

Décembre 2015

«Les dimanches du maire» la dérogation municipale à la règle du repos dominical des salariés

En bref

Le repos hebdomadaire et dominical a été institué par la loi du 13 juillet 1906 en faveur des salariés de l'industrie et du commerce.

Le principe selon lequel le repos hebdomadaire est donné le dimanche demeure toujours en vigueur de nos jours et constitue à la fois un acquis social et une règle d'ordre public inscrite dans le Code du travail. Toutefois, cette règle, qui revêt un caractère impératif, connaît certains tempéraments.

En effet, différentes dérogations, strictement définies par la loi, permettent d'accorder le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Parmi les catégories de dérogations prévues par le législateur, une d'entre-elles autorise les établissements qui exercent un commerce de détail à supprimer, sur

décision du maire, le repos dominical de leur personnel pendant un nombre limité de dimanches dans l'année. Ce pouvoir confié au maire de déroger au principe du repos dominical des salariés est, tel qu'il se présente encore aujourd'hui, issu de la loi du 18 décembre 1934.

Les dispositions qui résultent de cette loi forment l'actuel [article L.3132-26 du Code du travail](#), et ont fait l'objet d'une légère clarification par la [loi n°2009-974 du 10 août 2009](#) réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires et, dernièrement, d'un élargissement par la [loi n°2015-990 du 6 août 2015](#) pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « Loi Macron ».



SOMMAIRE

- p.2 Un nombre limité de dimanches travaillés dans l'année
- p.2 Une nouveauté : Une programmation annuelle des dimanches travaillés
- p.2 Une dérogation qui vise exclusivement les commerces de détail
- p.2 Une dérogation à caractère collectif
- p.3 Une dérogation collective accordée pour des circonstances diverses
- p.3 Des dispositions particulières aux établissements de vente au détail alimentaire de plus de 400 m²
- p.3 Une nouvelle garantie pour les salariés : la règle du volontariat
- p.4 Contreparties au travail dominical
- p.4 Une nouvelle obligation pèse sur les employeurs en cas de coïncidence d'un dimanche avec un jour de scrutin national ou local
- p.4 L'ouverture dominical des bibliothèques

UN NOMBRE LIMITÉ DE DIMANCHES TRAVAILLÉS DANS L'ANNÉE

L'article L.3132-26 du Code du travail, tel que modifié par la loi « Macron », confère au maire le pouvoir de supprimer le repos dominical des salariés dans la limite maximale de **douze dimanches par an** à partir de **2016** et ce, au bénéfice de chaque catégorie de commerce de détail.

Pour l'année 2015, ce nombre maximum, qui jusqu'alors était de cinq dimanches, est porté à **neuf**.

Il s'agit donc seulement pour le maire d'autoriser l'emploi de salariés pendant un à douze dimanches déterminés

(jusqu'à neuf en 2015) et non pas d'autoriser l'ouverture proprement dite d'établissements commerciaux le dimanche.

L'ouverture au public le dimanche d'établissements commerciaux ou, plus précisément, l'exercice le dimanche d'une activité commerciale, est permis de plein droit tant qu'un arrêté préfectoral ne s'y oppose pas.



Schéma : Compatibilité entre les prescriptions d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire de commerces de détail et un arrêté municipal de suppression occasionnelle du repos du dimanche des salariés

UNE NOUVEAUTÉ : UNE PROGRAMMATION ANNUELLE DES DIMANCHES TRAVAILLÉS

La loi « Macron » a introduit l'obligation pour le maire d'arrêter la liste des dimanches avant le 31 décembre pour l'année suivante.

De ce fait, la désignation des dimanches de l'année 2016 sur lesquels portera la dérogation municipale devra intervenir avant le 31 décembre 2015.

UNE DÉROGATION QUI VISE EXCLUSIVEMENT LES COMMERCES DE DÉTAIL

La dérogation municipale ne peut être accordée qu'à des établissements commerciaux où des marchandises sont vendues au détail au public.

Sont donc exclus tous les établissements qui n'exercent pas à titre principal un commerce de détail.

Ainsi, en aucun cas la dérogation du maire ne peut viser des grossistes ou bien encore des prestataires de service (*exemple : salons de coiffure, instituts de beauté, blanchisseries, tailleurs, cordonniers, ateliers de couture, etc.*) ou des membres de professions libérales.

UNE DÉROGATION À CARACTÈRE COLLECTIF

La dérogation que peut octroyer le maire doit obligatoirement bénéficier dans tous les cas à la totalité des établissements situés dans la commune se livrant au commerce de détail concerné (*exemple : tous les magasins de vente au détail de chaussures, toutes les librairies, toutes les parfumeries, etc.*).

En effet, il s'agit d'une dérogation collective qui doit impérativement profiter à la branche commerciale toute entière.

Par conséquent, les arrêtés municipaux autorisant l'emploi de salariés le dimanche ne peuvent être pris qu'au bénéfice d'une catégorie d'établissements exerçant la

même activité commerciale sur le territoire de la commune sans pouvoir limiter leur champ d'application à un seul établissement dès lors que d'autres établissements de la commune exercent cette activité à titre principal, peu importe que les conditions d'exploitation soient différentes.

Le caractère collectif de la dérogation municipale garantit une situation de concurrence équilibrée à la totalité des établissements d'une même branche, qui bénéficient tous ainsi de l'autorisation pour les mêmes dimanches désignés.

UNE DÉROGATION COLLECTIVE ACCORDÉE POUR DES CIRCONSTANCES DIVERSES

La dérogation municipale vise à permettre à une ou plusieurs catégories de commerces de détail d'exercer son activité le dimanche avec le concours de salariés à l'occasion d'**une fête locale, d'une manifestation commerciale, des dimanches qui précèdent les fêtes de fin d'année, des périodes de soldes, etc.**

Lorsque la demande est formulée par un seul commerçant en vue, par exemple, d'une opération commerciale liée strictement à son établissement (exemple : anniversaire de la création du magasin), il revient au maire de s'enquérir, au moyen de la consultation préalable obligatoire des instances visées par l'article [R.3132-21](#) du Code du travail (*organisations d'employeurs et de salariés intéressées*), de l'intérêt pour l'ensemble de la branche commerciale, au niveau de la commune, de bénéficier d'une dérogation pour le dimanche concerné. Jusqu'à présent, le maire bénéficiait d'une liberté d'appréciation sur l'opportunité de délivrer la dérogation demandée. Il n'était pas lié par les avis qu'il pouvait recueillir dans le cadre de la consultation préalable obli-

gatoire ; ceux-ci ne représentaient qu'un des éléments d'appréciation dont dispose le maire pour statuer. Depuis l'intervention de la loi du 6 août 2015, seuls les **cinq premiers dimanches** demeurent « à la main » du maire. Il doit toutefois désormais procéder à la **consultation du Conseil municipal** avant de prendre sa décision et doit toujours, en amont, recueillir les avis des organisations professionnelles et des organisations syndicales concernées.

A partir de l'année 2016, la décision concernant **plus de cinq dimanches** ne peut être prise par le maire qu'après **avis conforme** de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (*métropole, communauté urbaine, communauté d'agglomération, communauté de communes ou syndicat d'agglomération nouvelle*) dont la commune est membre.

A défaut de délibération de celui-ci dans les deux mois suivant sa saisine, l'avis requis est réputé favorable.



Schéma : Procédure relative à la dérogation municipale au repos dominical

DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS DE VENTE AU DÉTAIL ALIMENTAIRE DE PLUS DE 400 M2

Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m² (supermarchés, hypermarchés...), lorsque les jours fériés légaux (autres que le

1er mai qui est obligatoirement chômé : [article L3133-4](#)) sont travaillés, ils sont déduits par l'établissement des dimanches désignés par le maire, dans la limite de trois.

UNE NOUVELLE GARANTIE POUR LES SALARIÉS : LA RÈGLE DU VOLONTARIAT

La loi « Macron » dispose que seuls les salariés volontaires, ayant donné leur accord par écrit à leur employeur, peuvent travailler le dimanche sur autorisation du maire (articles [L.3132-27-1](#) et [L.3132-25-4](#)).

Depuis le 8 août 2015, le salarié peut donc refuser de travailler le dimanche et, dans ce cas, ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécu-

tion de son contrat de travail. De même, le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Une entreprise ne peut davantage prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher.

CONTREPARTIES AU TRAVAIL DOMINICAL

UNE MAJORATION DE SALAIRE

Depuis l'intervention de la loi n°2009-974 du 10 août 2009, le salarié employé le dimanche sur autorisation du maire, doit bénéficier d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement prévue pour une durée du travail équivalente.

L'arrêté municipal mentionne en principe cette contrepartie financière obligatoire au travail dominical, étant entendu qu'une majoration de salaire ou une gratification plus avantageuse pour le salarié peut être prévue par une convention ou accord collectif, par un usage ou encore par une décision unilatérale de l'employeur, voire même par le contrat de travail.

UN REPOS COMPENSATEUR

Le salarié dont le repos dominical a été supprimé dans le cadre d'une dérogation municipale a droit à **un repos compensateur équivalent en temps**.

L'arrêté, s'il accorde l'autorisation demandée, doit nécessairement préciser les modalités d'octroi dudit repos compensateur. Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant un jour férié légal (la veille), le repos compensateur sera obligatoirement donné ce jour de fête.

L'autorité municipale doit, en effet, obligatoirement choisir une de ces modalités et l'imposer aux employeurs bénéficiaires de la dérogation.

Le maire est donc tenu de fixer les conditions dans lesquelles le repos compensateur est accordé : **soit collectivement, soit par roulement, de façon anticipée ou non, et ce, dans la quinzaine qui précède ou, selon le cas, qui suit le dimanche travaillé.**

Dans le souci d'assurer l'égalité des conditions entre établissements concurrents, il ne peut laisser à chacun le choix entre les différentes modalités offertes par l'article L.3132-27.

Le repos compensateur constitue un repos supplémentaire venant, par conséquent, s'ajouter au jour de repos hebdomadaire légalement dû.

Dès lors, si le dimanche travaillé est bien évidemment rémunéré et donne lieu, qui plus est, à une majoration de salaire au moins égale à la valeur de la rémunération normalement prévue pour une durée du travail équivalente (*c'est-à-dire une majoration de 100 % au minimum*), le repos compensateur, qui résulte de la suppression du repos dominical, est lui aussi payé.

Par l'effet de la mensualisation du salaire, le salarié recevra pour le mois où un dimanche est travaillé sur dérogation du maire, son salaire mensuel habituel - qui inclut le paiement du repos compensateur - auquel s'ajoutent la majoration obligatoire pour le travail dominical (*qui, au moins, double le salaire dû pour la journée du dimanche*) et, le cas échéant, la majoration des heures supplémentaires éventuellement accomplies en raison du travail du dimanche.

UNE NOUVELLE OBLIGATION PÈSE SUR LES EMPLOYEURS EN CAS DE COÏNCIDENCE D'UN DIMANCHE AVEC UN JOUR DE SCRUTIN NATIONAL OU LOCAL

La loi du 6 août 2015 a introduit l'obligation pour les employeurs d'aménager le temps de travail des salariés travaillant le dimanche pour leur permettre d'exercer leur

droit de vote les dimanches d'élection, sans qu'ils aient besoin de faire usage du vote par procuration ([article L.3132-26-1](#)).

L'OUVERTURE DOMINICALE DES BIBLIOTHÈQUES

Dans le cadre de la concertation préalable à la désignation des dimanches, le maire doit soumettre au Conseil municipal et, le cas échéant, à l'organe délibérant de

l'EPCI, la question de l'ouverture des bibliothèques ([article 250, II](#), de la loi n°2015-990 du 6 août 2015).

Responsable éditorial :
Isabelle NOTTER
Directrice régionale

Coordination éditoriale
Anne-M PEDOUSSAUT
Chargée de communication

Rédaction
Pôle T
Direccte Haute-Normandie

Maquetage : Service Communication Direccte Aquitaine n° ISSN : 0231-6889

DIRECCTE Aquitaine
Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex
☎ : 05 56 00 07 77
☎ : 05 56 99 96 69
✉ : dr-aquit.direction@direccte.gouv.fr