

L'OUVERTURE DES COMMERCES LE DIMANCHE

En principe, les établissements industriels et commerciaux employant des salariés ne doivent pas ouvrir le dimanche.

Cependant, il existe des dérogations strictement énumérées par le code du travail.

1. Principes

Il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine (L.221-2 du code du travail) ;

Le repos hebdomadaire doit être d'une durée minimale de 24 heures consécutives (L.221-4 du code du travail) ;

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche (L.221-5 du code du travail).

Observations :

Ce principe ne s'applique pas aux commerçants qui exploitent seuls un fonds de commerce.

L'accord des salariés ne figure pas au nombre des dérogations à la règle du repos dominical énumérées par le code du travail et ne saurait donc constituer un fait justificatif.

2. Dérogations de plein droit

Aucune autorisation n'est nécessaire pour l'ouverture le dimanche lorsque l'entreprise exerce l'une des activités expressément énumérées par le Code du Travail.

Il s'agit notamment des établissements qui exercent à titre exclusif ou principal la vente de denrées alimentaires au détail (articles L.221-16, R.221-6-1).

Ces établissements peuvent employer des salariés le dimanche matin jusqu'à midi.

La jurisprudence constate généralement que les hypermarchés sont une catégorie d'établissements non spécialisé uniquement dans l'alimentaire et offrent à la vente divers produits sur une grande surface. Dès lors ils ne peuvent se prévaloir de cette dérogation de plein droit.

3. Dérogations soumises à autorisation

- Autorisation préfectorale sur demande d'une entreprise (L. 221-6 et suivant)

Malgré le principe d'interdiction d'ouverture le dimanche, le préfet peut accorder une dérogation lorsque l'entreprise qui en fait la demande est en mesure d'établir que le repos simultané, le dimanche, serait préjudiciable au public ou compromettrait gravement le fonctionnement normal de son entreprise.

L'atteinte au fonctionnement normal de l'établissement est nécessairement liée à la spécificité de l'activité exercée et son importance doit être telle qu'elle met en cause la survie même de l'entreprise.

La dérogation préfectorale est accordée à titre individuel et pour une durée limitée.

Le préfet doit obligatoirement consulter au préalable :

- Le conseil municipal
 - La chambre de commerce et d'industrie
 - Les syndicats d'employeurs et de salariés
- Autorisation préfectorale sur demande du conseil municipal (L. 221-8-1 du code du travail) : le cas des zones touristiques et thermales

Dans les communes touristiques ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, le préfet peut accorder une dérogation pendant la ou les périodes d'activités touristiques, dans les établissements de vente au détail qui mettent à la disposition du public des biens et des services destinées à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisir d'ordre sportif ou culturel.

La liste des communes touristiques ou thermales est établie par le préfet. Pour les autres communes, le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente est délimité par arrêté motivé du préfet pris sur proposition du conseil municipal.

Pour ouvrir le dimanche, l'entreprise doit formuler sa demande auprès du préfet qui dispose d'un pouvoir entier d'appréciation. L'autorisation est accordée après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

- Autorisation collective exceptionnelle prise par arrêté municipal (L.221-19 du code du travail)

Pour les établissements de commerce de détail où le repos dominical est en vigueur, un arrêté municipal (préfectoral pour Paris) peut accorder une autorisation exceptionnelle d'ouverture, pour un maximum de cinq dimanches par an, après avis des organisations d'employeurs et de salariés.

4. Les arrêtés préfectoraux de fermeture (article L. 221-17 du code du travail)

La décision préfectorale d'interdiction va contraindre tous les commerçants d'un secteur d'activité et d'une région déterminée à fermer un certain jour de la semaine et interdire de façon générale la vente, le jour de cette fermeture, des articles faisant l'objet de cette profession.

L'arrêté de fermeture fait suite à un accord professionnel intervenu entre les syndicats d'employeurs et de salariés d'une profession ou d'une région.

Tous les syndicats concernés et présents dans le département doivent être associés à la négociation. L'accord servant de fondement à l'arrêté préfectoral doit être signé par les organisations représentatives de la profession et doit rassembler la majorité des employeurs.

Il appartient au préfet de s'assurer que l'accord est intervenu entre les organisations représentatives de la profession et qu'il rassemble la majorité des employeurs et salariés, syndiqués ou non.

5. les sanctions

Le non respect de la règle du repos dominical par l'employeur peut entraîner la fermeture de l'établissement concerné et/ou l'application de sanctions civiles et pénales.

- Sanctions pénales (article R.262-1 du code du travail) :

Le code du travail prévoit des peines d'amende non cumulatives en cas d'ouverture ou de travail dominical non autorisé et d'infraction à la réglementation sur le repos hebdomadaire.

Le non respect d'un arrêté de fermeture est passible d'une amende de 1 500€ au plus, pouvant être portée à 3000 Euros en cas de récidive.

Les infractions au repos dominical sont réprimées par une amende de 1 500€ au plus, pouvant être portée à 3000 € en cas de récidive ;

Les infractions donnent lieu à autant d'amende que de salariés concernés et que de dimanches travaillés.

C'est au Ministère Public (Procureur de la République) de mettre en mouvement l'action publique et faire juger l'employeur.

Tout syndicat régulièrement constitué a qualité pour défendre l'intérêt de la profession. Il peut devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

La plainte du syndicat peut être adressée directement au procureur de la République. Il faut adresser une lettre sur papier libre au tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

La lettre doit notamment préciser :

- l'état civil complet du plaignant,
- le récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction,
- la description et l'estimation provisoire ou définitive du préjudice,

Décisions possibles du procureur :

Classement sans suite

Le procureur décide de classer la plainte et de ne pas poursuivre. Le plaignant reçoit un avis de classement sans suite qui doit être motivé. Si celui-ci conteste cette décision, il peut former un recours auprès du procureur général ou déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Citation directe

Si l'affaire est simple, le procureur peut utiliser la citation directe. Il saisit alors directement le tribunal et convoque le plaignant pour le jour de l'audience où l'affaire sera examinée.

Ouverture d'une information judiciaire

Enfin, le procureur de la République peut aussi décider l'ouverture d'une information. Il demande alors la désignation d'un juge d'instruction afin de recueillir tous les éléments utiles à la manifestation de la vérité. Le juge d'instruction pourra déléguer ses pouvoirs à d'autres magistrats ou à des officiers de police judiciaire. Dans ce cadre, le plaignant peut être convoqué par le juge d'instruction ou par les experts.

Si malgré la plainte simple le procureur de la République a décidé de classer l'affaire et de ne pas poursuivre, il est possible de forcer les poursuites en citant directement l'auteur de l'infraction devant le tribunal compétent ou vous **constituer partie civile devant un juge d'instruction**. L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire, mais peut être précieuse.

Le juge d'instruction détermine une certaine somme d'argent (consignation) pour les frais de procédure.

Cette somme sera remboursée à la fin du procès si la constitution de partie civile n'est ni abusive, ni dilatoire.

- Sanctions civiles :

L'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié en réparation du préjudice subi ou à une organisation professionnelle pour atteinte portée à l'intérêt de la profession.

D'autre part, les commerçants concurrents ayant subi un préjudice de fait de l'ouverture irrégulière d'un commerce le dimanche, peuvent demander des dommages et intérêts pour concurrence illicite et déloyale.

- La fermeture de l'établissement :

La violation délibérée de l'interdiction de l'emploi des salariés le dimanche constitue à elle seule un trouble manifestement illicite auquel il doit être mis fin.

Le président du Tribunal de Grande Instance du siège du magasin peut d'office, **en référé**, ordonner la fermeture du magasin le dimanche.

Il peut également, à cette fin, être saisi par un syndicat de salariés ou l'employeur dans la mesure où la méconnaissance de la règle du repos dominical rompt l'égalité et porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera due en cas de non respect de la décision.

Le référé est une procédure d'urgence qui permet d'obtenir dans des délais très courts une décision de justice.

S'adresser au greffe du tribunal de grande Instance pour fixer la date de l'audience. Dans les cas très urgents, l'audience peut avoir lieu même un jour férié.

Faire signifier par huissier de justice (la liste figure au greffe du tribunal) la date et l'heure de l'audience à son adversaire.

Les deux parties comparaissent à l'audience et sont entendues par le juge des référés. Ce dernier rend sa décision sur-le-champ sous forme d'ordonnance. L'ordonnance est exécutive dès sa signification, quelquefois immédiatement.