



**COUR DE CASSATION**

**AVIS DE Mme MOLINA,  
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

**Arrêt n° 568 du 11 mai 2022 – chambre sociale**

**Pourvoi n°21-10.083**

**Décision attaquée : 26 novembre 2020 de la cour d'appel de Paris**

**Syndicat National de l'encadrement du commerce CFE-CGC  
C/  
Syndicat UNSA printemps**

---

**Faits et procédures**

Le 30 décembre 2016, la société Printemps et les syndicats CFE-CGC (ci-après syndicat 1), UNSA Printemps (ci-après syndicat 2) et CFDT ont conclu un accord collectif relatif au travail dominical.

Un différend est apparu entre les deux premiers syndicats et la société concernant le périmètre d'application de cet accord, notamment à propos de son article 2.1.

Le syndicat 1 a saisi le tribunal de grande instance de Paris aux fins de voir ordonner à la société d'appliquer les dispositions de l'article 2.1 aux salariés des établissements ouverts le dimanche sur autorisation du maire et pas uniquement aux salariés des établissements situés en zones touristiques internationales (ZTI) ou zones touristiques (ZT).

Par jugement du 9 juillet 2019, le tribunal de grande instance de Paris a notamment débouté les syndicats 1 et 2 de l'intégralité de leurs demandes.

Le syndicat 1 a interjeté appel et par arrêt du 26 novembre 2020, la cour d'appel de Paris a notamment confirmé en toutes ses dispositions le jugement déferé.

Le syndicat 1 s'est pourvu en cassation.

## **Moyens**

Au soutien du pourvoi est développé un moyen unique.

Le syndicat fait grief à l'arrêt confirmatif déferé d'avoir rejeté sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la société d'appliquer les dispositions de l'article 2.1 de l'accord relatif au travail dominical du 30 décembre 2016 aux magasins ouverts le dimanche par application des dispositions des articles L.3132-26 et L.3132-27 du code du travail et ce, sous astreinte de 20 000 euros par infraction constatée, alors que :

- aux termes de l'article L.2222-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel et qu'en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L.2222-3-3 du même code, la convention ou l'accord collectif contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu ; qu'en l'espèce, l'accord relatif au travail dominical au sein de la société du 30 décembre 2016 énonce en son préambule que si la société a souhaité engager des négociations avec ses organisations syndicales représentatives en application des articles L.3132-24, L.3132-25, L.3132-25-1, L.3132-25-3 et L.3132-25-6 du code du travail, c'est à la demande des organisations syndicales que la négociation a également porté sur la situation des salariés amenés à travailler le dimanche en application des articles L.3132-26 et L.3132-27 du code du travail, visant les dérogations au repos dominical accordées par le maire, de sorte que l'article 1.1.2 du protocole relatif au périmètre de l'accord énonce qu'il s'applique à l'ensemble des établissements de la société, sans restriction, et que l'article 1.1.2 du protocole relatif au périmètre de l'accord et aux salariés concernés, prévoit que "le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise [...] travaillant dans un établissement ouvert le dimanche en application des dérogations géographiques, ou d'une dérogation accordée par le maire en application des articles L.3132-26 et L.3132-27 du code du travail", et ce sans aucune restriction quant à l'application des règles ensuite édictées par le protocole d'accord au bénéfice de l'ensemble des salariés conduits à travailler le dimanche ; que la stipulation incidente, figurant à l'article 5.2.1 spécifique à l'application des autorisations dérogatoires au repos dominical accordées par le maire, était impropre à caractériser une exclusion de l'application de l'ensemble des autres dispositions de l'accord, et en particulier de son article 2.1, aux salariés pouvant bénéficier de dérogations d'ouverture dominicale accordées par le maire ; que la limite maximale de douze

dimanches susceptibles d'être accordés par le maire en vertu de l'article L.3132-26 du code du travail était compatible avec l'application de l'article 2.1 de l'accord, par lequel l'employeur s'engageait à autoriser les salariés le souhaitant à travailler six dimanches au maximum, cette garantie pouvant être réduite à due concurrence du nombre de dimanches effectivement autorisés par le maire en dessous de la limite de douze ; qu'en retenant néanmoins que la société avait fait une exacte application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord du 30 décembre 2016, parce que ne s'appliquant pas aux salariés, dont la fonction n'est pas nécessaire à l'ouverture du magasin et dont le dimanche n'est pas un jour habituel de travail dans les zones de dérogations municipales visées à l'article L.3132-26 du code du travail, la cour d'appel de Paris a méconnu les dispositions susvisées du code du travail et celles des articles 1.1.2 et 2.1 de l'accord relatif au travail dominical au sein de l'entreprise.

## Question juridique

Interprétation de l'accord collectif d'entreprise du 30 décembre 2016 relatif au travail dominical afin de déterminer les salariés concernés par l'application de son article 2.1.

## Discussion

Le moyen nous invite à nous interroger sur le contenu de l'article 2.1 "*Nombre de dimanches réalisés en plus du temps de travail*" de l'accord collectif d'entreprise du 30 décembre 2016 relatif au travail dominical, l'employeur et le syndicat lui donnant des interprétations divergentes.

Cet article stipule : "*Ces salariés ont la possibilité de travailler 12 dimanches au maximum, en plus de leur temps de travail habituellement planifié du lundi au samedi.*

*Il est convenu que chaque salarié - à l'exclusion des salariés dont la fonction n'est pas nécessaire à l'ouverture du magasin - ayant émis le souhait de travailler de 1 à 12 dimanches, se voit garantir jusqu'à 6 dimanches à des dates proposées par la direction sur la période de référence courant de juin N à mai N+1.*

*Pour les salariés à temps partiel, ces dispositions s'appliquent sous réserve du respect des règles légales afférentes au travail à temps partiel."*

Le principe d'un repos hebdomadaire, en ce qu'il contribue à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la protection des liens familiaux, est l'une des garanties du droit constitutionnel reconnues aux salariés. Ce repos hebdomadaire est fixé le dimanche par l'article L. 3132-3 du code du travail<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Article L. 3132-3 du code du travail : "*Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.*"

Toutefois, comme de nombreux principes, celui du repos dominical souffre plusieurs exceptions. Le présent dossier concerne les salariés travaillant le dimanche au titre de deux des catégories d'exceptions énoncées par le code du travail, étant précisé que la première a été mise en oeuvre par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

En effet, cette loi a créé une catégorie d'exceptions relatives aux dérogations concernées par un fondement géographique. Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales (article L. 3132-24 du code du travail), dans des zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes (article L. 3132-25 du code du travail), dans des zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes (article L. 3132-25-1 du code du travail) ou dans des gares (articles L. 3132-25-6 du code du travail) peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les conditions prévues aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail. Le premier de ces articles prévoit notamment que les dérogations sont accordées au vu d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit par un accord conclu à un niveau territorial ; que l'accord fixe les contreparties en particulier salariales accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées, les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et les contreparties mises en oeuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants.

La seconde exception, préexistante à la loi du 6 août 2015 -laquelle a toutefois apporté quelques modifications à ses conditions de mise en oeuvre- concerne les dérogations accordées par le maire en application de l'article L. 3132-26 du code du travail qui dispose notamment que dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire prise après avis du conseil municipal. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder douze par année civile. La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante. Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

En l'espèce, le mémoire ampliatif soutient que l'article 2.1 de l'accord collectif s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise travaillant le dimanche et notamment tant ceux dont l'établissement se situe dans une zone géographique permettant une ouverture le dimanche que ceux exerçant dans un établissement ouvert sur autorisation du maire. L'employeur, pour sa part, considère que l'accord dans sa globalité, et notamment s'agissant de son article litigieux, ne bénéficie qu'aux salariés relevant de la première catégorie précitée et que seules les dispositions le précisant spécifiquement intéressent les salariés concernés par les "dimanches du maire".

Il est dès lors nécessaire d'interpréter l'accord soumis et d'envisager, pour ce faire, les démarches qui doivent présider à cet exercice.

La Cour de cassation a énoncé à deux reprises une "méthode" d'interprétation d'une convention collective, tout d'abord dans une note explicative accompagnant un arrêt d'Assemblée plénière du 23 octobre 2015 (Ass. plén., 23 octobre 2015, pourvoi

n° 13-25.279) puis la chambre dans un arrêt du 25 mars 2020 (Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-12.467) en édictant : *“Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c’est-à-dire d’abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d’un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l’objectif social du texte.”*

Il convient de relever qu’en l’espèce si la cour d’appel a énoncé que *“les règles d’interprétation des contrats, fixées par les articles 1188 et 1189 du code civil, imposent de ne pas s’arrêter au sens littéral des termes, mais de rechercher la commune intention des parties”* (page 6 de l’arrêt), elle s’est néanmoins attachée à interpréter l’accord en s’appuyant sur la lettre du texte.

S’agissant d’un éventuel ordre à prendre en compte pour l’application de ces règles, à la suite de l’arrêt du 25 mars 2020, le président Frouin a indiqué *“Le raisonnement est imparable et tout à fait convaincant mais il ne s’accorde qu’imparfaitement avec les règles d’interprétation posées en tête de la réponse de la Cour de cassation. Si, comme le laisse supposer la formulation de ces règles, il y a un ordre et une subsidiarité dans leur application, la lettre du texte conventionnel étant parfaitement claire, il pouvait être considéré comme l’avait jugé la cour d’appel que le texte se suffisait à lui-même et ne s’appliquait qu’aux licenciements disciplinaires, et que dès lors la question de son interprétation était réglée. Ce n’est que par extrapolation et prise en compte d’un texte législatif ayant le même objet que la Cour de cassation est parvenue à une autre interprétation du texte conventionnel, ce qui signifie que les règles d’interprétation doivent s’appliquer, certes, dans l’ordre déterminé mais de manière complémentaire et combinée en sorte que même si la lettre du texte peut sembler assez claire elle peut être clarifiée par les autres règles pratiques d’interprétation et notamment par la prise en compte d’un texte législatif ayant le même objet.”*<sup>2</sup>

La Cour exerce un contrôle lourd de l’interprétation des conventions et accords collectifs en raison de leur caractère normatif, et ce pour assurer une unité de leur application.

Le mémoire en défense soutient qu’afin de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2015, l’employeur a souhaité ouvrir des négociations afin d’encadrer le recours au travail dominical dans les établissements disposant d’une dérogation sur un fondement géographique en définissant les garanties et contreparties offertes aux salariés volontaires pour travailler le dimanche ; que le projet d’accord ne prévoyait initialement son application qu’aux salariés ainsi concernés tandis qu’à la fin de la négociation une organisation syndicale représentative avait demandé d’étendre le bénéfice de la contrepartie prévue par cet accord concernant la compensation des frais de garde d’enfants aux salariés travaillant dans un établissement pouvant ouvrir le dimanche sur autorisation du maire, ce que la direction avait accepté.

En l’espèce, la seule analyse de la lettre des dispositions de l’article litigieux est insuffisante, à mon sens, pour envisager de déterminer les catégories de salariés auxquelles elles s’appliquent dans la mesure où la mention *“ces salariés”* renvoie seulement à ceux évoqués dans l’introduction du chapitre 2 *“Salariés dont le*

---

<sup>2</sup> Bulletin Joly Travail - n°06 - page 7 - Date de parution 01/06/2020

*dimanche n'est pas un jour habituel de travail" dans laquelle il est énoncé "Entrent dans cette catégorie les salariés dont la répartition contractuelle ou effective de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année, ne prévoit pas le dimanche comme jour habituel de travail, quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur durée du travail et leurs horaires de travail."*

Si le chapitre 2 s'applique donc aux salariés dont le dimanche n'est pas un jour habituel de travail, la seule mention de "ces salariés" n'est pas éclairante puisqu'elle ne précise pas leur lieu de travail et qu'une telle définition pourrait concerner tant ceux exerçant dans un établissement situé dans une zone géographique permettant l'ouverture le dimanche que ceux exerçant dans un établissement relevant d'une autorisation du maire pour l'ouverture dominicale.

Il est ainsi nécessaire d'examiner l'article 2.1 de l'accord collectif à la lumière de l'ensemble du texte, ce dont les deux parties ne disconviennent pas. Pour ce faire, il y a lieu de rappeler certaines de ses dispositions.

Selon l'alinéa 1 de l'article L. 2222-3-2 du code du travail, *"La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu."*

Il est énoncé dans un premier paragraphe du préambule de l'accord collectif litigieux, *"[L'employeur] a souhaité engager des négociations avec ses organisations syndicales représentatives en application des articles L.3132-24, L.3132-25, L.3132-25-1, L.3132-25-3 et L.3132-25-6 du code du travail issus de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'ouverture dominicale des établissements de commerce de détail qui mettent à disposition des biens et des services, situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares à condition que les contreparties et les garanties pour les salariés en soient fixées par un accord collectif."*

Le deuxième paragraphe du préambule mentionne *"Par ailleurs, à la demande des organisations syndicales, la négociation a également porté sur la situation des salariés amenés à travailler le dimanche en application des articles L3132- 26 et L3132-27 du code du travail, visant les dimanches du maire."*

Par ailleurs, selon l'article L. 2222-1 alinéa 1 du code du travail, *"Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés "conventions" et "accords" dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques."*

Dans un chapitre 1 *"Dispositions générales"* figure un paragraphe 1.1 *"Périmètre de l'accord"* dont l'article 1.1.1 *"Etablissements concernés"* stipule notamment *"Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des établissements [de l'employeur] répondant aux critères de la loi susvisée. [L'employeur] étudiera chaque ouverture au regard de ses enjeux stratégiques."*

Au second article de ce paragraphe intitulé 1.1.2 *"Salariés concernés"*, il est mentionné au premier alinéa *"Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise [...] travaillant dans un établissement ouvert le dimanche en application d'une dérogation géographique, ou d'une dérogation accordée par le"*

*maire en application des articles L.3132- 26 et L.3132-27 du code du travail y compris les salariés du siège des directions susvisées amenés à travailler pour l'établissement ouvert au public le dimanche et rattachés à un service dont l'activité est indispensable à cette ouverture.” Le second alinéa exclut expressément l'application de l'accord aux “personnels mis à disposition [de l'employeur]”.*

En outre, trois autres articles de l'accord évoquent spécifiquement les salariés travaillant le dimanche sur autorisation du maire.

L'article 1.4 “Aide à la garde d'enfants” de l'accord stipule “*Afin de prendre en compte la vie sociale et familiale des salariés, une aide à la garde d'enfants est accordée par la remise d'un titre CESU d'une valeur de 60€ par dimanche travaillé dans les conditions suivantes :*

*[...]*

*Par ailleurs et de façon plus favorable que les dispositions législatives, [l'employeur] a répondu aux demandes des organisations syndicales visant à étendre cette aide à la garde d'enfants aux salariés travaillant le dimanche sous le régime de l'article L.3132-26 du code du travail relatif aux “dimanches du maire”. Ces derniers en bénéficieront donc dans les mêmes conditions.”*

Il est mentionné à l'article 2.2 “repos compensateur” : “*Les salariés volontaires pour travailler le dimanche en plus de leur horaire habituel de travail bénéficient d'un repos compensateur pour chaque dimanche travaillé.*

*La prise du repos compensateur intervient dans un délai maximum de 15 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé, en fonction des besoins du service (sous réserve des dispositions spécifiques fixées par arrêtés en ce qui concerne les salariés amenés à travailler au titre des dérogations accordées par le maire -article L. 3132-26 du code du travail). Toutefois, il sera possible de déroger à ce délai maximum avec l'accord écrit du salarié ou selon des modalités convenues avec le comité d'établissement local.”*

Enfin, l'article 5.2.1 “Entrée en vigueur et dispositions transitoires” stipule :  
“*Concernant les établissements déjà ouverts le dimanche au titre d'une précédente dérogation géographique, à savoir [...] et [...]*  
*Afin d'opérer la transition entre l'ouverture des magasins sur le fondement des anciennes dispositions législatives et les dispositions du présent accord, il est prévu les conditions suivantes :*

*[...]*

*· Concernant les autres établissements non encore ouverts le dimanche*

*L'accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt par la partie la plus diligente. Toutefois, la direction de chaque établissement concerné définira la date de la première ouverture dominicale éventuelle sous le régime de cet accord.*

*[...]*

*· Pour les établissements concernés uniquement par l'aide à la garde d'enfants (12 dimanches du maire)*

*L'octroi de l'aide à la garde d'enfants prévue dans les conditions de l'article 1.4 du présent accord sera effectif dès l'entrée en vigueur du présent accord.*

*· Pour l'ensemble des établissements*

*Le présent accord se substitue et met fin à tous accords, [...].*

*Pour rappel, le présent accord a pour objet de prévoir les garanties et contreparties dans l'hypothèse d'une ouverture le dimanche sur le fondement des dispositions précitées, la direction se réservant en effet le choix de l'ouverture et de sa fréquence après en avoir informé et consulté ses représentants du personnel.”*

La lecture des dispositions que je viens d'évoquer et les thèses de chacune des parties conduisent à constater que le contenu des négociations a évolué au cours des échanges et m'ont incitée à m'intéresser à l'évolution de la rédaction de l'accord.

Ainsi, une comparaison de l'accord entre sa version au 6 décembre 2016 (production du mémoire en défense n°2) et sa version signée le 31 décembre 2016 permet les constats suivants :

- dans la version du 6 décembre 2016, le préambule comportait un premier paragraphe tout à fait identique à celui figurant dans la version finale, relatif au souhait d'engager des négociations en application des articles L.3132-24, L.3132-25, L.3132-25-1, L.3132-25-3 et L.3132-25-6 du code du travail tandis que le deuxième paragraphe afférent aux "dimanches du maire" était totalement absent ;
- dans la version plus ancienne de l'accord, au chapitre 1, l'article relatif au périmètre de l'accord s'agissant des "salariés concernés" ne comportait aucune référence aux salariés travaillant dans un établissement ouvert le dimanche en application "*d'une dérogation accordée par le maire en application des articles L. 3132-26 et L. 3132-27 du code du travail*", mention qui figure dans la version finale ;
- un paragraphe 1.3 au contenu identique se nommait "contreparties communes" dans la version du 6 décembre 2016 tandis qu'il s'intitule "contreparties salariales" dans la version signée ;
- dans l'article 1.4 "*Aide à la garde d'enfants*", le dernier paragraphe mentionnant spécifiquement son application aux salariés travaillant les "dimanches du maire" figure dans les deux versions de l'accord, à l'identique ; il en est de même dans l'article 5.2.1 concernant l'entrée en vigueur de l'accord s'agissant du paragraphe "*Pour les établissements concernés uniquement par l'aide à la garde d'enfants (12 dimanches du maire)*" qui est également identique dans les deux versions de l'accord ;
- dans la première version produite l'article 1.5 se nomme "*accès à la restauration*" tandis qu'aucun article n'est relatif aux frais de parking et de covoiturage alors que dans la version du 31 décembre 2016 l'article évoquant l'"accès à la restauration" est le 1.6 tandis que l'article 1.5 s'intitule "*Frais de parking et covoiturage*" ;
- la disposition litigieuse relative à la garantie "*jusqu'à 6 dimanches*" figurant à l'article 2.1 est identique dans les deux versions de l'accord ;
- à l'article 2.2 "*Repos compensateur*", la phrase "*La prise du repos compensateur intervient dans un délai maximum de 15 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé, en fonction des besoins du service*" de la version du 6 décembre 2016 est complétée dans la version signée par la mention "*(sous réserve des dispositions spécifiques fixées par arrêtés en ce qui concerne les salariés amenés à travailler au titre des dérogations accordées par le maire -article L.3132-26 du code du travail).*"

Toutefois, cette analyse prend en considération des éléments extérieurs au texte. Or, ainsi que je l'ai rappelé en introduction de mon propos, l'interprétation d'un accord collectif doit se faire par l'étude de sa lettre et seulement par celle-ci, sauf si elle n'est pas claire.

Qu'en est-il en l'espèce ? Il y a lieu de revenir sur cette lettre.

Il ressort du préambule que pour permettre à l'employeur de mettre en oeuvre au sein de ses établissements la dérogation relative aux zones géographiques, il a souhaité engagé des négociations à ce sujet avec les organisations syndicales ; qu'à la demande de ces dernières les négociations ont également porté sur la situation des salariés travaillant les "dimanches du maire".

Le paragraphe concernant le périmètre de l'accord rappelle que les établissements concernés sont ceux *“répondant aux critères de la loi susvisée”*. Or, dans le préambule il est précisé que les négociations ont été engagées *“en application des articles L.3132-24, L.3132-25, L.3132-25-1, L.3132-25-3 et L.3132-25-6 du code du travail issus de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques”*. Ces articles évoquent les dimanches des zones géographiques.

Si, au regard de la limitation précise posée par l'article précité quant aux établissements concernés, il est clair que seuls les salariés de ces établissements sont concernés et qu'il n'y avait pas lieu d'ajouter un article *“salariés concernés”*. Toutefois, cette mention se justifie par le fait que certains salariés exerçant dans des établissements non compris dans le champ de l'accord vont cependant y être soumis.

Ainsi, l'article 1.4 précité expose expressément que le bénéfice de cette disposition est accordé aux salariés concernés par les dimanches du maire à la demande expresse des syndicats. Cette mention, qui reprend la formulation du préambule, n'aurait pas été nécessaire si ces salariés bénéficiaient de l'application de l'ensemble de l'accord.

De plus, il convient de souligner que l'article 5.2.1 prévoit une entrée en vigueur spécifique *“pour les établissements concernés uniquement par l'aide à la garde d'enfants.”* L'emploi du terme *“uniquement”* dans un paragraphe spécifiquement dédié à une seule des dispositions de l'accord démontre que seule celle-ci est appliquée aux salariés de l'article L. 3132-26 du code du travail.

Par ailleurs, si l'ajout dans la version finale de l'article 2.2 relatif au repos compensateur de la mention *“(sous réserve des dispositions spécifiques fixées par arrêtés en ce qui concerne les salariés amenés à travailler au titre des dérogations accordées par le maire -article L.3132-26 du code du travail)”* n'était pas nécessaire puisque l'article L. 3132-27 du code du travail prévoit déjà un repos compensateur pour ces salariés, il permet néanmoins de rappeler que les salariés des dimanches du maire bénéficient d'un repos compensateur.

Enfin, ainsi que le souligne le mémoire en défense, une impossibilité technique s'oppose à l'application de l'article 2.1 de l'accord aux salariés travaillant les *“dimanches du maire”*. En effet, il prévoit pour les salariés *“ayant émis le souhait de travailler de 1 à 12 dimanches”* une garantie *“jusqu'à 6 dimanches”* travaillés *“à des dates proposées par la direction sur la période de référence courant de juin N à mai N+1”* alors que l'article L. 3132-26 du code du travail dispose que le nombre de dimanches de repos supprimés par le maire ne peut excéder 12 jours par année civile.

Ainsi, l'employeur pourrait difficilement s'engager à garantir *“jusqu'à 6 dimanches”* travaillés pour les salariés concernés par la dérogation de l'article L. 3132-26 du code du travail alors qu'un maire peut décider d'autoriser l'ouverture d'un établissement moins de 6 dimanches. Or, aucune proratisation du nombre de dimanches n'est prévue par la disposition litigieuse alors qu'une mention spécifique figure pour les salariés à temps partiel. En l'absence de proratisation, un salarié travaillant dans un établissement ouvert selon décision du maire, mais laquelle prévoirait un nombre inférieur à 6, pourrait dès lors solliciter le règlement de 6 dimanches, ce qui ne correspond pas à la lettre du texte. En outre, les périodes de

référence pour les ouvertures le dimanche selon l'accord et selon les journées du maire ne sont pas identiques et impliquerait que les journées du maire se situent entre les mois de juin et de décembre. Or l'employeur ne peut être assuré que les jours autorisés par le maire se situeront dans cette période, étant précisé que la décision du maire prise sur le fondement de l'article L. 3132-26 du code du travail ne peut l'être qu'envers une catégorie d'établissements exerçant la même activité commerciale, sans pouvoir être limitée à un seul établissement<sup>3</sup>. Tous les commerces exerçant la même activité se voient accorder la dérogation le même jour, ce qui exclut toute négociation possible entre l'employeur et le maire.

En considération des éléments ci-avant développés, je considère que la lettre du texte, examinée à la lumière de son ensemble, ne permet pas d'interpréter l'accord soumis comme envisageant d'appliquer son article 2.1 aux salariés de l'article L. 3132-26 du code du travail. L'objectif social de l'accord était la mise en oeuvre de la dérogation géographique au repos dominical, telle qu'issue de la loi du 6 août 2015. Seule l'application de la disposition de l'article 1.4, plus favorable que la loi pour les salariés des "dimanches du maire", leur bénéficie.

► **Dès lors, je conclus au rejet.**

---

<sup>3</sup> Décision [CE 29 oct. 2008, req. no 289617](#)