

# **NOTICE D'INFORMATIONS**

**Demande de dérogation  
au repos dominical  
dans le cadre de l'article  
L3132-20 du Code du travail**

## I / Champ d'application de cette dérogation

### Les entreprises ou établissements concernés répondent aux conditions suivantes :

- ce sont soit des établissements susceptibles d'établir que le repos simultané de tout le personnel serait préjudiciable au public ;
- ou des établissements susceptibles d'établir que le repos simultané de tout le personnel compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

### Les entreprises ou établissements non concernés :

1. les entreprises ayant une activité principale bénéficiant d'une dérogation de droit prévue par le code du travail (article R3132-5 du code du travail) tel que, restauration, commerce de détail d'ameublement, établissement de jardinerie ...*(voir annexe)* ;  
*La réalité de l'activité principale est appréciée sur la base de différents critères parmi lesquels le chiffre d'affaires réalisé dans les divers rayons, les surfaces occupées et l'effectif employé dans ces rayons.*
2. les établissements dont l'activité principale est la vente de denrées alimentaires au détail et qui bénéficient de ce fait d'une dérogation de droit au repos dominical le dimanche matin jusqu'à 13 heures (article L3132-13 du code du travail) ;
3. les établissements où ne sont occupés que les membres de la famille (conjoint, enfants et pupilles de l'employeur travaillant sous son autorité) ;
4. les établissements soumis aux dispositions imposant leur fermeture hebdomadaire conformément aux contenus d'arrêtés préfectoraux pris en application de l'article L313229 du code du travail ;
5. les clerks, commis et employés des études et greffes dans les offices ministériels ;
6. les établissements de vente de détail (à l'exclusion du commerce de détail alimentaire) situés dans les communes inscrites sur la liste des communes touristiques au sens du code du travail ;

## II / Procédure

### **A. Droits et obligations**

#### **1 La loi, qui distingue deux cas de figure :**

- Les entreprises soumises à des accords collectifs ;
- Les entreprises non soumises à des accords collectifs : la décision d'ouvrir le dimanche est prise de manière unilatérale par le chef d'entreprise.

A) **Les entreprises qui sont soumises à un accord collectif** qui fixe les contreparties (repos compensateur, majoration de salaire...) accordées aux salariés privés du repos dominical, ainsi que les engagements pris par l'entreprise en terme d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées (article L.3132-25-3 du code du travail).

B) **A défaut d'accord collectif**, vous devrez prendre seul, en tant que chef d'entreprise, la décision d'ouvrir le dimanche (**décision unilatérale**). Dans le cas où votre entreprise compte 11 salariés ou plus, il vous faudra prendre l'avis de votre comité d'entreprise ou des délégués du personnel (article L.3132-25-3 du code du travail).

Quel que soit l'effectif de votre entreprise ou de votre établissement, votre décision doit être **approuvée par un référendum** que vous avez l'obligation d'organiser auprès de votre **personnel concerné par la dérogation au repos dominical** (article L.3132-25-3 du Code du travail).

**Cette décision doit fixer par écrit les contreparties que vous accordez à vos salariés dans le cadre de l'ouverture de votre magasin le dimanche.** Vous êtes donc tenu d'informer vos salariés de leurs droits avant l'organisation du référendum.

La loi vous oblige à faire bénéficier chaque salarié privé du repos du dimanche au minimum (article L.3132-25-3 du code du travail) :

- d'un repos compensateur ;
- du versement pour ce jour de travail d'une rémunération au moins égale au **double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.**

Vous devez aussi vous engager en terme d'emploi en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

## **2. Les garanties offertes aux salariés acceptant de travailler le dimanche :**

En plus des contreparties que vous accordez à vos salariés, la loi prévoit, en leur faveur, un certain nombre de droits (article L.3132-25-4 du code du travail) :

- si l'autorisation préfectorale a été donnée au vu d'un accord collectif, celui-ci fixera les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés concernés.

En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité mentionnée ci-dessus, autrement dit un salarié qui travaille le dimanche peut faire valoir à n'importe quel moment de l'année son droit à arrêter de travailler le dimanche, moyennant un délai de 3 mois et cela sans être licencié.

- A défaut d'accord collectif applicable, vous devrez (article L.3132-25-4 du code du travail) :

- demander chaque année à tous vos salariés qui travaillent le dimanche s'ils souhaitent bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi de leur catégorie professionnelle ou équivalent sans avoir à travailler le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;
- Les informer de leur droit à ne plus travailler le dimanche s'ils ne le souhaitent plus. (Dans ce 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 mentionnée ci-dessus, autrement dit un salarié qui travaille le dimanche peut faire valoir à n'importe quel moment de l'année son droit à arrêter de travailler le dimanche, moyennant un délai de 3 mois et cela sans être licencié.
- Par ailleurs et en l'absence d'accord collectif, les salariés qui travaillent le dimanche peuvent refuser de travailler trois dimanches par an à condition d'avoir prévenu leur employeur un mois auparavant.

**Toutes ces garanties doivent figurer en clair dans le document d'information qui devra être remis au personnel avant référendum (voir modèle ci-après).**

### **3. Le volontariat :**

Le travail du dimanche s'effectue sur la base du volontariat. **La loi précise que « seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche » (article L.3132-25-4 du code du travail).**

De ce principe de volontariat découlent les conséquences suivantes :

- vous ne pouvez pas prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher ;
- si l'un de vos salariés refusait de travailler le dimanche, il ne pourrait faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ;
- si l'un de vos salariés refuse de travailler le dimanche, cela ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

**Les différentes mentions devant figurer dans le document écrit que devront rédiger vos salariés figurent ci-après.**

#### **B. Modèles de documents**

- décision unilatérale de l'employeur soumise à référendum à bulletin secret ;
- un procès verbal de référendum ;
- les mentions devant figurer dans les courriers certifiant le volontariat de vos salariés.

**N.B. : ces documents sont des modèles généraux, donnés à titre indicatif, et doivent par conséquent être adaptés aux particularismes de chacun des commerces.**

**Il est de la responsabilité de chaque chef d'entreprise de valider ou d'adapter ces documents en prenant éventuellement contact avec son avocat ou son conseiller juridique.**

**Décision d'ouverture à soumettre à référendum à bulletin secret**  
**Article L.3132-25-3 du code du travail.**

**DECISION PRISE PAR :**

Le Président (le gérant) de la société..... immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le n° ..... et au Siret sous le numéro..... dont l'activité principale consiste dans le commerce de ..... et dont le siège est situé .....

Considérant

.....  
L'article L.3132-25-3 du code du travail prévoit que l'autorisation de déroger au repos dominical des salariés peut être accordée à une entreprise remplissant les conditions prévues à l'article L3132-20 du code du travail, par le Préfet, au vu d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, d'une décision de l'employeur approuvée par référendum des salariés.

**Cette décision doit préciser les contreparties en terme de rémunération et de repos compensateur pour les salariés. Elle doit également comporter des engagements en termes d'emploi ou en faveur de publics en situation de fragilité.**

Au vu des dispositions législatives qui viennent d'être rappelées,

Au vu de l'avis du comité d'entreprise du .....,

Au vu de l'avis des délégués du personnel du .....,  
*(rayer ces mentions si elles sont inutiles)*

Il sera demandé au Préfet des [ ] l'autorisation de déroger dans notre entreprise (établissement), par application des articles L.3132-25-1 et suivants du Code du travail, au repos dominical des salariés.

**Article 2.**

Chaque salarié appelé à travailler le dimanche bénéficie, pour cette journée, d'une rémunération fixée au double de sa rémunération normale des autres jours de la semaine.

Chaque salarié appelé à travailler le dimanche bénéficie d'une journée de repos compensateur en complément du repos hebdomadaire légal dont la durée minimale est de 35 heures (24 heures+11 heures au titre du repos quotidien consécutif – cf L. 3132-2 du code du travail), selon les modalités suivantes : .....

Le travail du dimanche ne fait pas obstacle au bénéfice des compensations légales ou conventionnelles pour les heures supplémentaires effectuées les autres jours de la semaine.

### Article 3.

Notre entreprise s'engage

à : • .....

• .....

• .....

• .....

Exemples :

- *privilégier, pour ses salariés, le recours aux contrats à durée indéterminée ;*
- *proposer par priorité, en fonction des postes disponibles, des emplois à temps complet au personnel employé à temps partiel ;*
- *diffuser ses offres d'emploi auprès des services publics locaux de l'emploi et auprès du service économie et emploi de la Ville de .....en donnant priorité, pour le recrutement, aux personnes en difficulté ou souffrant d'un handicap ;*
- *favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés acceptant de travailler le dimanche dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle prévus par les conventions collectives dont ils relèvent.*

### Article 4.

**Tout salarié qui travaille le dimanche doit être volontaire et avoir donné son accord écrit.**

L'entreprise (l'établissement) veille à ce que les présences au travail le dimanche soient équitablement réparties entre les volontaires en tenant compte de leurs souhaits et de leurs contraintes, au premier chef, familiales.

Comme il est énoncé au 2° alinéa de l'article L.3132-25-4 du code du travail, le fait, pour un salarié, d'être opposé à travailler le dimanche ne constitue pas un motif légitime pour refuser une embauche, pour prendre une mesure discriminatoire ou encore pour prononcer une sanction disciplinaire ou un licenciement à son encontre.

Comme il est précisé au 4° alinéa de l'article L.3132-25-4 du code du travail, l'employeur, au début de chaque année civile qui suit l'année 2010, demande au salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une **priorité pour obtenir ou pour reprendre un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise.**

Il l'informe également de la faculté qui lui est offerte de ne plus travailler le dimanche, un tel refus prenant effet trois mois après qu'il en ait reçu **notification écrite du salarié** concerné, et de la possibilité que ce dernier a, à tout moment, de demander le bénéfice de la priorité définie à l'alinéa précédent.

Chaque salarié soumis au travail dominical peut être exonéré de cette obligation trois dimanches par année civile à condition d'en avoir **informé** l'employeur un mois avant le dimanche concerné.

**Article 5.**

La présente décision sera soumise à référendum des **personnels concernés par cette dérogation au repos dominical.**

Elle entrera en vigueur après approbation par une majorité des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical.

Fait à ....., le

Le Président (Le Gérant) de la Société

Nom, prénom + Signature

**PROCES VERBAL D'UN REFERENDUM ORGANISE A BULLETINS SECRETS LE**  
**DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE**  
**située**  
**PAR APPLICATION DE L'ARTICLE L.3132-25-3 DU CODE DU TRAVAIL**

**La société** .....

Immatriculée au Registre du commerce et des sociétés (RCS) sous

le n° Immatriculée au SIRET sous le n°

Siège social : Adresse

Président (Gérant) Mme. M. ....

Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche : Nombre de votants :

Majorité :

- Voix ont approuvé les engagements et les contreparties au travail dominical contenus dans la décision du chef d'entreprise.
- Voix ont désapprouvé les engagements et les contreparties au travail dominical contenus dans la décision du chef d'entreprise.

Les salariés concernés par le travail le dimanche ont décidé, à la majorité, d'approuver les engagements et les contreparties au travail dominical proposés par le chef d'entreprise.

**Fait le :** .....

A.....

Le Président ou le gérant : Nom, prénom,

signature Représentant des salariés : Nom,

prénom, signature

**PJ : copie de la feuille d'émargement du référendum**  
*(autant de signatures que de votants)*

Nom	Prénom	Fonction ou poste occupé	signature



**Eléments devant figurer sur les lettres de volontariat des salariés du dimanche**

- Nom et prénom de la personne
- Adresse de son domicile
- Certifie avoir pris connaissance du document du .....relatif aux nouvelles dispositions pour l'ouverture des magasins le dimanche issue de la LOI n° 2009974 du 10 août 2009
- Confirme dans ces conditions être volontaire pour travailler le dimanche.
- Date et signature

**NB : Il est important de préciser que l'employeur ne doit en aucun cas fournir un modèle de lettre à ses salariés, sous peine de voir le principe même du volontariat remis en cause.**

## C. : Récapitulatif des documents à fournir en 3 exemplaires

### A. Pour les entreprises soumises à une convention collective ou un accord collectif de branche :

- 1) formulaire de demande de dérogation dûment rempli et signé ;
- 2) copie de l'intégralité de la convention ou accord, avec un signalement des articles concernés ;
- 3) pour les demandes ponctuelles des commerces de détails : copies des 5 dérogations du maire accordées dans le cadre de l'article L3132-26 du code du travail.

### B. Pour les entreprises soumises à des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement :

- 1) formulaire de demande de dérogation dûment rempli et signé ;
- 2) copie de l'intégralité de l'accord , avec un signalement des articles concernés ;
- 3) copie du récépissé de dépôt délivré par l'UT DIRECCTE ( *ex DDTEFP*) ;
- 4) pour les demandes ponctuelles des commerces de détail : copies des 5 dérogations du maire accordées dans le cadre de l'article L3132-26 du code du travail.

### C. Pour les entreprises non soumises à des accords collectifs :

- 1) formulaire de demande de dérogation dûment rempli et signé ;
- 2) décision unilatérale de l'employeur soumise à référendum à bulletin secret ;
- 3) PV de référendum ;
- 4) copie de la liste d'émargement du référendum avec mention des noms, prénoms et qualification des salariés ;
- 5) copie du procès-verbal de la consultation et de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (*lorsqu'ils existent*) ;
- 6) pour les demandes ponctuelles des commerces de détail : copies des 5 dérogations du maire accordées dans le cadre de l'article L3132-26 du code du travail.

Ces documents sont à adresser 6 semaines avant:

Soit par courrier électronique à l'adresse suivante :

[ddets-repos-dominical@charente-maritime.gouv.fr](mailto:ddets-repos-dominical@charente-maritime.gouv.fr)

Soit par voie postale à l'adresse suivante :

Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Charente Maritime  
3, avenue de la Porte Dauphine  
17021 LA ROCHELLE CEDEX 1

**D. Activités bénéficiant d'une dérogation de droit prévue par le code du travail  
(article R3132-5)**

**Extraits de l'article R3132-5**

« Les industries dans lesquelles sont utilisées les matières susceptibles d'altération très rapide et celles dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ainsi que les catégories d'établissements et établissements mentionnés dans le tableau suivant, sont admis, en application de l'article L. 3132-12, à donner le repos hebdomadaire par roulement pour les salariés employés aux travaux ou activités spécifiés dans ce tableau. :

(...) LISTE ICI REPRODUITE NON EXHAUSTIVEMENT

<b>CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENTS</b>	<b>TRAVAUX OU ACTIVITÉS</b>
Ameublement (établissements de commerce de détail).	
Débits de tabac.	
Distribution de carburants et lubrifiants pour automobiles (postes de).	
Pompes funèbres (entreprises de).	
Activités récréatives, culturelles et sportives	
Entreprises de spectacles.	
Musées et expositions.	
Centres culturels, sportifs et récréatifs. Parcs d'attractions.	Toutes activités et commerces situés dans leur enceinte et directement liés à leur objet.
Syndicats d'initiative et offices de tourisme.	
Tourisme et loisirs (entreprises ou agences de services les concernant).	Réservation et vente d'excursions, de places de spectacles, accompagnement de clientèle.
Consommation immédiate et restauration	

Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Hôtels, cafés et restaurants.	
Location de DVD et de cassettes vidéo (établissement de).	Activités situées dans ces établissements et directement liées à leur objet.
Promoteurs et agences immobilières.	Locations saisonnières de meublés liés au tourisme.
Jardineries et graineteries.	Toutes activités situées dans ces établissements et directement liées à leur objet.
Magasins de fleurs naturelles.	

(...)

Intégralité du texte sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/>