le fait que la violation de l'arrêté préfectoral conduisait à la violation du principe du repos dominical. D'une certaine façon, en s'attachant davantage au résultat qui intervient qu'au mécanisme violé, les juges ont choisi d'interpréter le texte de façon relativement souple.

---

<sup>167</sup>CASS. Soc, Arrêt du 19 mars 2014, n°12-28.411

<sup>168</sup>Article L3132-31 du Code du travail

<sup>169</sup>« Guide pratique des référés de l'inspection du travail, une procédures civile », Direction générale du travail, 2011, p. 5 à 7.

<sup>170</sup>Ordonnance de référé du 17 octobre 2019 du Tribunal de grande instance d'Angers

<sup>171</sup>CASS. Soc, Arrêt du 10 mars 2010, n° 08-17.044

<sup>172</sup>CASS.Soc, Arrêt du 6 avril 2011, n°09-68.413



L'Assemblée plénière dans la lignée du législateur renforce en 1993 la poursuite pour violation du principe du repos dominical : Elle vient opérer un revirement de jurisprudence en admettant qu'un syndicat professionnel représentatif de la profession ait un intérêt à agir en cas de violation du repos dominical par un employeur. En 2013, la chambre sociale étend l'intérêt à agir aux commerçants<sup>173</sup>. En l'espèce, ils qualifient de trouble manifestement illicite une rupture d'égalité entre un commerçant respectant la législation relative au repos dominical et son concurrent violant la réglementation. Cet arrêt fait suite à une autre solution rendue en 2007 qui admettait qu'une fédération de commerçants puisse saisir le juge des référés en cas de violation du repos dominical<sup>174</sup>. La jurisprudence se montre ainsi prédisposé à admettre la saisine du juge pour violation du repos dominical. Cette tendance se justifie certainement par le fait que laisser la seule qualité à agir au salarié, cela revient à réduire drastiquement l'effectivité du principe. En effet, en augmentant les personnes ayant qualité pour agir, les situations de violations sont plus a même de disparaître par l'engagement d'un contentieux. De même, cela peut engendrer un effet dissuasif, l'employeur sera peut-être moins tenté de violer le principe du repos dominical en sachant que l'inspecteur du travail, un syndicat, une association de commerçants, un concurrent ou encore un de ses salariés peut engager un contentieux.

En dehors de l'intérêt à agir, les juges interviennent sur le terrain de la preuve afin de la faciliter : Par un arrêt de 2016<sup>175</sup>, les juges ont considéré que la consultation de documents relatifs aux décomptes d'horaire par le délégué du personnel en vertu de l'article L.3171-2 du code du travail n'interdit pas à un syndicat de les produire en justice dans le cadre du travail dominical illicite. Par conséquent, ils viennent faciliter la preuve. Cette solution paraît cohérente, quand on sait la difficulté de prouver la violation du principe du repos dominical, notamment lorsque cela consiste en une mauvaise application d'une dérogation qui serait due.

Les juges sont les premiers à faire du principe de repos dominical, un principe qui ne peut souffrir d'aucune exception en dehors des régimes de dérogations. Ils n'hésitent pas à considérer que le repos dominical est violé lorsque le travail ne consistait qu'à répondre ponctuellement à des appels téléphoniques le dimanche<sup>176</sup> ou lorsque le commerce est ouvert avec l'intervention des membres de la famille du gérant mais qu'ils sont placés sous sa

---

<sup>173</sup>CASS.Soc, Arrêt du 30 mai 2012, n°10-25.349

<sup>174</sup>CASS.Soc, Arrêt du 13 juin 2007, n°06-18.336

<sup>175</sup>CASS.Soc, Arrêt du 9 novembre 2016, n°15-10203

<sup>176</sup>Cour d'appel de Toulouse, Arrêt du 15 janvier 2020, n°2020/4

subordination<sup>177</sup>. De même, la chambre criminelle a jugé en janvier 2020<sup>178</sup>, que le travail après 13 heures le dimanche dans les commerces de détail alimentaire ne peut être effectué qu'avec une obtention d'une autorisation préfectorale. En l'espèce, il s'agissait de travail occasionnel<sup>179</sup>. Récemment, c'est l'enseigne Géant Casino qui a fait les gros titres de journaux, en ayant recours à une société d'évènementiel qui employait des salariés le dimanche au sein du commerce de détail alimentaire après 13 heures. La société d'évènementiel se défendait d'un travail illégal : les salariés étaient attribués à des missions à caractère évènementiel qui entrent dans le domaine des dérogations permanentes de droit. A contrario, la demande relevait que les salariés avaient comme tâche dans les faits l'assistance aux caisses automatiques. Le Tribunal de grande instance d'Angers fait droit à la demande et reconnaît « *qu'il apparait (...) manifestement que l'assistance des clients aux caisses constitue leur mission principale* »<sup>180</sup>.

Eu égard aux décisions prises par les juges, un constat s'impose : le repos dominical est un principe, qui est interprété de manière très stricte. Les justifications données par les employeurs et un nombre faible d'heures de travail effectués le dimanche importent peu. En d'autres termes, si l'employeur n'est pas dans le cadre des dérogations, il est alors sanctionné.

En outre, les juges sont tout autant attentifs aux dérogations accordées par complaisance. Pour exemple, la Cour d'appel administrative de Paris avait pu sanctionner la pratique administrative d'autorisation systématique d'ouverture le dimanche aux commerçants qui étaient situées dans des zones commerciales<sup>181</sup>.

Ainsi, le législateur pose une répression pénale et civile que le juge vient renforcer à travers l'élargissement de l'intérêt à agir, des moyens de preuve ou des pouvoirs de l'inspecteur du travail... Il est possible de justifier cela du fait que les violations sont courantes comme en témoigne le contentieux et que les condamnations au civil et au pénal sont relativement peu coûteuses par rapport aux bénéfices que l'employeur peut percevoir pour une ouverture illégale.

Dans la quête d'effectivité du principe, le législateur et le juge ne se cantonnent pas à la répression et aux contentieux, ils viennent encadrer de manière stricte les exceptions au repos dominical (§2).

---

<sup>177</sup>CASS.Crim, Arrêt du 4 octobre 1994, n° 92-85078

<sup>178</sup>CASS,Crim, Arrêt du 7 janvier 2020, n°18-83.074

<sup>179</sup> Les salariés avaient pointé tous les dimanches du mois de juillet jusqu'à 13h 15 en moyenne. En outre, sur deux dimanches, une petite partie des salariés avaient travaillé jusqu'en fin d'après-midi.

<sup>180</sup>Ordonnance du Tribunal de grande instance d'Angers du 17 octobre 2019, n°19/00492

<sup>181</sup>Cour d'appel administrative de Paris, Arrêt du 22 juillet 2009, n°02PAà3478

## §2 - Un encadrement juridique strict des dérogations

Les dérogations doivent répondre à des conditions, des procédures particulières et parfois à des obligations légales ou conventionnelles de contreparties. Cela peut se révéler dévastateur pour une entreprise souhaitant déroger au principe du repos dominical.

La condition d'activité est réclamée pour toutes les dérogations, on pourrait la qualifier de condition préalable, car elle détermine la possibilité d'envisager une dérogation pour un employeur. Les dérogations conventionnelles, à savoir l'exception pour travail continu et celle par équipe de suppléance nécessitent que l'entreprise soit de nature industrielle<sup>182</sup>.

La dérogation au repos dominical accordée par les maires est conditionnée à la nature de l'activité de l'entreprise<sup>183</sup> : seuls les établissements de commerce et de détail, qui sont habituellement soumis au repos dominical, sont concernés.

Les dérogations sur fondement géographique à savoir les exceptions accordées au titre d'une zone touristique ou touristique internationale, zone commerciale, gare, ne concernent que les établissements de vente au détail de biens ou de service qui se situeraient dans la zone définie par la dérogation.

Dans le cadre des dérogations accordées par le préfet, le législateur a considéré que cela concernait uniquement les établissements où un repos simultané le dimanche est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de celui-ci<sup>184</sup>. Selon une circulaire ministérielle de 1994, la notion de préjudice est appréciée par les juges au regard de l'activité de l'entreprise tout comme le fonctionnement normal de l'entreprise<sup>185</sup>. Ainsi, la condition sous-adjacente est l'activité de l'entreprise.

Les dérogations permanentes de droit sont également conditionnées à l'activité de l'entreprise puisque la première exception ne concerne que les établissements entrant dans les activités citées à l'article R.3132-5 du code du travail et ayant « *des contraintes de production, d'activités ou de besoins publics* »<sup>186</sup>. La seconde se limite aux commerces de détails alimentaires<sup>187</sup>.

---

<sup>182</sup>Article L.3132-14 et L.3132-16 du Code du travail

<sup>183</sup>Article L.3132-26 du Code du travail

<sup>184</sup>Article L.3132-20 du Code du travail

<sup>185</sup>Circulaire ministérielle n°94-5 du 24 mai 1994

<sup>186</sup>Article L.3132-12 du Code du travail

<sup>187</sup>Article L.3132-13 du Code du travail

Les juges se montrent relativement sévères quant à l'appréciation de l'activité. Ils font une appréciation stricte et s'attachent particulièrement aux éléments de faits. Pour exemple, concernant les dérogations accordées par le préfet, le Conseil d'Etat a considéré que l'activité de soutien scolaire n'était pas à même de déroger au repos dominical dans le sens où il était possible d'organiser les cours sur d'autres plages horaires<sup>188</sup>. Dans le cadre de la détermination du champ d'activité des dérogations permanentes de droit, le Conseil d'Etat a précisé qu'un commerce de location et de vente de cassettes-vidéos n'entrait pas dans les entreprises de spectacles qui elles bénéficient d'une dérogation permanente de droit<sup>189</sup>. De même, la Cour de cassation a jugé que la gestion d'un salon d'accueil ayant pour objectif de rendre l'attente agréable aux passagers munis d'une carte privilégiée, n'entre pas dans la catégorie des entreprises ferroviaires<sup>190</sup>. Récemment, le Conseil d'Etat a conclu que l'opération de détaxe n'était pas considérée comme nécessaire à une activité de loisir<sup>191</sup>. Cette dernière solution peut paraître surprenante. En effet, la France est une destination prisée par les touristes étrangers et notamment par les citoyens non-européens, cette activité de détaxe aurait pu très bien être considérée comme nécessaire pour ces touristes étrangers. En outre, cela aurait été dans la ligne de la loi dite Macron de 2015 qui a créé les zones touristiques internationales. Toutefois, les conseillers d'Etats ont préféré s'en tenir à une interprétation relativement stricte de l'activité nécessaire aux loisirs.

Les juges sont également venus poser la règle selon laquelle, le bénéfice de la dérogation permanente de droit ne joue que pour les seules entreprises exerçant à titre principal l'une des activités prévues par l'article R.3132-4 du code du travail<sup>192</sup>. En outre, la chambre sociale limite le travail dominical aux seuls salariés affectés à l'activité qui ouvre droit à la dérogation. Ainsi, les juges ont précisé que le point d'accueil, qui avait pour mission de vendre des terminaux de téléphonie mobile, n'entrait pas dans la dérogation ouverte à l'activité d'émission et de réception de télégraphie sans fil<sup>193</sup>. Il en est de même pour les services commerciaux<sup>194</sup>. Les juges ont relevé récemment que la tâche consistant à fidéliser des clients n'entre pas dans l'activité de réservations et de ventes dans le secteur du tourisme et de loisirs, qui elle ouvre

---

<sup>188</sup>CE, Décision du 30 décembre 2002, n° 241.540

<sup>189</sup>CE, Décision du 18 février 1991, n°105056

<sup>190</sup>CASS. Soc, Arrêt du 11 mai 2017, n°16-10.109

<sup>191</sup>CE, 4<sup>ème</sup> chambre réunie, Décision du 10 juillet 2019, n°419215

<sup>192</sup>CASS. Soc, Arrêt du 16 juin 2010,

<sup>193</sup>CASS.Soc, Arrêt du 21 mars 2002 n° 01-00.952

<sup>194</sup>CASS.Soc, Arrêt du 3 juin 2009, n° 07-44.255

droit à la dérogation au titre de l'article R.3131-5<sup>195</sup>.

Ainsi, que ce soit le Conseil d'Etat ou la Cour de cassation, ils démontrent une volonté de conserver le principe du repos dominical et de circonscrire les domaines de dérogations face à une évolution de la législation qui se caractérise par une tendance inverse. Cette jurisprudence se veut constante. Dès le début des années 1990, les juges viennent délimiter de manière stricte, les activités ouvrant droit aux dérogations et celles ne le pouvant pas. Toutefois, la condition de l'activité et son appréciation ne concourent pas seules à l'encadrement des dérogations.

Le législateur pose des procédures d'obtention aux dérogations à l'exception des dérogations permanentes de droit. Les dérogations conventionnelles nécessitent que l'entreprise soit couverte par un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche étendu<sup>196</sup>. L'exigence d'un accord collectif rend le recours au travail dominical plus difficile dans le sens où la conclusion d'un tel accord implique la mise en mouvement d'une procédure prévue par la loi. En outre, l'intervention des syndicats ou des représentants du personnel rend le recours plus complexe à la dérogation puisqu'ils sont relativement peu ouverts au travail le dimanche<sup>197</sup>. Le législateur prévoit une solution de secours dans le sens où à défaut d'accord collectif, après consultation du comité social économique et des délégués syndicaux, il est possible que l'inspecteur du travail accorde l'exception au repos dominical. Toutefois, même dans ce cadre-là, la dérogation n'échappe pas à une certaine prise en compte des avis des représentants et délégués syndicaux.

L'encadrement du législateur se retrouve également au sein des dérogations accordées par le maire ou le préfet. En effet, concernant le préfet, ce dernier prend sa décision, sauf exception, qu'après avoir recueilli l'avis du conseil municipal, de la chambre des commerces et de l'industrie, de la chambre des métiers et de l'artisanat ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs et salariés. En outre, la loi pose des limites à cette dérogation puisque le préfet peut l'accorder, certes pour la période qu'il souhaite, mais à la condition que celle-ci ne dépasse pas trois ans.

Les dérogations accordées par le maire se limite à douze dimanches par année civile et ce dernier ne peut prendre sa décision qu'après avis conforme de l'organe délibérant de

---

<sup>195</sup>CASS.Soc, Arrêt du 9 mai 2019, n°17-21.162

<sup>196</sup>Pour exemple, l'entreprise CHEMFOR, dont l'activité principale est la gestion des fluides de forage, a conclu un accord collectif dans le cadre du travail continu tout comme la société PANZANI sur l'organisation des équipes de suppléance.

<sup>197</sup>Cf. pour exemple le communiqué de presse de la Confédération générale du travail « *Refusons la banalisation du travail le dimanche* »

coopération intercommunale lorsqu'il accorde plus de cinq dimanches.

Les dérogations pour fondement géographique, engendrent également une procédure particulière selon la délimitation de la zone. Ainsi, la zone touristique internationale est définie par les ministres du travail, du tourisme et du commerce après avis du maire, du président de la coopération intercommunale et organisations professionnelles syndicales et patronales<sup>198</sup>. La zone commerciale et la zone touristique vont être délimitées par le représentant de l'Etat de la région, après demande de(s) ou du maire(s) ou par le président de l'établissement public de coopération intercommunale<sup>199</sup>. Les gares ouvertes à la dérogation au repos dominical sont nommées par un arrêté des ministres chargés des transports, du travail et des commerces, après avis du maire, du président de la coopération intercommunale, des représentants des salariés des établissements concernés. En outre, pour toute demande de délimitation ou modification d'une zone, une étude d'impact justifiant de l'opportunité de délimitation ou modification ainsi que la consultation des acteurs concernés est demandée.

Ces procédures prennent du temps et multiplient les risques de désaccord entre les acteurs intervenants ; ce qui a pour conséquence de rendre plus difficile l'accès aux dérogations.

En outre, si les dérogations ouvrent droit à l'exception au principe du repos dominical, elles ne permettent pas de s'affranchir de l'organisation du repos prévu par le législateur. En effet, ce dernier a fait le choix d'indiquer l'organisation du repos due dans chaque dérogation. Dans le cadre de la dérogation permanente de droit pour contrainte de production, d'activités ou besoins publics, de la dérogation conventionnelle pour travail continu, et pour toutes les dérogations sur fondement géographique, le repos hebdomadaire est organisé par roulement. Le législateur prévoit des organisations différentes pour les autres dérogations, parfois il permet aux employeurs de choisir dans un panel. C'est le cas de la dérogation accordée par le préfet<sup>200</sup>. Dans le cadre de la dérogation accordée par le maire, l'arrêté définit l'organisation du repos<sup>201</sup>. Ainsi, en fonction de la dérogation, les employeurs ne sont pas libres de l'organisation du repos.

---

<sup>198</sup> Article L.3132-24 du Code du travail

<sup>199</sup> Article L.3132-25-2 du Code du travail

<sup>200</sup> Selon l'article L.3132-20 du Code du travail, le repos est donné soit un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement soit du dimanche midi au lundi midi soit le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine soit par roulement à tout ou partie des salariés.

<sup>201</sup> Selon l'article L.3132-27 du Code du travail, le repos est donné soit par roulement soit dans la quinzaine qui précède ou qui suit la suppression du repos dominical soit par un repos collectif.

D'une certaine manière, le législateur protège indirectement le principe du repos dominical par le recours à de telles procédures et à l'obligation de respecter l'organisation prévue.

Le législateur impose aujourd'hui dans la majorité des cas de dérogations, une obligation de repos compensateur et de contrepartie salariale. La loi dispose ainsi d'une obligation légale d'un repos compensateur dans le cadre de la dérogation accordée par le maire, c'est également le cas pour la dérogation permanente de droit concernant les commerces alimentaires de détail. Une obligation légale salariale est posée par le Code du travail dans le cadre de la dérogation conventionnelle par équipe de suppléance<sup>202</sup>, des dérogations sur fondement géographique<sup>203</sup> et des dérogations permanentes de droit accordées aux commerces de détail alimentaire qui sont supérieures à une certaine surface de vente<sup>204</sup>. Ces contreparties salariales sont d'autant plus encadrées que la loi prévoit des minimas<sup>205</sup>. Cela permet d'une certaine façon d'affirmer le caractère exceptionnel du travail dominical. En outre, les contreparties ont l'avantage de faire réfléchir les entreprises sur la pertinence du recours au travail dominical. En effet, certaines ayant valablement le droit d'ouvrir le dimanche, peuvent faire le choix de ne pas recourir à la dérogation en raison d'une mise en balance entre le chiffre d'affaire obtenu sur le dimanche et les contreparties dues aux salariés.

Les contreparties sont aujourd'hui diverses, liées au fait que la loi a posé des obligations en termes d'emploi, de conciliations entre la vie professionnelle et personnelle<sup>206</sup>,...Leurs déterminations sont renvoyées au dialogue social. Toutefois, les juges sont attentifs au fait que les contreparties dues soient accordées. En effet, ils vérifient minutieusement notamment à l'aide des bulletins de salaire que le salarié ait été rempli dans ses droits<sup>207</sup>. En outre, la Cour de cassation s'efforce de vérifier que les contreparties notamment salariales ne soient pas détournées dans leurs objets. Pour exemple, dans le cadre de la dérogation accordée par le maire, la chambre criminelle a pu juger que l'octroi d'un repos compensateur le 14 juillet avait comme conséquence une rémunération au titre du salaire mensualisé, puis à 150% au titre de la majoration, et que par conséquent ce n'était pas conforme au bénéfice de la double contrepartie

---

<sup>202</sup>Article L.3132-16 du Code du travail

<sup>203</sup>Article L.3132-24, -25, -25-1, 25-6 du Code du travail

<sup>204</sup>Article L.3132-13 du Code du travail

<sup>205</sup>Ainsi, les commerces supérieurs à 400 m<sup>2</sup> doivent une rémunération majorée d'au moins 30% à leurs salariés selon l'article L.3132-13 du Code du travail ; tandis que la rémunération pour l'équipe de suppléance doit être majorée d'au moins 50% dans le cadre de l'article L3132-15. Enfin, selon l'article L3132-24 la rémunération du dimanche doit être équivalant au moins au double de la rémunération horaire normalement due.

<sup>206</sup>Article L.3132-25-3 du Code du travail

<sup>207</sup>Cf. pour exemple Cour d'appel d'Aix-en-provence, Arrêt du 5 avril 2019, n°16/07003, Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 4, Arrêt du 26 juin 2019, n° 17/14290

offerte aux salariés sur le fondement de l'article L. 3132-26<sup>208</sup> du Code du travail<sup>209</sup>. Dans une volonté similaire, le juge est intervenu dans le cadre de la dérogation conventionnelle par équipe de suppléance. La dérogation suppose que deux groupes soient définis au sein du personnel, l'un des groupes est l'équipe de suppléance qui a vocation à remplacer le second groupe pendant leurs jours de repos soit le dimanche et autres. Ils sont donc par principe en temps partiel. La chambre sociale a refusé de considérer que la rémunération majorée due pour travail dominical fasse échec à l'application du principe de proportionnalité salariale entre salariés à temps partiel et à temps plein<sup>210</sup>.

Le législateur renforce le principe du repos dominical en posant l'obligation de volontariat pour un grand nombre de dérogations. En effet, à l'exception des dérogations permanentes de droit et des dérogations conventionnelles, les salariés qui travaillent le dimanche, doivent être volontaires<sup>211</sup>. Les accords collectifs viennent généralement reprendre l'obligation légale en prévoyant les modalités de l'expression du volontariat<sup>212</sup>. En outre, le refus de travailler le dimanche dans le cadre de ces dérogations, ne peut pas motiver une mesure disciplinaire, un licenciement ou un refus d'embauche dans la mesure où le principe du volontariat est posé par la loi. Dans la même perspective, la loi du 10 août 2009 est venue garantir que le refus par un demandeur d'emploi, d'un poste qui impliquerait le travail dominical, ne peut être source d'une radiation<sup>213</sup>.

Lorsqu'un contentieux intervient sur le caractère volontaire, les éléments de preuve revêtent une importance particulière puisqu'il faut démontrer que le salarié était volontaire. Les juges peuvent se relever relativement pointilleux. Cela fut le cas, dans l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles<sup>214</sup>. En l'espèce, le salarié affirmait qu'il n'avait jamais été volontaire et qu'il avait établi une attestation de volontariat sous la pression. L'employeur produisait des attestations d'autres salariés affirmant leur volontariat. Toutefois, les juges ont considéré qu'au regard du lien de subordination et du fait que les attestations ne formulaient pas qu'elles allaient être

---

<sup>208</sup> L'article L.3132-26 du Code du travail prévoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une période équivalente et un repos compensateur qui doit être équivalent en temps

<sup>209</sup>CASS. Crim, Arrêt du 22 septembre 2015, n°13-82284

<sup>210</sup>CASS. Soc, Arrêt du 16 mai 2007, n°05-44.299

<sup>211</sup> Cela concerne les dérogations sur fondement géographique, la dérogation accordée par le préfet et la dérogation accordée par le maire.

<sup>212</sup>Cf. pour exemple, l'article 3 de l'accord de substitution sur le travail dominical de la société CELIO France SAS du 21 mars 2019 et Article 3 de l'accord local d'établissement relatif à la dérogation au repos dominical et aux contreparties du dimanche travaillé de l'Etablissement LOGISTA France SAS du 7 mars 2019

<sup>213</sup>Article L.3132-3-1 du Code du travail

<sup>214</sup>Cour d'appel de Versailles, 15<sup>ème</sup> Chambre, Arrêt du 9 mai 2012, n°10/04058



produites en justice, elles n'étaient pas probantes. En dehors du lien de subordination, le juge a connaissance des difficultés des salariés à prouver qu'ils ne sont pas volontaires, d'autant plus que le volontariat dans les faits, se manifestent généralement, par un remplissage d'un écrit ne reprenant pas les droits des salariés<sup>215</sup>. Or, il est difficilement admissible de considérer qu'un salarié est volontaire quand ce dernier n'a pas connaissance de l'entière situation.

Si le volontariat n'est pas posé pour les dérogations conventionnelles ou permanentes de droit, il est possible de s'appuyer sur la jurisprudence qui considère que lorsqu'il y a une modification de planning entraînant un passage au travail dominical alors que le contrat de travail ne pose pas une telle clause ou que le salarié n'a jamais effectué de travail le dimanche, alors il faut quérir l'accord du salarié<sup>216</sup>. En 2011, la Cour de cassation avait ainsi conclu qu'un licenciement en raison du refus de travailler le dimanche par un serveur alors qu'aucune clause ne prévoyait le travail dominical dans son contrat, était sans cause réelle ni sérieuse<sup>217</sup>. Dans une espèce similaire, la chambre sociale avait jugé que le refus du salarié de travailler le dimanche était légitime et que cela constituait une modification du contrat de travail<sup>218</sup>. Ainsi, les juges considèrent que le changement qui intervient lorsque le salarié n'a jamais travaillé un dimanche et qu'une telle clause n'a été prévue, est suffisamment important pour emporter la nécessité de l'accord du salarié. Le volontariat dans le cadre des dérogations permanentes de droit ou conventionnelles sont régulièrement sources de contentieux : pour exemple, en mai 2019, la presse relate l'introduction de nouveaux contentieux sur des licenciements pour faute qui seraient intervenus en raison d'un refus par deux salariés de la société CORA de travailler le dimanche<sup>219</sup>.

Au vu de ces développements, nous ne pouvons que conclure au fait que le juge et le législateur dans un objectif similaire viennent circonscrire les exceptions au repos dominical. Toutefois que ce soit dans le cadre de l'instauration d'une répression pénale et civile ou dans l'encadrement des dérogations, cela donne l'impression de « solution d'appoint ».

---

<sup>215</sup>Pour exemple, La Fnac fait passer des feuilles de volontariat qui ne précise pas en vertu de quelle dérogation l'ouverture le dimanche est due. De même, les salariés ne sont pas informés du fait que s'ils ne sont pas volontaires le dimanche, cela ne peut être source de sanction disciplinaire, de discrimination ou encore de licenciement. (Cf. Annexe 2 à 4 Accord collectif relatif au repos dominical et au travail en soirée de la société FNAC S.A, 26 janvier 2017).

<sup>216</sup>CASS.Soc, Arrêt du 10 mai 1999, n° 96-45.652

<sup>217</sup>CASS.Civ, Arrêt du 2 mars 2011, n°09-43.223

<sup>218</sup>CASS.Soc, Arrêt du 9 novembre 2016, n°15-10.203

<sup>219</sup>Huffpost « Une salariée de Cora licenciée pour avoir refusé de travailler le dimanche », *HuffpostActualité*, 21 mars 2019

# CONCLUSION

## Chapitre 2 : Un principe national ambigu

Ainsi, le repos dominical se qualifie de principe légal, mais cette qualification ne lui épargne pas de nombreuses dérogations. Il se caractérise par une ambiguïté forte. En effet, que ce soit le juge ou le législateur, tous deux semblent être pris entre la volonté de conserver le repos dominical et celle de l'adapter au contexte social et économique.

Ce jeu d'équilibriste conduit à complexifier l'application de la réglementation : entre la jurisprudence et la loi, il est difficile de comprendre l'application du principe et ses exceptions. Le système manque de lisibilité, et il est ardu de comprendre pourquoi tel ou tel établissement est ouvert et sous quel régime.

Ainsi, si le principe du repos dominical trouve une assise directe en France, cette dernière se relève fragilisée par la difficulté d'appréhension des règles ainsi que par l'ambiguïté du principe.

Au regard du droit national, rien ne semble empêcher une modification du principe du repos dominical. Bien au contraire, le législateur et le juge n'ont cessé de l'adapter à travers, les dérogations. Toutefois, la situation reste plus compliquée quant à une abrogation du principe notamment en raison du fait que les juges et le législateur y semblent malgré tout attachés. Leurs efforts de consolidation du principe en sont la démonstration.

## CONCLUSION- PARTIE I : Le repos dominical, un principe juridique à relativiser

Eu égard aux développements précédents, la relativité du principe du repos dominical ne peut être que constatée.

D'une part, le droit international ne lui permet pas de s'affirmer comme un principe fondamental, ni même comme un principe.

L'OIT et le Conseil de l'Europe se contentent de lui donner une assise indirecte à travers le principe de simultanité, tandis que l'UE se satisfait du principe du repos hebdomadaire. Alors que le droit social international représente l'opportunité d'apporter une assise juridique à un certain nombre de règles du droit du travail, on peine à trouver une telle utilité pour le principe de repos dominical. En d'autres termes, ni l'OIT, ni le Conseil de l'Europe, ni l'UE ne permettent d'assurer la pérennité du principe du repos dominical. Pour autant, il ne faudrait pas conclure que le repos dominical ne conserve ni place ni assise au sein du droit international. Il est en effet devenu, le moyen permettant de se conformer au droit international. Reste que le moyen pour atteindre les exigences du droit international, peut facilement changer au bénéfice d'un autre.

D'autre part, le repos dominical trouve, certes une assise directe au sein du droit national, mais cette dernière est affaiblie par l'ambivalence et l'inintelligibilité qui en découle. Cela conduit à mettre en exergue la difficulté à qualifier le principe du repos dominical. L'ambiguïté et l'inintelligibilité conduisent à se poser la question de savoir, si une intervention législative ne serait pas nécessaire afin de clarifier le principe et ses exceptions. ? Le rapport d'information sur la loi de 2015<sup>220</sup> encourageait le législateur à intervenir de nouveau sur ce terrain et plus particulièrement sur le système des dérogations.

Toutefois, avant de vouloir considérer les dérogations, il paraît davantage opportun de réfléchir sur le principe même du repos dominical. En effet, les transformations de la société française semblent venir le remettre en cause (**Partie 2**)

---

<sup>220</sup>Rapport d'information n° 1454 « sur l'évaluation de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », Enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 29 novembre 2018, Cinquième partie, A) L'élargissement des possibilités de travail dominical, p. 61 à 69

## **PARTIE II - Le repos dominical, un principe à revisiter face aux transformations de la société française**

Le principe du repos dominical se retrouve aujourd'hui en confrontation avec les transformations de la société française. Deux évolutions conduisent à repenser le principe dominical : l'émergence de nouvelles temporalités (**Chapitre 1**) et l'essor des droits et libertés individuels (**Chapitre 2**). Si l'étude de ces confrontations est faite séparément, il faut garder à l'esprit qu'elles sont intimement liées.

### **Chapitre 1- Les nouvelles temporalités, un contexte hostile au repos dominical**

Le repos le dimanche s'est construit sur une certaine conception du temps. En effet, il repose sur des temps de consommation et de travail définis. Or, aujourd'hui, la tendance est aux temps de consommation indéfinies (*Section 1*) et à une dissolution du temps de travail (*Section 2*).

#### ***Section 1 : Une perturbation du principe par l'émergence de nouveaux temps de consommation***

Tant l'essor du e-commerce (§1) que l'émergence des emplois indépendants (§2) viennent déséquilibrer le jeu de la concurrence par la création et le développement de temps de consommations indéterminées.

## §1. L'essor du e-commerce, un obstacle au principe du repos dominical

La concurrence déséquilibrée induite par le e-commerce conduit à remettre en question le principe du repos dominical (A) et par conséquent à s'interroger sur le fait qu'un ajustement de la concurrence permettrait de mettre fin à la remise en cause du principe (B).

### A) Le e-commerce, source d'un déséquilibre de la concurrence

Le principe du repos dominical a été créé et a évolué dans un contexte où le temps de la consommation était défini. En effet, les commerces ouvraient en journée et étaient fermés principalement le dimanche<sup>221</sup>. La naissance des nouvelles technologies et plus particulièrement du e-commerce, conduit à brouiller la notion d'ouverture et de fermeture des commerces pour le consommateur et la concurrence.

Le e-commerce, appelé également commerce électronique, est défini par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) comme des « *transactions commerciales utilisant l'internet ou d'autres réseaux informatiques comme l'échange de données informatisées et impliquant un changement de propriété du bien ou du service commandé* »<sup>222</sup>. La particularité du e-commerce réside dans le fait que ce dernier passe par un réseau n'ayant pas les mêmes contraintes que les commerces traditionnels<sup>223</sup>. On entend généralement que le commerce électronique, c'est « *la possibilité d'acheter n'importe quoi, n'importe où et n'importe quand* »<sup>224</sup>. En effet, par définition, le e-commerce ne pose aucune barrière de temps et d'espace à la consommation, contrairement aux commerces traditionnels. La consommation dans les commerces traditionnels suppose que ces derniers soient accessibles et ouverts : On ne peut donc pas aller faire des emplettes la nuit ou le dimanche sauf dérogation<sup>225</sup>. Le commerce électronique révolutionne les plages horaires puisque le propre du e-commerce est d'être disponible à n'importe quelle heure, n'importe quel jour, du moment que le consommateur est équipé d'un appareil électronique et connecté.

---

<sup>221</sup>Cf. Introduction, Section 1 à 2, passim.

<sup>222</sup>INSEE, « Définition du Commerce électronique », *Fiche e-commerce*, octobre 2016

<sup>223</sup>L'économiste M-E DUMANS rappelle que « *La concurrence entre les firmes du commerce électronique et celles du commerce traditionnel comporte un aspect inédit par rapport à l'analyse classique de la concurrence, dans la mesure où les contraintes auxquelles elles font face sont relativement différentes* ». (Cf. M-E. DUMANS, « Concurrence entre commerce électronique et commerce traditionnel, *Revue économique*, 2003, Volume 54, p.687 à 696)

<sup>224</sup>E. MIMY « E-commerce : 65 statistiques avérées sur la psychologie du consommateur e-commerce », *Wizis-hop*, août 2016

<sup>225</sup>A savoir, entrer dans les dérogations en droit du travail lorsque cela concerne des salariés ou/et respect des arrêtés préfectoraux de fermeture lorsque cela concerne notamment des indépendants.

Ce constat implique deux conséquences : D'une part, le e-commerce conduit à ce que la consommation le dimanche soit banalisée. Pour reprendre les dires du président de la Fédération du e-commerce et de la vente à distance (FEVAD) « *le dimanche sur internet est un jour tout à fait comme les autres* »<sup>226</sup>. Ainsi, le e-commerce, en laissant la possibilité d'achat le dimanche, vient détruire l'image symbolique du dimanche.

D'autre part, les commerces traditionnels souffrent d'une concurrence accrue étant donné que le commerce électronique ne subit pas la contrainte des horaires et par conséquent du repos dominical. Le principe du repos dominical serait ainsi inadapté en raison de la concurrence inégale qu'il implique entre les entreprises traditionnelles et les sociétés du e-commerce. Cependant, cette inégalité a été en partie contournée en raison du fait qu'aujourd'hui les commerces traditionnels ont également étendu leurs activités au e-commerce. A titre d'exemple, on peut citer les entreprises la Fnac, Boulanger, Zara ou encore les Galeries Lafayette. Le déséquilibre de la concurrence entre les commerces traditionnels et les commerces électroniques serait ainsi moindre et par conséquent, il ne pourrait plus être un argument remettant en cause le principe du repos dominical.

Toutefois, affirmer cela, c'est partir du postulat que toutes les entreprises ont la capacité de créer un site, de gérer la préparation à distance et l'envoi de commande. Il paraît relativement absurde de considérer que toutes les microentreprises (MIC) et les petites et moyennes entreprises (PME) ont la capacité financière et organisationnelle de s'étendre au e-commerce. En 2017, seule une petite entreprise sur cinq avait étendu son activité au e-commerce<sup>227</sup>. On ne peut que constater que les MIC et PME sont relativement exclues du domaine du commerce électronique. Conserver le repos dominical tel qu'il est réglementé aujourd'hui conduit à ce que les commerces traditionnels et plus précisément les MIC et PME souffrent d'une concurrence inégale. En effet, le consommateur n'est plus tenu à une circonscription des temps de consommation alors que le commerce traditionnel est tenu à des temps de fermeture.

La concurrence en raison des horaires et notamment le dimanche existait bien avant la naissance du e-commerce puisque le repos dominical ne concerne que les salariés. Par conséquent, un indépendant peut très bien ouvrir son commerce un dimanche à condition qu'il n'emploie

---

<sup>226</sup>Interview de F. MONBOISSE, président de la FEVAD, *France Info*, 2017

<sup>227</sup>Haris interactive, *Les TPE-PME à l'heure du e-commerce*, Enquête réalisée en 2017 auprès de 1517 dirigeants de TPE-PME.

pas de salarié. En réalité, le législateur, afin d'équilibrer le jeu de la concurrence et de le concilier avec le repos dominical, a prévu un dispositif obligeant la fermeture hebdomadaire d'établissements ; peu important le statut d'indépendant<sup>228</sup>. Le mécanisme de fermeture hebdomadaire par arrêté est en confrontation avec la définition même de l'e-commerce qui implique que les entreprises n'aient pas forcément d'établissement ouvert au public. Pour exemple, Amazon ne dispose que d'entrepôts, le bien acheté arrivera dans les mains du consommateur par la livraison. Un arrêté de fermeture de l'établissement au public serait ainsi inefficace. La réglementation du temps de la consommation et de la concurrence telle que définie aujourd'hui dans la loi ne permet pas d'encadrer la réalité de la situation.

Certains arguments relativisant la concurrence entre e-commerce et commerce traditionnel peuvent être avancés. Le commerce traditionnel implique généralement l'achat du bien et la remise en main propre instantanée. Or, ce n'est pas le cas de l'e-commerce. Si le contrat de vente et la remise du prix peuvent intervenir un dimanche ou la nuit, le bien ne sera remis que par livraison, ce qui implique un délai. Le délai de livraison serait ainsi un élément qui viendrait équilibrer le jeu de la concurrence entre le e-commerce et les commerces traditionnels. Si cet argument était recevable, il le devient de moins en moins en raison de la réduction drastique des délais de livraison. En effet, aujourd'hui, la livraison peut se faire en 24 heures y compris le dimanche ou en soirée. Le secteur de la livraison bénéficie d'une dérogation permanente de plein droit concernant le repos dominical<sup>229</sup>. Pour exemple, Chronopost, entreprise de livraison, annonçait en 2017 que des livraisons seront faites le dimanche matin<sup>230</sup>.

Le principe du repos dominical semble ainsi être source malgré lui d'une concurrence qu'on pourrait qualifier de déloyale entre le e-commerce et les commerces traditionnels. Une concurrence en manque de loyauté dans le sens où la contrainte juridique du repos dominical ne s'impose que dans un cas, à savoir les commerces traditionnels, alors que les situations dans les faits tendent à devenir similaires. Comme expliqué plus haut, le e-commerce réduit ses contraintes propres comme le délai de livraison, le rapprochant ainsi de la situation des commerces traditionnels. Cette interprétation de la concurrence est confirmée par le sénateur Jean-Paul Bailly qui annonçait la nécessité de remodeler le système des dérogations afin de « *créer les conditions*

---

<sup>228</sup>Après l'intervention d'un accord entre les organisations syndicales et patronales d'une profession et d'une zone géographique déterminée, qui stipule les conditions du repos hebdomadaire et sur demande de syndicat, le préfet peut ordonner la fermeture au public des établissements de la profession de la zone concernée (Cf. Article L3132-29 du code du travail). Pour exemple, dans le département de la Sarthe, un arrêté préfectoral du 12 juin 1975 vient prévoir un jour de fermeture hebdomadaire au choix du commerçant ayant comme activité le commerce de fleurs.

<sup>229</sup>Article L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail

<sup>230</sup>D.DENUIT « Chronopost va livrer le dimanche », *Le Parisien*, 15 septembre 2017.

*d'une concurrence loyale* » entre les commerces traditionnels et le e-commerce<sup>231</sup>. Ainsi, le rapport dit « Bailly » proposait un élargissement des dérogations accordées par le maire, par le biais de l'augmentation du nombre de dimanche pouvant être accordée aux établissements de commerce de détail. Il justifie cette proposition par le fait que cette augmentation permet de préparer *au « mieux les commerces traditionnels aux enjeux de la société numérique »*<sup>232</sup>. De même, le rapport d'information de la loi de 2015 considère que les nouvelles modalités de dérogations *« ont amélioré la situation du commerce traditionnel par rapport aux sites de ventes en ligne »*<sup>233</sup>.

Pour autant, il est difficile de considérer que le remodelage des dérogations aux repos dominical, redéfini par la loi du 6 août 2015, constitue une solution propice à créer les conditions d'une concurrence loyale. D'une part, on voit mal en quoi l'augmentation du nombre de dimanches accordés par le maire permettrait d'équilibrer le jeu de la concurrence<sup>234</sup>. Si l'augmentation pourrait permettre de réduire la concurrence, cela ne peut être que moindre. En effet, douze dimanches par année civile, ne représentent qu'un très faible nombre par rapport au cinquante-deux dimanches que comporte chaque année. En outre, le maire n'est pas tenu d'accorder douze dimanches. Il est libre d'accorder le nombre de dimanches qu'il estime pertinent dans la limite supérieure de douze. Pour exemple, au titre de l'année 2019, le maire de Toulouse a pris l'engagement d'accorder 2 ou 7 dimanches selon les secteurs<sup>235</sup>. La différence est d'autant plus importante que les dimanches accordés sont souvent liés davantage à une fête ou une manifestation qu'à un jeu d'équilibre de la concurrence. Pour illustration, le maire de Lyon a choisi d'accorder le dimanche 6 septembre 2020 en raison de la journée du patrimoine et de la braderie de la Croix-Rousse<sup>236</sup>.

D'autres part, que ce soit les zones touristiques, touristiques internationales, commerciales ou les gares, aucune de ces dérogations n'est motivée par le jeu de la concurrence. Comme expliqué plus tôt, elles sont liées pour certaines aux habitudes de consommation et pour d'autres à l'affluence de touristes<sup>237</sup>. Si l'ouverture des commerces dans ses zones le dimanche, permet

---

<sup>231</sup>J-P BAILLY, op. cit. p.43

<sup>232</sup>Ibid.

<sup>233</sup>Rapport d'information n° 1454 op. cit., cinquième partie.

<sup>234</sup>Article L.3132-26 du Code du travail

<sup>235</sup>Accord sur la limitation des ouvertures des commerces de Haute-Garonne les dimanches et jours fériés pour 2019, 18 juin 2018

<sup>236</sup>J. BOCHE, « La ville de Lyon autorise douze dimanche travaillées en 2020 », *LyonCapitale*, 18 novembre 2019

<sup>237</sup>Cf. Chapitre 1, p. 42



de pallier la concurrence avec le e-commerce, ce n'est qu'un effet secondaire et cela ne concerne que les commerces étant situés dans la zone. Néanmoins, même si la réforme de 2015 ne permet pas de venir rééquilibrer la concurrence entre e-commerce et commerce traditionnel, on est forcé de constater que le e-commerce a déjà été à l'origine d'un élargissement des dérogations au repos dominical et a donc contribué à ce titre au recul du principe.

La remise en cause du repos dominical par le jeu de la concurrence risque d'être amenée à s'amplifier étant donné que le nombre de ventes du secteur du commerce électronique augmente chaque année. En effet, selon les chiffres de la FEVAD en 2009, le chiffre d'affaire du e-commerce en France s'élevait à 25 milliards d'euros<sup>238</sup> alors qu'en 2019, la barre des 100 milliards d'euros a été dépassée<sup>239</sup>. Le e-commerce devrait encore gagner du terrain en 2020, en raison du fait que la période de confinement a permis à un certain nombre de consommateurs réticents au e-commerce de se familiariser avec ce nouveau moyen de consommation<sup>240</sup>.

Le e-commerce s'accéléralant et contrevenant au repos dominical par un jeu de la concurrence déséquilibrée, il paraît nécessaire de s'intéresser aux possibilités d'ajustement de la concurrence **(B)**

---

<sup>238</sup>Statista, *Chiffre d'affaires annuel du e-commerce en France de 2005 à 2018*, Statista E-commerce, 27 août 2019

<sup>239</sup>FEVAD, « Bilan du e-commerce en France : Le e-commerce franchit le cap des 100 milliards d'euros en 2019 », Communiqué de presse, 5 février 2020

<sup>240</sup>FEVAD, « Baromètre trimestriel du e-commerce en France / enquête e-commerce et confinement », Médiamétrie, 28 mai 2020

## **B) L'ajustement de la concurrence, une solution viable ?**

On pourrait imaginer que pour répondre à cette difficulté concurrentielle, à contrario d'une adaptation du principe du repos dominical, il faudrait ajuster la concurrence.

La première solution venant à l'esprit est celle de la prohibition de toute transaction commerciale le dimanche dans le cadre du e-commerce. En d'autres termes, les sites seraient ouverts mais qu'aucune transaction ne pourrait avoir lieu. Cette solution, qui paraît au premier abord, simple, engendre des difficultés. La première réside dans la question de la réalisation d'une régulation des transactions le dimanche. Le commerce électronique passe par un système connecté. Il paraît relativement inenvisageable de réglementer le temps des transactions alors que le système connecté, à savoir l'internet, se caractérise par une complexification et une immensité : Une immensité liée au fait que l'internet soit un réseau mondial et une complexification car ce dernier est un réseau informatique.

En outre, il est fort probable que les entreprises de e-commerce considèrent qu'il s'agit d'une atteinte à leur liberté d'entreprendre. Principe à valeur constitutionnelle depuis 1982, la liberté d'entreprendre suppose le droit d'exercer une activité économique comme on l'attend. Si on ne peut prévoir la solution qui serait rendue par le Conseil constitutionnel sur une telle législation, il faut rappeler que ce principe connaît des tempéraments et notamment la loyauté de la concurrence. Or, il s'agit bien ici, de rééquilibrer la concurrence afin que le principe du repos dominical ne soit pas une contrainte juridique poussant à sa remise en cause.

De plus, il est possible de se poser la question de savoir si les entreprises européennes, ne voient pas en cette prohibition, une atteinte aux libertés économiques du TFUE notamment à la libre-circulation des capitaux. Tout comme le Conseil constitutionnel, il est complexe de prévoir quelle solution rendrait la CJUE. Cela l'est d'autant plus qu'elle a admis la conformité de la prohibition du travail dominical mais elle relève à l'occasion que l'interdiction n'a pas vocation à gérer les échanges intercommunautaires<sup>241</sup>. Or, l'interdiction de transaction le dimanche encadre les échanges.

La deuxième solution passe par la livraison. Dans une quête de préservation du principe du repos dominical, le temps de la livraison constitue un levier important. Ce dernier, constituant une contrainte pour les sociétés du e-commerce, est un facteur important pour le consommateur.

---

<sup>241</sup>Cf. Chapitre 1 p. 34 à 35

En jouant sur le temps de la livraison, le législateur conduirait à rééquilibrer le jeu concurrentiel. Un des premiers aménagements qui vient à l'esprit, serait de retirer la livraison pour les établissements commerciaux de la liste des dérogations permanentes de droit<sup>242</sup>. En effet, à partir du moment que la livraison n'entre plus dans la dérogation permanente de droit, l'exception ne valant plus, le repos dominical s'impose au secteur de la livraison.

Une alternative au fait de retirer la dérogation permanente de droit pour la livraison commerciale pourrait être choisie par le législateur. L'instauration d'un délai minimum de livraison permettrait de rééquilibrer la concurrence, par la conservation de la contrainte temps. Par exemple, la livraison d'un établissement commercial ne pourrait intervenir avant 48 heures. Toutefois, le e-commerce risque de s'élever contre cette solution au regard de nouveau d'une possible violation de leur liberté d'entreprendre. De même, le droit européen, eu égard à une éventuelle violation des libertés économiques du TFUE, pourrait être mobilisé dans le cadre de cette législation.

La loi ne devrait pas être la seule solution à envisager. Sur le modèle du développement du dialogue social en droit du travail, le législateur pourrait poser des obligations ou recommandations de négociation entre les entreprises de e-commerce afin qu'elles s'engagent à ne pas livrer ou faire livrer le dimanche au sein d'un accord. Peut-on imaginer un accord national qui concernerait les sociétés de e-commerce et les sociétés livrant les biens ? Le recours à une charte éthique où l'entreprise de commerce électronique s'engage à ne pas faire livrer le dimanche ses produits, pourrait être également une solution à privilégier. Néanmoins, une difficulté s'impose à ce modèle : le dialogue social repose sur un échange et des négociations, Or, quel est l'avantage en contrepartie pour les sociétés de e-commerce de s'engager à ne pas livrer le dimanche ? Peut-on considérer que le fait d'apparaître comme une entreprise vertueuse soit suffisant à cette concession ? Nous aurions plutôt tendance à répondre par la négative, car il n'est pas dit que le fait de ne pas livrer le dimanche soit considéré comme un fait vertueux par tous. En outre, les délais de livraison constituent une des contraintes les plus importantes pour le consommateur. Ils sont généralement les premiers critiqués.

Ainsi, un manque d'effectivité serait certainement à déplorer. Pour remédier à cela, on pourrait imaginer que les entreprises ayant pris l'engagement de ne pas livrer le dimanche, aient droit à une exonération fiscale ou sociale. L'exonération valant incitation à la concession au respect du dimanche. Cette solution peut contradictoire, dans le sens où le message envoyé semble être

---

<sup>242</sup>Article R.3131-5 du Code du travail

« un remerciement » de ne pas faire livrer le dimanche, mais est-ce vraiment le message qu'on veut envoyer ?

Cependant, encadrer la concurrence induite par le commerce électronique eu égard au principe du repos dominical, ne serait-ce pas nié l'émergence de nouvelles formes de concurrence ? Adapter le numérique à un principe qui date de 1906 paraît illogique d'autant plus à l'heure où il y a une dérégulation en occident du principe<sup>243</sup> et qu'il n'a une valeur que d'un simple principe légal en France<sup>244</sup>. Ainsi, encadrer la concurrence induite par le e-commerce ne paraît être ni d'actualité ni réalisable. La Belgique est certainement arrivée à cette conclusion, et a fait le choix d'adapter les commerces traditionnels au e-commerce. Tout en conservant le principe du repos traditionnel, elle a instauré une dérogation spécifique au repos dominical pour les entreprises qui souhaitent étendre leurs activités au e-commerce<sup>245</sup>. Cette dérogation temporaire ne concerne que les entreprises de biens meubles sachant que l'ouverture dominicale se limite aux travaux de logistique et de soutien à l'extension de l'activité au e-commerce. Cette solution permet aux commerces traditionnels notamment aux PME d'ouvrir des sites de commerce électronique en dehors des points de ventes physiques. A l'image de la Belgique, il pourrait être intéressant d'instaurer une telle dérogation en France ; elle aurait le mérite d'adapter le jeu de la concurrence tout en conservant le principe du repos dominical.

Néanmoins, créer une dérogation pour extension de l'activité d'un commerce traditionnel au commerce électronique, ne vise qu'à adapter le repos dominical à la situation du e-commerce. Or, le commerce électronique n'est pas le seul phénomène qui vient remettre en cause le principe du repos dominical. En effet, l'essor du travail indépendant et notamment de l'auto-entrepreneuriat vient fragiliser le repos dominical (§2).

---

<sup>243</sup>A titre d'exemple, les Pays-Bas en 2013 permettent aux commerces d'ouvrir le dimanche sans restriction dans les grandes villes sur décision du conseil municipal. En Finlande, les réformes se sont succédées de 1990 à 2014 dans le sens d'une multiplication du recours au travail dominical. L'Italie quant à elle par la réforme de 2012 vient abroger le principe du repos dominical.

<sup>244</sup>Cf. Chapitre 1 p. 43 à 44

<sup>245</sup>Cf. « Repos du dimanche », Fiche technique du service public fédéral de l'emploi, travail et concertation sociale, 2019

## §2 – Une fragilisation du repos dominical par l’emploi indépendant

La multiplication du nombre d’emplois indépendants conduit à accentuer la concurrence (A). Tout comme le e-commerce, ce phénomène implique de s’interroger sur la possibilité qu’un ajustement de la législation permettrait d’équilibrer la concurrence et donc d’écarter la remise en cause du principe du repos dominical sur ce fondement (B).

### A) L’essor des emplois indépendants, source d’une concurrence accrue

Comme dit plus tôt, le principe du repos dominical ne concerne que les travailleurs soumis au droit du travail<sup>246</sup>. Par conséquent, il ne s’impose pas aux travailleurs indépendants. La seule restriction à cette non-soumission au repos dominical, consiste en un arrêté du préfet imposant la fermeture un jour par semaine à un certain nombre d’établissements de même nature<sup>247</sup>. L’arrêté pouvant ainsi prévoir la fermeture le dimanche. Toutefois, non seulement ces arrêtés ne sont pas nombreux et ne concernent pas tous les domaines, mais peu imposent la fermeture le dimanche. Par exemple, dans le département de Sarthe, en 2013, seuls cinq professions étaient concernées, à savoir les coiffeurs, les points de vente de pain, les commerces de fleurs, les commerces en détail des meubles, et les commerces de caravanes, sachant qu’aucun des arrêtés ne disposait d’une fermeture obligatoire le dimanche mais seulement d’une fermeture hebdomadaire<sup>248</sup>. En outre, le mécanisme ne concerne que les établissements ouverts au public, ce qui implique que les indépendants concernés par ce mécanisme peuvent tout à fait travailler un dimanche, tant que le consommateur ne peut avoir accès aux locaux.

Ainsi, le repos dominical n’est ni un principe ni une règle en dehors du droit du travail et des mécanismes d’arrêtés de fermeture d’établissements au public.

Or, aujourd’hui, le nombre d’indépendants tend à croître. En 2004, les indépendants représentaient seulement 7,8 % de la population active tandis qu’en 2018, ils représentant 10%<sup>249</sup>. En outre, la majorité des indépendants n’emploient pas de salariés à savoir en 2018, 62,9% d’entre eux<sup>250</sup>. De ce fait, on observe une modification du visage de l’emploi au profit de davantage

---

<sup>246</sup>Jurisprudence constante (Cf. pour exemple, CASS.Crim du 2 février 1907)

<sup>247</sup>Article L.3132-29 du Code du travail

<sup>248</sup>Préfecture de la Sarthe, « Dérogations à la règle du repos dominical », Arrêtes préfectoraux de fermeture sur la base d’un accord professionnel, mai 2013

<sup>249</sup>INSEE « Emploi et revenus des indépendants », *Collections Insee Références*, Editions 2020, travailleurs indépendants en Europe

<sup>250</sup>INSEE « Emploi et revenus des indépendants », *Collections Insee Références*, Editions 2020, travailleurs indépendants en Europe

d'emplois indépendants.

De plus, l'auto-entrepreneuriat a le vent en poupe. Par définition, ce statut ne fait pas application du droit du travail et par conséquent du repos dominical. En effet, l'auto-entrepreneur est une personne physique qui va exercer son activité à titre personnel sous le régime d'une micro-entreprise. En tant qu'auto-entrepreneur, à moins de modifier la forme juridique et notamment de créer une société, l'auto-entrepreneur n'a pas vocation à embaucher. Les gouvernements successifs ont développé des politiques d'encouragement à l'auto-entrepreneuriat<sup>251</sup>. Ainsi, ce statut depuis sa création<sup>252</sup> a eu un large succès malgré une chute des demandes d'immatriculation des micro-entrepreneurs en 2015, le nombre de demandes reste élevé et a largement augmenté en 2018 puisque 308,3 micro-entreprises ont été créées soit 28% de plus qu'en 2017<sup>253</sup>.

L'augmentation des emplois indépendants et plus particulièrement des auto-entrepreneurs conduit à un recul dans la sphère de l'emploi de l'application du repos dominical puisque comme expliqué plus tôt ces derniers ne sont pas concernés par l'article L.3132-3 et suivants du Code du travail. En effet, s'il paraît d'usage pour un certain nombre d'indépendants et d'auto-entrepreneurs ne pas travailler le dimanche, ces derniers en vertu de leurs statuts sont libres d'exercer leurs activités ce jour-là. Aucune étude ne fait état du nombre d'applications spontanées du repos dominical par les indépendants ou / et micro-entrepreneurs. Toutefois, on peut imaginer qu'en étant libre de l'organisation de leur temps de travail et eu égard à la tendance à la banalisation au travail dominical, ces derniers sont moins enclins à respecter la coutume du repos le dimanche. En effet, il est difficile d'imaginer les indépendants faire application du repos dominical alors que dans le droit du travail, le principe a accusé un recul illustré par les lois du 10 août 2009 et 6 août 2015<sup>254</sup>.

La transformation du visage de l'emploi par une multiplication du nombre d'indépendants et notamment d'auto-entrepreneurs conduit à se poser la question de savoir si le repos dominical devrait à terme être conservé. En effet, s'il arrivait que la majorité de l'emploi ne soit plus salarié, il y aurait une concurrence accrue entre les indépendantes et les entreprises embauchant

---

<sup>251</sup>Pour exemple, afin de favoriser l'auto-entrepreneuriat, les demandeurs d'emploi qui souhaiteraient devenir auto-entrepreneur peuvent bénéficier du maintien total ou partiel des allocations d'aides au retour à l'emploi en fonction des revenus dégagés par la micro-entreprise.

<sup>252</sup>La loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 en date du 4 août 2008

<sup>253</sup>INSEE, « Les créations d'entreprises », *Insee Première*, janvier 2019, n°1734

<sup>254</sup>Cf. Chapitre 2, p. 46 à 48

des salariés. Le jeu de la concurrence serait donc faussé puisque les entreprises employant des salariés, serait soumise à une contrainte juridique que n'aurait pas la plupart ou du moins une grande partie de la concurrence. En outre, la multiplication des travailleurs indépendants implique pour le consommateur ou le client le « brouillage » des temps de consommation et pour la majorité des travailleurs à brouiller la vision des temps de travail typique et atypique. En effet, si on imagine que la majorité des travailleurs ne chôme pas le dimanche, alors le travail le dimanche risque de n'être plus considéré comme un temps atypique de travail.

Ainsi, la modification du marché de l'emploi conduit à remettre en cause le principe du repos dominical. Cette remise en question pose la problématique de l'adaptation de la réglementation des indépendants au repos dominical (**B**)

## **B) L'ajustement de la réglementation des indépendants, une solution viable ?**

Il semble possible d'envisager des solutions qui viendraient réglementer l'emploi indépendant afin de conserver le repos dominical.

Dans la logique d'un droit de l'activité professionnel de l'avocat Jacques Barthelemy<sup>255</sup>, il est possible envisager d'étendre la législation du repos dominical à tous les actifs. Sans forcément créer un socle commun, l'extension du principe du repos dominical permettrait d'éradiquer le développement de l'emploi indépendant comme source de son démantèlement. En effet, si on imagine que le principe et ses dérogations s'appliquent également aux indépendants, aucune concurrence déséquilibrée ou déformation du temps typique et atypique ne serait à déplorer.

Si cette proposition paraît être la solution par définition. En réalité, elle pose plusieurs difficultés. La première n'est pas des moindres puisqu'il s'agit de la résistance des acteurs concernés. Les propositions de la doctrine en vue d'un droit qui se voudrait transcendant aux formes d'emploi, n'ont jamais été bien accueillies par les concernés. L'emploi en France est marqué par la vision corporatiste du travail. Cela conduit notamment à ce que toutes les réformes visant à harmoniser la législation entre les indépendants et salariés, soient largement contestées. La seconde difficulté concerne la liberté d'entreprendre. Comme expliquer plutôt, l'extension du repos dominical implique le risque d'une reconnaissance d'une violation du principe de la liberté d'entreprendre.

A l'image du malus instauré pour le recours aux contrats courts dans le cadre du droit du travail, une taxation pourrait intervenir sur tout bien et service livré, réalisé, commandé un dimanche dans le cadre d'un emploi indépendant ou du e-commerce. Cette solution a l'avantage de concerner à la fois le commerce électronique et les emplois indépendants. Toutefois, elle pose plusieurs difficultés, la première étant qu'il paraît relativement complexe d'instaurer une telle taxe. En outre, tout comme la majorité des propositions, elle pose la question de sa conformité avec le principe de la liberté d'entreprendre et du droit européen. Cette solution qui se veut incitative, a l'objectif de décourager le recours au travail dominical pour les indépendants et le e-commerce. Cependant, l'incitation par une taxe ne signifie pas que cela soit suffisant notamment si le montant de la taxe est bas, car le chiffre d'affaire le dimanche pourrait bien être largement supérieur à celle-ci. Cette taxation a comme destinataire

---

<sup>255</sup>J. BARTHELEMY, G. CETTE, « Pour « un droit de l'activité professionnelle », *Le Monde*, 11 janvier 2018



l'entreprise de e-commerce ou l'indépendant mais on peut très bien imaginer la combiner avec une taxation spécifique qui serait collectée par l'indépendant ou l'entreprise de e-commerce mais qui sera effectivement payée par le consommateur. Le prix étant un élément important pour ce dernier. En agissant dessus, le consommateur est responsabilisé à la condition que le montant soit suffisamment élevé pour qu'il soit amené à réfléchir. Cette solution peut être également une alternative à une taxe pesant uniquement sur l'indépendant et les entreprises de e-commerce. Ces dispositifs ont l'avantage d'être incitatifs. La prohibition n'étant pas présente, le consommateur, l'entreprise de commerce électronique et l'indépendant ont le choix.

Néanmoins, tout comme le e-commerce, il est possible de se poser la question de savoir pourquoi en raison du principe du repos dominical, il faudrait remodeler la réglementation dans le cadre de l'indépendance. La transformation du visage de l'emploi n'implique-t-il pas que ce soit l'heure de considérer que les emplois sont amenés à être de plus en plus libres dans leurs organisations et particulièrement dans la réglementation des temps de travail ? Les propositions ne sont que des solutions d'appoint, motivées par la volonté de conserver le repos dominical intact. Ces pistes de solutions n'ont pas vocation à être considérées sous l'angle exclusif du repos dominical. Il paraît nécessaire de réfléchir sur le monde de l'emploi de demain. Le principe du repos dominical n'étant qu'un sujet parmi tant d'autres.

Si les temps de consommation conduisent à reconsidérer le principe du repos dominical, le phénomène de la dissolution du temps de travail le fait tout autant (*Section 2*).

## ***Section 2 : Une inadéquation du principe face à la dissolution du temps de travail***

Hérité plus particulièrement du monde ouvrier, la conception des temps de vie d'un salarié se divise par un temps de travail et un temps de repos correspondant à des plages horaires spécifiques. Sur le fondement de cette conception, le législateur est venu poser des temps de repos à travers la durée maximale de travail, la durée minimale de repos, le repos hebdomadaire... A la même occasion, une dichotomie entre temps de travail typique et atypique naît. Toutefois, l'essor des nouvelles technologies a conduit à dégager de nouvelles pratiques de travail allant à l'encontre de cette conception (§1). De même, la banalisation du travail de nuit et des conventions de forfait amenuisent cette vision des temps (§2). Or, le repos dominical est un principe qui a évolué sur le fondement de cette conception particulière du temps de travail.

### **§1- Télétravail et télétravail informel, des pratiques de dissolution du temps de travail**

Les nouvelles technologies et leurs diffusions dans les foyers ont conduit à la création d'une nouvelle forme d'organisation du travail : Le télétravail. Par définition, le télétravail conduit à dissoudre la délimitation du temps de travail. Il se définit comme une « *forme d'organisation du travail basée sur les technologies de l'informations et de la communications* »<sup>256</sup>. Il permet une certaine autonomie du salarié, ce dernier a généralement la possibilité de gérer ses horaires. Il peut parfois être exigé du télétravailleur d'être joignable sur une plage horaire définie. Toutefois, cela ne nuit pas à la liberté du télétravailleur dans son organisation de travail. Pour exemple, que ce soit dans l'accord relatif au télétravail du groupe Airbus en France<sup>257</sup> ou l'accord cadre relatif au télétravail du groupe Thales<sup>258</sup>, le télétravailleur est autonome dans son organisation de télétravail mais le salarié et son responsable déterminent les plages de disponibilités où l'entreprise (clients, collègues...) peut contacter le télétravailleur.

L'autonomie du télétravailleur va à l'encontre d'une conception binaire du temps de travail, c'est-à-dire une succession de plages horaires de temps de travail et de repos qui seraient qualifiées de temps de travail typique et atypique. Le droit du travail s'est construit au regard de la situation de l'ouvrier. Le fait que ce dernier n'avait aucune main mise sur son temps de

---

<sup>256</sup>Définition du Télétravail donnée par la fiche « Télétravail » du service public, 2019

<sup>257</sup>Articles 5.2 et 5.3 de l'accord de groupe relatif au télétravail au sein d'Airbus en France du 17 octobre 2018

<sup>258</sup>Article 9.2 de l'accord cadre groupe relatif au télétravail du Groupe Thales du 23 mars 2018

travail, a conduit le législateur à poser des limites de durée de temps de travail. Ces encadrements du temps de travail tels que les durées minimales de repos, les durées maximales de travail, la législation du travail de nuit... ont conduit à poser des plages horaires relativement longues de repos et à créer une dichotomie entre temps de travail typique et atypique. A titre d'illustration, le recours au travail de nuit en se voulant exceptionnel constitue un bon exemple de la dichotomie entre temps de travail typique et atypique. Bien évidemment, le travail dominical dans le sens où son recours doit être justifié par une dérogation constitue également un temps de travail atypique<sup>259</sup>.

Le télétravail fait émerger des organisations de temps de travail considérées comme atypique mais choisie par le salarié. Ainsi, l'autonomie du salarié vient remettre en cause cette conception binaire des temps. Pour exemple, on peut très bien imaginer un télétravailleur qui fractionnerait régulièrement son temps de travail. Dans ce cas-là, les durées minimales de repos ne pourraient être respectées. De même, un télétravailleur préférant travailler tôt le matin ou tard la nuit pourrait contrevenir à la législation du travail de nuit. Afin d'éviter tout contentieux sur le temps de travail, les entreprises mettent à la charge du télétravailleur le respect des durées et temps de travail définis par le législateur<sup>260</sup>. Dans les faits, on peut avoir du mal à concevoir qu'un télétravailleur arrêterait de travailler à 21 heures car cela sonne l'entrée dans la législation du travail de nuit<sup>261</sup>. Cela est d'autant plus difficile à concevoir que le salarié est à l'origine de l'organisation de son temps de travail. Le travail sur des horaires de soirées ou de nuit peut représenter pour lui un avantage en raison de sa vie personnelle. Ainsi, un télétravailleur, qui aurait des enfants, pourrait choisir d'organiser son temps de travail davantage sur des horaires nocturnes qu'en fin d'après-midi, heure de sortie des écoles.

En raison du nombre très faible de télétravailleurs, la dissolution du temps de travail n'était qu'un phénomène peu visible. En effet, les employeurs en France se montraient relativement peu enclin à recourir au télétravail. En 2008, seuls 8,4% des salariés étaient des télétravailleurs<sup>262</sup> contre 29 % en 2019.<sup>263</sup> Si le recours au télétravail semble encore faible, l'augmentation des deux dernières années a été assez forte. Muriel Pénicaud alors Ministre du travail se félicitait

---

<sup>259</sup>Cf. Partie 1 p. 53 à 54

<sup>260</sup>Cf. pour exemple, l'article 9.2 de l'accord cadre groupe relatif au télétravail du Groupe Thales du 23 mars 2018

<sup>261</sup>Article L.3122-29 du Code du travail

<sup>262</sup>Centre d'analyse stratégique, *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain*, novembre 2009

<sup>263</sup>Etude Malakoff, *Le Télétravail : Regards croisés salariés et dirigeants*, 2<sup>ème</sup> édition, 19 février 2019

en 2018 que plus de 700 accords sur le télétravail avait été signés en un an<sup>264</sup>. En outre, la période de confinement en raison de la crise sanitaire, a donné un rayonnement sans précédent au télétravail. Que ce soit les salariés ou les employeurs, certains ont pu découvrir cette nouvelle forme d'organisation de travail et être convaincu de son utilité.

Outre l'essor du télétravail, l'apparition du phénomène de « *télétravail clandestin* » conduit également à brouiller la dichotomie entre temps de travail typique et atypique. Le « *télétravail clandestin* » comme son nom l'indique consiste en un télétravail informel c'est-à-dire hors temps de travail comptabilisé. En raison de la multiplication des objets connectés, un salarié a aujourd'hui la possibilité de travailler de chez lui pendant son temps de repos. A titre d'exemple, un salarié, qui n'aurait pas fini une tâche pendant la semaine, pourrait très bien la finir le dimanche matin chez lui. En outre, nombreux sont ceux qui consultent leurs mails professionnels hors temps de travail : tôt le matin avant de commencer leur journée de travail, tard le soir en rentrant et plus généralement lors de leurs journées de repos. Tous ces temps de travail informels conduisent le salarié à travailler sur des temps considérés comme atypiques : en soirée, de nuit, en journée de repos et notamment le dimanche. Or, le fait que le travailleur empiète sur ces temps-là, conduit à ce que ces derniers perdent pour lui le caractère de temps atypique de travail. Ainsi, un salarié qui traiterait régulièrement ses mails professionnels le dimanche, considérera certainement plus facilement voire de lui-même que ce temps de travail intervenant le dimanche, n'a pas à être qualifié de temps de travail atypique. Ce phénomène à échelle individuelle ne porte que peu de conséquence dans la dissolution du temps de travail mais sa globalisation l'accélère. S'il est difficile d'estimer combien de salariés sont concernés par ce « *télétravail clandestin* », la préoccupation de la presse pour ce phénomène tend à démontrer que ce dernier se généralise.<sup>265</sup>

Afin d'endiguer « le télétravail clandestin », la Cour de cassation est venue reconnaître un droit à la déconnexion.<sup>266</sup> Les juges de la chambre sociale précisent ainsi que le fait pour un salarié « *de n'avoir pas pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel, est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement*

---

<sup>264</sup>« Le télétravail est un succès ! » : en un an plus de 700 accords d'entreprise ont été signés selon Muriel Péni-caud », *LCI*, 10 octobre 2018

<sup>265</sup>Cf. pour exemple, C. MORDANT, « Droit à la déconnexion : Y-a-t-il un monde après le travail ? », *Le monde*, mars 2016

<sup>266</sup> Pour aller plus loin, cf. L. MOREL, « Le droit à la déconnexion en droit français, la question de l'effectivité du repos à l'ère du numérique », *Labour&Law Issues*, volume 3, numéro 2, 2017

*disciplinaire pour faute grave* »<sup>267</sup>. Le législateur consacre par la loi dite El Khomri<sup>268</sup> ce droit à la déconnexion qui, à défaut de définition légale, peut être entendu comme un droit permettant au salarié de se déconnecter hors travail et ainsi de garantir l'effectivité du droit au repos.

Cependant, le droit à la déconnexion souffre d'une certaine faiblesse. Dans les faits, le droit à la déconnexion est davantage une proclamation de principe de la part des employeurs qu'un droit véritablement effectif. En effet, on observe dans de nombreux accords collectifs que le « *télétravail clandestin* », s'il n'est pas encouragé, est laissé d'une certaine manière à la discrétion du salarié. Peu d'entreprises ont des dispositifs qui permettent de rendre inaccessible les serveurs au salarié hors de son temps de travail. A titre d'exemple, l'accord relatif au droit à la déconnexion du groupe Total stipule que « *le présentéisme numérique n'est pas encouragé* »<sup>269</sup>, l'utilisation du verbe « encourager » se retrouve tout au long de l'accord. Ce choix de vocable démontre très bien que « *la porte n'est pas fermée* » au télétravail informel.

Néanmoins, la jurisprudence se montre relativement stricte quant à l'application du droit à la déconnexion. Pour exemple, la Cour de cassation en 2018 a considéré que le fait que le salarié ait l'obligation de laisser son portable allumé en cas de besoin constitue une astreinte<sup>270</sup>. De plus, les juges reconnaissent également un préjudice automatique par la violation du temps de repos<sup>271</sup>. Cette jurisprudence ne semble toutefois pas à même d'éviter la dissolution du temps de travail. La possibilité d'un contrôle a posteriori paraît difficilement être une solution à cette dissolution. En outre, l'appropriation du droit à la déconnexion en un « *droit à la connexion et au repos choisi* » par les accords collectifs de certaines sociétés, accélère la dissolution du temps de travail. Pour exemple, l'accord collectif du groupe Airbus portant sur la qualité de vie au travail prévoit « *de développer des actions de sensibilisation [aux abus de connexion] en prenant en compte les différents contextes de travail tout en garantissant le caractère volontaire d'une connexion choisie* »<sup>272</sup>. Loin d'aller à l'encontre d'une dissolution du temps de travail, ces accords mettent en lumière le fait que le salarié peut aujourd'hui en étant volontaire, interrompre ses temps de repos.

---

<sup>267</sup>CASS.Soc, Arrêt du 17 février 2004, Arrêt n°01-45.889

<sup>268</sup>Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

<sup>269</sup>Accord du 3 octobre 2019 portant sur le droit à la déconnexion au sein du socle social commun de Total

<sup>270</sup>CASS.Soc, Arrêt du 12 juillet 2018, Arrêt n°17-13029

<sup>271</sup>CASS.Soc, Arrêt du 8 juin 2011, Arrêt du n° 09-67051

<sup>272</sup>Accord de groupe portant sur le cadre de la qualité de vie au travail et le droit à la connexion et au repos choisis au sein d'Airbus en France, du 17 octobre 2018

La dissolution du temps de travail par le télétravail et le « télétravail clandestin » conduit à bousculer notre conception du temps. La qualification du temps de travail atypique ou typique de travail, s'effrite au profit d'un temps de travail interchangeable et dissolu. En effet, aujourd'hui, notamment en raison des nouvelles technologies, les temps de la vie personnelle et les temps de la vie professionnelle s'imbriquent. Or, le principe du repos dominical est conçu sur un temps de travail et de repos défini. En d'autres termes, parce qu'il y a un droit au repos hebdomadaire, le jour de dimanche a été choisi comme jour d'attribution de ce repos. Si le jour de repos souffre d'interruption de temps de travail, le principe du repos dominical n'a plus aucune raison d'être. De même, le repos dominical est un jour commun de repos. Or, que ce soit le télétravail formel ou « *clandestin* », tous deux reposent sur les choix individuels. Une institution d'un jour commun de repos va à l'encontre de l'autonomie que les nouvelles technologies permettent aux salariés aujourd'hui.

La dissolution du temps de travail n'est pas un phénomène découlant uniquement de l'émergence du télétravail, d'autres pratiques tels que le travail de nuit et la forfaitisation viennent l'accélérer (§2).

## **§2. L'accélération de la dissolution, conséquence de l'essor du travail de nuit et de la forfaitisation**

Le principe du repos dominical repose sur une organisation du temps de travail en semaine et sur la dichotomie temps de travail atypique et typique. Or, ces conceptions sont bousculées par l'essor de mécanismes de conventions de forfait (A) et la banalisation du travail de nuit (B).

### **A) L'essor des mécanismes de forfaitisation**

Le repos le dimanche a été créé sur le fondement d'une organisation du temps de travail en semaine et sur la volonté d'un jour commun. Or, aujourd'hui, des mécanismes viennent prévoir des horaires individualisés et aménage le temps de travail de manière que ce dernier ne se comptabilise plus sur sept jours. L'exemple le plus flagrant concerne la forfaitisation en heures ou en jours du temps de travail<sup>273</sup>. Le législateur permet une comptabilisation du temps de travail en heures sur une période mensuelle ou annuelle et une comptabilisation en jours sur une année<sup>274</sup>. Ces mécanismes créés par la loi dite Aubry II<sup>275</sup> posent la question de la conservation d'un principe ancré dans la semaine qu'est le repos dominical. En effet, à partir de l'instant où de nouvelles conceptions et comptabilisations du temps de travail naissent, la semaine perd son caractère de référence de principe et ne devient qu'une référence possible au côté du mois et de l'année.

Néanmoins, la forfaitisation ne permet pas de s'extraire des dispositions légales concernant le repos journalier et le repos hebdomadaire y compris le repos dominical. La semaine reste la référence dans le cadre de ces dispositions. Cependant, le fait que la semaine perde son caractère de référence pour un certain nombre de dispositions légales notamment la durée maximale de travail conduit à amoindrir sa main mise sur la réglementation de temps de travail.

De plus, la flexibilité induite par le choix entre la semaine, le mois ou l'année comme base de référence du temps de travail paraît être en contradiction avec un principe strict de désignation d'un jour du repos commun hebdomadaire. Le respect du repos dominical n'étant que la désignation d'un jour commun de repos, paraît être un principe qui se veut d'une importance moindre par rapport à la forfaitisation. En d'autres termes, le salarié dans le cadre d'une abrogation du repos dominical, n'est pas privé de son jour de repos en raison du repos

---

<sup>273</sup> Article L.3121-53 du Code du travail

<sup>274</sup> Article L.3121-54 du Code du travail

<sup>275</sup> Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail

hebdomadaire. Toutefois, la forfaitisation permet de s'extraire des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail ; ce qui semble davantage périlleux, dans le sens où la charge de travail conditionne le temps de travail. Ainsi, on peut observer une certaine contradiction du législateur qui conserve un principe qui ne priverait pas le salarié de son droit de repos et qui, à côté, crée des dispositifs privant des maxims de durée de travail qui sont pourtant liés à des raisons de santé<sup>276</sup>. Cette contradiction se veut d'autant plus marquée que le repos dominical reste un principe débattu dans la société française.

La forfaitisation est un mécanisme d'horaire individualisé. S'il est né en 2000, le législateur a élargi les salariés concernés par le dispositif en 2005 et l'a remodelé en 2008<sup>277</sup>. Cette succession de réformes démontre une certaine volonté de développer ce mécanisme. Conserver le repos dominical est l'émanation d'une volonté de maintenir un temps de repos commun, alors que la loi développe les mécanismes d'horaires individualisés. Cela paraît relativement contradictoire.

Pour autant, il est possible de considérer que l'inadéquation entre repos dominical et la forfaitisation du temps de travail n'est que moindre en raison du fait que les conventions de forfait n'intéressent que certains salariés. Les travailleurs concernés par ces dispositifs, sont avant tout des salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leurs temps de travail<sup>278</sup>. Si l'effet est moindre, il faut néanmoins considérer que la création de tels mécanismes démontre un éloignement de la conception de l'organisation classique du temps de travail en semaine. De plus, l'effet tend à s'accroître en raison de la multiplication du recours à la forfaitisation. Selon les derniers chiffres de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), la forfaitisation en jours a « *régulièrement progressé* » : En 2014, 13,3% des salariés d'entreprises de plus de 9 salariés relevaient du forfait jours<sup>279</sup>.

Ainsi, l'essor de mécanisme de forfaitisation des temps de travail conduit à s'interroger sur notre conception et organisation du temps de travail. Dans ce mouvement de reconsidération des temps, la banalisation du travail de nuit y joue un rôle également. **(B)**

---

<sup>276</sup>Cf. pour exemple, F. MAZOIR « Travailler trop tue » : les horaires à rallonge dangereux pour la santé, *Hello workplace*, Janvier 2015

<sup>277</sup>La loi du 31 mars 2005 ouvrira la possibilité de forfaitisation aux salariés ayant une durée de travail qui ne peut être prédéterminée et disposant d'une autonomie dans l'organisation de leurs temps de travail. La loi du 20 août 2008 va permettre à l'employeur de racheter les salariés concernés des jours de repos dans une certaine limite.

<sup>278</sup>Article L.3121-56 du Code du travail

<sup>279</sup>DARES, *Les salariés au forfait annuel en jours*, juillet 2017, n°048



## B) La banalisation du travail de nuit

Tout comme le travail dominical, le travail de nuit a toujours été considéré comme un temps atypique de travail, son recours étant exceptionnel<sup>280</sup>. Toutefois, le législateur élargi largement la possibilité de travailler lors d'horaires nocturnes.

En 2015, par la loi élargissant les exceptions aux repos dominical, un nouveau statut naît et vient contrevenir aux règles du travail de nuit<sup>281</sup>. Il s'agit du travail en soirée. Ce statut particulier permet aux commerces de vente au détail situés dans une zone touristiques internationale de faire travailler des salariés entre 21 heures et minuit sans que cela n'entre dans la réglementation du travail de nuit. En principe, la période de travail de nuit débute à 21 heures<sup>282</sup>. Une banalisation des horaires tardifs de travail intervient puisque le recours au travail de nuit doit être « *justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale* »<sup>283</sup>. Le travail en soirée apparaît comme un contournement de la législation du travail de nuit, puisqu'il permet le travail salarié dans des commerces qui n'en n'auraient pas eu la possibilité sous la législation du travail de nuit.

De même, le législateur laisse la possibilité de restreindre le travail considéré comme travail de nuit. Par accord collectif, l'employeur et les partenaires sociaux définissent la plage horaire et le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travail de nuit<sup>284</sup>. La plage horaire considérée de nuit devient négociable. Cela suppose des différences d'horaires de nuit entre les entreprises. Tout comme la forfaitisation, une certaine individualité des horaires ici des établissements ou des entreprises apparaît. Or, la dichotomie temps typique et atypique repose sur une vision commune des temps de travail. Dès l'instant que les temps de nuit ne sont pas les mêmes d'une entreprise à une autre, cela démantèle la dichotomie.

La dichotomie temps de travail typique et atypique s'effrite dans les dernières réformes concernant les horaires tardifs. S'il est possible de considérer que cela ne concerne que très peu de salariés, en réalité, le nombre de travailleurs de nuit depuis les années 1990 s'est multiplié<sup>285</sup>. En dehors de l'augmentation des travailleurs de nuit, la tendance est à leur faire perdre cette

---

<sup>280</sup> Article L.3122-1 du Code du travail

<sup>281</sup> Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

<sup>282</sup> Article L.3122-4 et Article L.3122-2 du Code du travail

<sup>283</sup> Article L.3122-1 du Code du travail

<sup>284</sup> Article L.3122-16 du Code du travail

<sup>285</sup> E. CORDINA-DUVERGER, M. HOUAOT, N. TVARDIK, M. EL YAMANI, C. PILORGET, P. GUE-NEL, « Prévalence du travail de nuit en France : caractérisation à partir d'une matrice emplois-expositions », *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, 2019

catégorisation de travailleur de nuit. Or, si la multiplication du nombre de travailleurs nocturnes nuit à la qualification de temps de travail atypique, le fait d'écarter le bénéfice de la législation du travail de nuit accentue l'effet. Le principe du repos dominical paraît être dépassé en comparaison avec les évolutions législatives du travail de nuit, qui lui est pourtant considéré comme néfaste pour la santé<sup>286</sup>. En effet, si le travail pendant des horaires tardifs ou de nuit se démocratise, il paraît peu vraisemblable que l'on considère encore le travail le dimanche comme atypique.

Ainsi, le principe du repos dominical souffre d'un mouvement de reconsidération du temps de travail et notamment de l'effritement de la dichotomie de temps de travail typique et atypique. Cela fut relevé dans les faits par la DARES : selon son étude, en 2017, le travail sur des horaires atypiques « *ne constitue pas des situations marginales* »<sup>287</sup>.

Une question se pose alors : La solution à la reconsidération des temps ne se trouverait-elle pas dans l'intervention des pouvoirs publics ? Ces derniers ne devraient-ils pas être plus alarmants sur la disparition de la notion de temps atypique de travail ? Au vu du phénomène, une telle attitude par les pouvoirs publics paraît être largement insuffisante à limiter cette reconsidération des temps de travail.

On pourrait imaginer alors que le travail le dimanche serait le seul temps de travail conservant son caractère atypique. Cela paraît relativement naïf, dans le sens où le travail dominical se banalise, l'évolution des lois et des avis sur le travail dominical en France et dans les Etats en sont la démonstration<sup>288</sup>. Le repos dominical fait partie intégrante de ce phénomène de reconsidération des temps de travail.

Il semble davantage opportun de se poser la question de savoir si l'on peut réellement empêcher la reconsidération des temps de travail ? Ne serait-ce pas rétrogradé au monde ouvrier et voué à l'échec ? La question qui en ressort, est alors celle de savoir si le principe du repos dominical doit être conservé. En effet, la reconsidération de la conception du temps de travail notamment par sa dissolution ne devrait-elle pas être un argument justifiant l'adaptabilité du principe voire sa disparition ? Le cadre juridique et social du temps de travail n'est plus le même et se caractérise par une flexibilité que le principe du repos dominical exclut. Ne devrait-on pas envisager une adaptabilité du principe voire une libéralisation totale du travail le dimanche à

---

<sup>286</sup>INRS, *Travail de nuit et travail posté : Effets sur la santé et accidents*, Santé et sécurité au travail, 2020

<sup>287</sup>DARES, *Le travail en horaires atypique : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?* 2017

<sup>288</sup>Cf. Introduction, passim et Chapitre 2 p.88

l'image de la Suède ? Les dernières réformes en France s'inspirent de la « flexisécurité » des états du Nord de l'Europe. Cela ne serait donc pas incohérent d'adapter le principe du repos dominical à l'image des Etats européens nordiques.

## CONCLUSION

### **Chapitre 1 : Les nouvelles temporalités, un contexte hostile au repos dominical**

Que ce soit le temps de la consommation ou le temps de travail, tous deux souffrent de nouvelles conceptions. En effet, le temps de la consommation s'étend tandis que le temps de travail se dissout. Ces nouvelles temporalités nuisent au principe du repos dominical, qui par définition, se fonde sur un temps de travail et de consommation défini.

Si diverses solutions peuvent être envisagées pour limiter la remise en considération du principe par ces phénomènes, en réalité, aucune ne semble résoudre toutes les problématiques. La reconsidération du temps de travail restant le phénomène le plus compliqué à appréhender, la nécessité de l'adaptabilité du principe du repos dominical vers une libéralisation se dégage. En Europe : le Danemark, la Suède, l'Italie, la Finlande et le Royaume-Uni ont fait ce choix depuis un certain nombre d'années. Trois d'entre eux à savoir l'Italie, la Suède et le Danemark ont choisi d'abroger le principe du repos dominical et de ne pas réglementer le travail le dimanche. Le Royaume-Uni et la Finlande, quant à eux, ont décidé de conserver le repos dominical comme principe mais ont largement assoupli la réglementation. Ainsi, il n'y a pas de restriction du travail dominical sur le territoire anglais, pour les commerces d'une surface de moins de 280m<sup>2</sup> et de moins de 400m<sup>2</sup> en Finlande. En outre, au-dessus de ces surfaces, les commerces peuvent ouvrir six heures le dimanche, comprises dans une fourchette allant de 10 à 18 heures. Ne serait-il pas opportun de s'inspirer des législations européennes et voisines ou du moins d'observer leurs effets afin de réfléchir à une reconsidération du principe du repos dominical, qui serait en adéquation avec les nouvelles temporalités ?

Toutefois, avant de répondre à cette question, il paraît intéressant d'élargir la réflexion à l'essor des droits et des libertés individuels face au repos dominical (**Chapitre 2**).

## Chapitre 2- Les droits et libertés individuels, source d'affaiblissement du principe

Les droits et libertés individuels se sont toujours érigés contre le repos dominical, puisque ces derniers se caractérisent par l'individualité tandis que le repos dominical repose sur une volonté d'un jour commun de repos. Toutefois, l'essor de la liberté contractuelle (*Section 2*) et le respect de la vie privée du salarié (*Section 1*) viennent aujourd'hui accentuer cet effet.

### *Section 1 : Le respect de la vie privée du salarié, une limite au repos dominical*

Le respect de la vie privée, principe à valeur constitutionnelle<sup>289</sup>, implique que « *Chacun a droit au respect de sa vie privée* »<sup>290</sup>. Or, aujourd'hui le repos dominical semble se trouver dans l'incapacité de prendre en considération la diversification de la vie privée des salariés. En effet, des ruptures d'égalités sont à décompter autant vis-à-vis de la vie religieuse (§1) que de la vie familiale des salariés (§2).

#### **§1- Un principe laïque inégalitaire**

Le principe du repos dominical s'inscrit dans la religion chrétienne. En effet, il a été conçu comme un jour consacré à Dieu et aux offices<sup>291</sup>. Si aujourd'hui, le principe du repos dominical repose sur un fondement social et laïque<sup>292</sup>, il n'en reste que le principe se retrouve en adéquation avec les prescriptions de l'église chrétienne. En effet, les salariés étant de confession catholique ou protestante bénéficient de la possibilité de consacrer leurs dimanches à leur culte sans avoir besoin d'une autorisation d'absence de leurs employeurs. Or, les salariés d'une confession différente ne bénéficient pas de cette situation en raison du fait que leur jour dédié aux cultes ne concorde pas avec le dimanche. Pour illustration, dans la religion juive, il s'agit du samedi tandis que pour l'islam, il s'agit du vendredi.

Ainsi, les fidèles devront non seulement demander de bénéficier d'une modification de leurs jours de repos mais ils risquent de devoir révéler à leurs employeurs leurs confessions. Pour

---

<sup>289</sup>Conseil constitutionnel dans une décision n° 94-352 DC du 18 janvier 1995

<sup>290</sup>Article 9 du Code civil

<sup>291</sup>Cf. Introduction, Section 1, passim.

<sup>292</sup>Cf. Introduction, Section 2, passim.

exemple, un salarié musulman qui chercherait à obtenir sa journée de culte à savoir le vendredi devra s'en référer à son employeur. Ce dernier devra certainement justifier sa demande de modification de jour de congé ne serait-ce que de manière informelle et par conséquent révéler sa religion. De même, il sera tributaire de la fermeture de l'entreprise. Le principe du repos dominical impose que les salariés obtiennent le repos le dimanche ce qui conduit un certain nombre d'entreprises à fermer le dimanche voire la fin de semaine : soit le samedi et le dimanche. Obtenir comme jour de repos, le vendredi paraît alors compliqué. Par conséquent, les salariés ne sont pas dans une situation similaire concernant leur liberté de culte, principe constitutionnel qui implique la garantie de la liberté d'exercer sa religion<sup>293</sup>. Or, une discrimination se caractérise par une distinction de traitement fondée sur un critère illégitime. La religion fait partie de ces derniers. Le repos dominical semble ainsi pouvoir caractériser une rupture d'égalité dite discriminatoire.

Si l'on avait pu remettre en cause le principe du repos dominical par le principe de la liberté de culte, la Cour de cassation en 1994 vient fermer la brèche. Elle refuse ainsi de reconnaître que le repos dominical constitue une discrimination fondée sur la religion. Les juges viennent préciser que « *si l'origine chrétienne de la fixation au dimanche du repos hebdomadaire est indéniable, cette considération ne peut avoir d'incidence directe sur la liberté de culte dont doivent disposer les fidèles d'autres religions, auxquels il appartient d'organiser leurs diverses activités en fonction de leurs croyances* »<sup>294</sup>. Il paraît étonnant que la chambre sociale en arrive à cette conclusion alors qu'elle semble reconnaître implicitement la distinction de situation entre les fidèles chrétiens et les fidèles d'autres religions. Afin d'écartier la qualification de discrimination, les juges font reposer sur les salariés, la responsabilité d'organiser en corrélation leurs activités, dont on entend également le travail, avec leurs religions et croyances. Cette solution est d'autant plus surprenante que l'employeur n'est nullement contraint à aménager les jours et les horaires de travail. En d'autres termes, si l'employeur est libre de faire droit ou non à la demande de modification de jours de congé, comment les salariés peuvent-ils avoir la réelle possibilité « *d'organiser leurs diverses activités en fonction de leurs croyances* » ?

Cependant, ce dénouement peut s'expliquer par le fait que le principe de la liberté de culte avait été reconnu par la loi de 1905 soit un an avant la loi établissant le principe du repos dominical. Les rédacteurs de la législation auraient ainsi déjà pris en considération cette dimension. En

---

<sup>293</sup>Conseil Constitutionnel, Décision du 21 février 2013, n°2012-297

<sup>294</sup>CASS.Soc, Arrêt du 2 février 1994, n° 568

outre, la personnalité des demandeurs et les motivations de ces derniers a certainement joué un rôle, puisqu'il s'agissait de sociétés qui souhaitaient contester la fermeture obligatoire des commerces le dimanche. Enfin, dans les années 1990, la religion chrétienne était largement partagée par les français puisque le nombre de baptisés équivalait pratiquement à 85% de la population française tandis que le nombre de fidèles des autres religions était moindre<sup>295</sup>.

Aujourd'hui, la solution pourrait être autre, en raison du fait que des modifications importantes sont intervenues autant sur le plan juridique que social. En premier lieu, la qualification du principe du repos dominical dans l'ordre juridique français a été précisée par le Conseil constitutionnel<sup>296</sup>. En effet, la chambre sociale a statué en 1995 alors que la valeur du principe n'était pas établie. Aujourd'hui, le principe du repos dominical n'est reconnu que comme un principe légal. Or, le principe d'égalité et de non-discrimination, tout comme la liberté de culte ont valeur constitutionnelle. La confrontation entre ces principes pourrait ainsi relever une conclusion différente en raison de leur valeur juridique.

Toutefois, ces principes à valeur constitutionnelle sont sources de limitations. C'est notamment le cas du principe d'égalité. Le Conseil d'Etat reconnaît que si la loi l'autorise et si l'intérêt général le justifie, des discriminations peuvent exister et qu'il est ainsi possible de faire échec au principe d'égalité<sup>297</sup>. Si on applique ces limitations au principe du repos dominical, il semblerait que même si la jurisprudence reconnaît une rupture d'égalité ou une discrimination dans les faits, elles seraient justifiées. En effet, comme dit précédemment le repos dominical est un principe légal, la loi semble ainsi autoriser une rupture d'égalité dans les faits puisque ce sont de ces dispositions qu'elle découle. En outre, le principe est pris « *dans l'intérêt des salariés* »<sup>298</sup>, il est possible d'y voir ici, l'intérêt général. Toutefois, peut-on vraiment considérer que cela est pris dans l'intérêt général entendu comme intérêt des salariés, alors que des salariés trouvent dans le principe du repos dominical une contrainte ?

La modification du contexte social appuie ce raisonnement dans le sens où la diversification des cultes vient multiplier les salariés qui pourraient voir dans le principe du repos dominical une contrainte. En effet, de nouveaux cultes et religions apparaissent sur le territoire français alors que dans les années 1990, ils n'étaient pas représentés. L'émergence du Bouddhisme qui

---

<sup>295</sup>A. DITTGEN, « Religions et démographie en France, des évolutions contrastées », *Population & Avenir*, 2007/4, n°684, p. 14 à 18

<sup>296</sup>Conseil Constitutionnel, Décision du 6 août 2009, n°2009-588

<sup>297</sup>CE, Décision du 10 mai 1974, n°s 88032 et 88148 ; Conseil Constitutionnel, Décision du 12 juillet 1979, n° 79-107.

<sup>298</sup>Article L.3132-3 du Code du travail

représenterait 2% de la population française en 2018 constitue un bon exemple de ce phénomène<sup>299</sup>. De même, certaines religions ont vu une augmentation de leurs fidèles. En guise d'illustration, l'Islam représenterait aujourd'hui plus de 5000 milliers de personnes en 2020<sup>300</sup> alors qu'en 1997, cette religion ne concernait que 0,7% de la population française<sup>301</sup>. Ainsi, la multiplication de fidèles de diverses cultes et religions accentue l'effet de rupture d'égalité entre les salariés de confessions différentes.

L'augmentation des faits religieux dans l'entreprise constitue une seconde évolution du contexte social qui vient remettre en question le principe du repos dominical. Selon une étude récente, 70,1% des interrogés rencontreraient régulièrement ou occasionnellement un fait religieux au travail<sup>302</sup>. La jurisprudence témoigne de cette augmentation par la multiplication des contentieux portant sur la liberté de religion et les obligations contractuelles. De même, aujourd'hui de nombreuses conventions collectives prennent en compte les faits religieux notamment en donnant droit à des congés exceptionnels. A titre d'illustration, la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire accorde ainsi une absence d'un jour ouvré en cas de « *baptême, communion solennelle d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent dans les autres religions.* »<sup>303</sup>. Le repos dominical, principe laïque, conduit à nier cette prise en considération de la religion dans l'entreprise, en imposant le jour de repos hebdomadaire.

Ces développements posent dès lors la question de savoir si le principe du repos dominical devrait laisser la place à une libéralisation totale du travail le dimanche. Ce faisant le salarié et l'employeur aménageraient ensemble les temps de travail, de repos et les jours de congés. Cela permettrait de prendre en compte non seulement les impératifs de l'entreprise mais également ceux de la vie personnelle du salarié et notamment de sa vie religieuse. Le respect de la vie privée du salarié serait assuré.

---

<sup>299</sup>Rapport des français à la religion et aux convictions : chiffres clés, Observatoire de la Laïcité, 2018, passim.

<sup>300</sup>E. MOYOU, Répartition de la population selon la religion en France en 2020, Statista, 2020

<sup>301</sup>Enquête Cevipof, Centre d'information des données socio-politiques et le Centre de recherches administratives, politiques et sociales, 1997.

<sup>302</sup>L.HONORE, Religion au travail : croire au dialogue, Baromètre du fait religieux en entreprise, Etude de l'Institut Montaigne, Novembre 2019.

<sup>303</sup>Article 7.5 de la Convention collective nationale du commerce de détail de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2011, modifié en 2010.



Pour autant, il paraît opportun de s'intéresser à une éventuelle solution qui n'impliquerait pas l'abrogation du principe du repos dominical mais qui permettrait de prendre en compte cette diversité de culte et de religions.

Il est possible de concevoir une législation similaire à l'Israël qui pose le repos hebdomadaire le samedi mais qui prévoit des dérogations pour les fidèles n'étant pas de confession juive. Ainsi, les musulmans peuvent obtenir le vendredi comme jour de repos hebdomadaire tandis que les chrétiens peuvent obtenir le dimanche<sup>304</sup>. Cependant, cette solution pose les questions de savoir quel culte et quelles religions justifient une dérogation ? Ne serait-ce par une rupture d'égalité entre les religions ? Le salarié devrait-il justifier de sa confession ? En outre, si les cultes et religions sont davantage pris en compte, cette situation risquerait de conduire à davantage de complications qu'une réelle solution à la prise en considération de la vie religieuse du salarié dans la désignation de son jour de repos hebdomadaire.

A l'image de l'Algérie, qui pose le vendredi et le samedi comme jour de repos hebdomadaire par principe<sup>305</sup>, il serait possible de désigner deux jours possibles d'attribution du repos hebdomadaire. Cette solution permettrait aux salariés de choisir ou du moins de s'accorder avec son employeur du jour de repos hebdomadaire qui lui conviendrait le mieux. Reste qu'aujourd'hui, la désignation de deux jours de repos hebdomadaire ne permet pas de prendre en considération toutes les religions et cultes existants.

Il paraît à ce jour relativement complexe de trouver une solution qui n'induirait aucune discrimination dans les faits vis-à-vis d'une autre religion et qui impliquerait aucun risque de violation au droit au secret de sa religion. Il semblerait toutefois, que la libéralisation du travail le dimanche serait la solution la moins propice aux difficultés. En effet, cette dernière a l'avantage de laisser le choix du jour de repos hebdomadaire et par conséquent, ne peut être source de rupture d'égalité entre les salariés de différentes confessions.

Toutefois, sans adapter ou abroger le principe du repos dominical ne peut-on pas compter sur l'adaptabilité des religions ? Le professeur de droit, Pierre-Henri Prélôt relevait ainsi que la religion catholique s'était adaptée au contexte social et avait ainsi instauré un office le samedi soir qui se trouvait en concurrence avec l'office du dimanche<sup>306</sup>. Est-il possible d'imaginer qu'à

---

<sup>304</sup>L.DREYFUS, « Le droit du travail en Israël », Israël Info Haïfa, 2010

<sup>305</sup>Décision du Conseil des ministres algérien du 21 juillet 2009, n° 09-244 du 22 juillet 2009 modifiant le décret exécutif n° 97-59 du 9 mars 1997.

<sup>306</sup>P-H. PRELOT, « Les religions et l'égalité en droit français », *Les cahiers de droit*, Volume 40, nombre 4, 1999

l'image de la religion catholique, les religions s'adaptent et instaurent des moments de cultes et d'office le jour de repos hebdomadaire par principe soit le dimanche ? On peut largement douter de cette hypothèse.

La transformation du contexte religieux en France n'est pas le seul phénomène qui vient remettre en cause le principe du repos dominical, l'émergence de nouveaux modes de vie familiaux pourrait avoir le même effet (§2).

## **§2. Le repos dominical, un principe indifférent aux nouveaux modes de vie familiaux**

Le principe du repos dominical a été créé à une époque où ne demeurait qu'une seule conception de la famille. Or, la France est aujourd'hui marquée par une multiplication et une complexification des modes de vie familiaux. L'obtention du repos hebdomadaire le dimanche peut ne plus concorder à cette diversité de modes.

Comme le relevait, en 2007, Jean-Paul Bailly, la conception de famille typique n'a pas évolué pendant des siècles<sup>307</sup>. La famille s'entendait alors comme un couple marié ayant des enfants et cohabitant ensemble. Selon le sociologue Henri Leridon depuis les années 1970, cette conception s'est vu concurrencer par l'émergence d'autres structures familiales. On peut citer la multiplication des parents célibataires, des familles recomposées, des couples divorcés et des couples non- mariés.

Si le dimanche est considéré comme le jour consacré au foyer<sup>308</sup>, il n'est plus certain qu'aujourd'hui, cela soit toujours le cas pour toutes les familles. En effet, dans une structure familiale où la garde d'un enfant est alternée, si les deux parents observent le repos dominical, un seul pourra bénéficier de son dimanche avec son enfant. Il est possible d'imaginer qu'un des parents aurait préféré effectuer son jour de repos hebdomadaire le mercredi, journée généralement chômée par les écoles. Dans ce cas-là, les deux auraient pu bénéficier d'un temps familial avec leur enfant. Un constat similaire peut être fait dans le cadre des familles recomposées où des gardes alternées se chevauchent généralement.

Une rupture d'égalité pourrait ainsi être relevée entre la situation des familles dites typiques et celles relevant des nouveaux modes de vie familiaux. Ces derniers ne peuvent ainsi aménager totalement leurs temps de repos afin qu'ils concordent avec le temps de la garde d'enfant et ce en raison du principe du repos dominical. En effet, les parents notamment divorcés, se retrouvent entre deux obligations juridiques : D'un côté, la convention de divorce qui prévoit les modalités de la garde alternée et ainsi les jours et temps de la garde d'enfant et de l'autre côté le repos dominical qui impose le repos hebdomadaire le dimanche.

---

<sup>307</sup>J-P. BAILLY, *Les Mutations de la société et les activités dominicales*, Conseil Economique et Social, 2007, p.10

<sup>308</sup>J-Y. BOULIN, L. LESNARD, « Travail dominical, usage du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête Emploi du temps. » *Economie et Statistique*, 2016, n°486-487, Travail et Santé, p. 149-182

En appliquant le même raisonnement que pour la vie religieuse, si la jurisprudence reconnaît une différence de traitement entre les modes de vie familiaux, il semblerait que la rupture d'égalité serait justifiée par l'intérêt général entendu comme l'intérêt des salariés. Toutefois, une question similaire se pose également : l'intérêt général peut-il être reconnu alors que dans le cadre de certains modes de vie familiaux, le repos dominical est davantage une contrainte qu'une faveur pour le salarié ? Cela conduit à élargir la question : Peut-on vraiment parler d'un intérêt général du repos dominical quand, à la fois pour des raisons tenant à leur vie religieuse et / ou à leur vie familiale, des salariés trouvent dans le repos dominical une contrainte ?

Cela découle sur une autre problématique à savoir si finalement, le repos dominical qui est pourtant pris « *dans l'intérêt des salariés* »<sup>309</sup> l'est-il encore pour tous ? L'intérêt des salariés s'entend notamment dans l'intérêt de leur vie familiale. Pour exemple, en 2011, une proposition de loi était intervenue dans l'objectif de venir préciser au sein du Code du travail que le repos dominical était donné dans l'intérêt des familles des salariés<sup>310</sup>. En outre, le rapport de la Mairie de Paris sur le travail dominical et nocturne expliquait que le principe du repos dominical « *résulte de la conciliation entre liberté d'entreprise (...) et le 10<sup>ème</sup> alinéa du préambule de la Constitution de 1946* »<sup>311</sup>. Ce dernier disposant du devoir de la Nation à assurer « *à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement* ».

A partir du moment que l'intérêt de la vie familiale justifie le repos dominical, ce dernier doit prendre en considération son évolution. Or, comme expliqué plus tôt, le principe du repos dominical ne peut répondre aux problématiques liées aux nouvelles structures familiales. Par conséquent, si on s'en tient au raisonnement de la Mairie de Paris, le 10<sup>ème</sup> alinéa du préambule de la Constitution de 1946 ne permet plus de justifier une dérogation au principe de la liberté d'entreprendre. Plus généralement, une inadéquation du principe aux structures familiales semble se dessiner alors que le respect de la vie familiale est un des arguments les plus avancés à la conservation du repos dominical.

---

<sup>309</sup> Article L.3132-3 du Code du travail

<sup>310</sup> A. DAVID, Proposition de loi garantissant le droit au repos dominical, Rapport n° 89 (2011-2012) fait au nom de la commission des affaires sociales, 9 novembre 2011, p. 19

<sup>311</sup> B. GAUDILLIERE, J-B. DE FROMENT, *Rapport de la Mairie de Paris sur le travail dominical et nocturne à Paris : Etat des lieux et perspectives*, décembre 2014, p. 17.

Peut-on imaginer que le principe du repos dominical s'assouplisse afin de permettre au salarié d'obtenir un autre jour de repos hebdomadaire pour des raisons ne tenant qu'à lui ? Pourquoi ne pas admettre que les salariés puissent demander à modifier leur jour de repos hebdomadaire lorsque leur vie privée le justifie ? Si ces propositions permettent de prendre en considération la vie privée du salarié, elles restent largement difficiles à concevoir notamment en raison de la prise en considération d'autres pôles d'intérêt tels que l'équilibre de la concurrence.

Ainsi, la vie privée du salarié et notamment son respect devient un obstacle au principe du repos dominical tout comme l'essor de la liberté contractuelle qui vient poser la question de la cohérence juridique du principe (*Section 2*).

## ***Section 2 : Une remise en question du principe par l'essor de la liberté contractuelle***

Le principe du repos dominical s'inscrit dans un cadre juridique qui va à l'encontre de la liberté contractuelle. En d'autres termes, l'attribution du jour de repos hebdomadaire est d'ordre public. Or, aujourd'hui, on assiste à un essor de la liberté contractuelle au sein du droit du travail, ce qui conduit à s'interroger sur la conservation du principe. Cet essor concerne à la fois la relation contractuelle entre le salarié personne individuelle et son employeur (§2) mais également entre ce dernier et les partenaires sociaux (§1).

### **§1. Un encadrement conventionnel en voie d'expansion**

L'essor du dialogue social a conduit à un encadrement conventionnel qui se veut davantage individuel. En effet, l'accord de branche et d'entreprise pose des règles dans un secteur défini. Par conséquent, cela ne concerne pas la totalité des salariés mais ceux du champ d'application déterminé par les signataires.

Si l'on pouvait penser au premier abord que le repos dominical n'est que faiblement touché par cette tendance à l'encadrement conventionnel ; en réalité, il est largement concerné en raison de ses dérogations. Le travail dominical, qui constitue l'exception au principe, s'organise amplement sur le fondement d'accords collectifs et conventions collectives. En effet, les dérogations conventionnelles au repos dominical comme leurs noms l'indiquent, reposent sur un accord collectif<sup>312</sup>. En outre, plus généralement, les dérogations au repos dominical notamment celles sur fondement géographique, s'organisent par des accords ou convention collective<sup>313</sup>.

Le recours au dialogue social plutôt qu'à la loi, a conduit à des différenciations d'obligations entre les entreprises y compris du même secteur. Pour exemple, les contreparties au travail dominical bien que parfois encadrées par la loi<sup>314</sup>, se retrouvent variées selon les entreprises. Ainsi, l'accord d'entreprise Fnac prévoit une majoration de 200% pour les douze dimanches qui engendraient le chiffre d'affaires le plus élevé<sup>315</sup>. A contrario, l'accord d'entreprise

---

<sup>312</sup>Articles L.3132-14 et L.3132-16 du Code du travail

<sup>313</sup>Article L.3132-25-3 du Code du travail

<sup>314</sup>Pour exemple, la loi pose à minima l'obligation du double de la rémunération normalement due pour un temps similaire concernant les dérogations sur fondement géographique (Cf. Article L.3132-25-3 du Code du travail)

<sup>315</sup>Article 4.2 de l'Accord collectif relatif au repos dominical et au travail en soirée de la société FNAC S.A, 26 janvier 2017

Boulangier prévoit une majoration de 110% pour les heures travaillées le dimanche<sup>316</sup>. Les contreparties salariales ne sont pas les seules concernées par des différenciations. Pour exemple, ce même accord collectif de l'entreprise Boulangier prévoit simplement comme mesure de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'organisation du volontariat<sup>317</sup>. Tandis que l'accord collectif de l'entreprise Fnac pose des contreparties pour compenser la charge induite par la garde d'enfant<sup>318</sup>. Les différenciations de contrepartie entre ces deux accords collectifs constituent un bon exemple de la tendance à l'encadrement conventionnel individuel dans le cadre du travail dominical.

En outre, la modification de la hiérarchie entre les accords et conventions collectives accentue cet encadrement individuel des entreprises voire des établissements. L'une des ordonnances Macron<sup>319</sup> vient poser la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche à l'exception de domaines listés où l'accord de branche prévaut ou peut prévaloir si les partenaires sociaux le souhaitent<sup>320</sup>. Ainsi, les accords collectifs et conventions collectives traitant du travail dominical, sont soumis aujourd'hui à la règle de la primauté de l'accord d'entreprise. En effet, le législateur a fait le choix d'exclure le travail du dimanche des domaines appartenant à la branche. Cette modification conséquente implique que les entreprises sont ainsi libres de négocier en deçà des stipulations posées par l'accord de branche.

Les négociateurs bénéficient donc davantage de liberté contractuelle, ce qui rend l'uniformisation de l'encadrement du travail dominical dans un secteur, relativement plus difficile. En effet, alors que l'accord de branche venait imposer un certain socle commun, ce dernier ne primant plus sur l'accord d'entreprise conduit à ce qu'ils puissent prévoir des obligations différentes des uns des autres. Pour exemple, l'accord de branche du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical concernant les maisons à succursales de vente au détail d'habillement prévoit une compensation financière aux frais de garde et autres charges induites par le travail dominical<sup>321</sup>. Si les entreprises du secteur devaient, avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, respecter cette obligation conventionnelle, à ce jour ce n'est plus le cas. Les prochaines négociations d'accord d'entreprise sur le travail dominical pourraient ainsi

---

<sup>316</sup>Article 3.2 de l'Accord d'entreprise relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée, mai 2016

<sup>317</sup>Ibid. Article 3.3

<sup>318</sup>Accord collectif relatif au repos dominical et au travail en soirée de la société FNAC S.A. op. cit. Article 5

<sup>319</sup>Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

<sup>320</sup>Article L.2253-1, -2 et -3 du Code du travail

<sup>321</sup>Article 1.4.2 de l'Accord branche du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical concernant les maisons à succursales de vente au détail d'habillement

préférer une augmentation de la majoration de la rémunération à une prise en charge des frais induit par le travail dominical. A l'avenir, les obligations conventionnelles devraient être très diverses dans les faits et ce malgré le fait que la loi pose parfois des minimas légaux<sup>322</sup>. Il est difficile de concevoir que la loi puisse uniformiser les situations alors que les accords actuels démontrent déjà une diversité de l'application de ce socle. Pour exemple, la loi oblige les accords collectifs à prévoir des mesures de conciliation de vie professionnelle et vie personnelle<sup>323</sup>. Or, certains accords collectifs prévoient simplement les modalités de réversibilité du volontariat au travail dominical<sup>324</sup> alors que d'autres posent des contreparties financières aux charges induites par le travail dominical<sup>325</sup>.

Toutes ces transformations juridiques mènent à un encadrement conventionnel par entreprise. Cette individualité, qui se caractérise par un regain de liberté contractuelle au sein de l'entreprise, semble aller à l'encontre du principe du repos dominical. En effet, ce principe repose sur une volonté d'harmonisation, puisque c'est la désignation d'un jour commun d'attribution du repos hebdomadaire. La contradiction semble ainsi se retrouver entre l'exception au principe qui se caractérise par une liberté contractuelle et l'uniformisation qu'implique le principe du repos dominical. En d'autres termes, on reconnaît la possibilité d'imposer des obligations notamment de contrepartie très diverses concernant le travail dominical mais on impose strictement le jour de repos hebdomadaire au niveau national et interprofessionnel.

Certes, pour gagner en harmonisation, il serait possible d'inclure le travail dominical dans l'article L.2253-1 qui pose la primauté de l'accord de branche ou dans l'article suivant qui permet à la branche si elle le souhaite de prévoir sa prévalence sur l'accord d'entreprise. Toutefois, une question se pose alors, celle de savoir si ce ne serait pas nier la tendance juridique qui veut que le dialogue social soit aujourd'hui davantage présent dans l'entreprise. En effet, le droit du travail se retrouve au sein d'une transformation juridique où partenaires sociaux et employeurs sont largement décisionnaires des obligations qui vont incomber à l'entreprise.

Finalement, l'essor du dialogue social ne va-t-il pas dans le sens d'une libéralisation du jour d'attribution du repos hebdomadaire ? Si l'on reconnaît une certaine liberté contractuelle aux

---

<sup>322</sup>Article L. 3132-24-3 du Code du travail

<sup>323</sup>Ibid.

<sup>324</sup>Accord d'entreprise relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée loc.cit.

<sup>325</sup>Accord collectif relatif au repos dominical et au travail en soirée de la société FNAC S.A. loc.cit.



partenaires sociaux et aux employeurs pour organiser le travail dominical, pourquoi ne pas leur offrir la possibilité d'organiser l'attribution et les conditions de l'attribution du repos hebdomadaire ? En effet, alors que le principe du repos dominical est largement débattu dans les débats publics, il ne paraît pas inintéressant de laisser les partenaires sociaux et employeurs intervenir dans l'attribution du repos hebdomadaire. Le jour d'attribution du repos hebdomadaire pourrait constituer un levier de négociation important autant pour les partenaires sociaux que pour l'employeur. Pourquoi ne pas imaginer un système où le repos hebdomadaire est attribué le dimanche sauf à ce qu'un accord collectif prévoit d'autres modalités ?

L'essor de la liberté contractuelle dans le droit du travail ne concerne pas uniquement partenaires sociaux et employeurs. La relation contractuelle entre salarié et employeurs est également impactée (§2).

## §2. La prise en considération croissante du consentement du salarié

Si, depuis longtemps, on se montrait très méfiant envers le consentement que pouvait donner le salarié en raison du lien de subordination, aujourd'hui le droit du travail fait largement appel au consentement.

En effet, le législateur a reconnu au salarié la faculté de consentir à la rupture du contrat de travail, à travers l'essor des ruptures dites amiables. La rupture conventionnelle homologuée constitue un bon exemple. Elle permet au salarié et à l'employeur de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord. Ce mode de rupture se caractérise par la reconnaissance de la faculté de consentir du salarié. De plus, elle implique une large liberté contractuelle, puisque l'indemnité de rupture se négocie<sup>326</sup>.

En outre, les modes amiables de règlements des conflits, forment un autre exemple de l'essor du consentement du salarié. En effet, alors qu'auparavant, on se méfiait de ces modes de règlements des conflits, en raison notamment du lien de subordination du salarié ; ces derniers sont aujourd'hui largement admis en matière sociale. Le législateur a reconnu la faculté du salarié à consentir à la mise en œuvre de ces modes ainsi qu'à la conclusion d'accords qui pourraient en ressortir. Tout comme la rupture conventionnelle homologuée, les modes amiables de règlements des conflits se caractérisent par une large liberté contractuelle. Ils peuvent conclure à des solutions originales, qui constitue d'ailleurs un des avantages avancés par les praticiens des règlements des conflits.

Ainsi, le législateur a choisi d'admettre la faculté du salarié à conclure à la rupture de son contrat de travail tout comme sa faculté de faire appel aux modes amiables des règlements des conflits. Cela rend un peu étrange le fait qu'il ne reconnait pas au salarié la possibilité de négocier l'attribution de son jour de repos hebdomadaire. En effet, on accorde la faculté de consentir pour une rupture du contrat de travail, qui implique la fin des relations contractuelles. Cependant, on refuse de concéder au salarié la faculté de négocier son jour de repos hebdomadaire. Pourtant la situation du salarié se caractérise dans les deux cas par le lien de subordination. On pourrait certainement arguer que la reconnaissance du consentement à la rupture, se doit au fait que les relations contractuelles cessent. Or, le consentement au choix du jour de repos hebdomadaire implique que la relation perdure. Toutefois, peut-on vraiment considérer que la situation est différente ? L'employeur pourrait aussi bien pousser à la rupture

---

<sup>326</sup>Toutefois, l'indemnité conventionnelle ne pourra pas cependant être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

qu'à la désignation de tel jour de repos hebdomadaire. L'argument semble ainsi relativement faible, d'autant plus, que la rupture paraît avoir un impact plus important sur la relation de travail que l'attribution du jour de repos hebdomadaire.

En outre, pourquoi ne pas considérer que le salarié puisse négocier son jour d'attribution de repos hebdomadaire puisque dans un certain nombre de dérogations au repos dominical, ce dernier doit déjà consentir à travailler le dimanche ? En effet, notamment dans le cadre des dérogations sur fondement géographique, les salariés travaillant le dimanche doivent être volontaires<sup>327</sup>. Ainsi, les employeurs recueillent le consentement des salariés. De même, dans le cadre des contrats de travail pour intégrer une équipe de suppléance, le travail le dimanche est induit dans le contrat. Le salarié consent ainsi à travailler le dimanche. Le recours au consentement n'est donc pas étranger à l'organisation des jours de travail et de congés.

De plus, il semble assez incohérent de considérer que le salarié a la possibilité de négocier son salaire mais n'aurait pas la capacité de négocier le jour d'attribution du repos hebdomadaire.

En réalité, il apparaît que la seule grande résistance à la négociation du jour d'attribution du repos hebdomadaire se situe dans la justification du repos dominical : à savoir qu'il est donné « *dans l'intérêt des salariés* »<sup>328</sup>. Néanmoins, comme expliqué plutôt, les salariés ou du moins certains pourraient préférer un autre jour d'attribution du repos hebdomadaire qui leur conviendrait davantage. Le repos dominical en posant un principe général ne peut aujourd'hui garantir l'intérêt de tout salarié. Or, la liberté contractuelle à l'avantage de permettre aux salariés et aux employeurs de constituer un contrat répondant aux intérêts des deux parties.

Il est possible d'imaginer une législation qui permettrait la modification du jour d'attribution du repos hebdomadaire. En conservant, le repos dominical comme principe, pourquoi ne pas permettre aux salariés et à l'employeur d'y déroger d'un commun accord. La désignation d'un nouveau jour d'attribution de repos hebdomadaire relèverait alors de la négociation contractuelle. Afin de ne pas nier le lien de subordination du salarié, il serait nécessaire de garantir le consentement. Si les règles civilistes peuvent offrir une certaine garantie grâce à la théorie des vices du consentements et l'obligation précontractuelle ; il serait peut-être intéressant de s'inspirer de la procédure de la rupture conventionnelle homologuée. A l'instar de ce mode de rupture, instaurer un délai de réflexion de 14 jours, pourrait permettre de

---

<sup>327</sup> Article L.3132-25-4 du Code du travail

<sup>328</sup> Article L.3132-3 du Code du travail

s'assurer que le consentement donné était bien libre et éclairé.

## CONCLUSION

### **Chapitre 2 : Les droits et libertés individuels, source d'affaiblissement du principe**

Comme cela a été étudié tout au long du chapitre, le repos dominical se caractérise aujourd'hui par l'émergence d'une inadéquation avec les droits et libertés individuels. En effet, comme il l'a été démontré, le contexte social et juridique a évolué de telle sorte que l'individualité est privilégiée à l'uniformisation. Or, le principe du repos dominical implique par définition, une dimension collective harmonisée.

Toutefois, le principe du repos dominical semble pouvoir s'adapter ou du moins pouvoir être appréhendé différemment, de manière à ce qu'il concorde davantage avec ce nouveau contexte social et économique.

Il serait alors possible d'envisager de conserver le principe du repos dominical, mais de prévoir sa dérogation lorsque cette dernière a été envisagée par accord collectif et à la condition que le salarié y consente individuellement. Non seulement, cela permettrait l'intervention des partenaires sociaux mais cela a également l'avantage de donner au salarié, la possibilité d'adapter dans une certaine mesure, ses temps professionnels à sa vie privée.

Reste que l'inadéquation du repos dominical au contexte social et économique, ne repose pas uniquement sur l'essor des droits et libertés individuels. En effet, comme vu plus tôt, les nouvelles conceptions de temps se montrent également problématiques face au repos dominical.

## **CONCLUSION – PARTIE II : Le repos dominical, un principe à revisiter face aux transformations de la société française**

Au vu des développements, il paraît indéniable que le principe du repos dominical se retrouve en confrontation avec un certain nombre de transformations juridiques et sociales de la société françaises. En effet, la dissolution du temps de travail, l'émergence de nouveaux temps de consommation tout comme le respect de la vie privée et l'essor de la liberté contractuelle se relèvent être des obstacles à la pérennité du principe du repos dominical.

Néanmoins, comme explicité plus tôt, il est possible d'envisager des adaptations du repos dominical, en fonction de la difficulté induite par sa confrontation avec une évolution. Si chaque confrontation peut découler sur des adaptations, qui seraient propres à l'évolution concernée, il est nécessaire de repenser le repos dominical à l'aune de toutes les transformations de la société française. En effet, adapter le repos dominical à une seule évolution paraît être incohérent au vu du fait qu'elles sont intimement liées. Elles impliquent l'émergence d'une individualité. Que ce soit les nouvelles conceptions des temps ou l'émergence de droits et libertés individuels, toutes prennent davantage en considération l'individualité des salariés mais également des entreprises et du commerce.

Ainsi, il apparaît que le principe du repos dominical, doit être revisité afin de considérer l'émergence de l'individualité dans la société française.

La piste de solutions consistant à accorder la dérogation au repos dominical lorsqu'un accord collectif le prévoit et que le salarié y consent, semble être la plus adéquate. En effet, le principe serait conservé mais la dérogation permettrait de prendre en compte les transformations juridiques, économiques et sociales dans leur globalité. Les commerces pourraient ainsi ouvrir le dimanche en concurrence avec le commerce électronique. Le salarié serait davantage autonome dans la détermination des temps de travail et aurait la capacité d'organiser son temps de travail autour de sa vie privée. Enfin, les partenaires sociaux bénéficieraient d'une liberté contractuelle conséquente quant à l'organisation et aux garanties de la dérogation.

## **CONCLUSION GENERALE**

Le principe du repos dominical se caractérise par une pérennité exceptionnelle. Il a su s'adapter aux époques et se retrouve, de ce fait, des siècles plus tard, dans le Code du travail. Toutefois, les évolutions juridiques et les transformations de la société française conduisent de nouveau à réfléchir sur l'immutabilité de ce principe dans notre ordre juridique. Ainsi, notre étude avait pour ambition de répondre à la question de savoir si le principe du repos dominical était un principe dépassé, qui avait vocation à disparaître.

Le raisonnement dans un premier temps, portait sur l'assise du repos dominical dans le droit applicable en France. Ces développements ont conduit à conclure à la relativité du principe du repos dominical.

En effet, le droit international ne dispose pas d'un tel principe, il ne constitue qu'une assise indirecte au repos dominical. Ce dernier est un moyen pour atteindre les exigences posées dans l'ordre juridique international, à savoir le repos hebdomadaire et le principe de simultanéité entre le repos hebdomadaire et le jour traditionnel de repos. Nous en avons ainsi conclu que le droit international, permettait une large adaptation du repos dominical voire son abrogation.

Le droit français est plus complexe à appréhender dans le sens où, si le repos dominical trouve une assise directe en tant que principe, il se caractérise par une ambiguïté. En effet, le principe s'amointrit et s'affermirait à intervalles réguliers. Toutefois, ces évolutions juridiques régulières ont conduit à conclure que si le législateur et le juge semblent attachés au repos dominical, il n'en reste pas moins qu'ils se montrent disposés à adapter largement le principe.

Ce constat fait, il ne restait alors plus qu'à déterminer si le repos dominical constituait un principe dépassé. Ainsi, le second temps de notre raisonnement nous a permis de relever que plusieurs transformations de la société française allaient à l'encontre du repos dominical.

Une fois les confrontations identifiées, à savoir les nouvelles conceptions de temps et l'essor des droits et libertés individuels, il paraissait primordial de réfléchir à la conciliation de ces transformations avec le principe du repos dominical.

En effet, le fait que le repos dominical puisse s'adapter en prenant en compte ces évolutions, permet d'écarter sa désuétude. Aussi, nous avons tenté d'ébaucher des pistes de solutions, qui n'impliqueraient pas l'abrogation du repos dominical. Toutefois, la difficulté reste celle d'instaurer un principe rénové à l'aune de toutes les évolutions. Nous avons conclu à l'existence

d'un certain nombre de moyens qui permettrait d'atténuer la confrontation entre repos dominical et les transformations de la société française. Si bien évidemment, il ne s'agit là que d'idées éparses, qui demandent davantage de maturation, elles relèvent que le principe du repos dominical possède encore la capacité de s'adapter de nouveau à la société française

Toutefois, si le repos dominical semble pouvoir s'adapter, il est nécessaire que le législateur s'y intéresse et intervienne, sans quoi le principe restera inadéquat aux transformations de la société française. Le maintien d'une telle situation pourrait conduire à conclure à sa désuétude voire à son abrogation.



# BIBLIOGRAPHIE

## §1 : Ouvrages généraux

### A. Traités, mémento et fiches pratiques

*Memento Pratique Social*, Francis Lefebvre, 2019, Section 3 : Repos hebdomadaire, paragraphes 30860 à 31020.

*Formulaire ProActa Santé sécurité au travail*, Lamyline, 2019, Partie II, Rythme et cadences au travail, Période de repos, paragraphes 232-4 à 232-7.

*Lamy Social*, Lamyline, 2019, Partie I : « Ouvrage de base », Titre I : Droit du travail, Division 13 temps de travail, repos et congés payés, Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail, Section 4 : Organisation spécifiques du travail, 3618- Equipe de suppléance ou fin de semaine.

*Lamy droit économique*, Lamyline, 2019, Partie IV : Droit de la distribution, Titre II : Réglementation spéciales des magasins physiques et en ligne, Chapitre 2 : Les règles d'ouverture des magasins physiques, Section 1 : La règle sociale du repos hebdomadaire dominical, paragraphe 3850 à 3854

DUPAYS Alain dir. *Lamy Temps de Travail*, Lamy-Liaisons sociales, 2019, Partie 3 : « Optimiser, organiser et gérer », Thème 330 – Travail en équipes et Partie I : « Connaître les règles de base », Thème 130– Repos hebdomadaire.

MOREL Franc, *Les guides RF : Durée et aménagement du temps de travail*, Groupe revue fiduciaire, 2017, 8<sup>ème</sup> édition, Temps de repos obligatoires, pages 255 à 311.

*Fiche pays – France : « La France et la Charte sociale européenne »*, Service de la charte sociale européenne et direction générale Droits de l'Homme et Etat de droit, janvier 2015.

*Fiche sur « Les périmètres d'usage de consommation exceptionnel »*, Direction générale du travail, 1<sup>er</sup> janvier 2019, En ligne, Disponible sur <https://travail-emploi.fr>

*Fiche pratique sur « Le travail continu »*, Légisocial, 10 décembre 2018, En ligne, Disponible sur <https://www.legisocial.fr>

### B. Manuels

AUZERO Gilles, BAUGARD Dirk, DOCKES Emmanuel, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 2020, Repos hebdomadaire paragraphes 1085 à 1092.

LYON-CAEN Antoine dir, VACHET Gérard, *Répertoire du droit du travail*, Dalloz, Rubrique Repos hebdomadaire, 2020,

LYON-CAEN Antoine dir, CERF-HOLLENDER Agnès, *Répertoire du droit du travail*, Dalloz, Rubrique Droit pénal du travail, 2018, C-Incriminations posées par la troisième partie du Code du travail.

WOLMARK Cyril, PESKINE Elsa, *Droit du travail*, Hypercours Dalloz, 2021, Le travail dominical, pages 325 à 326.

## C.Ouvrages

BABEAU Olivier, *80 questions sur .... Le travail le dimanche*, Editions ESKA, 2013.

BECK Robert, *L'histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Les éditions les ateliers, Collection patrimoine, 1997.

BENNANI Abdelmourhit, *La prise en compte du fait religieux par les organisations : vers l'émergence de nouvelles pratiques managériale*, Editions Publibook, Sciences humaines et sociales, 2015, pages 197 à 201.

BILLETTE DE VILLEMEUR Mathieu, *Le télétravail : Comment gagner sa vie en restant chez soi*, Vuibert, 2010.

BOUFFARTIGUE Paul avec la collaboration de BOUTEILLER Jacques, *Temps de travail et temps de vie : Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Presses Universitaires de France, Collection le travail humain, Chapitre 4 : L'érosion de la norme Fordienne, pages 75 à 116.

BOULIN Jean-Yves, LESNARD Laurent, *Les batailles du dimanche : L'extension du travail dominical et ses conséquences sociales*, Collection le lien social, Edition PUF, 2017.

BOUTON Jacqueline « La problématique du secret en droit du travail », *Secret, Religion, Normes étatiques*, FLAUSS-DIEM Jacqueline, Presses universitaire de Strasbourg, 2005 Chapitre 1, pages 13 à 48.

BOUVARD Patrick, STORHAYE Patric, *Le travail à distance : Télétravail et nomadisme : Leviers de transformations des entreprises*, Fonction de l'entreprise, Ressources humaines, DUNOD, 2013

DE BENALCAZAR Isabelle, *Droit du travail et de nouvelles technologies, collecte des données, internet, Cybersurveillance, Télétravail*, Montchrestien Gualino éditeur, 2003, Sous Chapitre 1, Les nouvelles technologies de l'information et de la communication et la modernisation de l'organisation de travail, pages 53 à 74.

DESMETTE Philippe, MARTIN Phillipe, *Orare aut Laborare ? Fêtes de précepte et jours chômés du moyen âge au début du XIXè siecle*, Presses universitaires du Septentrion, 2017, Première partie : le temps de la fixation des normes.

DURAND Claude, PICHON Alain, *Temps de travail et Temps libre*, Collection ouverture sociologique, DeBoeck Université, 2001.

MAITTE Corinne, TERRIER Didier dir. *Le temps du travail, norme, pratiques, évolutions (XIV-XIXè siècle)*, Collection pour une histoire du travail, Presses Universitaires de Rennes, 2014.

MARTINEZ Esteban, *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*, sociologie et anthropologie, éditions de l'université de Bruxelles, 2010.

NACHET Louis Isidore, *De la liberté religieuse en France : ou Essai sur la législation relative à l'exercice de cette liberté*, Chez landois et bigot librairies, 1830, Chapitre 7 : des dimanches et des fêtes, pages 82 à 93.

PERRON Daniel, *Histoire du repos dominical un jour pour faire société*, Historique : série travaux, L'Harmattan, 2010.

## §2. Encyclopédies et juristes

CORNU Gérard, « Principe », *Vocabulaire juridique*, PUF, 12<sup>ème</sup> éditions, janvier 2018, pages 800.

DAREMBEG, SALIO, « Sacrilegium », *le dictionnaire des antiquités grecques*, version de 1919, pages 980 à 986.

DAUXERRE Lydie, « Synthèse : Conditions de travail : repos et congés », *Juristes Travail Traité*, 2019, Paragraphe 3 : repos dominical.

JOURDAN Fleur, CHENU Damien, « Repos hebdomadaire », *Juristes Travail Traité*, 2019, Fasc. 22-10, III repos dominical.

## §3. Ouvrages spéciaux

BARRAU Patrick, *La naissance mouvementée du droit au repos hebdomadaire*, Extrait du cahier du chatefp n°5, mai 2001.

*Bulletin de l'inspection du travail et de l'hygiène industrielle*, Direction du travail – 2<sup>ème</sup> bureau, Numéro 1 et 2 de l'année 1907.

*Compte Rendu du congrès international du repos hebdomadaire : du point de vue hygiénique et social*, Fédération Internationale pour observation du Dimanche, Compte rendu in extenso, Librairie Guillaumin & C, 1890.

*Guide pratique à l'usage des Maires : Dérogations à la règle du repos dominical des salariés*, Préfecture de la Seine-Maritime, 2010, 3<sup>ème</sup> Edition.

*Guide pratique des référés de l'inspection du travail, une procédure civile*, Direction Générale du travail, 2011, pages 5 à 7.

## §4. Actes de colloque, thèses et mémoires

BARBA Catherine, *2020 : La fin du e-commerce...ou l'avènement du commerce connecté*, avec le soutien du ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie et FEVAD, 2011.

BOSSU Bernard, sous la direction de TEYSSIE Bernard, *Le temps en droit du travail*, Editions Panthéon-Assas, 2017, Chapitre 1 : l'acte collectif, section II L'accord, paragraphe 2 l'objet : Aspect qualitatifs, pages 69 à 71.

MORVAN Patrick, sous la direction de SOUARIOUX Jean-Louis, *Le principe de droit privé*, LGDJ, Université Panthéon-Assas, 1999, pages 700 à 760.

POZDNYAKOVA Anna, sous la direction d'ASQUINAZI-BAILLEUX Dominique, *L'évolution du droit en matière du travail dominical en France*, Collège Universitaire Français de Moscou, Année 2013/2014.

## §5. Rapport et études

### A. Rapports

BAILLY Jean-Paul, *Rapport sur la question des exceptions dominicales : Vers une société qui s'adapte en gardant ses valeurs*, décembre 2013.

BAILLY Jean-Paul, *Les Mutations de la société et les activités dominicales*, Conseil Economique et Social, 2007.

BENEDETTO-MEYER Marie, KLEIN Tristan, « Le rôle des TIC dans les reconfigurations des espaces et temporalités : le brouillage des frontières entre travail et hors travail », *L'impact des TIC sur les conditions de travail*, Travail et emploi, Direction général du travail et Centre d'analyse stratégique, rapport et documents n°49, *La documentation française*, 2012, pages 173 à 206.

CONSEIL DE L'EUROPE, *Conclusions 2018 sur la charte sociale européenne*, du 24 janvier 2019 sur la période du 1 janvier 2013 au 31 décembre 2016, Plublisching éditions, article 2.

CONSEIL DE L'EUROPE, *Conclusion 2010*, Comités européens des droits sociaux, chartes sociale européenne (révisée), Tome 1, Plublisching éditions, 2011, pages 183 à 184.

CONSEIL DE L'EUROPE, *Rapport relatif aux conclusions 2014 de la charte sociale européenne* (révisée), Comité gouvernemental et Conseil de l'Europe, 2015, pages 15 à 17.

COSTE Guy, *Rapport de la chambre de commerce et de l'industrie de Paris sur l'ouverture dominicale des commerces -Propositions de la CCIP*, 7 décembre 2006.

DAVID Annie, *Proposition de loi garantissant le droit au repos dominical*, Rapport n° 89 (2011-2012), Commission des affaires sociales, 9 novembre 2011.

DEBRE Isabelle, *Rapport Sénat n° 561 fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée Nationale*, 16 juillet 2009.

FASQUELLE Daniel, HUPEE Phillipe, KHATTABI Fadila, LURTON Guy, Boyer Pascale, BRICOUT Guy, UNTERMAIER Cécile, QUESTEL Bruno, *Rapport d'information n° 1454 sur l'évaluation de la loi n°2015-990 du 6 aout 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron »*, 29 novembre 2018, Cinquième partie, pages 61 à 69.

GAUDILLIERE Bernard, DE FROMENT Jean-Baptiste, *Rapport de la Mairie de Paris sur le travail dominical et nocturne à Paris : Etat des lieux et perspectives*, décembre 2014.

MALLIE Richard, BAROIN François, LE FUR Marc, *Rapport n°1782 de l'Assemblée Nationale fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi par M. Richard MAILLIE*, 2009.

MEHAIGNERE Pierre, MALLIE Richard, ECKERT Christian, DEBRE Isabelle, LE TEXIER Raymonde, DAVID Annie, *Rapport Sénat n°92 au nom du comité parlementaire chargé de veiller au respect du principe du repos dominical posé à l'article L.3132-3 du code du travail*, 2011.

OIT, *Rapport du directeur général : Huitième rapport complémentaire : rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention (no 106) sur le repos hebdomadaire*, Bureau international du travail, Conseil d'administration, 326e session, Genève, 10-24 mars 2016.

## B. Études

DARES, « *Quels sont les salariés concernés par le télétravail ?* », novembre 2019, n°05, En ligne, Disponible sur <https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr>

DEVIN Alexandra, LE CAM Claire, RIGOLOT Elise, BEAUVY Elsa, E. PRADERE, NEY Thomas, *Le travail du dimanche - Etude d'une pratique controversée*, Etude dans l'Entreprise & société, Grenoble INP-Génie industriel, 2014.

FEVAD, « *Bilan du e-commerce en France 2019* », février 2020, En ligne, Disponible sur <https://www.Fevad.com>

FEVAD, « *Infographie, Nombre de cyberacheteur : la barre des 40 millions est franchie* », janvier 2020, En ligne, Disponible sur <https://www.fevad.com>

FEVAD, « *Les chiffres clés : cartographie du e-commerce en 2019* », juin 2019, En ligne, Disponible sur <https://www.fevad.com>

FRANCE STRATEGIE, « *Commission d'étude des effets de la loi pour la croissance et l'activité* », 2015, En ligne, Disponible sur <https://www.strategie.gouv.fr>

INSEE, « *Emploi et revenus des indépendants* », Collections Insee Références, Editions 2020, travailleurs indépendants en Europe, En ligne, Disponible sur <https://www.insee.fr/>

INSEE, « *Les entreprises en France* », Edition 2019, PME et MIC en France, page 110, En ligne, Disponible sur <https://www.insee.fr>

« *Chiffre d'affaires annuel du e-commerce en France de 2005 à 2018* », Statista, En ligne, disponible sur <https://www.fr.statista.com>

« *Le travail dominical en Europe, Emploi & questions sociales* », Toute l'Europe, 2013, En ligne, Disponible sur <https://www.touteurope.eu>

« *Travailler le dimanche : qu'en pensent ceux qui travaillent le dimanche ? et Sondage, analyse, synthèse : éléments pour le débat* », Fondation pour l'innovation politique, janvier 2009, En ligne, Disponible sur <https://www.fondapol.org>

« *Les TPE-PME à l'heure du e-commerce* », Harris interactive, en 2017 auprès de 1517 dirigeants de TPE-PME, En ligne, Disponible sur <https://harris-interactive.fr>

## §6. Documents spécifiques

### A. Conventions collectives, accords et avenants

Accord collectif relatif au repos dominical et au travail en soirée de la société Fnac S.A, 26 janvier 2017, En ligne, Disponible sur <http://www.wk-rh.fr>

Accord d'entreprise relatif au cadre national sur les modalités de sécurisation des conditions de travail et de rémunération dans le cas d'ouverture de magasins le dimanche matin de la société Carrefour Hypermarchés, novembre 2017, En ligne, Disponible sur <https://www.maitredata.com>

Accord d'entreprise Chemflor relatif au travail en service continu, février 2018, En ligne, Disponible sur <https://www.maitredata.com>

Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical attaché à la convention collective nationale maison à succursales de vente au détail d'habillement, En ligne, Disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr>

Accord d'entreprise Panzani relatif à l'organisation des équipes de suppléances, En ligne, Disponible sur <https://www.maitredata.com>

Accord de substitution sur le travail dominical de la société Celio France SAS du 21 mars 2019, En ligne, Disponible sur <https://www.maitredata.com>

Accord relatif à l'adaptation des dérogations au principe du repos dominical et au travail en soirée de la société Boulanger du 29 mars 2016, En ligne, Disponible sur <http://cfdt.boulanger.free.fr/>

Accord sur la limitation des ouvertures des commerces de Haute-Garonne les dimanches et jours fériés pour 2019, 18 juin 2018, En ligne, Disponible sur <https://www.portetgaronne.fr>

Accord local d'établissement relatif à la dérogation au repos dominical et aux contreparties du dimanche travaillé de l'Etablissement Logsite France SAS du 7 mars 2019, En ligne, Disponible sur

Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991 attaché à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par un avenant du 17 juin 2004, Article 14, En ligne, Disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr>

Avenant du 18 octobre 1989 relatifs aux dispositions particulières au calbados attaché à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par un avenant du 17 juin 2004, Article 7, En ligne, Disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr>

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, Article 5.12. À 5.13 (en vigueur mais non étendu), En ligne, Disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr>

Accord local d'établissement relatif à la dérogation au repos dominical et aux contreparties du dimanche travaillé de l'Etablissement Logsite France SAS du 7 mars 2019, En ligne, Disponible sur <https://www.maitredata.com>

## **B. Arrêtés**

Arrêté portant dérogation à la règle du repos du repos dominical le dimanche du 16 juin 2019 du 13 juin 2019 de la Ville de Toulouse, Recueil des actes administratifs spéciale n° 31-2019-168, 14 juin 2019, page 21.

Arrêté portant création et délimitation de la zone commerciale de Vélizy-Villacoublay, Recueil des actes administratifs spécial n°IDF-043-2016-09, page 45.

Arrêté portant dérogation du repos dominical des salariés pour l'année 2020 du 20 août 2019 de la commune de La Ravoire, En ligne, Disponible sur <http://www.laravoire.fr>

Arrêté portant dérogations exceptionnelles à la fermeture dominicale des commerces pour l'année 2020 du 27 novembre 2019 de la Ville de Lyon, En ligne, Disponible sur <http://www.lyon.fr>

Préfecture de la Sarthe, « Dérogations à la règle du repos dominical », Arrêtes préfectoraux de fermeture sur la base d'un accord professionnel, mai 2013, En ligne, Disponible sur <http://www.sarthe.gouv.fr/>

### **C. Demandes directes, questions écrites et commentaires des juridictions**

Commentaire de la décision constitutionnelle n°2009-588 DC du 6 août 2009, Les cahiers du Conseil constitutionnel, Cahier n°27, En ligne, Disponible sur <https://www.conseil-constitutionnel.fr/>

Communiqué de presse n°53/1996, Division de la Presse et de l'Information, 12 novembre 1996, Arrêt de la Cour dans l'affaire C-84/94, Royaume-Uni c/Conseil, En ligne, Disponible sur <https://curia.europa.eu/>

Demande directe (CEACR) – Adoptée 2019, publiée 109<sup>ème</sup> session CIT (2020) sur la convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) - Suivi des conclusions du comité tripartite, En ligne, Disponible sur <https://www.ilo.org/>

Demande directe (CEACR) – adoptée 2013, publiée 103<sup>ème</sup> session CIT (2014) sur la convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), France, En ligne, Disponible sur <https://www.ilo.org/>

Demande directe (CEACR) – adoptée 2009, publiée 99<sup>ème</sup> session CIT (2010) sur la convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), Chine, En ligne, Disponible sur <https://www.ilo.org/>

Demande directe (CEACR) – adoptée 1993, publiée 80<sup>ème</sup> session CIT (1993) sur la convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), Brésil, En ligne, Disponible sur <https://www.ilo.org/>

Demande directe (CEACR) – adoptée 1992, publiée 79<sup>ème</sup> session CIT (1992) sur la convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), France, En ligne, Disponible sur <https://www.ilo.org/>

Demande directe (CEACR) – adoptée 1991, publiée 78<sup>ème</sup> session CIT (1991) sur la convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), France, En ligne, Disponible sur <https://www.ilo.org/>

Note sur l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 11 mai 2017, n°843, Mensuel du droit du travail n°87-Mai2017, B) Durée du travail et rémunérations, En ligne, Disponible sur <https://www.courdecassation.fr>

Observation (CEACR) – adoptée 2010, publiée 100<sup>ème</sup> session CIT (2011) sur la convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), France, En ligne, Disponible sur <https://www.ilo.org/>

Question écrite n°11413 auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, concernant les « Licenciements pour refus de travail dominical », Journal officiel de la République Française, 11 juillet 2019 page 3681.

Question écrite n° 02224 auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, concernant « l'application de la réglementation locale du repos dominical et des jours fériés à l'entreprise Chronopost », Journal officiel de la République Française, 30 novembre 2017, page 3731.

## §7. Articles

### A. Articles juridiques

ABDELNOUR Sarah, « L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : La fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur », *Sociétés contemporaines*, 2013,n°89, pages 131 à 154

AUBERT-MONPEYSSSEN Thèrese, « Du repos dominical au repos hebdomadaire : La solution d'un conflit entre loi local et loi nationale dans le droit européen », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n° 8, 25 Février 1999, LexisNexis, page 365

ARBEZ-NICOLAS Marie-Laure, « Télétravail et ordonnances Macron », *JurisTravail Actualité*, juin 2018, En ligne, Disponible sur <https://www.juritravail.com/Actualite>.

BARTHELEMY Jacques, CETTE Gilles, « Pour « un droit de l'activité professionnelle », *Le Monde*, 11 janvier 2018, En ligne, Disponible sur <https://www.lemonde.fr/>

BENESSIANO William, BESSON Elise, GUERRINI Marc, « Jurisprudence du conseil constitutionnel Aout-décembre 2009 – Le repos dominical à l'épreuve de la constitution », *Revue française de droit constitutionnel*, Presses Universitaires de France, 2010/2, n°82, pages 373 à 406

BERNAUD Vincent, « Travail dominical : Le conseil constitutionnel sacrifie la protection du salarié sur l'autel de la consommation », *Droit social*, 2009, Dalloz, page 1081.

BERRA Daniel, « Exceptions au repos dominical et en soirée (articles 241 à 257) - L. n° 2015-990, 6 août 2015 : Titre III : Travailler - Chapitre 1er : JO 7 août 2015, p. 13537 », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, n° 38, 17 Septembre 2015, LexisNexis, page 1437.

BIAGINI Sandrine, « Dérogation au repos hebdomadaire dominical et au libre jeu de la concurrence », *La Semaine Juridique*, Edition Générale, n° 29, 19 Juillet 2006, LexisNexis, II 10126.

BRISSEAU Claire, « La religion du salarié », *Droit social*, 2008, Dalloz, pages 969, II.- A.

BUTEL Michel, « Les équipes de fin de semaine », *Revue Travail et emploi*, En ligne, Disponible sur <https://travail-emploi.gouv.fr/>

CASTEL Delphine, « A la une - Durée du travail - Les opérateurs de détaxe fermés le dimanche », *Juris tourisme* 2019, n°223, Dalloz, page 10.

CERF-HOLLENDER Agnès, « Infractions relevant du droit social - Violation d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire, non-respect du repos dominical et cumul des amendes », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparée*, 2010/4, Cairn, page 865.

CHENU Damien, « Le Conseil constitutionnel se penche sur le droit du travail dominical et de nuit », *JCl.Travail Traité*, 2014, Dalloz, synthèse 120.

« Commerçants, êtes-vous autorisés à ouvrir le dimanche ? », *Bercy Infos*, Portail de l'économie, des finances, de l'action et des comptes publics, 14 décembre 2018, En ligne, Disponible sur <https://www.economie.gouv.fr>

D'ALLENDE Mickael, « Durée du travail - Travail dominical et modification du contrat de travail, Commentaire », *La Semaine Juridique Social*, n° 24, 14 Juin 2011, LexisNexis, page 1283.



D'ALLENDE Mickael, « Durée du travail - Réforme des dérogations au repos dominical », *La Semaine Juridique Social*, n° 38, 15 Septembre 2015, LexisNexis, page 1318.

D'ALLENDE Mickael, VERICEL Marc, « Faut-il assouplir les règles relatives au travail dominical ? », *Revue de droit du travail*, 2013, Dalloz, page 675.

DECURTINS Gaspard, « L'interdiction du travail du dimanche », *Compte rendu du congrès international du repos hebdomadaire du point de vue hygiénique et social*, 1890, Pièce annexe, pages 381 à 384.

DELPECH Xavier, « Le projet de la loi Macron pour la croissance et l'activité : une présence diffuse du droit de la concurrence », *AJ Contrats d'affaire, Concurrence, Distribution*, 2015, Dalloz, page 25.

DE MONTECLER Marie-Christine, « Le Conseil d'Etat au secours des bricoleurs du dimanche », *Dalloz actualité*, 9 mars 2015, En ligne, Disponible sur <https://www.dalloz.fr>

« Dérogations au repos dominical : Justification et effet direct des conventions internationales », *Gazette du Palais*, novembre 2018, Lextenso, En ligne, Disponible sur <https://www.gazette-du-palais.fr>

« Durée du Travail – Repos dominical -Violation », *Droit ouvrier*, janvier 2002, Confédération générale du travail, page 24.

« Durée du travail - Dérogations au repos dominical dans les zones géographiques : critères de délimitation des zones et procédure - Veille », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, n° 40, 1er Octobre 2015, LexisNexis, act. 747.

« Durée du travail - Le maire de Paris compétent pour supprimer le repos dominical dans les commerces de détail - Veille », *La Semaine Juridique Social*, n° 26, 5 Juillet 2016, LexisNexis, act. 274.

FAVENNEC-HERY Françoise, GRASSI Bernard, « Rigueur et incertitudes du principe du repos dominical », *Droit social*, 1993, Dalloz, page 336

FORZINETTI Pascal, « Télétravail : L'essentiel de ce que vous devez savoir », *JurisTRAVAIL*, mai 2017, En ligne, Disponible sur <https://www.juritravail.com>

GILDARD GUILLAUME & ASSOCIES AVOCATS, « Travail le Dimanche : La France à oublier qu'elle est membre de l'Union Européenne », 2014, En ligne, Disponible sur <https://www.gg-avocatsassocies.fr>

GRIMAUD Pauline, « L'extension du travail dominical dans le commerce, vers une redéfinition sous tensions de la qualification des emplois », *Travail et emploi*, 2018/3 n°155-156, DARES, pages 141 à 164.

« Quelles contreparties RH au travail dominical ? », *ActuEL RH Le quotidien des professionnels des ressources humaines*, avril 2015, Editions législatives, En ligne, Disponible sur <https://www.editions-legislatives.fr>

HENNION-MOREAU Sylvie, « La règle du repos dominical », *Droit social*, 1990, Dalloz, page 434.

HUGLO Jean-Guy, « Comptabilité avec le droit communautaire de la réglementation nationale interdisant le travail dominical des salariés », *Recueil Dalloz*, 1991, Dalloz, pages 343.

JACQUES Tristan, « La grande distribution et le repos dominical. Aux origines d'une controverse vieille de 45 ans », *La découverte : « Le Mouvement Social »*, n°251, 2015, CAIRN, pages 15 à 32.

« Les dispositions de la loi 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical n'ont pas méconnu la convention de l'OIT », *Revue juridique de l'économie publique*, n°700, Août 2012, LexisNexis, commentaire 46.

« Les ZTI en 2020 », *Temps travail effectif*, LegiSocial, Edition 2020, En ligne, Disponible sur <https://www.legisocial.fr>

« L'obligation de fermeture dominical du commerce de caravanes, de camping-cars et de mobil-homes en Normandie », *Directe Normandie*, 28 décembre 2018, En ligne, Disponible sur <https://normandie.directe.gouv.fr>

LOKIEC Pascal, « Réformer le repos dominical ? » *Droit social*, 2013, Dalloz, page 869.

MACHU Laure, PELISSE Jérôme, « Vies et victoire d'un instrument juridique : la dérogation dans l'histoire du travail », *Revue de droit du travail*, 2019, Dalloz, page 407.

MORVAN Patrick, « Qu'est-ce qu'un principe ? », Overblog, publié le 13 avril 2007, En ligne, Disponible sur <http://patrickmorvan.over-blog.com/>

NIVARD Carole, « L'effet direct de la Charte sociale européenne devant les juridictions suprêmes françaises », *Revue EDLF*, chronique n°28, 2012, disponible sur <http://www.revuedlf.com/>

« Observations du Gouvernement sur les recours dirigés contre la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires », *Journal Officiel du 11 août 2009*, n°84, page 13333 à 13336.

PIGNARRE Geneviève, « Vers la fin programmée du repos dominical ? », *Revue de droit du travail*, 2019, Dalloz, page 196.

PRELOT Pierre-Henri, « Les religions et l'égalité en droit français », *Les cahiers de droit*, Volume 40, numéro 4, 1999.

ROBERT Jacques-Henri, « Le jour du Seigneur, tu honoreras triplement », *Droit pénal*, n° 11, Novembre 2015, commentaire 147.

SAILLET-GUERIN Isabelle, « Le champ de bataille du travail dominical », *Revue juridique de l'Ouest*, 1995-1, CAIRN, pages 53 à 66.

SAVATIER Jean, « L'assouplissement des règles sur le repos dominical », *Droit social*, 1994, Dalloz, page 180.

TOURNAUX Sébastien, « L'effet direct, mais fort limité, de la Convention n°106 de l'OIT sur le repos hebdomadaire », *La lettre juridique*, novembre 2018, Lexbase, En ligne, Disponible sur <https://www.lexbase.fr/>

VACHET Gérard, « Durée du travail - Conditions d'application d'une dérogation permanente de droit à la règle du repos dominical », *La Semaine Juridique Sociale*, n° 28, 16 Juillet 2019, LexisNexis, page 121.

VACHET Gérard, « Durée du travail - Une notion ambiguë : le repos compensateur », *La Semaine Juridique Sociale*, n° 25, 28 Juin 2016, LexisNexis, page 1226.

VALLAT Thierry, « Que reste-t-il du repos dominical en 2013 ? L'imbroglio autour du travail le dimanche ? » *Les Cahiers Lamy du CE*, 1er décembre 2013, n°132, Lamyline, En ligne, Disponible sur <https://www.lamyline.fr>

VERICEL Marc, « La loi du 10 août 2009 relative au travail dominical : réaffirmation du principe du repos dominical ou généralisation du travail le dimanche ? » *Revue de droit du travail*, 2009, Dalloz, page 573.

VERICEL Marc, « Les dispositions de la loi Macron sur le travail le dimanche et le travail de nuit ou comment « faire la part du feu, *Revue de droit du travail*, 2015, Dalloz, page 504.

VERICEL Marc, « Interdiction du travail le dimanche et recours à des salariés extérieurs à l'entreprise », *Revue de droit du travail*, 2019, Dalloz, page 794.

VERICEL Marc, LECOCQ Stéphanie, « Faut-il conserver le régime actuel du repos dominical ? », *Revue de droit du travail*, 2008, Dalloz, page 642.

VIARD Claudine, « Congés pour « prières » », *Revue internationale interdisciplinaire*, Droit et culture n°51, 2006-1, CAIRN, pages 49 à 65.

## **B. Articles économiques et sociologiques**

BECK Robert, « Esprit et genèse de la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire », *Histoire, économie & société*, 2009/3, Cairn, pages 5 à 15.

BECK Robert, BREJON DE LAVERGNEE Mathieu, « Combat autour du repos hebdomadaire (XIX<sup>e</sup>-Xx<sup>e</sup> siècle) », *Histoire, économie & société*, 2009/3, Cairn, pages 3 à 4.

BREJON DE LAVERGNEE Mathieu, COLIN Armand, « Autour du dimanche contribution à une généalogie de la consommation engagée au XIX<sup>e</sup> siècle », *Histoire, économie & société*, 2013, Cairn, pages 33 à 45.

BOULIN Jean-Yves, LESNARD Laurent, « Travail dominical, usage du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête Emploi du temps. » *Economie et Statistique*, 2016, n°486-487, Travail et Santé, pages 149-182

Interview BOULIN Jean-Yves, « La loi sur le travail le dimanche marque une régression sociale historique », *Liaisons Sociales Magazine*, décembre 2017, En ligne, Disponible sur <https://www.info-socialrh.fr/>

DUMANS Marie-Elise, « Concurrence entre commerce électronique et commerce traditionnel », *Revue économique*, 2003, Volume 54, Cairn, pages 687 à 696.

JULIEN Bruno, GAUDEUL Alexandre, « E.commerce. Quelques éléments d'économie industrielle », *Revue économique*, 2001, Hors-série, Cairn, pages 97 à 117.

PAQUOT Thierry, « Dimanche, un jour comme un autre ? », Éditions « Esprit », 2013, Cairn, pages 122 à 124.

FEVAD, « Bilan du e-commerce en France : Le e-commerce franchit le cap des 100 milliards d'euros en 2019 », 5 février 2020, *Communiqué de presse*, En ligne, Disponible sur <https://www.fevad.com>

FEVAD, « Baromètre trimestriel du e-commerce en France / enquête e-commerce et confinement », *Médiamétrie*, 28 mai 2020, En ligne, Disponible sur <https://www.fevad.com>

### C. Articles de presse

BACHNER Michael, « La Knesset adopte une loi accordant aux salariés laïcs le repos du shabbat », *The times of Israel*, 19 juin 2018, En ligne, Disponible sur <https://fr.timesofisrael.com/>

BOCHE Justin, « La ville de Lyon autorise douze dimanches travaillées en 2020 », *LyonCapitale*, 18 novembre 2019, En ligne, Disponible sur <https://www.lyoncapitale.fr>

BRETEAU Pierre, « Non, le week-end, ce n'est pas toujours le samedi et le dimanche », *Slate*, 28 juin 2013, En ligne, Disponible sur <http://www.slate.fr>.

CALMEL Faustine, « Licenciement pour refus de travailler le dimanche : « On est certain que cette situation est illégale », *France inter*, 23 mai 2019, En ligne, Disponible sur <https://www.franceinter.fr>

« Casino d'Angers : pourquoi Amazon rend inéluctable le travail le dimanche », *Entreprendre*, 8 octobre 2019, En ligne, Disponible sur <https://www.entreprendre.fr>

CASTAGNET Mathieu, « Le cas Cora ravive le débat sur le travail du dimanche », *La Croix*, 23 mai 2019, En ligne, Disponible sur <https://www.la-croix.com>

CATHALA Anne-Sophie, « Chronopost livre désormais le dimanche », 19 novembre 2017, *Le Figaro*, En ligne, Disponible sur <https://www.lefigaro.fr/>

CHAUDIERE Claire, « Travail le dimanche : les grandes surfaces font monter la pression, la justice appelée à se prononcer », 3 octobre 2019, *France Inter*, En ligne, Disponible sur : <https://www.franceinter.fr>

« Chronopost livre désormais des colis le dimanche : la liste des villes concernées », 19 novembre 2017, *LCI*, En Ligne, Disponible sur <https://www.lci.fr/>.

« *Comment l'évolution des modes de vie bat en brèche le monopole du dimanche comme jour unique de repos* », 29 décembre 2019, *Observatoire du travail le dimanche*, En ligne, Disponible sur <https://www.travail-le-dimanche.com/>

« *Comment le modèle de l'ouverture des magasins alimentaires le dimanche après-midi se démocratise* », *Observatoire du travail le dimanche*, 7 avril 2020, En ligne, Disponible sur <https://www.travail-le-dimanche.com/>

DEBS Maxime, GUESDON Jules, « Magasins ouverts le dimanche : des incitations salariales pas toujours respectées », 24 mars 2017, *France inter*, En ligne, Disponible sur <https://www.franceinter.fr>

DENUIT Delphine, « Chronopost va livrer le dimanche », *Le Parisien*, 15 septembre 2017, En ligne, Disponible sur <https://www.leparisien.fr>

DERTIP Angélique, « Entrepreneuriat, salariat, quelles perspectives en 2030 ? », *Visiplus academy*, 31 octobre 2019, En ligne, Disponible sur <https://academy.visiplus.com>

« En Algérie, le repos hebdomadaire fixé au vendredi et au samedi », 13 août 2009, *Le Monde Afrique*, En ligne, Disponible sur <https://www.lemonde.fr/>.

HOMANT Ysaline, « Le 13 juin 313 : Constantin promulgue l'édit de Milan », *Hérodote le média de l'histoire*, Juin 2019, En ligne, Disponible sur <https://herodote.net>

« La croissance de la population musulmane en Europe d'ici 2050 », Janvier 2018, *Sycophante Médiapart*, En ligne, Disponible sur <https://blogs.mediapart.fr>

« La question du week-end universel », *FCE*, septembre 2006, En ligne, Disponible sur <https://www.fce.fr>

« Le Sunday Trading Act et le travail dominical au Royaume-Uni », *Observatoire du travail le dimanche*, 5 mars 2020, Société Economie, En ligne, Disponible sur <https://www.travail-le-dimanche.com/>

« « Le télétravail est un succès ! » : en un an plus de 700 accords d'entreprise ont été signés selon Muriel Pénicaud », 10 octobre 2018, *LCI*, En ligne, Disponible sur <https://www.lci.fr>

MAYER Jean-François, « Travail du dimanche : question sociale et/ou religieuse ? », *Orbis Notes de François Mayer*, 13 mars 2010, En ligne, Disponible sur <https://www.orbis.info/>

MIMY Emmy, « E-commerce : 65 statistiques avérées sur la psychologie du consommateur e-commerce », En ligne, Disponible sur <https://wizishop.fr>

Interview de MOMBOISSE François, « Commander le vendredi et attendre le lundi, ça paraissait très long » : Chronopost inaugure la livraison le dimanche », *France info*, En ligne, Disponible sur <https://www.francetvinfo.fr>

« Réglementation du travail au Royaume-Uni », France Diplomatie, décembre 2013, ministère de l'Europe et des affaires étrangères, En ligne, Disponible sur <https://www.diplomatie.gouv.fr/>

« Repos du dimanche », Service public fédéral Emploi, Travail et concertation sociale, Emploi Belgique, En ligne, Disponible sur <https://emploi.belgique.be/>

RODIER Anne, « Le coronavirus s'attaque au repos dominical », *Le Monde*, 27 mai 2020, En ligne, Disponible sur <https://www.lemonde.fr/>

« Télé travail. 11% des cadres travaillent de chez eux au moins un jour par semaine », *Ouest France*, 2017, En ligne, Disponible sur <https://www.ouest-france.fr>

« Travail du dimanche choix contraint ou aubaine », *Observatoire du travail le dimanche*, 23 janvier 2020, En ligne, Disponible sur <https://www.travail-le-dimanche.com/>

« Travail du dimanche : 20 périmètres créent depuis la promulgation de la loi », *Le Point*, 22 août 2010, En ligne, Disponible sur <https://www.lepoint.fr/>

« Une salariée de Cora licenciée pour avoir refusé de travailler le dimanche », Actualité, *Huffpost*, 21 mars 2019, En ligne, Disponible sur <https://www.Huffingtonpost.fr>

## **§8. Post- Cast, vidéos et sites internet**

### **A. Post-Cast et Vidéos**

BOULIN Jean-Yves, ROUSSET Dominique, « *Oh les beaux dimanches !* », 4 avril 2018, *Matière à penser*, France Culture, En ligne, Disponible sur <https://www.franceculture.fr>

CHAVANNE Pierre, HEYER Eric, SAUVAGE Nicolas , « *Le travail dominical généralisé, quel impact sur l'économie ?* », Décideurs TV, 15 octobre 2019, En ligne, Disponible sur : <https://www.youtube.com>

« *E-commerce, livrer toujours plus vite* », 18 novembre 2017, 20 heures week end, France 2 Télévisions, 18 novembre 2017, En ligne, disponible sur <https://www.francetevinfo.fr>.

QUATENNENS Adrien, « *Le repos dominical commun à toute la société est essentiel* », intervention du 23 novembre 2017 en séance lors de l'examen du projet de loi de réforme du code du travail par ordonnances, 24 novembre 2017, En ligne, Disponible sur <https://www.youtube.com>

« *Travail du dimanche : Débat.* », Mardis des bernardins, Collège des Bernardins en collaboration avec France Culture, 2008, En ligne, Disponible sur <https://www.collegedesbernardins.fr>

### **B. Sites internet**

A propos de la livraison le dimanche, consultation de sites marchands :

- <https://www.amazon.fr>
- <https://www.fnac.fr>
- <https://www.chronopost.fr>

A propos du télétravail, consultation du site du service public : <https://www.service.public.fr>

A propos des autorisations préfectorales, consultation du site de la région du Rhône : <http://www.rhone.gouv.fr>

A propos des zones touristiques internationales, consultation du site du gouvernement : <https://www.entreprises.gouv.fr/zti>

A propos des dérogations au repos dominical à Paris, consultation du site de la préfecture et des services de l'état en région de l'île de France : <http://www.prefectures-regions.gouv.fr/>

A propos du travail le dimanche, consultation du site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/le-travail-du-dimanche>

A propos de la définition de principe, tradition, et usage, consultation du centre nationale des ressources textuelles et lexicales : <https://www.cnrtl.fr/etymologie/>

A propos de la définition d'infamie, consultation du dico des définitions disponible sur <https://lesdefinitions.fr>

A propos de la définition du commerce électronique, consultation de l'INSEE : <https://www.insee.fr/>

A propos de la législation du repos dominical de la Belgique, consultation du service public fédéral de l'emploi, travail et concertation sociale « Repos du dimanche » : <https://emploi.belgique.be/>

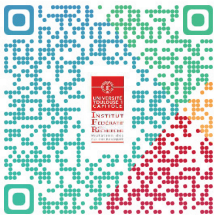
# TABLES DES MATIERES

<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>1</b>
<b>PREFACE.....</b>	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>4</b>
<b>LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>6</b>
<i>Section 1 : La religion, origine et justification du repos dominical .....</i>	<i>7</i>
<i>Section 2 : L'instauration d'un repos dominical laïque et social.....</i>	<i>11</i>
<i>Section 3 : La dérogation, une technique conservée .....</i>	<i>15</i>
<b>PARTIE I : LE REPOS DOMINICAL, UN PRINCIPE JURIDIQUE A RELATIVISER.....</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 1 : UNE ASSISE INTERNATIONALE FRAGILE .....</b>	<b>19</b>
<i>Section 1 : Une absence du principe du repos dominical au profit du principe de simultanéité 19</i>	
§1. La flexibilité du principe de simultanéité entre le jour de repos hebdomadaire et le jour traditionnel de repos. ....	20
§2. Des conséquences juridiques faibles.....	25
A) Une appréciation stricto sensu du principe de simultanéité.....	25
B) La difficile mobilisation du principe de simultanéité.....	28
<i>Section 2 : La disparition du principe du repos dominical dans le droit de l'Union européenne     .....</i>	<i>32</i>
§1. Le repos hebdomadaire, justification de l'abrogation du repos dominical.....	32
§2. La recherche d'une reconnaissance juridique du repos dominical.....	35
A) La conservation de la jurisprudence de conformité du repos dominical aux principes du marché européen.....	35
B) Les directive 2000/34/CE et 2003/88/CE, sources d'une possible assise au repos dominical .....	39
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE .....</b>	<b>41</b>
<b>CHAPITRE 2 : LE REPOS DOMINICAL, UN PRINCIPE NATIONAL AMBIGU .....</b>	<b>42</b>
<i>Section 1 : Un principe légal, assortie de multiples dérogations .....</i>	<i>42</i>
§1. La reconnaissance controversée d'un principe légal.....	43
§2. Le législateur et le juge, acteur de la multiplication du recours aux dérogations ...	46
A) Un élargissement des dérogations à de nouvelles considérations .....	46
B) Un recours élargi et aisé aux dérogations .....	51
<i>Section 2 : Les efforts de consolidation du principe par la loi et la jurisprudence .....</i>	<i>53</i>
§1. Une répression pénale et civile facilitée.....	53
§2. Un encadrement juridique strict des dérogations.....	57
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE.....</b>	<b>64</b>
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE.....</b>	<b>65</b>

<b>PARTIE II : LE REPOS DOMINICAL, UN PRINCIPE A REVISITER FACE AUX TRANSFORMATIONS DE LA SOCIETE FRANCAISE .....</b>	<b>66</b>
<b>CHAPITRE 1 : LES NOUVELLES TEMPORALITES, UN CONTEXTE HOSTILE AU REPOS DOMINICAL .....</b>	<b>66</b>
<i>Section 1 : Une perturbation du principe par l'émergence de nouveaux temps de consommation .....</i>	<i>66</i>
§1. L'essor du e-commerce, un obstacle au principe du repos dominical .....	67
A) Le e-commerce, un obstacle au principe du repos dominical .....	67
B) L'ajustement de la concurrence, une solution viable ?.....	72
§2. Une fragilisation du repos dominical par l'emploi indépendant.....	75
A) L'essor des emplois indépendant, source d'une concurrence accrue .....	75
B) L'ajustement de la réglementation des indépendants, une solution viable ?	78
<i>Section 2 : Une inadéquation du principe face à la dissolution du temps de travail.....</i>	<i>80</i>
§1. Télétravail et Télétravail « clandestin », des pratiques de dissolution du temps de travail.....	80
§2. L'accélération de la dissolution, conséquence de l'essor du travail de nuit et la forfaitisation.....	85
A) L'essor des mécanismes de forfaitisation .....	85
B) L'ajustement de la réglementation des indépendants, une solution viable ?	87
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE.....</b>	<b>90</b>
<b>CHAPITRE 2 : LES DROITS ET LIBERTES INDIVIDUELS, SOURCE D'AFFAIBLISSEMENT DU PRINCIPE.....</b>	<b>91</b>
<i>Section 1 : Le respect de la vie privée du salarié, une limite au repos dominical.....</i>	<i>91</i>
§1. Un principe laïque inégalitaire .....	91
§2. Le repos dominical, un principe indifférent aux nouveaux modes de vie familiaux .....	97
<i>Section 2 : Une remise en question du principe par l'essor de la liberté contractuelle .....</i>	<i>100</i>
§1. Un encadrement conventionnel en voie d'expansion. ....	100
§2. La prise en considération croissante du consentement du salarié.....	104
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE .....</b>	<b>107</b>
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE.....</b>	<b>108</b>
<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>111</b>
§1. Ouvrages généraux .....	111
A) Traités, mémento et fiches pratiques .....	111
B) Manuels .....	111
C) Ouvrages .....	112
§2. Encyclopédies et juristes .....	113
§3. Ouvrages spéciaux.....	113
§4. Acte de colloque, thèses et mémoires .....	113
§5. Rapports et études .....	114



A) Rapports .....	114
B) Etudes.....	115
§6. Documents spécifiques .....	115
A) Accords collectifs, conventions collectives et avenants.....	115
B) Arrêtés .....	116
C) Demandes directes, questions écrites et commentaire des juridictions .....	117
§7. Articles.....	118
A) Articles juridiques.....	118
B) Articles économiques et sociologiques .....	121
C) Article de presse.....	122
§8. Post-cast, vidéos et sites internet.....	124
A) Post-cast et vidéos.....	124
B) Sites internet .....	124
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>125</b>



Collection des mémoires de l'IFR

Copyright et diffusion 2020

© IFR

Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty, 31042 Toulouse cedex 9

ISSN : 2557-4779

Réalisation de la couverture :

[www.corep.fr](http://www.corep.fr)