



**AVIS DE Mme GRIVEL,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 493 du 15 mai 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-23.399

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 27 octobre 2022

la société Distribution Voltaire

C/

le syndicat Sud Commerces et service Ile-de-France

Audience de la FS1 du 2 avril 2024

Un commerce de détail alimentaire à vocation exclusivement *cashier*, ayant pour obligation religieuse de respecter le *shabbat* en fermant le vendredi soir et le samedi, subit-il une atteinte à sa liberté d'entreprendre et une discrimination indirecte par rapport aux autres supermarchés en se voyant contraint à fermer le dimanche après-midi, atteinte et discrimination qu'il considère comme disproportionnées au regard de l'objectif de protection des salariés de la société alors qu'il respecte déjà la règle du repos hebdomadaire ?

Telle est la question posée par le moyen unique du pourvoi formé par la société Distribution Voltaire (SDV), qui exploite un supermarché dans le [Localité 3] sous l'enseigne Cachershops et sous l'enseigne commerciale Franprix, à l'encontre de l'arrêt confirmatif, statuant en référé, lui ordonnant, sous astreinte, de cesser d'employer des salariés le dimanche après 13h par application des articles **L.3132-3 et L.3132-13 du code du travail** et la condamnant à payer diverses sommes aux

syndicats intervenants volontaires, après avoir dit n'y avoir lieu à renvoyer devant la CJUE les questions préjudicielles qu'elle formait.

Afin de bien circonscrire le débat juridique, quelques observations évidentes s'imposent.

Première observation : malgré les développements du mémoire ampliatif (pages 15 à 19, points 5 à 7) sur la liberté religieuse et plus précisément sur l'atteinte à « *la liberté de religion des clients de confession juive consommant exclusivement des produits casher* » qui résulterait de l'interdiction qui serait faite aux magasins casher de fixer le jour de repos hebdomadaire de leur personnel le samedi, jour de *shabbat*, plutôt que le dimanche, le moyen tel qu'il est développé en ses trois branches ne porte que sur l'atteinte à la liberté d'entreprendre et au principe de l'égalité de traitement, même si la discrimination indirecte invoquée dans la 3^e branche se fonde, on l'a compris, sur la religion ou la confession, non de la société SDV elle-même mais de sa clientèle (l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne n'est ainsi invoqué ni par la première ni par la troisième branche).

Deuxième observation : le moyen, en ses trois branches, ne conteste pas le caractère justifié de l'atteinte portée par la mesure ordonnée aux intérêts de la société et le caractère légitime de l'objectif qu'elle poursuit (là aussi, contrairement à ce qu'on lit dans les développements du mémoire ampliatif, page 21, 1^{er} paragraphe) - pas plus, d'ailleurs, que de la législation sur laquelle elle repose - mais seulement son caractère proportionné par rapport à cet objectif.

Une troisième observation doit être faite, qui résulte de la simple confrontation du moyen en trois branches, tel que résumé succinctement en introduction, aux chefs du dispositif attaqué : le moyen repose entièrement sur la confusion, volontaire car déjà dénoncée par l'arrêt attaqué¹, entre repos dominical et fermeture hebdomadaire, et entre interdiction d'emploi et décision de fermeture.

En premier lieu, l'interdiction d'employer du personnel salarié le dimanche après 13h, générale à tous les magasins alimentaires de détail en application des articles L.3132-3 et L.3132-13 du code du travail, est totalement distincte de la décision de fermeture pendant toute la durée du repos hebdomadaire qui peut être prise par le préfet pour certaines professions et régions déterminées à la demande des syndicats intéressés, prévue par l'article L.3132-29 du code du travail (ancien article L.221-17), ces deux textes ayant des finalités différentes, le premier de protection des salariés et le second (qui a suscité un contentieux fourni notamment dans la branche de la boulangerie) de respect de l'égalité entre tous les professionnels d'une même branche au regard du repos hebdomadaire, afin de préserver la concurrence entre établissements de tailles différentes (cf. Cons.const., 21 janvier 2011, n°2010-89 QPC ; Soc., 17 octobre 2012, n°11-24.315, Bull. n°266), si bien que la jurisprudence de la chambre criminelle l'appliquait aux entreprises visées qu'elles aient ou non du personnel (Crim., 26 mai 1976, n°75-92.879, bull n°187), comme celle du Conseil d'Etat d'ailleurs (CE, 28 mai 2003, Req. n°247120). Il est vrai

¹ qui relève au 4^{ème} alinéa de la page 12 que « *la présentation que fait la société de la situation tend à travestir l'enjeu du débat car ce que l'inspection du travail reproche à la société n'est pas que le magasin ouvre le dimanche après 13 heures mais que les salariés y travaillent le dimanche après 13 heures sans que la société ne remplisse les conditions pour ce faire.* »

cependant qu'à la version initiale de l'article L.221-17 en vigueur du 23 novembre 1973 au 21 janvier 1992 a été ajoutée par la loi n° 92-60 du 18 janvier 1992 une disposition selon laquelle l'article L.3132-29 ne s'applique pas «*aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées*», afin de permettre aux consommateurs d'avoir accès aux "distributeurs automatiques" le dimanche, selon les travaux parlementaires, qui évoquaient notamment les pompes à essence et précisait que l'exception ainsi posée ne pourrait concerner «*que les établissements n'employant pas de personnel* ». Le changement des conditions de vie par la multiplication des caisses automatiques dans des établissements qui emploient du personnel et l'application que la chambre a fait du texte à ce type de magasins (Soc.26 octobre 2022, n°21-15.142) ont vidé en partie l'article L.3132-29 de son sens ou en tout cas en ont modifié la finalité, en permettant que ce type de fonctionnement échappe à la fermeture préfectorale, assimilant celle-ci à une simple mesure de protection du personnel. Pour autant, les deux types d'interdiction restent bien différents par leur portée et il est clair que seule la première est en jeu.

En second lieu, l'article L.3132-31, texte spécial qui était le fondement de la demande ainsi que l'a relevé la cour d'appel, dispose qu'indépendamment d'éventuelles poursuites pénales, l'inspection du travail peut saisir en référé le juge judiciaire afin qu'il ordonne «*toutes mesures propres à faire cesser l'emploi illicite de salariés en infraction aux articles L.3132-3 et L.3132-13*»(mais non à l'article L.3132-29 susvisé), pouvant aller jusqu'à la décision de fermeture sous astreinte de l'établissement le dimanche, prévue par l'alinéa 2.

Ce n'est pas cette sanction civile de fermeture qui a été demandée et prononcée mais uniquement celle de se mettre en conformité avec les textes en question. Ainsi, ni l'inspection du travail ni l'arrêt attaqué n'ont fait obligation à la société SDV «*de fermer ses portes le dimanche à compter de 13 h* » ou «*interdiction d'ouvrir le dimanche après-midi* » comme l'affirme le moyen en ses trois branches, mais simplement «*de cesser d'employer des salariés le dimanche après 13h00* », si bien que la cour d'appel n'ayant pas à rechercher la portée, au regard des libertés fondamentales invoquées, d'une obligation de fermeture qui n'était pas imposée à la société, **le moyen manque en fait** - ce que relève d'ailleurs le mémoire en défense.

Cette réponse peut sembler sévère et expéditive au regard des enjeux du litige. Pourtant, elle souligne un des aspects de la question, qui est **celui-là même que discute le moyen** en contestant le caractère proportionné de la mesure de «*fermeture* » au regard de l'objectif de protection des salariés de la société, compte tenu des principes conventionnellement protégés de la liberté d'entreprendre et d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail auxquels elle porterait atteinte : la mesure contestée, en ce qu'elle se limite à interdire l'emploi de salariés le dimanche après-midi, est bel et bien conforme à l'objectif que la législation française s'est fixé, avant même l'intervention des directives européennes puisqu'elle remonte à la loi du 13 juillet 1906 posant le principe d'un jour hebdomadaire de repos pour les salariés le dimanche, qui n'a vocation qu'à protéger les salariés. En cela déjà, elle est adéquate et proportionnée à cet objectif puisqu'elle s'est limitée à faire respecter la législation relative au repos dominical, sans aller jusqu'à la sanction civile de fermeture dominicale qui aurait pu, elle, être discutée au regard de l'objectif poursuivi, puisqu'elle aurait entravé la liberté de travail et d'entreprendre de l'employeur ce jour-là. En effet, elle n'interdit pas au chef d'entreprise d'ouvrir son magasin sans l'aide d'employés. Si cette faculté, utilisée dans les petits commerces, peut sembler illusoire pour un supermarché - lequel, en

l'espèce, selon les précisions fournies par le mémoire en défense, employait 18 personnes en 2019, ce qui reste modeste - il convient de relever qu'elle est pourtant de plus en plus fréquemment mise en oeuvre dans les enseignes de la grande distribution, grâce au système des caisses automatisées et à un service de gardiennage. Rappelons cependant que la chambre sociale veille à ce que ce personnel de surveillance ne serve pas à détourner la règle en participant au fonctionnement du magasin, ce qui caractérise dans ce cas l'existence d'un emploi illicite de salariés, même si ceux-ci sont employés par une entreprise de sécurité étrangère au magasin contrôlé (Soc., 26 octobre 2022, n°21-19.075). J'ajoute que la chambre a, dans ce cas d'espèce, considéré que la fermeture du magasin, ordonnée en référé sur le fondement de l'alinéa 2 de l'article L.3132-31, n'était pas disproportionnée compte tenu des manquements réitérés de l'entreprise.

Pour autant, la mesure contestée d'interdiction d'employer du personnel le dimanche après-midi peut-elle, dans cette limite, être considérée comme posant une règle faussant la concurrence entre établissements selon la ligne confessionnelle qu'ils entendent suivre ? Car en invoquant la liberté d'entreprendre et la discrimination indirecte, c'est bien de distorsion de concurrence dont parle la demanderesse au pourvoi, en se comparant aux « autres établissements » non tenus de respecter le *shabbat*.

Le Conseil constitutionnel a été saisi de la loi «*réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires*» (loi n°2009-974 du 10 août 2009 qui a fixé l'article L.3132-3 dans sa version actuelle : «*Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche* »). Dans sa décision n°2009-588 DC du 6 août 2009, au point 3, il a considéré «*qu'en prévoyant que le droit au repos hebdomadaire des salariés s'exerce en principe le dimanche, le législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, a entendu opérer une conciliation, qui lui incombe, entre la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, et le dixième alinéa du Préambule de 1946 qui dispose que : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement »* ». Dans son dernier point 25, il a considéré enfin qu'il n'y avait lieu de soulever d'office aucune question de conformité à la Constitution, si bien qu'il est vain de prétendre comme le fait le mémoire ampliatif qu'il n'a pas examiné le texte qui lui était soumis au regard des autres droits et libertés garantis par la Constitution. S'il n'a donc pas institué le repos dominical au rang de droit constitutionnel comme il l'a fait au point 2 pour le principe d'un repos hebdomadaire et n'en a fait qu'un simple principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, il a en revanche ainsi reconnu que le droit au repos dominical participait d'un objectif de protection non seulement des travailleurs pris individuellement mais également des liens familiaux. Au regard de cette double finalité, il a fait litière de l'argument tiré de l'atteinte disproportionnée tant à la liberté d'entreprendre qu'au principe d'égalité de traitement (examinée plus particulièrement sous l'angle entre salariés et entre collectivités territoriales aux points 15 et suivants et plus généralement comme il a été dit ci-dessus au point 25), garantis l'un et l'autre constitutionnellement, puisqu'il y a vu au contraire une « conciliation » non contraire à la Constitution.

Ajoutons, bien que le moyen, comme il a été dit précédemment, ne se fonde pas sur une atteinte directe à la liberté religieuse mais ne l'invoque qu'au titre de la discrimination indirecte visée à la 3^e branche et comme explication de l'atteinte à la liberté d'entreprendre visée à la première, qu'il est essentiel à cet égard, pour bien comprendre la position du Conseil constitutionnel, de rappeler sa décision du 19 novembre 2004, lors de son examen de constitutionnalité de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (invoquée par le moyen), par laquelle il a jugé que les dispositions de l'article 1^{er} de la Constitution aux termes desquelles "la France est une République laïque" interdisent à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant les relations entre collectivités publiques et particuliers (Cons.const., n°2004-505 DC du 19 novembre 2004, Traité établissant une Constitution pour l'Europe, cons. 18). Le commentaire de cette décision a été donné par le président Pierre Mazeaud lui-même : " *La règle commune que constitue la loi doit rester une règle. A propos du Traité établissant une Constitution pour l'Europe, le Conseil a jugé que nul ne saurait s'exonérer de cette règle commune en se prévalant de ses croyances religieuses. Cette décision livre, au passage, la définition constitutionnelle du principe de laïcité. Elle reprend presque mot pour mot la formule utilisée cinq ans plus tôt à propos de la Charte du Conseil de l'Europe sur les langues minoritaires : nul ne peut s'affranchir de la règle commune en invoquant son appartenance à un groupe ethnique ou linguistique. Autrement dit : le communautarisme n'a tout simplement pas sa place dans notre ordre constitutionnel*".

La CJUE, sans avoir eu à se prononcer sur les points précis soulevés par le moyen, a déjà eu, elle aussi, à examiner à plusieurs reprises des législations interdisant l'emploi de travailleurs dans les commerces de détail le dimanche, dans des cadres certes différents de la présente espèce mais qui les éclairent singulièrement. Ainsi, dans deux arrêts du 28 février 1991, (aff. C-312-89 Conforama, et C-332/89 Marchandise et a.) tout en rappelant à titre liminaire qu'il ne lui appartenait pas, dans le cadre d'une procédure de renvoi préjudiciel, de se prononcer sur la compatibilité de normes de droit interne avec des dispositions de droit communautaire, elle a d'abord reconnu que, si ce type de réglementation nationale interdisant le travail le dimanche qui poursuit un objectif de protection sociale n'a pas pour objet de régir les échanges, « *elle est néanmoins susceptible d'entraîner des effets restrictifs sur la libre circulation des marchandises* ». Mais elle a ensuite considéré que les interdictions des restrictions quantitatives à l'importation et à l'exportation des articles 30 et 34 du traité CEE ne s'appliquaient cependant pas à ce type de réglementation, après avoir constaté 1) « qu'elle poursuit un but justifié au regard du droit communautaire », comme elle l'avait déjà dit dans un arrêt du 23 novembre 1989 (aff C-145/88, Torfaen Borough Council), dès lors que « *les réglementations nationales régissant les horaires de vente au détail constituent l'expression de certains choix politiques et économiques en ce qu'elles visent à assurer une répartition des heures de travail et de repos adaptée aux particularités socioculturelles nationales ou régionales dont l'appréciation appartient, dans l'état actuel du droit communautaire, aux États membres* », 2) « que les effets restrictifs sur les échanges qui peuvent éventuellement en découler n'apparaissent pas comme excessifs au regard du but poursuivi. »

Par ailleurs, dans son arrêt essentiel du 12 novembre 1996, [affaire](#) C-84/94, Royaume-Uni contre Conseil de l'Union européenne, la Cour de justice, statuant sur la demande d'annulation de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre

1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, a annulé l'article 5, deuxième alinéa, de la directive, en considérant dans un point 37 que, « *si la question de l'inclusion éventuelle du dimanche dans la période de repos hebdomadaire est certes laissée, en définitive, à l'appréciation des États membres, compte tenu, notamment, de la diversité des facteurs culturels, ethniques et religieux dans les différents États membres (article 5, deuxième alinéa, lu en combinaison avec le dixième considérant), il n'en demeure pas moins que le Conseil est resté en défaut d'expliquer en quoi le dimanche, comme jour de repos hebdomadaire, présenterait un lien plus important avec la santé et la sécurité des travailleurs qu'un autre jour de la semaine.* » A la suite de cet arrêt, la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 a été modifiée par la directive 2000/34/CE puis codifiée par la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui, comme le relève le mémoire ampliatif, n'impose plus que le jour de repos hebdomadaire accordé au salarié soit fixé le dimanche mais ne l'interdit pas non plus, puisque, comme l'a encore rappelé l'arrêt de la CJUE du 9 novembre 2017 dans l'affaire [C-306/16 Maio Marques da Rosa/ Varzim Sol](#), la directive laisse une certaine souplesse dans sa mise en oeuvre, conférant aux Etats membres une marge d'appréciation en ce qui concerne la fixation du moment auquel cette période minimale de repos hebdomadaire doit être accordée (point 39).

On doit donc conclure de ces décisions tant du Conseil constitutionnel que de la CJUE que la fixation du repos hebdomadaire le dimanche n'est pas contraire aux droits et libertés constitutionnellement et conventionnellement garantis.

La Cour européenne des droits de l'homme n'est pas en reste qui, tout en veillant au respect de la liberté religieuse proclamée par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, rappelle qu'« *elle ne donne pas le droit de se soustraire, sous prétexte de convictions religieuses, à l'application d'une loi neutre et à portée générale qui est elle-même conforme à la Convention* » (CEDH, 17 mai 2014, n°28167/07, cité au rapport).

Mais précisément, objecte le mémoire ampliatif, les dispositions des articles **L.3132-3 et L.3132-13 du code du travail** critiqués ne sont pas neutres, mais seraient au contraire porteuses d'une discrimination indirecte fondée sur la religion. Et c'est précisément le grief fait par la 3^{ème} branche du moyen à la cour d'appel de ne pas avoir vérifié ce point.

Relevons en premier lieu à cet égard que la cour d'appel a au contraire relevé (2^e alinéa de la p.12) que la société ne démontrait pas la perte de chiffre d'affaires qui résulterait de cette discrimination, si bien que le grief sur ce point est encore non fondé. Mais, à la supposer même établie, cette perte ne pourrait être considérée comme une discrimination indirecte et une atteinte disproportionnée aux intérêts de la société au vu des observations précédentes.

Il faut bien voir en effet que la différence de traitement dont se plaint la société ne résulte pas de la règle du repos dominical en elle-même mais bien de la règle religieuse de fermeture du shabbat qu'elle respecte. Et lorsqu'elle invoque le nombre de jours de fermeture de son établissement beaucoup plus conséquent que ceux des autres supermarchés du quartier, c'est en tenant compte pareillement des fêtes religieuses juives qu'elle observe. Cela est si vrai que lorsqu'elle soutient que « la fermeture » de son magasin le dimanche après-midi empêcherait une grande partie

de sa clientèle respectueuse du *shabbat* et de la *casherout* de pouvoir faire ses courses le seul jour de la semaine où elle est disponible, elle oublie que c'est précisément parce que le dimanche est, traditionnellement en France, le jour de repos hebdomadaire. Et que c'est bien pour cette raison d'uniformité de la règle, qui assure la cohésion des liens familiaux et sociaux, que le législateur ne s'est pas contenté de poser le droit à un repos hebdomadaire - que la société SDV respecte assurément, mais a fixé un jour précis pour ce repos pour l'ensemble des salariés afin que chaque employeur ne puisse les soumettre, fût-ce au nom de la liberté religieuse, à sa propre loi.

C'est ce qu'a jugé un très vieil arrêt du Conseil d'Etat du 30 novembre 1906 (CE, 30 novembre 1906, Sieur Emmanuel Léon, Rec. p. 885) : "*Que, pour demander l'autorisation de donner le repos hebdomadaire à son personnel le samedi, le requérant invoque les prescriptions de sa religion qui l'oblige à fermer ses magasins ce jour-là ; Mais considérant qu'aux termes du paragraphe 1er de l'art. 2 de la loi du 13 juillet 1906, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche ; que si le second paragraphe du même article autorise des dérogations à cette règle dans le cas où le repos le dimanche de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement, aucune disposition de la loi ne permet de faire droit à une requête fondée sur les motifs invoqués (Rejet) "*.

Le commissaire du gouvernement Romieu indiquait dans ses conclusions que "*Le repos hebdomadaire consiste dans l'obligation de ne pas faire travailler plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier et doit avoir une durée minima de vingt-quatre heures consécutives. Il est en principe collectif le dimanche (art.2). Le choix du dimanche ne dérive d'aucune pensée confessionnelle : c'est la consécration de l'usage, afin de favoriser la réunion de la famille le même jour (...)* Le repos obligatoire, le dimanche, du personnel de l'employeur n'implique pas la fermeture obligatoire de l'établissement. Cela résulte du texte même de la loi ; ce qui est défendu (art. 1er), c'est de faire travailler le personnel d'un établissement plus de six jours par semaine ; ce qui est imposé (art.2), c'est de donner par semaine un jour plein de repos à ce personnel, qui vient de travailler pendant six jours, et de placer ce jour de repos le dimanche (...) ».

S'il fallait encore répondre à l'argument invoqué par la deuxième branche du moyen sur les dérogations légales au principe de repos dominical, il peut être observé que M.J-H. Sthal indiquait, dans ses conclusions dans l'arrêt du Conseil d'Etat du 9 décembre 2005 (n°265553, Association des exploitants du centre commercial Avant Cap, B, p. 2) : "*Pour sa part, le juge administratif a pour mission d'appliquer la loi telle qu'elle est et de veiller à ce que les décisions administratives qui accordent des dérogations à la règle du repos dominical respectent les règles juridiques en vigueur qui s'imposent à elles. Sa jurisprudence, en la matière, est parfaitement constante, à la mesure de la permanence du corpus législatif applicable. Elle consiste à interpréter strictement les possibilités de dérogation individuelle, conformément aux principes généraux d'interprétation des textes qui conduisent à entendre de façon restrictive les mécanismes dérogatoires. Aucune raison ne conduit à penser qu'il faudrait, en l'espèce, s'écarter de cette jurisprudence, quand bien même l'ampleur des dérogations administratives qui font l'objet du présent contentieux serait ici quelque peu exceptionnelle. "*

Pour conclure, il n'est pas indifférent de relever que :

- la commission des communautés européennes n'a pas envisagé d'harmoniser les réglementations des Etats membres relatives au travail dominical : Rép. quest. écrite n°895/92 : JOCE n°C 285, 3 nov.1992, p.22 : *“La commission ne compte pas engager une quelconque action d'harmonisation en matière d'ouverture des magasins et cela pour deux motifs essentiels. D'une part, le choix d'un jour de fermeture des commerces fait intervenir des considérations de nature historique, culturelle, touristique, sociale et religieuse qui relèvent de l'appréciation de chaque Etat membre. Ce facteur a d'ailleurs été expressément relevé par la Cour de Justice des Communautés européennes lorsqu'elle s'est interrogée sur la légitimité de l'objectif recherché par une législation nationale (arrêt du 23 novembre 1989). Du reste la Cour a affirmé, dans deux arrêts du 28 février 1991, que le choix d'un jour de fermeture obligatoire relevait de la compétence de chaque Etat membre. D'autre part, ainsi que la Cour l'a déclaré dans son arrêt C-312 du 28 février 1991, les effets restrictifs sur les échanges qui peuvent éventuellement découler d'une telle réglementation n'apparaissent pas comme excessifs au regard du but poursuivi.”*

- le Parlement européen, dans sa résolution du 12 décembre 1996, a clairement invité les Etats membres à choisir le dimanche au regard des pratiques communes : *“Invite les Etats membres et les partenaires sociaux, lorsqu'ils transposent la directive sur le temps de travail dans leur législation nationale, à tenir compte des traditions ainsi que des besoins culturels, sociaux, religieux et familiaux de leurs ressortissants et à reconnaître le caractère spécial du dimanche comme jour de repos, étant donné que normalement, tous les membres de la famille sont libres ce jour-là ».*

- La convention de l'OIT n°106 article 2 § 3, directement applicable en droit interne, impose également à l'Etat de faire figurer dans la réglementation une journée de repos commune à l'ensemble des salariés en lui laissant le soin de choisir cette journée de la manière suivante : *“ Il (le jour de repos) coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par tradition ou les usages du pays ou de la région”;*

- Enfin, la commission des experts de l'OIT, dans son rapport 2010, conclut, s'agissant de la France : *“ La commission souhaite rappeler d'emblée que, pour la détermination du repos hebdomadaire, la convention s'articule autour des trois principes de base de continuité (au minimum 24 heures consécutives au cours de chaque période de 7 jours), de régularité (repos hebdomadaire pour chaque période de 7 jours) et d'uniformité (le repos coïncidera autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région).”*

► Au vu de l'ensemble de ces observations, **je conclus au rejet du pourvoi et des questions préjudicielles posées subsidiairement.**