

NOTE

Renforcer le travail dominical : une bataille idéologique sans objet

Par Olivier Ferrand et Julie Hecker¹

Le 6 juillet 2009

Le gouvernement a annoncé sa volonté de renforcer le travail dominical.

Oublions les mauvaises manières en ce qui concerne la méthode : une proposition de loi signée Richard Mallié, faux-nez du projet gouvernemental ; une discussion parlementaire en juillet, dans la discrétion médiatique estivale propice au passage en force. Rappelons que le sujet est sensible et qu'il a donné lieu à de forts désaccords au sein même de la majorité : retrait des amendements du texte tourisme en avril 2009, report sine die de la proposition de loi Maillé et, de manière plus lointaine, échec du projet Devedjian sous le gouvernement Raffarin.

Sur le fond, le dispositif actuel apparaît globalement satisfaisant. Il pose l'interdiction de principe du travail le dimanche mais présente de nombreux assouplissements. 6 millions de Français travaillent ainsi le dimanche, à titre habituel ou occasionnel. Ces assouplissements couvrent de manière correcte les cas où l'activité dominicale est nécessaire et utile. Le système de dérogations locales, accordées par les maires et les préfets, permet par ailleurs de s'adapter aux réalités et traditions de chaque territoire, et d'opérer ainsi un « maillage fin » au plus près des besoins réels.

Les comparaisons européennes confirment cette analyse. Avec 7% des salariés qui travaillent habituellement le dimanche, la France se situe dans la moyenne européenne en matière de travail dominical habituel. Elle est même plutôt en haut de la fourchette si l'on y inclut le travail dominical occasionnel (25%). Mieux, la France est le pays européen où l'on travaille le plus le samedi : 70% de travail global (habituel ou occasionnel) pour les hommes, 50% pour les femmes. Au total, et contrairement à une idée reçue, la France apparaît dans le trio de tête des pays européens qui travaillent le plus le week-end.

Dans ce contexte, rien ne justifie d'accroître encore la charge de travail dominicale des salariés en France. Les arguments économiques (accroissement de la consommation, facteur touristique) ne tiennent pas. Les arguments sociaux (emploi et salaires) sont réels mais sont à relativiser : le cas britannique, notamment, montre que la banalisation du travail le dimanche entraîne la banalisation de sa rémunération. A l'inverse, les études montrent clairement le coût sociétal, en termes de vie familiale et de vie sociale, de la disparition du repos dominical collectif. Le travail le dimanche est un puissant moteur de désorganisation des équilibres de vie.

¹ Julie Hecker est le pseudonyme d'un spécialiste du travail

Au total, un toilettage a minima de la loi peut le cas échéant être envisagé, afin d'adapter encore plus finement les dérogations aux évolutions des pratiques de consommation, et afin de vérifier qu'aucune activité légitime n'est empêchée.

Mais c'est avant tout une meilleure application de la loi, dans la gestion des dérogations locales, qui devrait être recherchée. Les dérogations locales sont aujourd'hui largement discrétionnaires, et sources d'aléa et de risque pour les entreprises. Des commissions multipartites (élus, administration, syndicats, représentants des consommateurs et de la société civile) pourraient être mieux à même de les instruire en prenant en compte tous leurs enjeux, économiques, sociaux et sociétaux, au plus près de la réalité locale.

1 - LE DISPOSITIF ACTUEL, QUI PERMET LE TRAVAIL DOMINICAL SANS LE BANALISER, PARAÎT GLOBALEMENT SATISFAISANT.

1.1 - LE TRAVAIL DOMINICAL : UNE INTERDICTION DE PRINCIPE ASSORTIE DE TRES NOMBREUX ASSOULISSEMENTS

La législation actuelle prévoit le principe du repos dominical.

Un employeur ne peut occuper un salarié plus de 6 jours par semaine et « le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche » (article L. 3132-3 du Code du travail)². C'est en 1906 que le repos dominical, la « semaine anglaise », a été réinventé en France dans une perspective laïque après avoir été supprimé en 1880, sous les coups de boutoir de ses nombreux adversaires « soucieux des conséquences néfastes de l'oisiveté des ouvriers, de la baisse de la production et de la fermeture des pâtisseries le dimanche » (Cahuc et al. 2007).

Le consentement des salariés ne supprime pas l'infraction et, depuis la loi du 19 janvier 2000, « l'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du T.G.I , pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail, et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions sur le repos dominical » (Code du Travail).

Toutefois, le principe du repos dominical est loin d'être absolu : de nombreux Français travaillent le dimanche.

En 2007, selon l'INSEE, 2,5 millions de Français travaillent habituellement le dimanche et 3,3 millions supplémentaires le font de façon occasionnelle.

Les dérogations au principe du repos dominical sont nombreuses. Et elles « frappent par leur variété » (Lyon-Caen).

² Depuis 2000, la directive européenne relative au temps de travail n'impose plus que le dimanche soit inclus dans la période minimale de 24 h de repos en moyenne sans interruption suivant chaque période de 7 jours.

L'article L. 3132-3 reconnaît les principales dérogations suivantes : dans les entreprises dont les services sont considérés comme indispensables chaque jour (hôtels, restaurants, hôpitaux, musées, commerce alimentaire de détail, etc,...) ; dans les entreprises industrielles qui pour des raisons techniques doivent pratiquer le repos hebdomadaire par roulement (matières susceptibles d'altération rapide). Dans ces deux cas, la dérogation est de droit.

De plus, une dérogation peut être accordée par décision préfectorale selon deux autres régimes :

- l'un vise les cas dans lesquels « le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable à l'ordre public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement » ;
- le second vise les établissements situés dans les zones touristiques ou thermales, les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente.

En outre, les commerces de détail non-alimentaires, habituellement fermés le dimanche, peuvent travailler jusqu'à 5 dimanches par an, sur autorisation du maire (ou du préfet à Paris).

Dans tous les cas, un repos hebdomadaire doit être organisé pour le salarié qui travaille le dimanche (fermeture de l'établissement un autre jour de la semaine ; repos le dimanche après-midi avec repos compensateur d'une journée par quinzaine, etc.).

Enfin, notons que le principe du repos dominical ne s'applique qu'aux salariés. Les professions indépendantes n'y sont naturellement pas soumises.

Au total, globalement, les équilibres actuels paraissent satisfaisants. C'est en revanche dans leur application que les difficultés se posent.

Les assouplissements au principe du repos le dimanche couvrent largement les cas où l'activité dominicale est nécessaire et utile. Le système de dérogations accordées par les maires et les préfets permet par ailleurs de s'adapter aux réalités locales, et d'opérer ainsi un « maillage fin » au plus près des besoins réels.

Le dispositif est en revanche relativement complexe d'application. Cette complexité a ainsi poussé la Direction Générale du Travail à élaborer un guide pratique sur le repos dominical à l'attention des préfets car « la diversité [des dérogations], l'enchevêtrement des compétences, ainsi que la jurisprudence née des contentieux initiés sur le sujet, rendent la règle peu lisible pour ses bénéficiaires et son application parfois difficile pour les services instructeurs et les services de contrôle ».

Mais c'est surtout le risque d'aléa des dérogations locales qui pose problème. Il est lié au caractère relativement discrétionnaire des autorisations. L'affaire de Plan de Campagne dans les Bouches-du-Rhône, avec l'intervention active du Préfet, en témoigne. De même, récemment, certaines dérogations ont été accordées par le Préfet du Val d'Oise à Leroy-Merlin, Conforama et au Grand Cercle, alors que ces enseignes avaient été condamnées en justice pour ouverture dominicale illégale. Ces dérogations ont immédiatement fait l'objet d'un référé devant le tribunal de Pontoise. Le cas Usines Center est également démonstratif. Pendant de nombreuses années, la centaine de magasins Usines Center en France ont ouvert le dimanche, en toute illégalité, et plusieurs condamnations régulières ont été prononcées (la dernière étant la Cour d'appel de Versailles juin 2006). Or, en février 2007, en réaction à l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles, la préfecture des Yvelines a accordé une dérogation aux 120 commerçants du centre commercial de Vélizy-Villacoublay. Apparemment, la préfecture a pris l'argument du chiffre d'affaires en compte pour prendre ces mesures dérogatoires, estimant que les ventes du dimanche ne pouvaient pas être compensées par une augmentation de l'activité en semaine.

1.2 - COMPARAISONS EUROPEENNES : LA FRANCE A L'OPPOSEE DES IDEES REÇUES

Fig. 6 Femmes salariées de 20 à 49 ans, avec et sans enfants en bas âge, travaillant le samedi, 2000

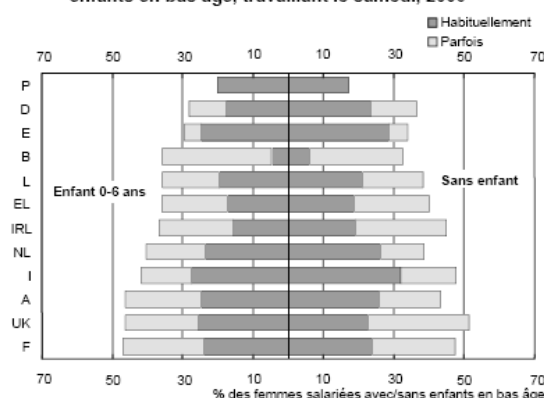
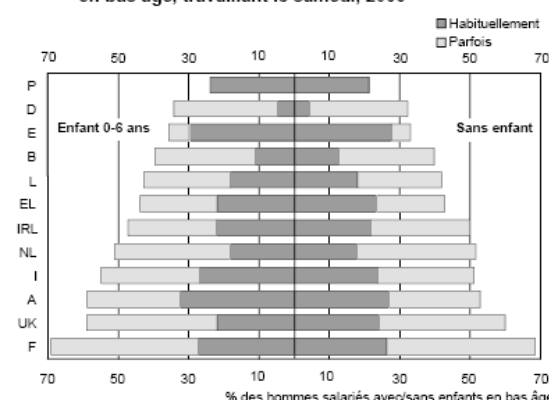


Fig. 7 Hommes salariés de 20 à 49 ans, avec et sans enfants en bas âge, travaillant le samedi, 2000



Note : Les données n'incluent que la personne de référence et le conjoint/partenaire cohabitant
D, IRL 1997; E, L 1998; UK 1999; P: aucune ventilation pour "habituellement/parfois"

Fig. 8 Femmes salariées de 20 à 49 ans, avec et sans enfants en bas âge, travaillant le dimanche, 2000

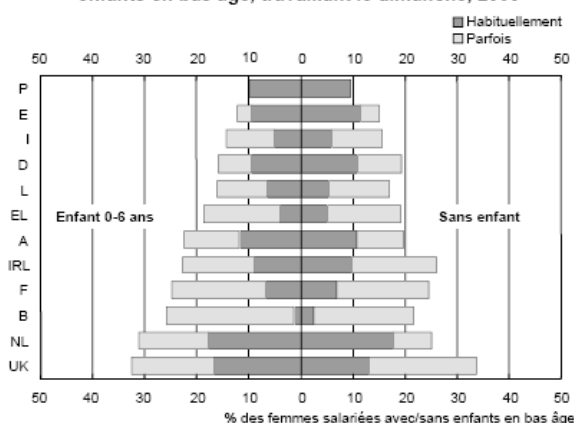
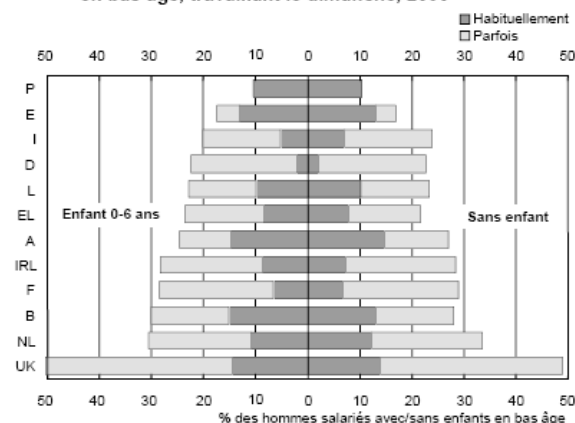


Fig. 9 Hommes salariés de 20 à 49 ans, avec et sans enfants en bas âge, travaillant le dimanche, 2000



Note : Les données n'incluent que la personne de référence et le conjoint/partenaire cohabitant
D, IRL 1997; E, L 1998; UK 1999; P: aucune ventilation pour "habituellement/parfois"

source: enquête communautaire sur les forces de travail, Eurostat

Avec 7% de salariés travaillant habituellement le dimanche, la France se situe dans la norme européenne.

Seuls le Royaume Uni et les Pays-Bas promeuvent massivement le travail le dimanche (autour de 15% de travail habituel). Pour les autres pays, la part des salariés travaillant le dimanche se situe à 10% et en-dessous. En Allemagne, par exemple, persiste un fort consensus contre le travail le dimanche. Même la fédération des entreprises du commerce (HDE) l'exclut de ses revendications actuelles et Verdi (Services) y est défavorable. D'ailleurs, une grande majorité des magasins de centre-ville n'applique pas la loi de 1997 faisant passer les heures de fermeture de 18h30 à 20 heures en semaine. En Norvège, depuis le 1^{er} avril 2003, les magasins ont une totale liberté d'horaires d'ouverture (pouvant aller jusqu' 24h/24) mais le travail dominical reste encore très strictement encadré. La Suède est dans une zone grise avec des autorisations qui sont accordées au niveau local sur la base d'accords de branche alors que l'Espagne, plutôt libérale en la matière depuis la loi générale du commerce de juin 2000, affiche de fortes disparités régionales (Madrid autorise 26 dimanches par an pour les établissements de plus de 300 mètres carrés alors que la Catalogne et le Pays Basque appliquent la loi a minima).

Avec plus de 25% de travail dominical global (habituel ou occasionnel), la France se situe même en haut de la fourchette européenne. Seul le Royaume-Uni, avec 60% de travail dominical pour les hommes, offre un modèle où le travail le dimanche est la norme.

Mieux, la France est le pays européen où l'on travaille le plus le samedi : 70% de travail global (habituel ou occasionnel) pour les hommes, 50% pour les femmes.

Au total, la France apparaît comme un pays où les salariés travaillent déjà beaucoup le week-end. Rien, dans ces comparaisons européennes, ne justifie d'accroître la charge de travail dominicale des salariés en France.

2 - UN BOULEVERSEMENT DU DISPOSITIF EXISTANT AU PROFIT DU RENFORCEMENT DU TRAVAIL DOMINICAL N'EST PAS SOUHAITABLE

2.1 - LES ARGUMENTS, ECONOMIQUES ET SOCIAUX, EN FAVEUR DU RENFORCEMENT DU TRAVAIL DOMINICAL NE SONT PAS CONVAINCANTS.

Au plan économique, les arguments ne tiennent pas.

Le gouvernement suggère qu'une telle mesure pourrait favoriser la consommation à moyen terme : l'augmentation (temporelle) de l'offre génèrerait un surcroît de consommation et contribuerait à destocker l'épargne de précaution élevée (17% du PIB) des Français.

Sans même rentrer dans le débat sur le type de consommation que génère l'ouverture des magasins le dimanche³, aucun indicateur ne montre aujourd'hui qu'il existe des goulots d'étranglement en matière de consommation. Les conditions de l'offre en France sont au contraire, comme on l'a vu plus haut, favorables à la consommation le week-end.

L'argument touristique ne tient pas plus. La ministre de l'économie s'est ainsi inquiétée pour les touristes étrangers qui se cassent les dents sur les magasins français fermés, entraînant des pertes de revenus pour notre économie. Le dispositif actuel permet au contraire d'ouvrir tout le week-end, dimanche compris, les magasins destinés à la consommation touristique.

Au plan social, en matière d'emploi et de salaires, le jugement doit être nuancé.

De nombreux cas individuels bénéficieraient naturellement d'un renforcement du travail dominical. Liaisons sociales Magazine, dans un numéro récent, cite le cas de cette vendeuse dans une grande enseigne de meubles de la région parisienne, Patricia, 46 ans, dont le salaire brut est de 543 euros et qui arrive à dépasser les 1400 euros net grâce à la guelte permise par le travail le dimanche.

Mais de tels cas ne sont pas susceptibles de se généraliser. A partir du moment où le renforcement du travail dominical ne génère pas un surcroît significatif de croissance économique, la mesure n'aura pas d'incidence notable sur l'emploi global.

Par ailleurs, le différentiel de salaire accordé aux salariés travaillant le dimanche est justifié par le coût d'opportunité élevé auquel le salarié fait face en allant travailler le dimanche (renonciation à des activités avec les personnes qui ne travaillent pas ce jour là, garde d'enfants, etc...). La banalisation du travail le dimanche entraînera mécaniquement la diminution de ce coût d'opportunité et, partant, la disparition (ou la diminution) à terme de ce différentiel de salaire, au détriment du salarié. Economiquement, quand le dimanche sera devenu un jour comme les autres, où travailler sera la norme sociale, rien ne justifiera la prime de salaire versé à terme.

Le cas de la Grande Bretagne est très révélateur puisqu'il n'y a pas de prime à un ouvrier qui travaille le dimanche dans un site de production industriel fonctionnant en continu.

Ce mécanisme de convergence est déjà à l'œuvre en France. Ainsi, l'amendement Debré, adopté le 20 décembre 2007, pose la liberté pour les magasins d'ameublement d'ouvrir le dimanche. Auparavant, une majoration salariale et un repos compensateur étaient prévus par la convention collective dans le secteur.

³ « De mauvais arguments contre » font malheureusement la réplique aux « mauvais arguments pour ». Il est par exemple difficile de souscrire à l'argumentaire de Mathieu Plane de l'OFCE selon lequel l'ouverture des magasins le dimanche favoriserait les achats d'impulsion, voire les consommations ostentatoires (qui n'entrent dans la fonction d'utilité que parce que d'autres effectuent les mêmes consommations). Il s'agit là d'un vieil argument, reposant sur une conception singulière du « consommateur de base », développé par Thorstein Veblen dans *Théorie de la classe de loisir* (1899) selon lequel « la tendance actuelle est à valoriser la consommation plutôt que le loisir » (cité par Cahuc et al. 2007).

L'arrêt de la Cour de Cassation du 31 janvier 2006 rend « inapplicable [cette convention] dès lors que le salarié travaille habituellement le dimanche.

2.2 - LES ARGUMENTS, SOCIÉTAUX, CONTRE LA BANALISATION DU TRAVAIL DOMINICAL SONT REELS.

La vie familiale et sociale nécessite une coordination des emplois du temps, peu compatible avec la généralisation du travail dominical.

Certes, on peut lire ici ou là des anecdotes tendant à montrer que la vie familiale et sociale aurait beaucoup à gagner au travail le dimanche. Xavier Bertrand nous promettait, du temps où il était Ministre du Travail, une ouverture des crèches 7 jours sur 7. Liaison sociale magazine cite toujours le cas de Patricia qui est bien contente de profiter de son fils le mercredi et deux après-midi par semaine, le confiant à sa famille le dimanche.

Cependant, au-delà des anecdotes et des promesses, la nécessaire coordination des emplois du temps au niveau de la vie familiale et de la vie en société est bien documentée.

La plupart des études statistiques montrent que les loisirs des conjoints sont deux biens complémentaires (cf. Jenkins et Osberg⁴ sur données britanniques). Ainsi, d'après Daniel S. Hamermesh, auteur d'une "bible" d'économie du travail (Labor demand) et président de la Society of Labor Economics, "there is clear evidence that couples arrange their work schedules to allow time for leisure that they consume jointly". Sans l'opportunité pré-définie de prendre ses loisirs ensemble, un mécanisme dépressif que les économistes qualifient de « Nobody to play with » se met en place. Cet argument simple de coordination, afin d'éviter des équilibres « sous-optimaux » est largement repris dans le rapport du CAE de P.Artus, P.Cahuc et A.Zylberberg sur le temps de travail: les coûts de coordination entre individus n'ayant à priori pas de plage communes de repos pour s'adonner à de activités sociales ensemble ou la difficulté pour les familles de se retrouver à certains moments libres de contraintes, pourraient se traduire par un délitement du « capital social » et un accroissement de la désocialisation caractéristique de notre société.

Une enquête DARES/CREDOC⁵ de 2003 confirme clairement la difficile compatibilité du travail dominical et de la vie de famille. Plus d'un tiers des femmes ayant arrêté de travailler à la naissance d'un enfant travaillaient régulièrement le week-end dans leur emploi précédent. De surcroît, la plupart des femmes qui regrettent leur décision sont celles justement qui étaient plus nombreuses à travailler en horaires décalés ou le week-end.

4 Jenkins Stephen P. and Osberg, Lars Spencer, Nobody to Play With? The Implications of Leisure Coordination (August 2003). IZA Discussion Paper No. 850.

5 Cf « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », note Dares, Premières informations et premières synthèses, D. Méda; M. Wierink (DARES) et M.-O. Simon (CREDOC).

L'argument du choix de vie personnel ne tient pas.

C'est l'idée qu'avance le gouvernement : le travail dominical se ferait sur la base du volontariat. Il n'y aurait pas de problème de vie familiale ou sociale à partir du moment où il s'agirait d'un choix personnel.

Cet argument est tout simplement faux. Le travail dominical, tout comme les horaires décalés ou le temps partiel, est avant tout subi.

Les graphiques reproduits plus haut mettent en évidence un fait notable : il ne semble pas y avoir de différence entre les taux de recours au travail le dimanche (et le samedi) selon la configuration familiale, et ce, pas plus pour ce qui concerne le travail habituel que le travail occasionnel. Cette constatation tend donc à montrer que l'affirmation donnée par les promoteurs du travail le dimanche d'une possibilité de choix en fonction des contraintes familiales est un faux espoir, pour ne pas dire une illusion : dans les faits, les données européennes montrent que le travail le dimanche touche de manière indiscriminée les personnes ayant la charge de jeunes enfants aussi bien que celles libres d'attaches familiales.

De même, l'argument des sondages favorables au travail le dimanche ne tient pas. D'abord, le sujet divise l'opinion. Un sondage CSA de décembre 2006 l'illustre : 48% des personnes interrogées se déclarent favorables à l'ouverture des magasins le dimanche, tandis que 52% y sont défavorables. En décembre 2007, un sondage Ifop JDD estimait que 53% des Français étaient opposés au travail du dimanche. Certes, un sondage JDD-IFOP donnait des réponses plus favorables au travail dominical mais sa formulation était pour le moins biaisée⁶.

Les études statistiques le prouvent : les individus veulent prendre leur temps de repos ensemble, pour des raisons familiales mais aussi associatives, politiques et amicales. Pour cela, ils ont besoin du cadre structurant du repos dominical. Le travail le dimanche est un puissant moteur de désorganisation des équilibres de vie. Par ailleurs, la majoration salariale qu'il implique ne peut que s'atténuer mécaniquement alors que celui-ci se banalisera.

Au final, aucun besoin n'apparaît clairement de changer les textes de lois sur le repos dominical tant en ce qui concerne les principes de base qu'ils posent (un employeur ne peut occuper un salarié plus de six jours par semaine, et un jour de repos hebdomadaire doit être donné, le dimanche) que les aménagements, nécessaires et nombreux, au principe.

Un toilettage a minima de la loi pourrait être envisagé, afin d'adapter encore plus finement les dérogations aux évolutions des pratiques de consommation, et afin de vérifier qu'aucune activité légitime n'est empêchée.

⁶ « Travailler le dimanche est payé davantage qu'en semaine. Si votre employeur vous proposait de travailler le dimanche, accepteriez-vous ? »

Mais c'est avant tout une meilleure application de la loi, dans la gestion des dérogations locales, qui devrait être recherchée.

Il s'agit d'un exercice délicat. « Les services de l'Etat sont aujourd'hui confrontés à des aspirations contradictoires et nouvelles entre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale des salariés, le dynamisme économique, une demande sociale de consommation, localisée mais forte, les règles de la concurrence et le respect du cadre juridique existant. L'existence de ces tendances parfois contradictoires et la nécessaire prise en compte des situations locales rendent elles-aussi parfois complexe la prise de décision » rappelle la DGT.

Plutôt que de confier aux seules autorités publiques (préfets, DDTEFP, maires) la charge de l'instruction des demandes de dérogation au travail le dimanche, une vraie réflexion doit se mettre en place sur l'opportunité de la création de commissions multipartites (élus, administration, syndicats, représentants des consommateurs et de la société civile) qui pourraient être mieux à même de les instruire en prenant en compte tous leurs enjeux, économiques mais aussi sociaux et sociétaux.