



S O C I A L
N E W S

FCC
Comptez sur nous !

LE TRAVAIL DU DIMANCHE

SOMMAIRE

01

LE PRINCIPE

02

LES DÉROGATIONS

03

VOLONTARIAT
DU
PERSONNEL

Encore lui !

Sujet sociétal, combat syndical, enjeu politique et économique, travailler le dimanche est revenu d'actualité avec la crise sanitaire.

Qu'en est-il de la réglementation ?

01 LE PRINCIPE

Il se résume en 3 affirmations :

- il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine (entre le lundi et le dimanche)
- le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien : il faut donc au moins 35 heures de repos entre le samedi soir et le lundi matin
- en effet le principe c'est que le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Par conséquent il faut une dérogation pour occuper des salariés le dimanche : quelles sont donc les exceptions ?

02 LES DÉROGATIONS

Il est plus complexe d'en parler tellement la liste est longue ! Depuis des décennies les législateurs successifs ont ajouté des textes pour tenir compte des demandes ici, des souhaits là et des évidences de la vie qui font que le dimanche n'est pas réservé au culte.

Au-delà de toutes ces considérations, le principe est simple : il faut une loi, un règlement, un accord collectif, une autorisation préfectorale ou municipale et quelques fois 2 textes pour occuper du personnel.

On laissera de côté l'activité du travailleur indépendant (commerçant, artisan, profession libérale...) qui n'est pas concerné par l'interdiction puisqu'il ne relève pas du code du travail.

Pour le commerçant il faut malgré tout réserver le cas des arrêtés préfectoraux qui interdisent l'ouverture de la boutique voire même du rayon de la grande surface 1 jour par semaine.

En pratique c'est simple : pas de texte pas de dérogation ! Cela suppose de remplir les conditions, à défaut une amende est encourue, multipliée par le nombre de salariés irrégulièrement occupés.

02

DEROGATIONS AUTOMATIQUES

Elles sont nombreuses.

Par exemple :

- les établissements industriels fonctionnant en continu
- certaines activités saisonnières (qui peuvent différer le repos : travaux du bâtiment, hôtels, restaurants, établissements de bains des stations balnéaires....)

Plus globalement il y a tous les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public : dans ces cas le repos hebdomadaire peut être donné par roulement.

Dans les textes, on y trouve des industries agricoles et alimentaires, des industries chimiques ou métallurgiques, des commerces de gros et de détail : ameublement, bricolage, débits de tabac, distribution de carburants, entreprises de transports et livraisons, établissements de santé et de soins, tourisme, restauration,

maintenance, réparation et dépannage, services aux personnes, marchés et foires, enseignement, bureaux de vente des promoteurs et agences immobilières,... (liste non exhaustive).

Il y a aussi les commerces de détail alimentaire : le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13h . Si le salarié travaille le dimanche matin il a droit par quinzaine à une journée entière de repos par compensation. Pour bien comprendre l'affirmation, il ne faut pas oublier que pour la loi il n'y a qu'un jour de repos par semaine et ce sont les conventions collectives et surtout les usages qui ont introduit le 2^e jour de repos.

De même, pour ce type de dérogations les conventions collectives ont introduit des majorations de salaire pour les heures accomplies le dimanche pouvant aller jusqu'à un doublement du taux horaire.

02

DEROGATIONS NEGOCIEES

Dans les entreprises industrielles, un accord d'entreprise, d'établissement ou un accord de branche étendu peut organiser le travail continu et attribuer le repos par roulement. Dans ces activités, à défaut d'accord, l'inspecteur du travail peut accorder la dérogation.

Si l'entreprise ne fonctionne pas en continu, un accord d'entreprise ou d'établissement ou de branche étendu peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant les jours de repos accordés au premier groupe.

On appelle aussi cela les VSD : vendredi -samedi -dimanche.

A défaut d'accord collectif, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'Inspection du Travail.

Dans tous ces cas l'accord collectif a du définir les contreparties applicables, en particulier la ou les majorations de salaire avec un minimum de 50 %.

02

DEROGATION PREFERATORALE

Le Préfet peut autoriser une dérogation lorsqu'il est établi que le repos simultané de tous les salariés serait préjudiciable au public ou compromettrait le bon fonctionnement de l'établissement.

Dans ces cas, le Préfet peut autoriser toute l'année ou une partie de l'année :

- que le repos de 24 h minimum soit pris un autre jour
- qu'il soit pris du dimanche midi au lundi midi
- ou alors uniquement le dimanche après-midi avec repos compensateur d'une journée par quinzaine
- ou enfin que le repos soit pris par roulement le dimanche.

L'autorisation, accordée pour une durée déterminée, peut être étendue aux établissements de la même localité exerçant la même activité ; ces autorisations d'extension sont toutes retirées si la majorité des établissements intéressés le demande.

L'autorisation suppose un accord collectif ou à défaut une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum organisé auprès des personnes concernées par cette dérogation . L'accord collectif ou la décision unilatérale fixe les contreparties (au minimum rémunération doublée et engagements en termes d'emploi).



02

DEROGATION MUNICIPALE

Dans les établissements de commerce de détail, le repos habituel du dimanche peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du Maire.

Le nombre de dimanches ne peut excéder 12 par année civile ; la liste est arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante et elle peut être modifiée en cours d'année au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par la modification.

Pour les heures travaillées dans le cadre de ces autorisations municipales, les salariés perçoivent une rémunération doublée et le repos supprimé est remplacé par un repos compensateur.

02

AUTRES DEROGATIONS GEOGRAPHIQUES

Les établissements de vente au détail situés dans des zones touristiques internationales peuvent accorder le repos hebdomadaire par roulement ; ces zones sont délimitées par arrêté ministériel ; sur décision cette fois du Préfet de Région, dans des zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes, la même dérogation peut être accordée (le rapport entre la population permanente et la population saisonnière et les capacités d'accueil en hôtels, campings, résidences de tourisme et secondaires vont être des critères).

Il en est encore de même pour les établissements de vente au détail situés dans des zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes (ensemble commercial d'une surface de vente totale supérieure à 20000 m², nombre annuel de clients supérieur à 2 millions, accessible par des moyens de transport collectif).

Pour bénéficier de l'une ou l'autre de ces dérogations, les établissements concernés doivent être couverts par un accord collectif (d'entreprise ou d'établissement ou de branche ou encore territorial) prévoyant des compensations (salariales, engagements en termes d'emploi, charges liées à la garde des enfants,...).

03

VOLONTARIAT DU PERSONNEL

Dans les cas suivants :

○ **dérogation préfectorale** (par exemple les arrêtés de début 2021 pris dans certains départements en raison du couvre-feu à 18 h)

○ **zones touristiques, centres commerciaux** (ainsi que dans les grandes gares suivantes : Paris, Lyon La Part Dieu, Avignon TGV, Bordeaux St Jean, Marseille St Charles, Montpellier St Roch, Nice -ville)

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

Cet accord doit être renouvelé tous les ans et les salariés doivent être informés à cette occasion qu'ils ont la possibilité de ne plus souhaiter travailler le dimanche, ce souhait pouvant aussi s'exprimer tout au long de l'année.

En l'absence d'accord collectif, le salarié qui travaille le dimanche peut refuser de travailler 3 dimanches de son choix par année civile en informant son employeur au moins un mois à l'avance.

CONCLUSION

Le respect des conditions ci-dessus est surveillé, il fait encore l'objet de débats selon les époques. La campagne présidentielle de 2022 pourrait relancer les échanges à ce propos, avec aussi pour certains la question du repos dominical un autre jour que le dimanche.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**

FCC
Comptez sur nous ! 

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES