

## Travail le dimanche

Par **Dolph13**, le **22/05/2019** à **13:45**

Bonjour à tous,

Hier, deux employés de supermarchés à Saint-Malo ont été licenciés pour faute grave suite à la nouvel directive prévu par leur employeur de les faire travailler le dimanche. En effet, comme ils ont refusé cette obligation, leur employeur les a licencié.

Parmi les salariés licenciés, il y en avait une qui a dix-huit ans d'ancienneté dans l'entreprise et elle rappelle qu'elle avait signé un contrat pour travailler entre lundi et samedi et qu'il n'avait jamais été stipulé pour la faire travailler le dimanche. C'est sur ce motif qu'elle porte plainte aux prud'hommes.

Comme pour le moment, je ne connais pas grand chose en droit du travail ou en droit des contrats, je lance le débat.

- Pensez vous qu'on peut imposer à un employé de travailler le dimanche ?
- Le motif de faute grave est-il vraiment fondé ?
- Selon vous, en tant qu'étudiant, l'employée peut-elle gagner le procès ?
- Peut-on imposer à une personne une action non prévue dans le contrat ?

Je suis prêt à débattre avec vous ;)

Par **Isidore Beautrelet**, le **22/05/2019** à **15:28**

Bonjour

Oui j'ai suivi cette affaire !

En fait c'est très complexe tout est dit dans cet article

<https://www.bfmtv.com/economie/votre-employeur-peut-il-vous-imposer-de-travailler-le-dimanche-1696607.html>

Il est notamment précisé que l'employeur n'aurait pas dû prononcer un licenciement pour faute grave mais pour cause réelle et sérieuse.

Ce que je trouve révoltant c'est que lors des débats sur la Loi Macron, il a toujours été soutenu que le travail le Dimanche devait reposer sur la base du volontariat !

Au final, cela peut être imposé

Par **Lorella**, le **22/05/2019** à **15:38**

J'ai toujours entendu cela aussi : travail le dimanche sur la base du volontariat.

En consultant le site du ministère du travail, c'est ce que je lis aussi (lu rapidement) :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/le-travail-du-dimanche>

le refus du salarié de ne pas travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un licenciement.

je lis par ailleurs que cela dépend de la dérogation accordée à l'entreprise (permanente ou temporaire). Si elle est permanente, pas de possibilité de refuser de travailler le dimanche.

<https://www.coindusalarie.fr/travail-dimanche1>

Affaire à suivre...

Par **Isidore Beautrelet**, le **22/05/2019** à **15:44**

Ben le problème c'est qu'il est dit dans le fameux article que si l'employeur [citation] a mis en place des repos par roulement, en demandant aux salariés de venir travailler six dimanches par an. Dans ce cadre légal, le travail dominical devient obligatoire.[/citation]

Sauf qu'il faut mettre en place un accord d'entreprise et faire signer des avenants au contrat pour les salariés déjà en place.

En l'espèce, ce n'était pas le cas ... ..

Bref, la décision du CPH sera très attendue.

Par **Lorella**, le **22/05/2019** à **15:52**

pendant que tu écrivais, j'ai complété mon message.

en retournant sur le site du ministère, il est dit qu'il faut soit un accord collectif soit à défaut une décision unilatérale de l'employeur après avis des IRP et référendum auprès du personnel concerné

Par **Isidore Beautrelet**, le **22/05/2019** à **16:09**

Cela démontre la complexité de cette affaire !

Quoiqu'il en soit on peut dire que l'employeur avait tort de prononcer un licenciement pour faute grave.

Par **Dolph13**, le **22/05/2019** à **22:25**

Je ne pensais pas que ça partirait en débat aussi vite xD

Tout d'abord, tout comme vous j'ai été choqué de voir que le motif du licenciement ait été considéré comme une faute grave. En effet, le terme de cause réelle et sérieuse me semble plus juridique pour qualifier les faits.

Malgré tout, j'espère que les employés remporteront leur procès. Si travailler le dimanche est considéré comme du volontariat, alors le licenciement sera caduc. Si la modification du contrat sans le consentement de l'une des parties (ce qui est pour moi la base du contrat) se met en place, alors pour moi, le "nouveau contrat" est caduc, donc le licenciement aussi. De plus, si on suppose que dans son contrat, il était stipulé qu'elle travaillait du lundi au samedi, et qu'on ajoute le dimanche, on en déduit qu'elle n'a aucun jour de congé hebdomadaire, ce qui est illégal il me semble.

A mon avis, la décision du conseil des prud'hommes va marquer la jurisprudence française.

La dernière question que je me pose, c'est : pourquoi faire travailler les gens de supermarché le dimanche ? Pourquoi les gens font leurs courses le dimanche alors qu'ils ont six jours dans la semaine pour le faire ? C'est pour cette raison que je ne fais jamais mes courses le dimanche.

Bonne soirée à vous ^^

Par **Isidore Beautrelet**, le **23/05/2019** à **07:51**

Bonjour

En effet, la décision du CPH sera très attendue.  
Pour ce qui est du jour de repos.

Après je ne saurais vous dire pourquoi il y a des personnes qui font leur courses le dimanche. C'est sans doute qu'elles-mêmes travaillent les 6 autres jours de la semaine.  
A un moment donné, il a même été question de prévoir des ouvertures de nuit.

Par **Lorella**, le **23/05/2019** à **13:12**

pour l'instant j'ai compris que la salariée n'a pas saisi le CPH mais tente une négociation avec la direction.

Par **Lorella**, le **23/05/2019** à **13:21**

L'avis d'un avocat : le problème ne repose pas sur le travail du dimanche, parce que les commerces alimentaires bénéficient d'une dérogation de droit pour ouvrir le dimanche matin jusqu'à 13 heures. Dans ce cas de figure, un salarié qui refuse de travailler le dimanche matin s'expose à un licenciement pour faute grave pour insubordination.

Finalement le volontariat tel qu'il avait été présenté à une époque est un leurre.

En revanche dans le cas exposé, la salariée a un contrat qui prévoit la période de travail du lundi au samedi. Son contrat date de 18 ans. Son contrat n'a pas été modifié suite à l'ouverture du magasin le dimanche.

<https://france3-regions.francetvinfo.fr/bretagne/ille-et-vilaine/licenciement-cora-affaire-contrat-travail-pas-travail-du-dimanche-avocat-1673831.html>

Ca va se jouer sur ce point de détail, comme il en existe beaucoup en droit du travail.

Par **Isidore Beautrelet**, le **23/05/2019** à **14:35**

Effectivement, c'est là-dessus que tout va se jouer.

Par **Dolph13**, le **23/05/2019** à **19:09**

Merci beaucoup Lorella et Isidore pour vos informations. Ca me surprend malgré tout que la faute grave puisse être reconnue.

En tout cas, ces faits feraient un très bon cas pratique en droit du travail.

Par **Lorella**, le **23/05/2019** à **19:20**

L'autre salarié n'a que 8 ans d'ancienneté et peut-être que son contrat n'est pas stipulé de la même manière.

Par **Lorella**, le **29/05/2019** à **10:31**

Voici l'avis d'une juriste de Juritravail :

Modifier la répartition du temps de travail pour les salariés embauchés antérieurement à cette décision est une modification d'un élément essentiel au contrat de travail et nécessite l'accord préalable du salarié. Ladite salariée n'a pas signé d'avenant dans ce sens.

Le licenciement pour faute grave ne semble pas être justifié. Au CPH, la salarié pourrait prétendre à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse + une indemnité de licenciement.

Détail de l'analyse ici

[https://www.juritravail.com/Actualite/Travail-dimanche/Id/301294?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter&utm\\_campaign=SAL\\_22\\_2019&utm](https://www.juritravail.com/Actualite/Travail-dimanche/Id/301294?utm_medium=email&utm_source=newsletter&utm_campaign=SAL_22_2019&utm)

Par **Isidore Beautrelet**, le **29/05/2019** à **11:14**

Bonjour

Merci pour la partage !