

Aux partenaires sociaux
du commerce de détails

Date 27.11.2018

Occupation de personnel le dimanche dans le commerce de détails

Mesdames, Messieurs,

Avec l'extension des possibilités d'ouverture des commerces à deux dimanches par an, suite à une modification de la Loi cantonale concernant l'ouverture des magasins¹ (LOM) entrant en vigueur le 1^{er} décembre prochain, de nombreuses questions concernant l'occupation de personnel nous sont parvenues quant aux conditions liées à cette nouvelle situation. Comme requis, nous nous attachons à y répondre dans ce courrier.

1. Relation entre la LOM et la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce² (LTr) en général

La LOM est une loi cantonale applicable aux magasins, ce qui ressort de son champ d'application tel que défini dans son article 1. Le droit fédéral, notamment les dispositions relatives à la protection des travailleurs, priment dans tous les cas (principe de la conformité au droit supérieur). La LOM mentionne expressément ce principe général du droit dans son article 5.

2. Champ d'application de la dérogation à l'interdiction d'occuper du personnel le dimanche et les jours fériés

Ce dispositif dérogatoire de la LOM fait référence à la teneur de l'article 19 alinéa 6 LTr, lequel règle la **possibilité d'occuper du personnel** le dimanche et les jours fériés dans le commerce de détail, et non la question de l'ouverture desdits commerces.

Selon cette disposition, possibilité est donnée aux cantons d'autoriser l'occupation de personnel dans le commerce de détail jusqu'à quatre dimanches par an sans autorisation. La LOM limitera dès le mois prochain cette possibilité au niveau cantonal à non plus un mais deux dimanches par année.

Selon le commentaire relatif à l'article 19 alinéa 6 LTr publié par l'autorité fédérale de surveillance qu'est le Secrétariat d'Etat à l'économie, sont considérés comme commerces au sens de cette disposition les entreprises de vente au détail. N'en font par contre expressément pas partie les entreprises de services, comme notamment les coiffeurs, les banques et les agences de voyages. Cette définition rejoint en ce sens celle figurant dans la LOM (art. 1 et sa circulaire SICT n°1 ch. IV).

Parmi les autres entreprises de service, on peut également citer les pharmacies, pour lesquelles le travail du dimanche est déjà réglé à l'article 19 OLT³ (permanence/urgence) ou encore les opticiens. Ces deux derniers exemples peuvent porter à confusion car, dans ce type d'entreprises, il reste néanmoins possible d'occuper du personnel le dimanche exclusivement pour la vente de produits

¹ du 22 mars 2002 – [RS VS 822.20](#)

² du 13 mars 1964 – [RS 822.11](#)

³ Ordonnance 2 relative à la loi fédérale sur le travail du 10 mai 2000 – [RS 822.112](#)

cosmétiques ou de produits tels que lunettes solaires ou autres accessoires; en revanche, la remise de médicaments ou la réalisation de certaines prestations de contrôle ou de conseil dans le domaine de l'optique de vue ne sont pas autorisés.

Pour les entreprises situées dans des centres commerciaux soumises à une obligation contractuelle d'ouverture de leur commerce aux horaires du centre, une telle clause ne saurait prévaloir. En effet, les entreprises qui n'entrent pas dans le champ d'application de ce régime dérogatoire ne sauraient employer des travailleurs, le droit public impératif que constitue la LTr prenant le pas dans ce cas sur les exigences prévues par le bail commercial.

Mentionnons enfin que les entreprises ou personnes exclues du champ d'application de la LTr ne sont pas soumises à ces dispositions (art. 3 et 4), elles sont libres d'exercer le dimanche et les jours fériés.

3. Prescriptions impératives en matière de durée du travail et du repos

L'occupation dominicale de personnel, cumulée aux ouvertures prolongées durant la période des fêtes, peut induire des dépassements importants des limites légales en matière de durée du travail et du repos, si aucune mesure organisationnelle n'est prévue.

Doivent en particulier être évités :

- planification dépassant la limite des 45 heures de travail hebdomadaire pour les commerces de plus de 50 employés (personnel de caisse inclus), respectivement 50 heures pour les enseignes jusqu'à 50 employés, un dépassement planifié de ces limites étant proscrit ;
- occupation de personnel plus de 6 jours consécutifs ;
- abaissement du repos quotidien à moins de 11 heures plus d'une fois par semaine (dans l'hypothèse où plusieurs nocturnes sont prévues pendant la même semaine) ;
- amplitudes de travail dépassant les 14 heures (entre l'heure de prise et de fin d'emploi quotidien) ;
- exécution probable de travail de nuit pour les entreprises qui ont fixé leur plage de travail jour-soir entre 5h00 et 22h00, en cas de nocturnes (le personnel doit avoir cessé le travail au plus tard à 22h00 dernier délai, le travail de nuit n'étant pas autorisé).

Nous vous rappelons enfin que le travail temporaire du dimanche doit être compensé par un supplément de salaire de 50% pour le personnel concerné et l'octroi d'un jour de repos compensatoire (repos hebdomadaire de 35 heures consécutives) tombant sur un jour normalement travaillé.

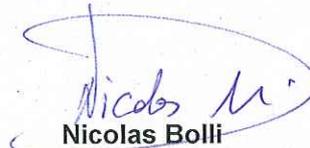
Ces dispositions dérogatoires de la LTr étant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008, aucun *statu quo* ne saurait être accordé pour cette année 2018 au seul motif que les contrôles en matière de respect de la LTr ont été peu nombreux ces dernières années dans la branche.

Nous espérons que ces précisions seront de nature à apporter les réponses attendues par vos membres et éviter que les contrôles subséquents menés par le Service de protection des travailleurs et des relations du travail ne conduisent à des dénonciations (art. 59 LTr).

Nous restons à disposition pour toute précision utile et vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, nos meilleures salutations.



Peter Kalbermatten
Chef du Service de l'industrie,
du commerce et du travail



Nicolas Bolli
Chef du Service de protection
des travailleurs et des relations du travail