

TRAVAIL DU DIMANCHE

Principe.

Le salarié ne peut travailler plus de six jours par semaine car il dispose de 24 heures de repos par semaine, dit repos hebdomadaire. Le repos hebdomadaire est en principe accordé le dimanche (articles L. 3132-1 à L. 3132-3 du Code du travail). A ce repos hebdomadaire, s'ajoute les 11 heures obligatoires de repos quotidien. Par conséquent, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Si vous êtes demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi, il vous est possible de refuser de signer un contrat de travail qui implique de travailler le dimanche sans pour autant être radié de la liste des demandeurs d'emploi (article L. 3132-3-1 du Code du travail).

Les dérogations au repos hebdomadaire.

Un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon les activités ou les établissements concernés. Ainsi, l'obligation d'accorder un jour de repos hebdomadaire le dimanche peut être écartée dans les cas suivants :

1. Les dérogations permanentes non soumises à autorisation

- L'employeur peut réduire d'une demi-journée le repos hebdomadaire du personnel d'entretien dans les établissements industriels ou commerciaux (ex. : Opéra de Paris, RATP, SNCF, entreprises industrielles ou commerciales privées...) lorsque :
 - Les travaux de nettoyage doivent être nécessairement réalisés le jour de repos collectif ;
 - Le repos hebdomadaire est attribué le même jour à tous les salariés.
- L'employeur peut accorder le repos hebdomadaire par roulement¹ dans les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public.
Exemples d'établissements concernés : industries agricoles et alimentaires, industries du cuir, du textile et de l'habillement, entreprises de journaux et d'information, établissements de commerce de détail (ameublement, bricolage), débits de tabac, postes de distribution de carburants et lubrifiants pour automobiles, transports et bricolages (articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail).
- Au sein des commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 h. Les salariés bénéficient d'un repos compensateur² d'une journée entière par roulement et par quinzaine.
Exemples de commerces de détails alimentaires : supérettes, supermarchés, magasins multi-commerces, hypermarchés, alimentation générale...
Les supermarchés et hypermarchés dont la surface de vente est supérieure à 400 m² doivent accorder aux salariés travaillant le dimanche une majoration de salaire d'au moins 30 %. (article L. 3132-13 du Code du travail).
- Les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux bénéficient d'un repos compensateur lorsque le repos ne peut être donné le dimanche. (article L. 3132-11 du Code du travail)

2. Les dérogations soumises à autorisation ou à information de l'inspection du travail

- Au sein des établissements où l'employeur établit que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel de l'établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement, le préfet autorise que le repos soit donné aux salariés soit un autre jour que le dimanche, soit du dimanche midi au lundi midi, soit le dimanche après-midi avec un jour de repos compensateur par roulement et par quinzaine, soit par roulement à tout ou partie des salariés (article L. 3132-20 du Code du travail) ;

¹ Lorsque le repos est donné par roulement, il est accordé un jour quelconque de la semaine, éventuellement de midi à midi le lendemain.

² Le repos compensateur est un temps de repos accordé pour compenser le travail du dimanche.

- Dans certaines industries qui ne fonctionnent que pendant une partie de l'année (industrie saisonnières), le repos hebdomadaire peut être en partie différé sous réserve que chaque travailleur bénéficie de 2 jours de repos par mois autant que possible le dimanche (article L. 3132-7). L'inspecteur du travail est avisé avant le commencement du travail.

Exemples d'activités saisonnières visées par le Code du travail : travaux du bâtiment, hôtels, restaurants, traiteurs, rôtisseurs, conserveries de fruits, de légumes et de poissons, briqueteries, corderies, établissements balnéaires (articles R. 3132-3 et R. 3132-4 du Code du travail) ;

- Au sein des industries qui traitent des matières périssables ou ayant un surcroît exceptionnel d'activité, le repos hebdomadaire peut être suspendu deux fois par mois sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à 6. Les heures de travail accomplies le dimanche sont considérées comme des heures supplémentaires. L'inspecteur du travail est avisé avant le commencement du travail (article L. 3132-5 du Code du travail).

Exemples d'activités visées par le Code du travail : boulangeries, pâtisseries, ameublement, tapisserie, passementerie pour meubles, bijouterie et joaillerie, blanchisseries de linge, fabriques de cartons pour jouets, bonbons, cartes de visites, rubans, parfumeries. cf. l'article R. 3132-1 du Code du travail.

- Le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de certains travaux urgents (mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, articles L. 3132-4 et R. 3132-7 du Code du travail).

3. Les dérogations résultant d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou de l'autorisation de l'inspection du travail

- Le repos hebdomadaire peut être accordé un autre jour que le dimanche dans les entreprises industrielles, lorsque le salarié fait partie d'une équipe de suppléance. Une équipe de suppléance est mise en place lorsque le personnel fonctionne en deux groupes. L'équipe de suppléance a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe (article L. 3132-16 du Code du travail).

- Les industries dans lesquelles une convention ou un accord collectif³ étendu, ou encore un accord d'entreprise, prévoit la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement (article L. 3132-14 du Code du travail).

- Dans les établissements situés dans des zones touristiques et zones commerciales, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel (articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 du Code du travail).

La mise en œuvre du travail dominical dans ces zones suppose des contreparties pour les salariés concernés fixées par accord collectif. De plus, seuls les salariés volontaires peuvent être amenés à travailler le dimanche.

TRAVAIL DE NUIT

Définition du travail de nuit.

Le travail de nuit ne doit pas être confondu avec le travail en soirée. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et se termine au plus tard à 7 heures du matin (article L. 3122-2 al. 2 du Code du travail).

Par conséquent, est considéré comme travail de nuit le travail effectué sur une période de 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures (article L. 3122-2 al.1 du Code du travail).

Un travailleur est considéré comme travailleur de nuit :

³ L'accord collectif est un accord conclu entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentant les salariés en vue de traiter un ou plusieurs sujets bien spécifiques relatifs aux conditions de travail (salaires, formation professionnelle, complémentaire santé, durée du travail...). L'accord collectif se distingue de la convention collective qui détermine l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. La convention collective a un champ d'application national et s'applique à toutes les entreprises d'un secteur professionnel, dit branche d'activité. L'accord collectif, ou accord d'entreprise, s'applique au sein de l'entreprise où elle a été conclue.

- S'il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3h de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de travail de nuit ;
- S'il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens légal (article L. 3122-5 du Code du travail).

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel car le travail de nuit n'est pas le mode normal d'organisation du travail, et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. L'employeur est tenu de prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. (article L. 3122-1 du Code du travail).

Dans les zones touristiques internationales⁴ (ZTI), les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services peuvent ouvrir au public jusqu'à minuit. Le début de la période de nuit peut être reporté jusqu'à minuit (au lieu de 21 h), ainsi le travail effectué entre 21h et minuit entre dans le cadre du travail en soirée. La période de travail de nuit, si elle débute après 22 h, est d'au moins 7 h consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 h (article L. 3122-4 du Code du travail).

Pour certaines activités (ex. : activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques...) la période de nuit est d'au moins 7 h consécutives comprenant l'intervalle compris entre minuit et 5 h du matin (article L. 3122-3 du Code du travail).

La période de travail de nuit ainsi que le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence peuvent être fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche. A défaut d'accord collectif, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est de 270 h sur une période de 12 mois consécutifs (article L. 3122-23 du Code du travail).

L'inspecteur du travail peut aussi autoriser une définition du travail de nuit différente de la période légale fixée par le Code du travail lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient (article L. 3122-22 du Code du travail).

Durées quotidienne et hebdomadaire maximales du travail de nuit.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures (article L. 3122-6 du Code du travail). La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. (article L. 3122-7 du Code du travail)

Des autorisations de dépassement de la durée quotidienne du travail de nuit peuvent être prévues par accord collectif (article L. 3122-17 du Code du travail) ou par autorisation de l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles après consultation des représentants du personnel (L. 3122-6 du Code du travail). La loi prévoit la possibilité de déroger à la durée hebdomadaire maximale du travail de nuit de 40 heures sans que cela ait pour effet de porter cette durée à plus de 44 h sur 12 semaines consécutives (article L. 3122-18 du Code du travail).

Contreparties au travail de nuit.

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur ou, le cas échéant, de compensations salariales (article L. 3122-8 du Code du travail). En cas de dépassement de la durée quotidienne du travail de nuit, l'employeur doit prévoir des contreparties en repos au bénéfice des salariés. Les périodes de repos doivent être au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne de travail. Le repos doit être accordé par l'employeur à l'issue de la période travaillée (article R. 3122-3 du Code du travail).

▲ Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail, qui doit être acceptée par le salarié (article L. 3122-12 du Code du travail).

▲ En cas d'obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement (article L. 3122-12 du Code du travail).

⁴ Exemples de ZTI : Paris (création de douze ZTI) : Maillot / Ternes, Champs-Élysées / Montaigne, Montmartre, Haussmann, Saint-Honoré / Vendôme, Les Halles, Le Marais / République, Olympiades, Cour Saint-Émilien / Bibliothèque, Rennes Saint-Sulpice, Saint-Germain, Beaugrenelle ; Antibes, Dijon, Nice...

Δ Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé (article L. 3122-11 du Code du travail) et lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige le travailleur peut faire l'objet d'un transfert temporaire ou définitif sur un poste de jour (article L. 3122-14 du Code du travail).

Δ Le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est en principe interdit (article L. 3163-2 du Code du travail) mais des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

TRAVAIL LES JOURS FERIES

Liste des jours fériés. Le code du travail prévoit une liste de 11 jours de fêtes légales (article L. 3133-1 du Code du travail) :

- Le 1^{er} janvier ;
- Le lundi de Pâques ;
- Le 1^{er} Mai ;
- Le 8 mai ;
- L'Ascension ;
- Le lundi de Pentecôte ;
- Le 14 juillet ;
- Le 15 août ;
- Le 1^{er} novembre ;
- Le 11 novembre ;
- Le 25 décembre.

A l'exception du 1^{er} mai, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut définir les jours fériés chômés (article L. 3133-3-1 du Code du travail). En l'absence d'accord collectif, l'employeur détermine cette liste (article L. 3133-3-2 du Code du travail).

Rémunération des jours fériés. Le 1^{er} mai est le seul jour férié, chômé et rémunéré prévu par le Code du travail (article L.3133-4 du Code du travail). Si le 1er Mai est travaillé, le salarié perçoit le double de sa rémunération habituelle (article L. 3133-6 du Code du travail).

Concernant les autres jours fériés, les salariés mensualisés et saisonniers ne sont rémunérés pour un jour férié chômé que s'ils ont au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (article L. 3133-3 du Code du travail). Cela ne s'applique pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Le salarié qui travaille un jour férié perçoit une rémunération normale, sauf en présence d'une stipulation plus favorable de la convention collective ou d'un usage plus avantageux.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient du paiement des jours fériés chômés, dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient.

Les heures de travail chômé au titre d'un jour férié ne peuvent donner lieu à récupération. L'employeur ne peut donc pas exiger du salarié que celui-ci effectue ces heures non travaillées sur un autre jour de la semaine.