

Dossier à retourner à :

PRÉFECTURE de la Haute-Vienne
DIRECTION DE LA CITOYENNETÉ
Bureau des élections et de la réglementation
1, rue de la Préfecture
BP 87031
87031 LIMOGES CEDEX 1

Tél.: 05-55-44-18-00 ou 18-21 Fax: 05-55-44-18-19
Courriel: pref-activites-reglementees@haute-vienne.gouv.fr

FORMULAIRE DE DEMANDE DE DEROGATION AU REPOS DOMINICAL DES SALARIES

(CODE DU TRAVAIL : articles L3132-1, L3132-2 et
L3132-3, L3132-12, L3132-13 et R3132-5, L3132-20 et
R3132-16, L3132-25-3, L3132-25-4, L3132-26 et L3132-27, et
L3132-29)

En application de l'article L. 3132-20 du code du travail, une demande de dérogation aux dispositions de l'article L. 3132-3 du code du travail relatif au repos dominical des salariés, dûment motivée (*repos de l'ensemble du personnel préjudiciable au public ou au fonctionnement normal de l'établissement*) est sollicitée au moyen du questionnaire ci-dessous, complété et signé, accompagné des pièces nécessaires (voir notice d'information).

Les conditions d'octroi de cette autorisation sont définies par les articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail (*voir annexe*).

Les organismes consultés disposent d'un délai réglementaire d'un mois pour donner leurs avis. A cela s'ajoutent huit jours de délai d'examen et de transmission à ces services. Le préfet statue ensuite sous huit jours et notifie sa décision.

Il conviendra donc d'en tenir compte pour la date de dépôt de la demande, **soit environ 45 jours avant la date prévue pour l'intervention.**

CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE	
Dénomination de la société	
Enseigne de l'établissement	
Adresse de l'établissement (nom du correspondant, adresse postale, téléphone, télécopie, courriel)	
N° du code A.P.E. Indiquer les différentes branches commerciales de l'établissement et la nature des différents produits et articles vendus.	
Existe-t-il une convention collective relative à l'activité exercée dans votre établissement ? Si oui, en préciser son intitulé et joindre les pages évoquant le travail du dimanche.	

EMPLOI	Effectif total	Dont femmes	Dont hommes	Dont - de 18 ans	Dont travailleurs étrangers
1. Combien l'établissement occupe-t-il habituellement d'employés ?					
2. Quel est le nombre de salariés employés en semaine appelés à travailler le dimanche ?					
3. Est-il envisagé de recruter du personnel : - à temps plein - à temps partiel (*)					

(*) Préciser la forme du contrat : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminée (CDI)

HORAIRES			
Répartition actuelle de la durée du travail	<table border="1"> <tr> <td><u>Quotidienne</u></td> <td><u>Hebdomadaire</u></td> </tr> </table>	<u>Quotidienne</u>	<u>Hebdomadaire</u>
<u>Quotidienne</u>	<u>Hebdomadaire</u>		
Horaire qui serait pratiqué le dimanche			
Catégorie de personnel et activité pour laquelle la dérogation est sollicitée	<table border="1"> <tr> <td><u>Catégorie</u></td> <td><u>Activité</u></td> </tr> </table>	<u>Catégorie</u>	<u>Activité</u>
<u>Catégorie</u>	<u>Activité</u>		
Indiquer comment serait donné le repos hebdomadaire obligatoire (<i>formule a, b, c ou d</i>)	a) un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement <input type="checkbox"/>		
	b) du dimanche midi au lundi midi <input type="checkbox"/>		
	c) le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine <input type="checkbox"/>		
	d) par roulement à tout ou partie des salariés <input type="checkbox"/>		
DATE(S) DU(DES) DIMANCHE(S) SOLLICITE(S)			

CONTREPARTIES	
<p>Fixées par (document à joindre)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ un accord collectif <p style="text-align: center;">ou, à défaut</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum 	<p><i>(préciser accord collectif, accord d'entreprise, accord de branche, décision unilatérale de l'employeur, ... en vigueur)</i></p>
<p>Suivant les dispositions ci-dessus, de quelles contreparties et garanties (<i> négociées avec les organisations syndicales de votre branche professionnelle</i>) bénéficieraient les salarié(e)s qui travailleraient le dimanche (<i>à indiquer précisément</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ majoration de rémunération ▪ majoration du repos compensateur ▪ volontariat du personnel ▪ engagements pris en faveur de l'emploi ou de publics en difficulté ou de personnes handicapées 	
<p>A joindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ avis du comité d'entreprise (<i>ou d'établissement</i>) ou des représentants du personnel (<i>sauf carence</i>) <p style="text-align: center;">ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ document attestant de la tenue et du résultat du référendum organisé auprès des salariés susceptibles de devoir travailler le dimanche 	

MOTIVATIONS	
Importance présumée des activités du dimanche	
Pourcentage estimé du chiffre d'affaires du dimanche par rapport aux autres jours de la semaine	

<p>Motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation <i>(donner des éléments précis permettant d'établir l'existence de l'une ou l'autre des conditions citées ci-après)</i></p> <p>Si repos simultané de tous les salariés le dimanche :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ existence d'un préjudice au public ? <p style="text-align: center;">ou</p> <ul style="list-style-type: none">▪ fonctionnement normal de l'établissement compromis ?	A remplir obligatoirement
--	----------------------------------

<u>OBSERVATIONS</u>

**Certifié sincère et véritable
le (date) :**

Signature

Nom et prénom en toutes lettres :

Numéro de téléphone :

Numéro de fax :

ANNEXE Code du travail

Article L. 3132-20

Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, 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 :

- 1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;
- 2° Du dimanche midi au lundi midi ;
- 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.

Article L. 3132-25-3

Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au 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. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

Article L. 3132-25-4

Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune. Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation 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 d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif prévu au premier alinéa de l'article L. 3132-2-3 fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

A défaut d'accord collectif applicable, 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.

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.