Image not found or type unknown

Travail du dimanche : attention au respect du repos hebdomadaire fixé par la convention collective !

Jurisprudence publié le **05/08/2020**, vu **2013 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Pour tout salarié, le repos hebdomadaire est un droit que l'employeur doit respecter. Pour autant, dans certains secteurs pour lesquels la continuité de l'activité est un impératif, ce principe connaît des aménagements.

Conventions collectives : une dérogation permanente au repos dominical dans le secteur de la prévention et de la sécurité

Une salariée, agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire au sein d'une entreprise de sécurité, avait saisi les prud'hommes. Parmi ses griefs, elle réclamait une réparation pour des repos hebdomadaires non pris dont elle aurait dû, selon elle, bénéficier.

Sur le thème du repos dominical, les entreprises de prévention et de sécurité bénéficient d'une dérogation permanente. En d'autres termes, les entreprises de ce secteur sont autorisées, par la convention collective, à déroger au repos dominical et à faire travailler, sous conditions, leurs salariés le dimanche. La convention collective des entreprises de prévention et de sécurité (article 7.01) indique ainsi : « En raison du caractère spécifique de la sécurité et de la continuité de ses obligations, les parties reconnaissent la nécessité d'assurer un service de jour comme de nuit, quels que soient les jours de la semaine. (...) Les repos hebdomadaires des salariés à temps plein sont organisés de façon à laisser 2 dimanches de repos par mois en moyenne sur une période de 3 mois, les dimanches étant accolés soit à un samedi, soit à un lundi de repos ».

Conventions collectives : comment apprécier le droit à repos hebdomadaire dans le secteur de la prévention et de la sécurité ?

Les premiers juges avaient donné gain de cause à la salariée. Ils avaient condamné l'employeur à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le repos hebdomadaire non pris. Les juges avaient en effet calculé que la salariée devait bénéficier a minima de 24 dimanches de repos sur l'année et en moyenne de 6 week-ends par trimestre.

Or, d'après les pièces que la salariée produisait (plannings, récapitulatif des repos hebdomadaires et décompte de ses congés payés sur la période considérée), le décompte ne comprenait pas les

dimanches compris au cours de ses absences, périodes de congés ou arrêts de travail. Il ressortait donc de ces éléments que l'intéressée n'avait pas pu prendre les dimanches de repos auxquels elle avait droit. L'employeur lui avait ainsi causé un préjudice qu'il devait compenser par des dommages et intérêts.

Conventions collectives : pas de contingent annuel de dimanches de repos dans le secteur de la prévention et de la sécurité

Mais la Cour de cassation, saisie à son tour de l'affaire, ne l'a pas entendu ainsi. La Cour rappelle d'abord que les dispositions conventionnelles applicables indiquent que les repos hebdomadaires des salariés à temps plein sont organisés de façon à laisser deux dimanches de repos par mois, en moyenne sur une période de 3 mois, les dimanches étant accolés soit à un samedi, soit à un lundi de repos.

Pour la Cour, il ressort de ces dispositions que le repos hebdomadaire dont bénéficie le salarié doit être apprécié sur une période de 3 mois. Par conséquent, contrairement à ce qu'avaient estimé les premiers juges, la salariée ne pouvait pas prétendre bénéficier d'un contingent annuel de dimanches de repos au titre du texte conventionnel.

Cour de cassation, chambre sociale, 3 juin 2020, n° 18-18.836

Source : editions-tissot.fr

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Modifier un contrat de travail

- Temps de travail effectif : définition
- Quelles sont les durées maximales de travail ?
- Preuve des heures de travail effectuées
- Travail à temps partiel : heures complémentaires ou heures supplémentaires ?
- L'employeur peut-il déterminer librement les horaires de travail ?
- Dans quelles circonstances la récupération d'heures est-elle possible ?
- A quelles conditions un salarié peut-il travailler de nuit ?
- Qu'est-ce que le régime unique d'aménagement du temps de travail ?
- Jours fériés et majoration
- Quelles sont les conséquences de la journée de solidarité ?
- Le télétravail est-il réglementé ?
- Comment calculer les congés payés ?
- Le salarié peut-il prendre ses congés payés lorsqu'il le souhaite ?
- Que se passe-t-il lorsque le salarié ne prend pas ses congés payés ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés