

## Quelles dérogations reposant sur un fondement géographique ?

Tous les établissements de vente au détail peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel sans autorisation préfectorale lorsqu'ils sont situés dans :

- les zones touristiques, délimitées par le préfet de région ;
- les zones touristiques internationales, délimitées par arrêté ministériel ;
- les zones commerciales délimitées, par le préfet de région ;
- les gares dont l'affluence de passagers est exceptionnelle. Ces zones sont délimitées par arrêté ministériel.

**Ces dérogations au repos dominical sont de droit et accordées à titre permanent.**

**Seul-e-s les salarié-e-s volontaires peuvent travailler le dimanche.** Leur accord doit faire l'objet d'un écrit explicite. Le refus d'un-e salarié-e ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire et ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ou de refus d'embauche.

L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du/de la salarié-e privé-e du repos dominical.

## Que sont les dérogations dites « dimanches du maire » ?

Dans les commerces de détail, où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, le maire (ou le préfet pour Paris) peut autoriser le travail dominical 12 dimanches par an. La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante.

Chaque salarié-e privé-e de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps. Un arrêté détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

L'employeur doit accorder aux salarié-e-s un jour de repos hebdomadaire, en principe le dimanche. Cependant, selon l'activité des entreprises, selon la zone géographique dans laquelle elles sont situées, de nombreuses dérogations au repos dominical existent. Ces dérogations peuvent être permanentes ou ponctuelles, décrétées par la loi, le préfet ou le maire. Des contreparties particulières peuvent exister. Les mineur-e-s ne peuvent pas travailler le dimanche, sauf s'ils ou elles sont apprenti-e-s dans certains secteurs du commerce de détail alimentaire.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

### **Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !**

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

**En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !**

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>  
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branches>

**Cefi Solidaires**

**N° 33**  
Déc. 2020

# Le travail le dimanche en 5 questions

Le Dimanche, c'est sur la base du volontariat.

Rappelez vous juste que vous êtes en période d'essai.



Emma.

Union syndicale  
**Solidaires**

**Union syndicale Solidaires**  
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris  
[solidaires.org](https://solidaires.org)

L'employeur doit accorder aux salarié-e-s un jour de repos hebdomadaire, en principe, le dimanche. Il existe cependant un certain nombre de dérogations au principe du repos dominical. **Les mineur-e-s ne peuvent pas travailler le dimanche**, sauf s'ils ou elles sont apprenti-e-s dans certains secteurs du commerce de détail alimentaire : hôtellerie ; restauration ; cafés tabacs et débits de boisson ; boulangeries, pâtisseries...

## Quelles dérogations permanentes de droit au repos dominical ?

### **Pour les commerces alimentaires**

L'employeur doit donner le repos hebdomadaire le dimanche à partir de 13 h. En contrepartie, les salarié-e-s doivent bénéficier d'une journée entière de repos compensateur, par roulement et par quinzaine.

### **Les dérogations liées aux contraintes de production, d'activité ou aux besoins du public**

Les catégories d'entreprises concernées sont listées à l'article R.3132-5 du code du travail. Il s'agit principalement d'industries, d'entreprises de commerce, restauration, tourisme, transport, santé, spectacles... **Dans ces cas, il n'y a pas de contrepartie particulière, le repos hebdomadaire est attribué par roulement.** Toutefois, il faut consulter les accords de branche et les conventions collectives applicables, qui prévoient souvent des dispositions particulières en cas de dérogation au repos dominical.

## Quelles dérogations conventionnelles au repos dominical ?

**Elles peuvent être mises en place de façon conventionnelle pour les entreprises industrielles qui ont recours au travail en continu ou à des équipes de suppléance.**

### **Travail en continu**

Il permet à des équipes de se succéder sans interruption 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire étant donné par roulement. Ce repos pourra donc être pris un autre jour que le dimanche.

Il peut être mis en place :

- par convention ou accord collectif étendu ou d'entreprise ou d'établissement ;
- ou sur autorisation de l'inspection du travail (après

consultation des délégués syndicaux et avis du comité social économique, s'il existe), si le travail en continu tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Il n'y a pas de contrepartie spécifique pour les salarié-e-s travaillant le dimanche. Toutefois, il est indispensable de se référer à l'accord applicable, qui peut prévoir des dispositions particulières.

### **Équipes de suppléance**

Ces équipes remplacent les salarié-e-s pendant leur repos de fin de semaine, les jours fériés et les congés. Elles n'ont pas vocation à faire des remplacements pour maladie, ni à travailler avec les autres équipes.

Elles peuvent être mises en place :

- par convention ou accord collectif étendu ou d'entreprise ou d'établissement ;
- sur autorisation de l'inspection du travail.

Lorsque la période de recours à l'équipe de suppléance ne dépasse pas 48 heures consécutives, la journée de travail peut faire 12 heures. Dans le cas contraire, la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures (sauf dérogation expresse).

La rémunération des salarié-e-s travaillant le dimanche doit être majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour un temps de travail équivalent pendant l'horaire normal de l'entreprise.

## Quelles dérogations préfectorales au repos dominical ?

**Lorsque la fermeture d'un établissement le dimanche compromettrait son fonctionnement normal ou serait préjudiciable au public**, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
- du dimanche midi au lundi midi ;
- le dimanche après-midi avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à tout ou partie du personnel.

C'est le cas notamment (à condition que les salarié-e-s aient au moins 18 ans) :

- des établissements de santé et de soins ;
- des activités récréatives, culturelles et sportives ;
- des entreprises de journaux et d'information...

Il est nécessaire, préalablement à la demande :

- de conclure un accord collectif fixant les contreparties dues aux salarié-e-s et les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salarié-e-s concerné-e-s ;
- ou de mettre en place une décision unilatérale approuvée par référendum. Dans ce cas, la décision doit fixer les contreparties dues aux salarié-e-s (chaque salarié-e concerné-e doit bénéficier d'un repos compensateur et percevoir une rémunération au moins doublée) et des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics ou de personnes handicapées.

A défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à chaque salarié-e qui travaille le dimanche s'il ou elle 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 ou elle ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du/de la salarié-e prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur. En outre, le/la salarié-e qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité de reprendre un emploi sans travail dominical.

En l'absence d'accord collectif, le/la salarié-e 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.

**Seul-e-s les salarié-e-s volontaires peuvent travailler le dimanche.** Il est nécessaire que leur accord soit donné par écrit explicite. Le refus d'un-e salarié-e ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire et ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ou de refus d'embauche.