

Travail du dimanche

S'y retrouver dans les différents types de dérogation...

Le Code du travail distingue trois types de dérogations : les dérogations « de droit », les dérogations conventionnelles et les dérogations sur autorisation administrative.

- **Les dérogations permanentes de droit**

Les établissements qui sont concernés par ce type de dérogation peuvent ouvrir tous les dimanches sans avoir à solliciter une quelconque autorisation.

Ces établissements sont classés en deux catégories.

1) Premier cas de dérogation de droit

Le Code du travail dresse une liste des catégories d'établissements qui sont autorisés à ouvrir tous les dimanches de l'année sans autorisation. L'autorisation peut valoir pour tous les salariés de l'établissement ou pour certaines activités seulement. Pour plus de détail, se reporter à l'article R. 3132-5 du Code du travail.

Il s'agit, pour la plupart, d'activités industrielles ou de services qui nécessitent d'être exercées de manière **continue**.

Exemples :

Conduite des fours permettant le traitement de la bauxite
Traitement du lait dans les industries agricoles, salage des poissons, raffinage du sucre...
Production d'énergie ou distribution d'eau

Transports
Entreprises de presse
Services de garde infirmiers et vétérinaires
Piscine
Enlèvement des ordures ménagères
Musées et spectacles, casinos, parcs d'attraction
Hôtels, cafés, restaurants
Services de surveillance, de gardiennage et de lutte contre l'incendie

Dans la liste, on trouve également quelques activités commerciales :

Tabacs
Stations essence
Jardineries et commerce de fleurs (en gros et au détail)
Commerces de détail d'ameublement (depuis le 3 janvier 2008 : date à vérifier)

→ Les magasins comme IKEA, CONFORAMA, BUT, etc. ont donc la possibilité d'ouvrir tous les dimanches de l'année sans avoir à demander une quelconque autorisation.

Attention !
Même si l'ouverture est de droit, le préfet peut interdire à certains établissements d'ouvrir par arrêté.

2) Deuxième cas de dérogation permanente de droit : les commerces alimentaires

Le Code du travail prévoit également que « *dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche* » à partir de treize heures (au lieu de midi, depuis la loi du 10 août 2009) : articles L. 3132-13 et R. 3132-8.

→ Tous les magasins, quels que soient leur taille (hypermarché, supermarché, supérette) dont l'activité exclusive ou principale est la vente au détail de denrées alimentaires ont donc le droit de faire travailler les salariés tous les dimanches de l'année, sans avoir à solliciter d'autorisation, mais uniquement jusqu'à 13 heures.

→ La notion « d'activité principale » est définie strictement par les tribunaux en fonction de plusieurs critères : chiffre d'affaires réalisé, surfaces occupées, effectifs employés dans chacune des activités, etc.

L'administration considère quant à elle qu'un commerce multiple qui offrirait à la vente des produits les plus divers, sans qu'aucun type de produits ne prédomine sur les autres, ne rentre pas se prévaloir de ce cas d'ouverture de droit (circulaire DRT du 7 octobre 1992).

→ Les tribunaux ont également précisé que c'est l'activité principale effective qui compte, et non pas l'objet social (c'est-à-dire l'activité qui a été enregistrée au registre du commerce et des sociétés).

→ La dérogation ne concerne que les salariés directement affectés à l'activité principale.

2) Troisième cas de dérogation permanente de droit : les zones touristiques

Il s'agit d'une des nouveautés introduites par la loi du 10 août 2009 (auparavant, il fallait demander une autorisation).

Qui est concerné ?

→ Les établissements qui vendent au détail des produits non alimentaires (art. L. 3132-25).

Situés où ?

- dans les communes « *d'intérêt touristique* »
- dans les communes thermales
- dans les « *zones touristiques d'affluence exceptionnelle* »
- dans les « *zones d'animation culturelle permanente* »

→ Problème : la loi ne définit aucune de ces notions.

Qui va décider quelle commune est « touristique » ? Qui va délimiter la « zone d'animation culturelle permanente » ?

→ Le préfet

Décide-t-il tout seul ?

- La proposition de classement doit venir du maire
- Différents avis sont sollicités (comité départemental du tourisme, syndicats, communauté de communes ou d'agglomération)
- Puis le Préfet décide seul du classement de la commune ou de la zone.

En fonction de quels critères ?

- La loi est muette.

Déjà des ouvertures illégales ?

A l'heure actuelle, il n'est pas possible de dresser la liste de ces communes ou zones touristiques ou encore d'animation culturelle permanente.

Rien ne permet non plus de dire que les communes (ou quartiers, pour Paris) qui, jusqu'à présent, bénéficiaient d'un classement en zone touristique vont pouvoir continuer à s'en prévaloir afin d'ouvrir les dimanches.

Un décret doit, de toute manière, intervenir, afin de préciser la procédure à suivre pour demander un tel classement.

• **Les dérogations conventionnelles**

Cela veut dire que la dérogation est possible en application d'un **accord collectif** conclu entre un représentant de l'employeur et les organisations syndicales.

A défaut d'accord collectif, seul l'inspecteur du travail peut autoriser le travail le dimanche.

En principe, seules les industries ont vocation à en bénéficier, lorsque certaines équipes de travail sont organisées de manière particulière.

1) Premier cas de dérogation conventionnelle : en cas de travail continu (art. L. 3132-14)

« Travail continu » : il s'agit des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives.

Exemple : le personnel sécurité – incendie d'un établissement organisé en plusieurs équipes qui se relaient de manière continue.

2) Deuxième cas de dérogation conventionnelle : les équipes de suppléance (art. L. 3132-16)

« Equipe de suppléance » : le personnel est divisé en deux groupes. Le 2^e groupe a uniquement pour fonction de remplacer le 1^{er} pendant les jours de repos de l'équipe.

• **Les dérogations temporaires sur autorisation**

Les employeurs qui ne rentrent pas dans les cas de dérogation de droit ou conventionnelle doivent demander à l'administration l'**autorisation** de faire travailler les salariés le dimanche. Il s'agit donc, la plupart du temps, de demandes émanant d'établissements commerciaux non alimentaires.

Selon les cas, l'autorisation doit être demandée auprès du **préfet ou du maire**.

Les employeurs qui souhaitent en bénéficier doivent justifier que le travail le dimanche est nécessaire afin de ne pas « *compromettre le fonctionnement normal de l'établissement* » (art. L. 3132-20).

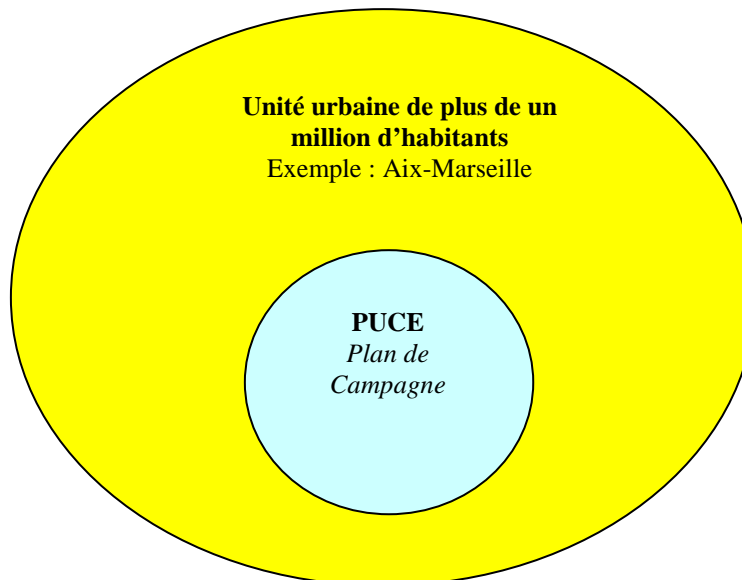
Lorsqu'elle est obtenue, l'autorisation est toujours temporaire (5 ans pour les « PUCE »). Elle peut être applicable toute l'année ou à certaines époques seulement, être individuelle (bénéficiaire à un seul établissement) ou collective (pour plusieurs commerces et services exerçant la même activité).

1) Les dérogations accordées par le Préfet : les « PUCE »

Qui est concerné ?

Au sein des unités urbaines de plus de un million d'habitants, « *les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci du périmètre* » (article L. 3132-25-1). La loi ne définit aucune de ces notions.

L'Alsace et le département de la Moselle ne sont pas concernés.



Qu'est-ce qu'une « unité urbaine de plus de un million d'habitants » ?

→ Faute de définition, on sait juste que c'est le Préfet, sur demande du conseil municipal, qui en déterminera la liste ainsi que le périmètre de chacune d'entre elles, sur la base des résultats du recensement de la population.

Dans un premier temps du moins, seules les agglomérations de Marseille, Lille et Paris seraient, dit-on, concernées.

Que faut-il entendre par « établissement de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services » ?

→ A priori, tous les types de commerce sont concernés à l'exception des commerces alimentaires, du moment qu'ils ne font pas de vente en gros.

Problème : une banque n'est pas un établissement de vente au détail, pourtant elle met à disposition un service. Pourra-t-elle ouvrir le dimanche ?

Qu'est-ce qu'un « périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci du périmètre » ?

→ La loi ne donne aucune définition des termes employés

→ Cela semble vouloir dire que pour qu'il y ait une PUCE, les gens doivent déjà avoir l'habitude de venir faire leurs courses le dimanche, depuis un certain temps et en masse, dans un lieu qui est éloigné de leur domicile.

→ Cette définition vise pour l'instant les zones de Plan-de-campagne (entre Aix-en-Provence et Marseille), Herblay dans le Val-d'Oise ou à Lille qui ouvrent depuis des années tous les dimanches, en toute illégalité (ce qui constituait, jusqu'à présent, une infraction pénale).

→ A terme, rien n'empêche la création de nouvelles PUCE.

Qui décide du classement en PUCE d'une zone commerciale ?

→ Le préfet

→ Il décide seul mais il doit préalablement consulter la communauté de communes, d'agglomération ou urbaine situées sur le territoire et recueillir l'avis des autres communes n'ayant pas encore été consultées.

2) Les dérogations accordées par le maire : les « cinq dimanches »

Le maire (ou le Préfet s'il s'agit de Paris) peut autoriser par arrêté les commerces de détail à ouvrir cinq dimanches dans l'année (art. L. 3132-26).

Négocier les contreparties au travail le dimanche : les pièges à éviter...

● L'ouverture le dimanche n'est jamais obligatoire !

Dans la mesure de ce que le rapport de force permet, possible d'amener l'employeur à ne pas ouvrir le dimanche, ou seulement un nombre limités de dimanches.

Parler des accords de fermeture négociés dans certaines régions ?

Rappel des principaux arguments contre le travail du dimanche, y compris économiques.

● L'importance de la procédure d'information / consultation des représentants élus du personnel

- Pas de consultation à la dernière minute, des documents clairs et précis transmis suffisamment à l'avance, prendre le temps de se prononcer en toute connaissance de cause.
- Renvoyer sur formations ECO CE de la Fédé ?

● Négociation d'un accord collectif

1) Parmi les différents types de dérogation prévus par le Code du travail, identifier le cas de recours qui correspond à la situation de l'employeur

Exemple : un magasin de meuble ouvre-t-il au titre d'une dérogation de droit, parce qu'il est situé sur une zone touristique ou une PUCE ou au titre d'une autorisation municipale ?

→ Le cas de recours détermine le régime (le salarié a-t-il ou non le droit de refuser ?) ainsi que les éventuelles contreparties.

Dérogations de droit			Dérogations sur autorisation	
Activités autorisées par décret (R. 3132-5)	Commerces de détail alimentaires (L. 3132-13)	Communes touristiques ou thermales (L. 3132-25)	PUCE (L. 3132-25-1)	« 5 dimanches » (L. 3132-26)
Pas de volontariat Si refus → sanction pouvant aller jusqu'au licenciement			Volontariat sous conditions (L. 3132-25-4)	Pas de volontariat
Pas de paiement double obligatoire. Attribution d'un repos compensateur d'une journée tous les 15 jours.		Pas de paiement double obligatoire. Le repos devra être récupéré : 1° Un autre jour que le dimanche pour tous les salariés 2° du dimanche midi au lundi midi	Si accord collectif applicable : pas de contreparties minimum Si pas d'accord collectif applicable : rémunération au minimum doublée +	Rémunération au minimum doublée + repos compensateur équivalent

	3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine 4° Par roulement à tout ou partie des salariés	repos compensateur équivalent + « engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ».	
--	---	---	--

2) Après avoir identifié le cas de recours légal, aller voir s'il existe des dispositions particulières plus favorables dans la convention collective ou dans des accords d'entreprise ou d'établissement

Articulation des normes : renvoyer sur formations Négociation collective de la fédé ?

3) Contenu de l'accord collectif

Il doit prévoir trois choses :

- *Permettre aux salariés qui ont accepté de travailler le dimanche de revenir sur leur décision facilement*

L'article L. 3132-25-4 prévoit simplement que l'accord collectif « fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical ».

Attention ! C'est seulement si aucun accord collectif n'est applicable que l'employeur a l'obligation de demander chaque année aux salariés travaillant le dimanche s'ils envisagent de continuer et que ces derniers ont la possibilité de refuser trois dimanches par année civile (préavis d'un mois) ou définitivement (préavis de trois mois) si toutefois un autre poste est disponible.

Envisager les différents cas de figure (salariés travaillant exclusivement le dimanche, salariés travaillant occasionnellement le dimanche, salariés à temps partiel/à temps complet, etc.) pour garantir effectivement aux salariés « volontaires » le droit de ne plus l'être.

Le cas échéant, distinguer le régime du refus occasionnel/du refus pour l'avenir

A quelle occasion le salarié doit-il informer son employeur de son refus ?

Sous quelle forme ?

En respectant quels délais (préavis ?)

- *Une rémunération au moins égale au double de la rémunération habituelle ainsi qu'un repos compensateur au moins équivalent*

Envisager la possibilité de cumuler différentes majorations de salaire.

Exemples : cumul majoration dimanche et majoration heures supplémentaires ou complémentaires ; cumul majoration dimanche et majoration jours fériés (si celle-ci est prévue par accord collectif).

Définir les modalités de prise du repos compensateur : Au choix du salarié ? Possible de le prendre à tout moment ? Accolé à un autre jour de repos hebdomadaire ?

- *Des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté*

Attention : les conditions de validité d'un accord collectif ont changé !

Depuis le 1^{er} janvier 2009, pour être valable, un accord collectif doit (L. 2232-12):

- avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des voix au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants (à défaut de CE, on prend les résultats des élections de la délégation unique du personnel ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel)

- ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part des organisations syndicales non signataires ayant recueilli au moins 50% des voix lors de ces mêmes élections.

L'opposition doit être formulée par écrit, dans un délai de 8 jours suivant la notification de l'accord.

→ Ces règles sont applicables dans toutes les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2009, même si de nouvelles élections n'ont pas été organisées depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

Si les résultats des dernières élections ne sont pas disponibles (aucune élection n'a été organisée ou le 1^{er} tour n'a pas été dépouillé), l'accord doit être validé par référendum par la majorité des salariés (loi du 12/05/09 dite de simplification du droit).