



Le travail du dimanche Après la loi Macron

Cette fiche concerne les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241, IDCC n°1483).

A ce jour, la CCN n°3241 ne prévoit pas de disposition concernant le travail le dimanche. Le Code du Travail s'applique exclusivement.

Les règles du travail le dimanche ont été profondément modifiées **par la loi du 6 août 2015, dite « Loi Macron », entrée en vigueur le 8 août 2015 :**

- Augmentation du nombre de dimanches du maire
- Réforme des dérogations géographiques existantes
- Création des zones touristiques internationales et des gares d'affluence exceptionnelle

▪	LE PRINCIPE : L'INTERDICTION POUR UN EMPLOYEUR DE FAIRE TRAVAILLER SES SALARIES LE DIMANCHE... SAUF DEROGATION	3
▪	LES DEROGATIONS PERMETTANT DE FAIRE TRAVAILLER UN SALARIE LE DIMANCHE	4
I.	La dérogation accordée par le Maire : « Les dimanches du Maire ».....	4
1)	Le commerce de détail doit être situé dans la commune visée par l'arrêté municipal.....	4
2)	Les salariés doivent être volontaires.....	5
3)	Les salariés doivent bénéficier d'un paiement double et d'un repos compensateur	6
A.	Le repos compensateur.....	6
B.	Le paiement double.....	7
II.	Les dérogations sur un fondement géographique.....	10
1)	Le commerce de détail doit être situé dans une zone géographique dérogatoire : ZTI, ZT, ZC ou gare d'affluence exceptionnelle.....	10
A.	Les zones touristiques internationales (ZTI)	10
B.	Les zones touristiques (ZT).....	11
C.	Les zones commerciales (ZC).....	12
D.	Les gares d'affluence exceptionnelle	12
2)	Les salariés doivent bénéficier de compensations.....	13
1.	Les compensations sont fixées par un accord collectif dans les établissements d'au moins 11 salariés	13
2.	Les compensations sont fixées dans le cadre d'une décision de l'employeur dans les établissements de moins de 11 salariés.....	14
3.	Les compensations à prévoir dans l'accord collectif ou la décision de l'employeur	14
3)	Les salariés doivent être volontaires	15

III. Que doit faire l'employeur dont l'établissement est situé dans une commune ou zone touristique créée avant la loi Macron ?	16
IV. Que doit faire l'employeur dont l'établissement est situé dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) créé avant la loi Macron ?	17
V. La dérogation préfectorale sur demande individuelle d'un établissement	17
1) Invoquer le préjudice au public ou le fonctionnement de l'établissement.....	17
2) Demander une autorisation au Préfet	18
3) Les salariés concernés.....	19
VI. La dérogation permanente de plein droit	20
1) Les entreprises concernées	20
2) Les salariés concernés et les contreparties	21
ANNEXES	22
1. Modèle 1 - Lettre de volontariat des salariés dans le cadre du travail le dimanche.....	22
2. Modèle 2 - Courrier de demande de mandatement d'un salarié par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (en l'absence de délégué syndical ou de représentant élu du personnel dans l'entreprise).....	23
3. Modèle 3 - Coordonnées des 5 organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.....	23
4. Modèle 4 - Décision de l'employeur relative aux contreparties au travail dominical pour les établissements de moins de 11 salariés situés dans les ZTI, ZT, ZC ou dans une gare d'affluence exceptionnelle.....	24
5. Modèle 5 - Décision de l'employeur relative aux contreparties au travail dominical dans le cadre de l'article L3132-20 (dérogation préfectorale individuelle).....	27
6. Modèle 6 - Note de service relative à l'organisation d'un référendum.....	29
7. Modèle 7 - Procès-verbal des résultats du référendum concernant un accord collectif	31
8. Modèle 8 - Procès-verbal des résultats du référendum concernant une décision de l'employeur dans les établissements de moins de 11 salariés pour les ZTI, ZT, ZC et gares ou dans le cadre de l'article L3132-20 (dérogation individuelle préfectorale).	32

▪ **Le principe : l'interdiction pour un employeur de faire travailler ses salariés le dimanche... sauf dérogation**

- Il est interdit de faire travailler un salarié **plus de 6 jours par semaine civile**.

➔ **Qu'est ce qu'une semaine civile ?**

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (L3122-1, code du travail).

La semaine civile doit donc contenir au moins une journée entière de repos, de 0h à 24 h.

- Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de **24 heures consécutives**, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, soit une durée totale minimale de **35 heures de repos hebdomadaire**. L'intégralité des 35 heures de repos ne doit pas forcément être comprise dans la semaine civile correspondante, mais au moins la journée entière de repos (0h à 24h).

- Le repos hebdomadaire doit être donné **le dimanche, au minimum du samedi minuit au dimanche minuit**.

Exemple : un salarié achève son travail le samedi à 19h. Il ne pourra pas reprendre son travail avant lundi 6 h (5 heures de repos quotidien de samedi 19h à dimanche minuit + 6 h de repos quotidien de dimanche minuit à lundi 6h = 11h de repos quotidien + 24 heures de repos hebdomadaire de samedi minuit à dimanche minuit).

Attention ! L'interdiction de travailler le dimanche ne concerne **que les salariés**.

Un commerçant non salarié est toujours libre d'ouvrir son magasin un dimanche sauf :

- en cas d'arrêté préfectoral de fermeture.
- en Alsace-Moselle (L3134-2 code du travail).

Il existe différentes **dérogations** au repos dominical prévues par le code du travail autorisant un employeur à faire travailler ses salariés le dimanche.

Sans dérogation, l'employeur ne peut pas faire travailler un salarié le dimanche :

- Même si le salarié est volontaire
- Même après la fermeture du magasin, par exemple pour un inventaire
- Même pour une opération exceptionnelle, par exemple une braderie.

L'employeur doit dans tous les cas justifier d'une dérogation légale.

Les compensations accordées au salarié dépendent de la dérogation dont bénéficie l'employeur.

▪ Les dérogations permettant de faire travailler un salarié le dimanche

Attention !

- Ces dérogations ne concernent pas l'Alsace-Moselle : sauf dérogations administratives, l'emploi de salariés dans les entreprises commerciales est interdit les dimanches et jours fériés (L3134-2 code du travail).
- De même, les établissements contraints à une fermeture dominicale par arrêté préfectoral ne bénéficient pas de ces dérogations (L3132-29 code du travail).
- Les salariés de moins de 18 ans bénéficient en principe de 2 jours de repos consécutifs (dimanche lundi ou samedi dimanche). Ils peuvent travailler le dimanche dans le cadre des dérogations légales et à condition de continuer bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine.
- Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler le dimanche dans les commerces de détail d'habillement (L3164-5).

Il existe différentes dérogations permettant de faire travailler des salariés le dimanche.

Pour chaque dérogation, l'employeur doit vérifier qu'il en remplit les conditions. Les salariés travaillant le dimanche bénéficient de contreparties, destinées à compenser la privation du repos dominical.

I. La dérogation accordée par le Maire : « Les dimanches du Maire »

>L3132-26 à L3132-27 du code du travail

1) Le commerce de détail doit être situé dans la commune visée par l'arrêté municipal

Chaque année, le Maire fixe la liste des dimanches pendant lesquels les commerces de détail peuvent faire travailler leurs salariés le dimanche.

- Avant 2015, le Maire pouvait fixer au maximum 5 dimanches par an.
- En 2015, le Maire peut fixer 9 dimanches maximum par an
- A partir de 2016, le Maire peut fixer 12 dimanches maximum par an.

Il s'agit d'une dérogation **collective** : la dérogation municipale est accordée les mêmes dimanches à tous les commerçants de détail exerçant **la même activité dans la commune** (exemple : tous les magasins de vente au détail d'habillement, tous les magasins de vente au détail de chaussures, etc) et non à un magasin pris individuellement (CE 29 octobre 2008, n°289617).

Le Maire a aussi le droit de décider de n'autoriser aucun dimanche.

La liste des dimanches autorisés figure dans un arrêté municipal, qui doit être pris avant le **31 décembre** pour l'année suivante.

Exemple : la liste des dimanches pour 2016 est arrêtée avant le 31/12/2015.

A savoir ! Les dimanches autorisés sont souvent donnés pendant la période qui précède les fêtes de fin d'année, pendant les soldes, à l'occasion d'une fête locale ou d'une manifestation commerciale.

🔗 Comment connaître la liste des dimanches du Maire ?

- **Vous devez contacter la Mairie ou consulter les arrêtés municipaux pour connaître les dimanches autorisés dans votre commune et vérifier que votre commerce est bien compris dans la commune visée et exerce bien l'activité visée.**
- **Dans certains territoires, il peut exister un arrêté de fermeture faisant obstacle aux dimanches du Maire.**

A noter ! A Paris, la décision était, à l'origine, prise par le Préfet¹. Depuis la décision du Conseil constitutionnel (n° 2014-547 QPC) du 24 juin 2016, la compétence pour prendre les décisions de dérogations au repos dominical appartient désormais à la Maire de Paris.

Depuis la loi Macron, lorsque le dimanche travaillé tombe le jour d'un scrutin national ou local, l'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote (par exemple aménagement des horaires).

A savoir ! Le commerçant est en droit de ne pas utiliser l'autorisation délivrée par le Maire et de ne pas ouvrir son magasin. Il ne bénéficie néanmoins d'aucun report de son « quota » de dimanches.

2) Les salariés doivent être volontaires

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur **accord par écrit** à leur employeur peuvent travailler le dimanche dans le cadre des dimanches du maire (L3132-27-1 du code du travail).

Autres conséquences du volontariat :

- *Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher.*
- *Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.*
- *Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.*

🔗 **Vous trouverez un modèle de lettre de volontariat en annexe 1.**

Il suffit que le salarié soit volontaire. L'employeur n'a pas besoin de formaliser le travail le dimanche par un accord collectif ou par un référendum dans le cadre des dimanches du maire.

¹ En application de l'arrêté préfectoral du 18 décembre 2015, les 12 dimanches à Paris pour 2016 pour les commerces de détail de la branche de l'habillement sont : 10 janvier, 17 janvier, 14 février, 26 juin, 3 juillet, 4 septembre, 11 septembre, 20 novembre, 27 novembre, 4 décembre, 11 décembre et 18 décembre.

Si le salarié travaille le dimanche dans le cadre des dimanches du Maire, quelles contreparties doit lui octroyer l'employeur ?

3) *Les salariés doivent bénéficier d'un paiement double et d'un repos compensateur*

Chaque salarié qui travaille le dimanche au titre des dimanches du maire doit bénéficier :

A. d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente

ET

B. d'un repos compensateur équivalent en temps.

Ces **deux contreparties** se cumulent et ne peuvent pas être remplacées par une prime exceptionnelle ou par toute autre compensation financière (Soc.12 nov.1991).

A. Le repos compensateur

▪ *Comment le repos compensateur est-il fixé ?*

En principe, l'arrêté municipal doit déterminer les conditions dans lesquelles le repos compensateur est accordé, soit collectivement à la même date pour tous les salariés, soit par roulement, mais en tout état de cause dans la **période de 15 jours qui précède ou qui suit le dimanche travaillé.**

Si l'arrêté municipal n'a rien prévu à ce sujet (ce qui est souvent le cas), l'employeur doit fixer le repos compensateur du ou des salariés ayant travaillé le dimanche **dans une période de 15 jours avant ou après le dimanche travaillé :**

- soit à la même date collectivement
- soit par roulement (des jours de repos compensateur différents selon les salariés)

Le repos compensateur doit être fixé **sur un jour normalement travaillé**, pour remplacer le repos dominical supprimé.

Le code du travail ne prévoit pas la possibilité de reporter la prise du repos compensateur au-delà des 15 jours, même avec l'accord du salarié.

Exemple : pas de prise du repos compensateur en février pour un dimanche travaillé en décembre.

Si le dimanche travaillé se situe la veille d'un jour férié légal, le salarié devra prendre son repos compensateur sur ce jour férié, c'est-à-dire le lendemain même de ce dimanche et donc le lundi férié (la situation se rencontre rarement dans les calendriers). Il y a fusion du jour férié chômé et du repos compensateur.

Exemple : un dimanche 24 décembre travaillé donne lieu à un repos compensateur le lundi 25 décembre.

Attention !

- Selon nous, le travail le dimanche (en rouge) ne remet pas en cause la règle selon laquelle un salarié **ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine civile** (du lundi 0 h au dimanche à minuit). Par conséquent, un salarié travaillant 6 jours par semaine (du lundi au samedi avec le repos le dimanche) et qui travaille le dimanche devra prendre son repos compensateur (RC) obligatoirement au cours de la semaine où le dimanche est travaillé, pour ne pas travailler tous les jours de la semaine.

L	M	M	J	V	S	D1	L	M	M	J	V	S	D2
RC							RC						

- Si le salarié bénéficie habituellement de 2 jours de repos hebdomadaires (dimanche et un autre jour), le travail le dimanche (rouge) ne dispense pas l'employeur d'accorder, au cours de la semaine concernée, le 2^{ème} jour de repos hebdomadaire (RH). Le repos compensateur (RC) du dimanche ne peut pas se superposer avec ce 2^{ème} jour habituel de repos hebdomadaire.

L	M	M	J	V	S	D1	L	M	M	J	V	S	D2	L	M	M	J	V	S	D3	L	
RH							RH							RH								RC 15 jours max après D1

- **Quelle est la durée du repos compensateur ?**

Le repos compensateur est « **équivalent en temps** ». Nous en déduisons qu'il doit avoir la même durée que les heures de travail effectuées le dimanche.

Exemple : 7 heures de travail le dimanche = 7 heures de repos compensateur.

- **Comment le repos compensateur est-il rémunéré ?**

Le repos compensateur donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail ce jour (maintien de salaire).

A noter! En l'absence de texte le précisant, le temps de repos correspondant au repos compensateur accordé pour travail le dimanche n'est pas pris en compte pour la détermination des heures supplémentaires.

De ce fait, les journées correspondant à ces repos, bien que rémunérées, ne peuvent prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires (Note DRT du 2 juin 1997).

B. Le paiement double

Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale **au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente**.

▪ ***Le cumul du paiement double avec les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires***

La majoration de salaire pour les heures travaillées le dimanche se cumule avec la majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires, au titre d'heures supplémentaires ou complémentaires accomplies au cours de la semaine civile dans laquelle est travaillé le dimanche (circ.min. 7 oct.1992).

De plus, la majoration pour travail le dimanche doit être incluse dans la base de calcul des heures supplémentaires (Cass.Soc.29 oct. 1973, n°72-40199).

Rappel : Il y a heures supplémentaires si la durée du travail dépasse 35 heures au cours de la semaine civile (du lundi 0h au dimanche 24h). Pour rappel, les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25% et les suivantes de 50%.

Il y a heures complémentaires si un salarié à temps partiel dépasse sa durée du travail contractuelle. Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % depuis le 1er janvier 2014. Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

▪ ***Exemples de présentation du bulletin de paie***

Attention ! Il s'agit de notre interprétation en l'absence de circulaire administrative ou de jurisprudence précise sur le sujet. Ces exemples doivent être validés par votre expert-comptable ou par votre conseil juridique.

A. *Un salarié travaille 35 heures par semaine du mardi au samedi (repos hebdomadaire le lundi et le dimanche). Il travaille 7 heures en plus le dimanche. Le repos compensateur est donné au cours d'une autre semaine civile.*

Ajust de la majoration du dimanche au salaire de base afin de constituer un taux horaire majoré. Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur ce taux horaire majoré. Les heures du dimanche sont bien payées **deux fois** (sur la ligne majoration dimanche et sur la ligne heures supplémentaires).

- Salaire de base (S) : 151,67 x taux horaire t
- Majoration du dimanche (M) : 7 heures x taux horaire t
- Majoration heures sup. : 7 heures x [(S + M) /151,67] x 125%.
- + RC de 7 heures donné une autre semaine civile

*B. Un salarié effectue 35 heures par semaine du mardi au samedi (repos hebdomadaire le lundi et le dimanche). Il travaille 7 heures en plus le dimanche. Le repos compensateur avec **maintien de salaire** (valorisé pour 7 heures) est donné au cours de la semaine civile où le dimanche est travaillé (par exemple le mardi). Le repos compensateur n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires (voir ci-dessus), aucune heure supplémentaire n'est décomptée au cours de cette semaine civile.*

- Salaire de base : 151,67 heures x taux horaire t
- Majoration du dimanche : 7 heures x taux horaire t x 200%

C. Un salarié effectue 35 heures par semaine du mardi au samedi (repos hebdomadaire le lundi et le dimanche). Il travaille 7 heures le dimanche à la place du mardi qui devient un jour de repos hebdomadaire. Le repos compensateur du dimanche est donné au cours d'une autre semaine civile.

- Salaire de base : 151,67 heures x taux horaire t
- Majoration du dimanche : 7 heures x taux horaire t
+ RC de 7 heures donné une autre semaine civile

D. Un salarié effectue 25 heures par semaine (temps partiel). Il travaille 2 heures en + le dimanche. Le repos compensateur de 2 heures est donné au cours d'une autre semaine civile. Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10% au-delà de la durée contractuelle sont majorées de 10%.

- Salaire de base (S) : 108,33 heures x taux horaire t
- Majoration du dimanche (M) : 2 heures x taux horaire t
- Majoration heures compl. : 2 heures x [(S + M) / 108,33] x 110%
+ RC de 2 heures donné une autre semaine civile

▪ ***En cas de travail un dimanche qui tombe un jour férié, la majoration pour travail le dimanche et la majoration de 100% pour jour férié travaillé (article 25 CCN n°3241) se cumulent-elles ?***

Selon la jurisprudence, lorsque les heures effectuées le dimanche et les jours fériés sont majorées de 100%, le travail effectué un jour férié tombant un dimanche travaillé ouvre droit, pour le salarié mensualisé, en plus du salaire mensuel, à une rémunération des heures effectuées ce jour-là majorée de 100 % (Soc.27 mars 1993, n°92-40705).

L'article 26 de notre CCN prévoit effectivement une majoration de 100% pour les jours fériés travaillés. Le code du travail prévoit un paiement double

Un salarié travaille 35 heures par semaine du mardi au samedi (repos hebdomadaire le lundi et le dimanche). Il travaille 7 heures en plus le dimanche qui est un jour férié. Le repos compensateur est donné au cours d'une autre semaine civile.

- Salaire de base (S) : 151,67 x taux horaire t
- Majoration heures sup. : 7 heures x [(S + M + F) / 151,67] x 125%.

Les informations contenues dans ce document ne se substituent pas à l'avis de votre conseil

- Majoration du dimanche (M) : 7 heures x taux horaire t
- Majoration jour férié (F) : 7 heures x taux horaire x t
- + RC de 7 heures donné une autre semaine civile

II. Les dérogations sur un fondement géographique

Voici les 3 ETAPES pour faire travailler vos salariés le dimanche dans les nouvelles zones géographiques créées par la loi Macron :

- 1) Vérifier que l'établissement (le commerce) est situé dans une zone touristique internationale, une zone touristique, une zone commerciale ou une gare d'affluence exceptionnelle
 - Si l'établissement est situé dans une commune ou zone touristique créée avant la loi Macron, se reporter au III
 - Si l'établissement est situé dans un PUCE créé avant la loi Macron, se reporter au IV
- 2) -Pour les magasins d'au moins 11 salariés : être couvert par un accord collectif prévoyant des compensations
-Pour les magasins de moins de 11 salariés : rédiger un document écrit fixant des compensations et le faire approuver par la majorité des salariés concernés dans le cadre d'un référendum.
- 3) Recueillir les courriers de volontariat de chaque salarié appelé à travailler le dimanche

Si ces 3 étapes sont respectées, l'employeur peut faire travailler tout ou partie de ses salariés **tous les dimanches de l'année**. En effet, le nombre de dimanches n'est pas plafonné, à la différence des 12 dimanches du Maire.

Revenons sur ces 3 étapes en détail.

- 1) *Le commerce de détail doit être situé dans une zone géographique dérogatoire : ZTI, ZT, ZC ou gare d'affluence exceptionnelle.*

A. Les zones touristiques internationales (ZTI)

>L3132-24

Il s'agit d'une nouvelle zone dérogatoire créée par la loi Macron.

Le commerce de détail doit être situé **dans une zone touristique internationale**.

Les zones touristiques internationales sont délimitées par un arrêté ministériel², compte tenu du rayonnement international de ces zones, de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats.

A Paris, les arrêtés du 25 septembre 2015 (JO du 26/09) ont défini 12 ZTI à compter du 27 septembre 2015 :

1. [Champs-Élysées Montaigne](#)
2. [Hausmann](#)
3. [Le Marais](#)
4. [Les Halles](#)
5. [Maillot-Ternes](#)
6. [Montmartre](#)
7. [Olympiades](#)
8. [Rennes-Saint-Sulpice](#)
9. [Saint-Emilion Bibliothèque](#)
10. [Saint-Honoré Vendôme](#)
11. [Saint-Germain](#)
12. [Beaugrenelle](#)

Les voies et portions de voies, et le cas échéant le périmètre, compris dans la ZTI sont précisés dans les arrêtés.

Des ZTI devraient également être délimitées par arrêté en dehors de Paris.

🔍 Comment connaître le périmètre des ZTI ?

- **Vous devez consulter les arrêtés qui définissent précisément les voies ou portions de voies et le cas échéant le périmètre des ZTI et vérifier que l'adresse du commerce est située dans la zone. Concernant les 12 ZTI de Paris, il vous suffit de cliquer sur chaque zone ci-dessus (lien actif). Vous pouvez également consulter [ce site](#), qui comprend les plans de chaque ZTI à Paris.**
- **Les arrêtés ministériels concernant de futures ZTI seront publiés au journal officiel. Ils figureront également sur le site internet de la FNH.**

B. Les zones touristiques (ZT)

>L3132-25

Pour pouvoir faire travailler ses salariés le dimanche, le commerce de détail doit être situé dans une zone touristique.

La zone touristique est délimitée par arrêté du préfet de région, sur demande du Maire, en raison d'une affluence particulièrement importante de touristes.

² Les arrêtés ministériels sont consultables au Journal Officiel.

Comment connaître le périmètre des ZT?

- **Vous devez contacter la Préfecture ou consulter les arrêtés préfectoraux.**

C. Les zones commerciales (ZC)

>L3132-25-1

Pour pouvoir faire travailler ses salariés le dimanche, le commerce de détail doit être situé dans une zone commerciale.

La zone commerciale est délimitée par arrêté du préfet de région, sur demande du Maire, en raison d'une offre commerciale et d'une demande potentielle particulièrement importante, en tenant compte le cas échéant de la proximité immédiate d'une zone frontalière.

Comment connaître le périmètre des ZC?

- **Vous devez contacter la Préfecture ou consulter les arrêtés préfectoraux.**

D. Les gare d'affluence exceptionnelle

Il s'agit d'une nouvelle zone dérogatoire créée par la loi Macron.

Pour pouvoir faire travailler ses salariés le dimanche, Le commerce de détail doit être situé **dans l'emprise d'une gare d'affluence exceptionnelle, qui n'est pas incluse dans une ZTI.**

Un arrêté ministériel détermine les gares d'affluence exceptionnelle concernées, compte tenu de l'affluence exceptionnelle de passagers.

Comment connaître les gares d'affluence exceptionnelle concernées?

→ Les arrêtés ministériels concernant les gares d'affluence exceptionnelles seront publiés au journal officiel. Ils figureront également sur le site internet de la FNH.

Il ne suffit pas au commerce d'être situé dans une zone dérogatoire. Le commerce doit également être couvert par un accord collectif (ou par un référendum) fixant les compensations au travail dominical.

2) Les salariés doivent bénéficier de compensations

>L3132-25-3 et L3132-25-4

Les compensations doivent être fixées sur un support juridique qui varie selon l'effectif de l'établissement.

1. Les compensations sont fixées par un accord collectif dans les établissements de 11 salariés ou plus

Selon la loi, l'effectif s'apprécie au niveau **de l'établissement** (c'est à dire au niveau du commerce concerné) et non de l'entreprise.

Pour bénéficier de la faculté de faire travailler ses salariés le dimanche, les commerces situés en ZTI, ZT, ZC ou gare d'affluence exceptionnelle au sens de la loi Macron doivent être couverts :

- soit par un accord collectif de branche
- ✗ Une négociation a été ouverte au niveau de la branche mais aucun accord n'a pu être conclu.
- soit par un accord de groupe
- soit par un accord conclu à un niveau territorial
- ✗ Vous devez contacter les organisations patronales territoriales (CGPME, MEDEF) pour vérifier l'existence d'un tel accord et le cas échéant y adhérer.
- soit par un accord d'entreprise ou d'établissement conclu (article L. 3132-25-3 du code du travail) :
 - avec un délégué syndical
 - ou, à défaut, avec un ou des représentants du personnel élus « mandaté(s) »

La négociation avec un ou des représentants du personnel élus « non mandaté(s) » n'est pas prévue par les textes s'agissant des accords relatifs aux compensations au travail dominical.

- ou, à défaut, avec un salarié mandaté

Retrouvez les modalités de négociation et de conclusion d'un accord d'entreprise dans notre fiche pratique – « Négociation et conclusion d'un accord d'entreprise ».

A noter ! L'accord conclu par des représentants élus (CE ou DP), expressément mandatés par les organisations syndicales représentatives ou avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. **Tous les salariés doivent participer au référendum, y compris ceux qui ne sont pas concernés par le travail le dimanche.**

- ✂ Pour un modèle de courrier de demande de mandatement et les coordonnées des organisations syndicales représentatives, voir les annexes 2 et 3.
 - ✂ Voir en annexe 6 pour un modèle de note de service d'organisation du référendum
 - ✂ Voir en annexe 7 pour un modèle de procès-verbal des résultats du référendum concernant un accord collectif
2. Les compensations sont fixées dans le cadre d'une décision de l'employeur dans les établissements de moins de 11 salariés

Selon la loi, l'effectif s'apprécie au niveau **de l'établissement** (c'est à dire au niveau du commerce concerné) et non de l'entreprise.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'accord territorial, l'employeur doit consulter **les salariés concernés sur les compensations indiquées au point 3 et obtenir l'approbation de la majorité d'entre eux.**

Ainsi, l'établissement de moins de 11 salariés n'a pas l'obligation d'être couvert par un accord collectif à la différence du cas précédent.

- Concrètement que doit faire l'employeur ?
 - 1) élaborer un document dans lequel il s'engage sur un ensemble de contreparties (voir au point 3 ci-dessous pour les contreparties obligatoires).
 - 2) organiser un référendum à bulletins secrets auprès des salariés **concernés par le travail le dimanche** et obtenir l'approbation de la majorité d'entre eux.
 - 3) Rédiger un procès-verbal de référendum
- ✂ Voir en annexe 4 pour un modèle de décision de l'employeur fixant les compensations
- ✂ Voir en annexe 6 pour un modèle de note de service d'organisation du référendum
- ✂ Voir en annexe 8 pour un modèle de procès-verbal des résultats du référendum concernant une décision de l'employeur

A savoir ! En cas de franchissement du seuil de 11 salariés, l'établissement devra être couvert par un accord collectif à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone atteint 11 salariés.

3. Les compensations à prévoir dans l'accord collectif ou la décision de l'employeur

6 mesures cumulatives :

1) Les contreparties en particulier salariales

- Les heures du dimanche doivent être payées dans un premier temps comme des heures effectuées un jour normal de travail

Si les heures du dimanche aboutissent à des heures supplémentaires sur la semaine civile, le salarié devra percevoir les majorations pour heures supplémentaires.

- En plus, le salarié doit percevoir **un avantage supplémentaire en argent** : majoration de salaire, prime, ... vu que la loi exige des « contreparties salariales ».

Important : la loi n'a pas fixé de minimum à la différence des 12 dimanches du Maire où le paiement est double.

- En cas d'accord collectif, cette contrepartie salariale sera négociée entre l'employeur et le négociateur représentant les salariés.
- Dans les établissements de moins de 11 salariés, l'employeur devra proposer une contrepartie salariale suffisamment attractive pour obtenir l'adhésion majoritaire des salariés concernés.

2) Les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées

3) Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés

4) Les conditions de prise en compte de l'évolution de la situation personnelle des salariés

5) Les contreparties qui compensent les charges induites par la garde des enfants

6) Les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié travaillant le dimanche

- ✂ Vous trouverez des exemples de ces compensations dans le modèle de décision de l'employeur fixant les compensations à l'annexe 4.

3) Les salariés doivent être volontaires

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord **par écrit** à leur employeur peuvent travailler le dimanche.

Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Ainsi, en plus de l'accord collectif ou de la décision approuvée à la majorité du personnel, l'employeur doit obtenir l'accord écrit de chaque salarié appelé à travailler le dimanche.

- ✂ Vous trouverez un modèle de lettre de volontariat en annexe 1.

Les informations contenues dans ce document ne se substituent pas à l'avis de votre conseil juridique

Remarque : en l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

III. Que doit faire l'employeur dont l'établissement est situé dans une commune ou zone touristique créée avant la loi Macron ?

>Loi du 6 août 2015, article 257

Les communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente créées avant la publication de la loi Macron, c'est-à-dire avant le 7 août 2015 **constituent de plein droit des zones touristiques**. Cela signifie que les anciennes communes et zones touristiques deviennent **automatiquement des zones touristiques** (ZT) au sens de la loi Macron. Elles ne perdent pas leur qualité de zone touristique.

Néanmoins, il existe des mesures transitoires.

Les établissements situés dans ces anciennes communes et zones touristiques ne sont soumis au nouveau régime issu de la loi Macron **qu'à compter du 1^{er} août 2017** (voir point II : accord collectif ou référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, compensations, volontariat).

Pendant ce délai de 2 ans, les établissements peuvent faire travailler leurs salariés conformément aux anciennes règles :

- Pas d'accord collectif ou de référendum nécessaire pour faire travailler les salariés le dimanche
- Pas de contreparties salariales obligatoires : les heures effectuées le dimanche sont rémunérées au taux normal, sans majoration³. Sauf si un usage dans l'entreprise, le contrat de travail, un accord d'entreprise ou un accord territorial⁴ avait déjà prévu des compensations.
- Pas de lettre de volontariat à recueillir auprès des salariés

Les établissements disposent donc de 2 ans pour se mettre en conformité.

A noter ! Selon une confirmation écrite de la DGT, un magasin situé dans une ancienne zone touristique qui devient zone touristique internationale (exemple : l'avenue des Champs Elysées) bénéficie également de la mesure transitoire. L'établissement dispose d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité.

³ sauf majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires

⁴ Contacter la DIRECCTE pour connaître les accords territoriaux

IV. Que doit faire l'employeur dont l'établissement est situé dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) créé avant la loi Macron ?

Les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle ou « PUCE » créés avant la publication de la loi Macron, c'est-à-dire avant le 7 août 2015, deviennent automatiquement des zones commerciales (ZC) au sens de la loi Macron.

Il existe des mesures transitoires.

Les établissements situés dans ces anciens PUCE et faisant travailler leurs salariés sur le fondement d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale⁵ de l'employeur peuvent continuer à le faire jusqu'au 1^{er} août 2017. **A compter du 1^{er} août 2017, ces accords ou ces décisions unilatérales cesseront de s'appliquer.** Les établissements devront alors appliquer le régime de la loi Macron (voir point II : accord collectif ou référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, compensations, volontariat).

V. La dérogation préfectorale sur demande individuelle d'un établissement

>L3132-20 code du travail

1) Invoquer le préjudice au public ou le fonctionnement de l'établissement

L'employeur peut solliciter une dérogation individuelle pour son établissement auprès du préfet s'il établit que la fermeture le dimanche de son magasin préjudicierait au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

Exemple : magasin situé à proximité d'un marché dominical.

2 conditions alternatives et non cumulatives à remplir :

1) Le préjudice au public

La nécessité pour le public de trouver l'établissement ouvert le dimanche doit être démontrée par l'entreprise. L'activité exercée doit répondre à une nécessité quotidienne avérée ou se manifestant plus particulièrement le dimanche.

La notion de préjudice au public doit s'entendre comme l'impossibilité de bénéficier le dimanche de services qui soit répondent à une nécessité immédiate, insusceptible d'être différée, soit correspondent à des activités familiales ou de loisirs qui, pour la majorité de la population, ne peuvent sans inconvénient sérieux prendre place un autre jour de la semaine.

⁵ La décision unilatérale de l'employeur dans les PUCE devait de toute façon déjà prévoir un paiement double, un repos compensateur et le volontariat.

Ou

2) La notion de fonctionnement normal de l'établissement compromis

L'entreprise doit prouver que la fermeture du magasin le dimanche compromettrait le fonctionnement normal de son magasin.

La comparaison du chiffre d'affaires réalisé le dimanche avec celui des autres jours de la semaine est un élément déterminant pour apprécier si le repos simultané de tout le personnel le dimanche compromet le fonctionnement normal de l'établissement. Mais elle ne suffit pas à justifier l'octroi de la dérogation. Ainsi doit-il être tenu compte :

- de l'impossibilité d'un report suffisant de clientèle sur les autres jours de la semaine, notamment dans le cas où la clientèle est dépendante de l'affluence suscitée par une activité dominicale voisine (Conseil d'Etat 1er février 1985 — « Téléménager parisien », dans le cas d'un établissement situé dans/à proximité d'un marché dominical) ;
- de l'implantation géographique ou commerciale du magasin. Ainsi, l'atteinte au fonctionnement normal de l'établissement peut être retenue dans le cas où la clientèle est composée presque exclusivement de clients de passage ou dans le cas d'une implantation géographique dans une zone industrielle et commerciale située dans une zone peu peuplée, interdisant le report de la clientèle sur les autres jours de la semaine.

Attention ! Une entreprise ne peut donc fonder sa demande sur les difficultés qu'elle rencontrerait si elle devait renoncer à une ouverture dominicale illégale qu'elle a jusqu'alors pratiquée sans avoir obtenu, ni même sollicité, la dérogation.

Dans tous les cas, il doit être établi que l'atteinte portée au fonctionnement normal de l'établissement est liée à la spécificité de l'activité exercée, **et que son importance est telle qu'elle met en cause la survie même de l'entreprise.**

2) Demander une autorisation au Préfet

L'établissement qui remplit l'une ou l'autre de ces conditions doit solliciter auprès du Préfet, une **autorisation administrative** de déroger au repos dominical, sur présentation d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

1) Accord collectif

Les contreparties pour les salariés et les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté sont fixées dans l'accord collectif.

2) Décision unilatérale approuvée par référendum.

Cette décision unilatérale doit prévoir au minimum :

-le doublement de la rémunération

Les informations contenues dans ce document ne se substituent pas à l'avis de votre conseil
juridique 18

- un repos compensateur (exemple : le repos un autre jour que le dimanche)
- des engagements en termes d'emploi ou en faveur de publics en difficulté ou de personnes handicapées
- des mesures concernant l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

- ✂ Voir le modèle de décision unilatérale à l'annexe 5
- ✂ Voir le modèle de note de service relative à l'organisation du référendum à l'annexe 6
- ✂ Voir le modèle de PV de référendum à l'annexe 8

Le préfet accorde l'autorisation de faire travailler les salariés le dimanche pour toute l'année ou à certaines périodes de l'année pour une durée maximale de 3 ans.

3) Les salariés concernés

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Le refus du salarié de travailler le dimanche ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

L'employeur doit donc recueillir **l'accord de chaque salarié par écrit**, en plus de l'organisation du référendum.

- ✂ **Vous trouverez un modèle de lettre de volontariat en annexe 1.**

En l'absence d'accord collectif (si l'employeur a sollicité l'autorisation préfectorale sur la base d'une décision unilatérale), le salarié qui a donné son accord pour travailler le dimanche conserve la faculté de refuser de travailler 3 dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

L'accord du salarié est **réversible** : l'employeur informe chaque année le salarié de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet 3 mois après sa notification écrite à l'employeur.

De plus, l'employeur doit demander chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité de retour à un poste qui ne suppose pas de travail le dimanche.

A noter !

Le préfet est autorisé à étendre la dérogation individuelle accordée à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité, exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle.

Les demandes doivent être formulées auprès du préfet individuellement par les établissements souhaitant bénéficier de cette extension.

Le demandeur doit motiver sa demande, en se référant à l'autorisation accordée à un établissement similaire de la même localité ayant déjà fait l'objet d'une dérogation accordée suivant les mêmes conditions (soit préjudice au public, soit fonctionnement normal compromis).

Il doit justifier :

- que son établissement vend les mêmes articles ou des produits analogues
- qu'il en fait commerce dans les mêmes conditions
- qu'il s'adresse à la même clientèle.

L'instruction de la demande se fait au cas par cas, le préfet statuant comme pour une première demande d'autorisation.

Le silence gardé par le préfet pendant 2 mois vaut rejet de la demande

VI. La dérogation permanente de plein droit

1) Les entreprises concernées

Les entreprises participant en qualité d'exposants à une foire ou à un salon professionnel au sens du Code de commerce sont autorisées de plein droit à employer le dimanche leurs salariés pour assurer la tenue d'un stand d'exposition ou pour procéder à l'installation dudit stand.

>Articles L3132-12 et R3132-5 du code du travail

Marchés, foires et expositions	
Foires et salons régulièrement déclarés, congrès, colloques et séminaires (entreprises d'organisation, d'installation de stands, entreprises participantes).	Organisation des manifestations, expositions, montage et démontage des stands, tenue des stands. Accueil du public

En revanche, les autres manifestations commerciales, y compris si l'appellation de «foire» ou «salon» leur est donnée, qui sont donc soumises à la réglementation des ventes au déballage (cf. article L.310-2 du Code de commerce, décret n° 2009-16 du 7 janvier 2009 et arrêté du 9 janvier 2009), à savoir les opérations de vente de marchandises effectuées dans des locaux ou sur des emplacements non destinés habituellement à

la vente au public de ces marchandises ainsi qu'à partir de véhicules spécialement aménagés à cet effet, qui font l'objet d'une simple déclaration préalable auprès du maire, **n'emportent pas autorisation pour un exposant d'employer des salariés le dimanche**, sauf si l'activité principale de ce dernier lui ouvre droit à donner à son personnel le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

2) Les salariés concernés et les contreparties

La loi et la convention collective (CCN n°3241) ne prévoient aucune contrepartie pour les salariés et ne réserve pas le travail le dimanche aux seuls salariés volontaires (mais selon la jurisprudence, l'accord préalable du salarié est requis).

ANNEXES

N.B. : Ces documents sont des modèles généraux, donnés à titre indicatif, et doivent par conséquent être adaptés aux particularismes de chacun des commerces. Il est de la responsabilité de chaque chef d'entreprise de valider ou d'adapter ces documents en prenant éventuellement contact avec son avocat ou son conseiller juridique.

1. **Modèle 1 - Lettre de volontariat des salariés dans le cadre du travail le dimanche**

- Nom et prénom de la personne
- Adresse de son domicile
- Certifie avoir pris connaissance

< au choix :

« des articles L3132-26 à L3132-27-1 du code du travail » *pour les dimanches du Maire*

« des articles L 3132-24 et L3132-25-3 du code du travail, ainsi que de <l'accord collectif du <date>, la décision de l'entreprise du <date> » *pour les ZTI*

« des articles L3132-25 et L3132-25-3, ainsi que de <l'accord collectif du <date>, la décision de l'entreprise du <date> » *pour les ZT*

« des articles L3132-25-1 et L3132-25-3, ainsi que de <l'accord collectif du <date>, la décision de l'entreprise du <date> » *pour les ZC*

« des articles L3132-25-6 et L3132-25-3, ainsi que de <l'accord collectif du <date>, la décision de l'entreprise du <date> » *pour les gares d'affluence exceptionnelles d'affluence exceptionnelle*

« des articles L3132-20 et L3132-25-3 du code du travail » *pour la dérogation préfectorale individuelle*

- Confirme dans ces conditions être volontaire pour travailler le dimanche
- Date et signature

2. **Modèle 2 - Courrier de demande de mandatement d'un salarié par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (en l'absence de délégué syndical ou de représentant élu du personnel dans l'entreprise)**

<Expéditeur>

<Destinataire : Fédération de []>

<Lieu>, <date>

Lettre recommandée avec AR

Monsieur (ou Madame),

Nous vous informons que nous envisageons d'ouvrir une négociation sur <objet, par exemple : les compensations au travail dominical> à compter du <date>.

Nous ne disposons à ce jour, dans notre entreprise, d'aucun délégué syndical et d'aucun représentant élu du personnel.

Nous vous invitons donc à mandater un salarié, choisi parmi les membres de notre personnel, pour négocier cet accord collectif.

Veuillez agréer, Monsieur (ou Madame), <>.

<Signature>

3. **Modèle 3 - Coordonnées des 5 organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles**

- Fédération des services CFTD, Tour Essor, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin cedex. A l'attention de Gérard SIERPAKOWSKI
- Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente, 34 Quai de la Loire, 75019 Paris. A l'attention de Didier BOURGET.
- Fédération Nationale de l'Encadrement, du Commerce et des Services CFE-CGC, 9 rue de Rocroy 75010 Paris. A l'attention d'Anne-Laure SUSINI
- Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT, 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex. A l'attention de Djamila SALVATORI.
- Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière, 54 rue d'Hauteville 75010 Paris. A l'attention de Christophe LECOMTE.

4. **Modèle 4 - Décision de l'employeur relative aux contreparties au travail dominical pour les établissements de moins de 11 salariés situés dans les ZTI, ZT, ZC ou dans une gare d'affluence exceptionnelle.**

Décision prise par :

Le Gérant de la société... immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le n°... et au Siret sous le numéro.... dont l'activité principale consiste dans le commerce deet dont le siège social est situé....

L'article..... < au choix : « L3132-24 » *pour les zones touristiques internationales*, « L3132-25 » *pour les zones touristiques*, « L3132-25-1 » *pour les zones commerciales*, « L3132-25-6 » *pour les gare d'affluence exceptionnelle*>, prévoit la faculté dans < au choix : les zones touristiques internationales/les zones touristiques/les zones commerciales/les gares d'affluence exceptionnelle > délimitées par arrêté< au choix : « ministériel » pour les ZTI et les gares d'affluence exceptionnelles/ « du préfet » pour les ZT et ZC> de donner aux salariés le repos hebdomadaire par roulement un autre jour que le dimanche.

Pour les zones touristiques internationales

Par arrêté ministériel du <date>, une zone touristique internationale une a été créée sur le territoire de la commune de... et au sein de laquelle est situé l'établissement...dont l'adresse est la suivante :...

Pour les zones touristiques ou les zones commerciales

Le préfet de... (région), a, par arrêté du <date>, créé une <au choix : zone touristique/zone commerciale> sur le territoire de la commune de... et au sein de laquelle est situé l'établissement...dont l'adresse est la suivante :...

Pour les gares d'affluence exceptionnelle

L'établissement... dont l'adresse est la suivante ... est situé dans l'emprise de la gare d'affluence exceptionnelle de...visée par l'arrêté ministériel du <date>.

L'article L3132-25-3 du code du travail prévoit que dans les établissements de moins de 11 salariés situés dans <au choix : une zone touristique internationale/une zone touristique/une zone commerciale/une gare d'affluence exceptionnelle>, la faculté de déroger au repos dominical des salariés est ouverte, en l'absence d'accord collectif ou d'accord territorial, après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les compensations au travail dominical et approbation de la majorité d'entre eux.

L'effectif de l'établissement de... est inférieur à 11 salariés.

Article 1 – Volontariat

Tout salarié qui travaille le dimanche doit être volontaire et avoir donné son accord par écrit. Pour rappel, le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue par une faute ou un motif de licenciement.

Article 2 – Les compensations au travail dominical

Indiquer les compensations accordées aux salariés travaillant le dimanche :

Obligatoire : indiquer les contreparties salariales

Exemple : chaque salarié appelé à travailler le dimanche bénéficie <au choix : d'une majoration de salaire de...% / d'une rémunération fixée au double de sa rémunération normale des autres jours de la semaine/d'une prime égale à ...euros, etc>.

Le travail le dimanche ne fait pas obstacle au bénéfice des majorations légales pour les heures supplémentaires /complémentaires effectuées le cas échéant au cours de la semaine civile.

Indiquer les contreparties en repos, c'est à dire comment sera donné le repos hebdomadaire obligatoire en remplacement du dimanche travaillé

Exemples : un autre jour que le dimanche à tout le personnel ou par roulement à tout ou partie du personnel.

Obligatoire : indiquer les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées

Exemples :

Notre entreprise s'engage à : ...

- *Privilégier, pour ses salariés, le recours aux contrats à durée indéterminée*
- *Proposer par priorité, en fonction des postes disponibles, des emplois à temps complet au personnel employé à temps partiel*
- *Diffuser ses offres d'emploi auprès des services publics locaux de l'emploi en donnant priorité, pour le recrutement, aux personnes en difficulté ou souffrant d'un handicap*
- *...*

Obligatoire : indiquer les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés travaillant le dimanche

Exemples :

Un plafond de x dimanches travaillés par an sera garanti à chaque salarié

Le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler x dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

L'entreprise veillera à ce que les présences au travail le dimanche soient équitablement réparties entre les volontaires en tenant compte de leurs souhaits et de leurs contraintes, en premier chef, familiales.

Chaque salarié appelé à travailler le dimanche bénéficiera d'un repos compensateur selon les modalités suivantes :.....

Obligatoire : indiquer les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés travaillant le dimanche

Exemple : participation aux frais de garde d'enfants de ...€ par heure de travail le dimanche

Obligatoire : indiquer les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation des salariés privés de repos dominical et les modalités de prise en compte d'un changement d'avis des salariés privés de repos dominical

Exemples :

L'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent

Eventuellement si cette mesure est possible pour l'entreprise :

L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet ... mois après sa notification écrite à l'employeur.

Article 3 – Modalités de la consultation auprès du personnel concerné

La présente décision sera soumise à l'approbation de la majorité des salariés concernés par le travail dominical dans le cadre d'un référendum.

Fait à..., le....

Le gérant de la société

Nom, prénom + signature

5. **Modèle 5 - Décision de l'employeur relative aux contreparties au travail dominical dans le cadre de l'article L3132-20 (dérogation préfectorale individuelle).**

Décision prise par :

Le Gérant de la société... immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le n°.... et au Siret sous le numéro.... dont l'activité principale consiste dans le commerce deet dont le siège social est situé....

L'article L3132-20 prévoit la possibilité de demander au préfet une dérogation au repos dominical des salariés lorsque le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement.

L'article L3132-25-3 prévoit qu'en l'absence d'accord collectif, les autorisations sont accordées vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical.

Cette décision doit fixer les contreparties en termes de rémunération et de repos compensateur pour ces salariés. Elle doit également comporter des engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées

Au vu des dispositions législatives qui viennent d'être rappelées,

DECIDE

Article 1. Demande de dérogation au repos dominical.

Il sera demandé au Préfet de... l'autorisation de déroger dans notre établissement, par application de l'article L3132-20, au repos dominical des salariés le dimanche matin.

Article 2 – Les compensations au travail dominical

Chaque salarié appelé à travailler le dimanche matin bénéficie, pour cette demi-journée, d'une rémunération fixée au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente. Chaque salarié appelé à travailler le dimanche matin bénéficie d'un repos compensateur équivalent en temps en complément du repos hebdomadaire légal dont la durée minimale est de 35 heures (24 heures + 11 heures de repos quotidien consécutif).

Article 3 – Les engagements en termes d'emploi

Notre entreprise s'engage à : ...

Exemples :

- *Maintenir l'emploi dans la mesure du possible*

Les informations contenues dans ce document ne se substituent pas à l'avis de votre conseil

- *N'employer le dimanche que des salariés occupés la semaine*
- *Privilégier, pour ses salariés, le recours aux contrats à durée indéterminée*
- *Proposer par priorité, en fonction des postes disponibles, des emplois à temps complet au personnel employé à temps partiel*
- *Diffuser ses offres d'emploi auprès des services publics locaux de l'emploi en donnant priorité, pour le recrutement, aux personnes en difficulté ou souffrant d'un handicap*
- ...

Article 4 – Volontariat

Tout salarié qui travaille le dimanche doit être volontaire et avoir donné son accord par écrit.

Le fait, pour un salarié, d'être opposé à travailler le dimanche ne constitue pas un motif légitime pour refuser une embauche, pour prendre une mesure discriminatoire ou encore ; pour prononcer une sanction disciplinaire ou un licenciement à son encontre.

L'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

Le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai

Article 5 – Modalités de la consultation auprès du personnel concerné

La présente décision sera soumise à référendum des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical.

Elle entrera en vigueur après approbation par une majorité des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical.

Fait à..., le....

Le gérant de la société

Nom, prénom + signature

6. Modèle 6 - Note de service relative à l'organisation d'un référendum

- sur un accord collectif ⁶
- ou sur une décision de l'employeur dans les établissements de moins de 11 salariés (voir le modèle à l'annexe 4) dans le cadre des ZTI, ZT, ZC ou gares d'affluence exceptionnelle/ ou sur une décision unilatérale de l'employeur dans le cadre d'une demande de dérogation individuelle dans le cadre de l'article L3132-20 (voir le modèle à l'annexe 5)

Objet : Référendum sur <l'approbation de l'accord d'entreprise (ou d'établissement) du <date> relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical / la décision de l'employeur du <date> relative aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical>.

Au choix :

L'accord relatif à <> dont vous trouverez le texte <sur les panneaux d'affichage situés [] ou sur l'Intranet, etc.> a été signé le <> par la Direction et Monsieur (ou Madame) <> mandaté à cet effet par le syndicat <>.

OU

La décision relative à <> dont vous trouverez le texte <sur les panneaux d'affichage situés [] ou sur l'Intranet, etc.> a été prise le <> par la Direction.

Fin de choix

Au choix :

Il (l'accord collectif) nécessite, pour son application, l'approbation de la majorité des suffrages <des salariés de l'entreprise (ou l'établissement)>.

OU

Elle (la décision de Direction) nécessite, pour son application, l'approbation de la majorité des salariés concernés par le travail dominical.

Fin de choix

C'est pourquoi nous organisons un référendum.

Date et lieu de la consultation électorale

Le référendum se déroulera le <>, de <heure de début> à <heure de fin> dans la salle <>.

Question posée

Les électeurs devront répondre par « Oui » ou par « Non » à la question suivante :

<Exemple : Approuvez-vous l'accord relatif à [] signé le []> ?

<Exemple : Approuvez-vous la décision de la Direction relative à [] signé le []> ?

⁶ Nous ne fournissons pas de modèle d'accord collectif, l'accord collectif étant le résultat d'une négociation entre l'employeur et le représentant des salariés

Organisation matérielle

Toutes les facilités seront accordées aux salariés pour aller voter. Le temps qui y sera consacré par chacun n'entraînera aucune réduction de salaire.

La Direction fournira les bulletins de vote, les enveloppes, l'urne, les listes d'émargements et les formulaires destinés à la consignation des résultats du référendum.

Les enveloppes devant contenir les bulletins seront opaques et de couleur blanche.

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isolements.

Bureau de vote

Le bureau de vote sera composé s'ils l'acceptent, de l'électeur le plus âgé et de l'électeur le plus jeune et d'un autre électeur tiré au sort. Ce bureau sera constitué 48 heures au moins avant la date du scrutin. Il sera présidé par le salarié le plus âgé. Le bureau de vote s'assurera de la régularité, du secret du vote et proclamera les résultats.

Scrutateurs

En cas d'accord collectif :

Le salarié mandaté et un représentant de la Direction pourront assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections sera rémunéré comme temps de travail. Ces personnes n'ont aucune voix délibérative, mais peuvent aider aux opérations de dépouillement.

Vote par correspondance

Un vote par correspondance sera organisé pour les électeurs absents le jour du scrutin et dont l'absence est connue de l'entreprise au jour de l'envoi du matériel de vote. A cet effet, il sera adressé, <> jours avant la date des élections à chaque électeur concerné :

- — les bulletins de vote ;
- — les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
- — une grande enveloppe, timbrée et adressée au Président du bureau de vote, destinée à recevoir les enveloppes intérieures du (ou des) titulaire(s) et du (ou des) suppléant(s) ;
- — une notice explicative sur le vote par correspondance, annexée au présent protocole.

L'enveloppe de transmission devra être retournée par la poste pour le jour du scrutin. Elle devra impérativement porter mention, au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, les enveloppes intérieures ne devant, à peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif. Les enveloppes de transmission seront remises non décachetées au Président du bureau de vote à l'ouverture du scrutin.

Votes

Au choix :

L'accord soumis au référendum sera considéré comme majoritaire et adopté s'il recueille au moins 50 % des suffrages valablement exprimés.

Ou

La décision de l'employeur soumise à référendum sera considérée comme adoptée si elle recueille la majorité des salariés concernés par le travail dominical.

Fin de choix

Les informations contenues dans ce document ne se substituent pas à l'avis de votre conseil

Ne seront pas comptabilisés comme tels les bulletins nuls et les bulletins blancs.

Seront notamment réputés nuls :

- — deux bulletins différents dans une même enveloppe ;
- — les enveloppes vides ;
- — les bulletins déchirés, signés, tâchés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs.

Proclamation et diffusion des résultats

Les résultats seront proclamés par le bureau de vote.

Ils seront affichés sur <les panneaux de la direction> (*Eventuellement* : et pourront être consultés sur l'intranet).

<Signature>

7. Modèle 7 - Procès-verbal des résultats du référendum concernant un accord collectif

<Date>, <Lieu>

Objet : Résultat de la consultation du <> organisée en vue de l'approbation de l'accord du <> relatif à <>

Les électeurs étaient invités à répondre par Oui ou par Non à la question suivante : <Exemple : Approuvez-vous l'accord relatif à [] signé le []> ?

Le scrutin a été ouvert de <> heures à <> heures.

Le dépouillement du scrutin a donné les résultats suivants :

- — Nombre d'électeurs inscrits : <>
- — Nombre d'émargements : <>
- — Nombre d'enveloppes ou de bulletins sans enveloppes trouvés dans l'urne : <>
- — Bulletins blancs ou enveloppes vides : <>
- — Bulletins considérés comme nuls : <>
- — Suffrages valablement exprimés : <>
- — OUI : <>
- — NON : <>

L'accord est (ou n'est pas) approuvé.

<Signature des membres du bureau de vote>

8. Modèle 8 - Procès-verbal des résultats du référendum concernant une décision de l'employeur dans les établissements de moins de 11 salariés pour les ZTI, ZT, ZC et gares ou dans le cadre de l'article L3132-20 (dérogation individuelle préfectorale).

Le<date> dans les locaux de l'établissement situé ... les salariés concernés par le travail dominical étaient invités à répondre par Oui ou par Non à la question suivante : <Exemple : Approuvez-vous la décision de l'employeur relative à [] signée le []> ?

Le scrutin a été ouvert de <> heures à <> heures.

Le dépouillement du scrutin a donné les résultats suivants :

- — Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche : <>
- — Nombre de votants : <>
- — <> voix ont approuvé les engagements et les contreparties au travail dominical contenus dans la décision du chef d'entreprise
- — <> voix ont désapprouvé les engagements et les contreparties au travail dominical contenus dans la décision du chef d'entreprise

Les salariés concernés par le travail le dimanche ont décidé, à la majorité, d'approuver (ou de ne pas approuver) les engagements et les contreparties au travail dominical proposés par le chef d'entreprise dans sa décision en date <>.

<Signature des membres du bureau de vote>

Fait le

A

**PJ : copie de la feuille d'émargement du référendum
(autant de signatures que de votants)**

Nom	Prénom	Fonction ou poste occupé	signature