

Un salarié HORECA peut-il refuser de travailler un dimanche ?

Réponse courte

En principe, un salarié HORECA **ne peut pas refuser** de travailler un dimanche si cette obligation est prévue dans son **contrat de travail** ou résulte des conditions habituelles d'exercice de son emploi. L'article [L.231-6](#) autorise le travail dominical dans l'HORECA de plein droit, et le salarié qui accepte un poste dans ce secteur accepte implicitement les **contraintes horaires** qui en découlent. Dans le secteur HORECA, le travail du dimanche fait partie des conditions normales d'activité — ce qui diffère du durée du travail en droit commun où le dimanche est un jour de repos obligatoire et le travail dominical constitue une exception.

Toutefois, un refus peut être **légitime** dans certaines situations : si le contrat de travail exclut expressément le travail du dimanche, si le salarié invoque des raisons de **santé** justifiées médicalement, ou si l'employeur modifie substantiellement les conditions de travail sans respecter la procédure de l'article [L.121-7](#). Le refus injustifié peut constituer une **faute disciplinaire**.

Définition

Le **travail du dimanche** dans l'HORECA est une obligation professionnelle découlant de la nature même du secteur. La dérogation permanente de l'article [L.231-6](#) implique que le travail dominical fait partie des **conditions normales d'emploi**, sauf stipulation contractuelle contraire expresse.

Conditions d'exercice

Le droit de refus du salarié HORECA dépend de plusieurs facteurs contractuels et légaux.

Situation	Refus possible	Fondement
Contrat prévoit le dimanche	Non	Obligation contractuelle
Contrat silencieux, usage HORECA	Non	Conditions inhérentes au secteur
Contrat exclut le dimanche	Oui	Clause contractuelle expresse
Raisons médicales	Oui	Certificat médical
Modification substantielle	Oui	Procédure art. L.121-7 non respectée
Discrimination	Oui	Motif discriminatoire (art. L.251-1)

Modalités pratiques

La gestion des refus de travail du dimanche nécessite une approche structurée et documentée.

Action	Détail
Clause contractuelle	Mentionner explicitement le travail du dimanche dans le contrat
Information préalable	Communiquer le planning des dimanches avec préavis suffisant
Motif du refus	Demander une justification écrite au salarié
Entretien	Organiser un entretien avant toute mesure disciplinaire
Sanction	Proportionnée à la gravité et aux circonstances

Pratiques et recommandations

Mentionner explicitement le travail du dimanche dans le contrat de travail dès l'embauche élimine toute ambiguïté. Une clause précisant que le salarié pourra être amené à travailler les dimanches et jours fériés constitue une protection juridique essentielle.

Évaluer le motif du refus avant toute réaction disciplinaire est indispensable. Un refus motivé par des raisons médicales ou une incompatibilité avec le contrat ne peut donner lieu à sanction.

Documenter tout échange relatif au refus de travail dominical (demande, motif invoqué, réponse de l'employeur) protège les deux parties en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Privilégier le dialogue et la recherche de solutions alternatives (échange de planning avec un collègue, report) avant d'envisager une procédure disciplinaire préserve la relation de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.231-6 du Code du travail	Dérogation au repos dominical pour HORECA
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. L.124-10 du Code du travail	Sanctions disciplinaires
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination

Le refus systématique et injustifié de travailler le dimanche peut constituer une faute grave justifiant un licenciement, si le contrat de travail ou les conditions d'emploi incluent cette obligation. Tout litige relève du tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.