Jeux Olympiques d'hiver de 2030 : la loi permettant de déroger au repos dominical est publiée

---

En principe et légalement, le repos hebdomadaire est accordé le dimanche, conformément au Code du travail. Ce principe, qui participe à la protection de la santé des salariés et à l'organisation du temps social, n'est toutefois pas absolu puisque le législateur prévoit déjà expressément certaines dérogations, permanentes ou temporaires, afin de répondre à des impératifs économiques ou de continuité de l'activité.

Aussi, les dérogations au repos dominical sont strictement encadrées dans leurs conditions de mise en œuvre que dans la procédure associée, plus ou moins lourde et impliquant la négociation collective et/ou le recours à une validation d'une autorité administrative.

Dans cette lignée, au regard du caractère temporaire et exceptionnel des Jeux d'hiver 2030 et à l'instar de ce qui avait été prévu pour les Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2024, l'article 42 de la loi 2026-201 du 20 mars 2026 introduit une nouvelle **dérogation spécifique et temporaire** au repos dominical à l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2030 qui seront organisées dans les Alpes Françaises afin de faciliter sa mise en place (pas de négociation et/ou de décision unilatérale requise au niveau des entreprises concernées).

(i) La nécessité d'une autorisation préfectorale

Certains établissements qui mettent à disposition des biens ou des services situés aux alentours des sites de compétition des JOP de 2030, pourront, du 1er janvier au 31 mars 2030, déroger au repos dominical sous réserve de bénéficier d'une autorisation préfectorale.

En effet, dans les communes d'implantation des sites de compétition ainsi que dans les communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites, les préfets pourront autoriser un établissement de vente au détail mettant à disposition des biens ou des services, à déroger à la règle du repos le dimanche en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation sera accordée **en tenant compte** des besoins du public résultant de l'affluence exceptionnelle attendue de touristes. Toutefois, si un employeur bénéfice déjà d'une dérogation au repos dominical à un autre titre, il ne pourra pas bénéficier de la dérogation préfectorale liée aux JOP d'hiver et devra s'en tenir aux modalités de sa dérogation initiale.

La dérogation au repos dominical ne pourra être accordée par le préfet qu'**après avis** des divers acteurs locaux concernés (conseil municipal, établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre, chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers et de l'artisanat, organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées) donnés dans le **délai** d'un mois à compter de leur saisine par le préfet.

En outre, si une autorisation de travailler le dimanche est accordé par le préfet à un établissement, le préfet pourra également, par arrêté, étendre cette autorisation dans les mêmes conditions à tout ou partie des autres établissements de la même commune qui exercent la même activité.

Enfin, si un arrêté préfectoral ordonne déjà un jour de fermeture hebdomadaire pour l'ensemble des établissements exerçant une même profession et dans une zone géographique déterminée, cet arrêté pourra être **suspendu** pendant les périodes de mise en œuvre de la dérogation.

(ii) Une dérogation qui ne pourra s'appliquer qu'aux salariés volontaires

Une fois que le préfet aura autorisé la dérogation au repos dominical, le travail du dimanche ne pourra être mis en œuvre qu'à l'égard des salariés volontaires ayant donné leur accord écrit à l'employeur pour travailler le dimanche sur cette période, à l'instar du régime classique du travail le dimanche.

Également à l'instar du régime classique du travail le dimanche, la loi précise qu'une entreprise ne pourra pas prendre en considération le **refus** d'une personne de travailler les dimanches entre le 1er janvier et le 31 mars 2030 pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refusera de travailler ces dimanches ne pourra pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et le refus du salarié de travailler les dimanches ne pourra pas constituer une faute ou un motif de licenciement.

Les salariés ayant accepté de travailler le dimanche pourront se rétracter à tout moment sous réserve d'en informer leur employeur par écrit, en respectant un délai de 10 jours francs avant le dimanche concerné.

(iii) Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront de contreparties minimales fixées par la loi

La loi du 20 mars 2026 prévoit que les salariés qui travailleront le dimanche dans le cadre des JOP d'hiver bénéficieront des mêmes contreparties que les salariés qui travaillent le dimanche dans le cadre d'une autorisation accordée par le maire, à savoir une rémunération au moins égale au double de celle normalement perçue pour une durée de travail équivalente et un repos compensateur équivalent en temps (article L. 3132-27 du Code du travail).

Dans les autres cas de travail le dimanche, les contreparties sont généralement fixées par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, à l'exception du travail le dimanche dans les commerces de détail alimentaire pour lesquels les contreparties sont également déterminées par le Code du travail.

Le Conseil Constitutionnel avait été saisi par certains députés qui contestaient la constitutionnalité des dispositions de l'article 42 de la loi au motif qu'elles permettraient des dérogations au repos dominical pour un nombre trop élevé de travailleurs et sur une période qui excède la stricte durée des JOP d'hiver de 2030. Ils critiquaient en outre l'absence, selon eux, de disposition garantissant que les salariés travaillant le dimanche sont volontaires et empêchant toute sanction à leur encontre en cas de refus.

Dans sa décision du 19 mars 2026[1], le Conseil constitutionnel a déclaré que ces dispositions étaient conformes à la Constitution en considérant que le législateur pouvait « *définir un tel régime temporaire afin de répondre aux besoins du public résultant de l'affluence exceptionnelle de touristes et de travailleurs attendue dans le cadre des Jeux* » et au regard des garanties légales qu'il considère suffisantes pour écarter toute atteinte au droit au repos.

Cette loi semble donc illustrer la capacité du droit du travail à répondre à des exigences économiques et événementielles tout en offrant des garanties permettant la protection des salariés concernés.

Estelle Saboury (Collaboratrice Droit Social) – BCTG Avocats

[1] Cons. Const., 19 mars 2026, n°2026-902 DC.