

Date: 01/10/2015

Social

L'avis des tribunaux

Le dimanche travaillé sur autorisation du maire doit être payé double

La Cour de cassation rappelle que le dimanche travaillé sur autorisation du maire donne lieu, d'une part, à un repos compensateur payé et, d'autre part, à un salaire doublé. Il s'agit de deux contreparties distinctes.

Régime des « dimanches du maire ». - Le maire peut autoriser les établissements de commerce de détail à ouvrir certains dimanches. Ces « dimanches du maire » ont longtemps été limités à 5 par an, mais la loi pour la croissance et l'activité (« loi Macron ») a porté leur nombre à 12 par an, sachant que, pour l'année 2015, à titre transitoire, les dimanches du maire sont plafonnés à 9 (c. trav. [art. L. 3132-26](#) ; loi [2015-990](#) du 6 août 2015, art. 250 et 257-III, JO du 7).

Par ailleurs, les salariés qui ont travaillé le dimanche ont droit à une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'à un repos compensateur équivalent en temps (c. trav. [art. L. 3132-27](#)). Ces contreparties sont au cœur de l'affaire qui suit.

L'employeur poursuivi pour avoir pratiqué une majoration de seulement 50 %. - Deux magasins de vêtements avaient ouvert le dimanche 4 juillet 2010, sur la base d'une autorisation donnée par le maire. Les salariés concernés avaient ensuite eu droit à :
-un repos compensateur équivalent, donné le 14 juillet ;
-une rémunération majorée de 50 % (au lieu de la majoration de 100 % prévue par la législation).

La société avait alors été épinglée par l'inspection du travail, puis citée devant le tribunal de police, pour violation des règles de rémunération du travail le dimanche. Le tribunal puis la cour d'appel avaient cependant validé le mode de calcul retenu par l'employeur.

Au global, une majoration qui aurait été plus que doublée. - L'arrêt de la Cour de cassation n'est pas des plus limpides lorsqu'il reprend la motivation des juges du fond et, ce faisant, l'argumentation de la société. Il semblerait que l'employeur ait raisonné de façon globale, sur le mois, en prenant en compte le repos compensateur de remplacement : les salariés avaient été payés au titre du travail le dimanche, mais également au titre du jour de repos compensateur, ce qui représentait déjà un salaire doublé. À cela s'ajoutait la majoration de 50 % pour le travail le dimanche. L'employeur estimait en conséquence être allé au-delà de ses obligations légales.

Le principe de base : une double contrepartie. - La Cour de cassation a cependant battu ce raisonnement en brèche, en soulignant que le code du travail prévoyait une double contrepartie :
-un repos compensateur (nécessairement payé) ;
-et un salaire doublé au titre du travail le dimanche.

Il n'y a pas à raisonner de façon globale ou à effectuer de compensation entre ces deux contreparties. En d'autres termes, on ne peut pas considérer que le salaire versé au titre du repos compensateur correspond à la majoration de salaire versée au titre du travail dominical.

Cass. crim. 22 septembre 2015, n° [13-82284](#) FSPBI

[Retour à la page précédente](#)