

Quelles dérogations au repos dominical dans les Périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE)?

Les établissements de vente au détail (à l'exception de ceux qui vendent principalement des denrées alimentaires) qui mettent à disposition des biens et des services dans un **périmètre d'usage de consommation exceptionnel** (PUCE) peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Les PUCE sont délimités par le préfet, dans les unités urbaines de plus de 1 million d'habitants, c'est-à-dire les régions parisiennes, marseillaise et lilloise. Ils sont caractérisés par :

- des habitudes de consommation dominicale ;
- l'importance de la clientèle concernée ;
- l'éloignement de la clientèle de ce périmètre.

A noter

Bien qu'elle compte plus de 1 million d'habitants, l'unité urbaine de Lyon est exclue car elle n'a pas d'habitude de consommation dominicale.

Les entreprises situées dans ces périmètres et souhaitant bénéficier de cette dérogation doivent appliquer les mêmes règles que dans le cas précédent (volontariat, contreparties, conclusion d'un accord ou décision unilatérale, etc.).



Quelles dérogations au repos dominical dans les commerces de détail non alimentaires?

Dans les commerces de détail non alimentaires, le repos dominical peut être supprimé 5 dimanches par an, après décision du maire (ou le préfet de ville pour Paris).

Les salariés concernés perçoivent alors une rémunération au moins égale au double de la rémunération due pour une durée équivalente et bénéficient d'un repos compensateur équivalent accordé soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit le dimanche travaillé.

A noter que si le dimanche travaillé précède une fête légale, ce repos compensateur doit être donné le jour de la fête.

VOLONTAIRE DU TRAVAIL LE DIMANCHE



Ces derniers temps, le travail le dimanche a fait couler beaucoup d'encre : trop d'exceptions, pourquoi certains secteurs plutôt que d'autres, réclamations de salariés souhaitant travailler pour gagner plus... Cela a conduit le Gouvernement à confier à Jean-Paul Bailly la mission de lui faire des propositions d'ici fin novembre pour clarifier le cadre juridique existant. En attendant, pour vous y retrouver, voici un point complet des différentes dérogations au repos dominical.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... 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, Assurances - Assistance, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés 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 oeuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, 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 !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale
Solidaires

Le travail le dimanche en 7 questions

Fiche 33 - octobre 2013



Connaître ses droits pour les faire appliquer

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à <http://www.solidaires.org/rubrique377.html>

Union syndicale
Solidaires

L'employeur doit accorder à ses salariés un jour de repos hebdomadaire qui doit, en principe, être fixé au dimanche (Code du travail, art. L. 3132-3).

Il existe cependant un certain nombre de dérogations au principe du repos dominical.

A quelles conditions peut-on en bénéficier ? Et en cas de dérogation au repos dominical, quels sont les droits des salariés ?

Quelles dérogations dans les commerces de détail alimentaire ?

Si l'activité exclusive ou principale de l'entreprise est la **vente de denrées alimentaires au détail**, elle peut donner le repos hebdomadaire le dimanche à partir de 13 heures.

En **contrepartie**, les salariés doivent bénéficier d'une journée entière de repos compensateur, par roulement et par quinzaine (pour les salariés de moins de 21 ans logés chez leur employeur, ce repos est d'une demi-journée par semaine, par roulement).



Dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public ?

Sont concernées les **entreprises dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par des contraintes de production ou d'activité, ou les 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, de restauration, de tourisme, de transport, de santé, etc.

Dans ces cas, il n'y a pas de contrepartie particulière, le repos hebdomadaire est attribué par roulement.

Attention, si vous êtes concerné, consultez les accords de branche et les conventions collectives applicables, car ils prévoient souvent des dispositions particulières en cas de dérogation au repos dominical.

EXEMPLE L'article 34 de la convention collective de la restauration rapide prévoit un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs en cas de travail 7 jours sur 7.



Quelles dérogations pour les établissements de vente au détail dans les communes d'intérêt touristique ou thermal et dans certaines zones touristiques ?

Les **établissements de vente au détail situés dans des communes d'intérêt touristique ou thermal ou dans des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente** peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel. Ces dérogations au repos dominical sont de droit et accordées à titre permanent. La liste des communes et le périmètre des zones concernées sont établis par le préfet, sur proposition du maire.

A noter

Tous les établissements de vente en détail situés dans l'une de ces zones ou communes peuvent ouvrir le dimanche sans avoir à demander une autorisation du préfet. Par exception, les commerces de détail alimentaires ne sont pas concernés puisqu'ils bénéficient eux d'une dérogation à l'interdiction du travail le dimanche jusqu'à 13 heures.

Il n'existe pas de contreparties légales obligatoires pour les salariés amenés à travailler le dimanche dans ces communes ou ces zones, le repos hebdomadaire leur étant accordé par roulement. Ces contreparties peuvent être prévues dans le contrat de travail ou dans une convention ou un accord collectif.



Quelles dérogations conventionnelles au repos dominical ?

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

◆ Travail en continu

Le travail en continu 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 accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou sur autorisation de l'inspection du travail (après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel), 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 salariés travaillant le dimanche. Toutefois, il est indispensable de vous référer à l'accord qui vous est applicable, qui peut prévoir des dispositions particulières (l'attribution d'un repos dominical ou de 3 jours consécutifs toutes les 4 semaines par exemple).

◆ Équipes de suppléance

Elles peuvent être mises en place :

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

Ces équipes remplacent les salariés pendant leur repos de fin de semaine, c'est-à-dire pendant 1, 2 voire 3 jours, les jours fériés et les congés. Elles n'ont pas vocation à faire des remplacements pour maladie, ni à travailler avec les autres équipes.

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 salariés 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 (cette majoration ne s'applique pas si les salariés de l'équipe de suppléance remplacent les salariés partis en congés durant la semaine).

Repos dominical : les dérogations sur autorisation administrative



Quelles dérogations au repos dominical afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'entreprise ?

Le préfet peut autoriser **un établissement démontrant que sa fermeture le dimanche est préjudiciable au public ou compromet son fonctionnement normal** (par exemple parce qu'il est situé à côté d'un marché dominical), et qui en fait la demande, à accorder le repos :

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

L'autorisation peut être accordée soit pour toute l'année, soit pour certaines périodes de l'année. Le préfet a 8 jours pour donner sa réponse.

Il est nécessaire, préalablement à la demande :

- de conclure un accord collectif fixant les contreparties accordées aux salariés (repos compensateur, majoration de salaire, etc.) et les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés concernés ;
- ou de mettre en place une décision unilatérale approuvée par un référendum organisé auprès des salariés concernés. Dans ce cas, la décision doit fixer les contreparties accordées aux salariés (chaque salarié concerné 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 noter

En l'absence d'accord collectif, tout salarié a la possibilité de refuser de travailler 3 dimanches par an, à condition d'en informer son employeur 1 mois avant. Par ailleurs, l'employeur doit demander chaque année aux salariés concernés s'ils souhaitent bénéficier d'une priorité pour occuper un emploi ne comportant pas de travail le dimanche et les informer qu'ils peuvent cesser de travailler le dimanche s'ils le souhaitent. Dans ce cas, la décision du salarié prend effet 3 mois après sa réponse.

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