

Fiche pratique

LE TRAVAIL DU DIMANCHE

Le dimanche constitue une journée de repos légale. Cependant, vous pouvez être amené à travailler le dimanche lorsque votre employeur est autorisé à déroger au principe du repos dominical.

Ci-dessous un récapitulatif des différentes situations possibles.



Règles de base

Un salarié ne doit pas travailler **plus de 6 jours par semaine**.

Le repos hebdomadaire est censé être le dimanche, mais peut, dans certains cas, être fixé un autre jour de la semaine (jour « fixe » pour tous les salariés ou jour variable, par roulement entre les salariés).

Sont indiquées ici les contreparties fixées par la loi : les conventions collectives peuvent être + favorables !

Entreprises du secteur industriel

Ces sociétés peuvent faire travailler les salariés le dimanche, dans les conditions suivantes :

| Les situations concernées | Contreparties aux salariés | Le salarié a-t-il le choix ? | Commentaires | Autorisation à demander ? |
|--|---|---|---|---|
| Travail des « équipes de suppléance » | Majoration de salaire , qui doit être au minimum de 50% | NON , il ne peut pas refuser de travailler le dimanche | Définition de la suppléance : organisation du travail en 2 groupes, dont l'un (l'équipe de suppléance) a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant ses jours de repos. | Dans les 2 cas : NON si la Convention collective ou un accord d'entreprise prévoit le travail du dimanche sous cette forme |
| Travail en continu (7 jours sur 7) | Sans contrepartie pour le salarié | | Le travail du dimanche doit être invoqué « <u>pour des motifs économiques</u> », permettre une meilleure utilisation des équipements, maintenir ou augmenter le nombre d'emplois de l'entreprise. | OUI si pas d'accord : l'entreprise doit alors faire une demande à la Direction du travail |

Entreprises du secteur « commerce de détail alimentaire »

Ces sociétés peuvent faire travailler les salariés le dimanche, dans les conditions suivantes :

| Les situations concernées | Contreparties aux salariés | Le salarié a-t-il le choix ? | Commentaires | Autorisation à demander ? |
|--|---|---|---|---|
| Commerces ne faisant que de la vente | Repos compensateur à accorder Si surface de vente > 400 m ² : majoration salaire de 30% minimum | NON , il ne peut pas refuser de travailler le dimanche | La loi autorise l'ouverture <u>jusqu'à 13 heures</u> , Au-delà de 13h, il faut que l'entreprise rentre dans un autre cas de dérogation | NON : ces cas de dérogation sont prévus par la loi, l'entreprise n'a pas de démarche à faire |
| Commerces de fabrication + vente de produits alimentaires | Sans contrepartie pour le salarié | | Fabrication sur place de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate (ex : boulangerie, pâtisserie...) | |

Entreprises du secteur « commerce de détail non alimentaire »

Ces sociétés (commerce de biens et services) peuvent faire travailler leurs salariés le dimanche, dans les conditions suivantes :

CAS GENERAL VALABLE SUR LE TOUT LE TERRITOIRE

| Les situations concernées | Contreparties aux salariés | Le salarié a-t-il le choix ? | Commentaires | Autorisation à demander ? |
|--------------------------------------|--|---|--|---|
| Les « 12 dimanches du maire » | Rémunération doublée + Repos compensateur équivalent | OUI : <u>Volontariat</u> du salarié obligatoire, par écrit | La décision est prise pour toutes les entreprises de la commune concernée, dans une « branche » d'activité donnée. Les 12 dimanches sont fixées au 31/12 pour l'année suivante. | NON , pas directement. Dérogation municipale (ou préfectorale pour Paris), prise collectivement , en concertation avec les organisations salariales et patronales. |

CAS DE CERTAINES ACTIVITES BIEN PARTICULIERES

| Les situations concernées | Contreparties aux salariés | Le salarié a-t-il le choix ? | Commentaires | Autorisation à demander ? |
|---|---|---|--|--|
| Travail en raison des contraintes de la production ou des besoins du public | Sans contrepartie pour le salarié | NON , il ne peut pas refuser de travailler le dimanche | Liste des activités : art R 3132-5 Code trav * : par exemple : HCR, débits de tabac, entreprises de spectacle, commerces de bricolage, certains secteurs agricoles, certaines industries (chimiques / plastiques / métallurgiques), secteur santé et service à la personne, certaines activités de transports, pompes funèbres, tourisme & loisirs, activités de dépannage, distribution d'énergie, entreprises sécurité, etc.... | NON : cas de dérogation prévus par la loi, pas de démarche à faire |
| Travail pour « répondre aux besoins du public » ou « assurer le fonctionnement normal de l'entreprise » | <u>D.U.E. + référendum</u> : Rémunération doublée + Repos compensateur équivalent <u>Accord collectif :</u> Dispositions différentes qui peuvent être moins favorables | OUI : <u>Volontariat</u> du salarié obligatoire, par écrit | L'employeur qui fait sa demande, doit : - Joindre la DUE ou l'accord collectif, qui fixe les contreparties dues aux salariés - Prouver que le repos dominical de tous ses salariés est préjudiciable au public, ou compromettrait le fonctionnement et la survie de l'entreprise. <i>Exemple : activité répondant à une nécessité quotidienne avérée, insusceptible d'être différée ; activités de loisirs / familiales ; CAHT réalisé le dimanche à comparer selon celui des autres jours...</i> | OUI : l'employeur fait une demande auprès de la mairie ou du préfet. Autorisation donnée pour 3 ans maxi . |

* cliquer pour le voir la liste complète des activités concernées

CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES SITUÉES DANS CERTAINES ZONES GEOGRAPHIQUES

| Les situations concernées | Contrepartie aux salariés | Le salarié a-t-il le choix ? | Commentaires | Autorisation à demander ? |
|---|--|--|--|--|
| Zones Touristiques Internationales | Contreparties à prévoir obligatoirement dans l'accord , librement négociées, notamment : - Majoration de salaire - Repos compensateur | OUI : <u>Volontariat</u> du salarié obligatoire, par écrit. | Zones définies par les ministres du travail, du tourisme et de l'économie , ayant un « rayonnement international » et une « affluence exceptionnelle de touristes non français » A ce jour : - 11 zones à Paris * (Paris La Défense, quartiers Champs Elysées, Saint Germain, Haussmann, Montmartre, ...), - 8 autres zones * de Cannes, Deauville, Nice, Saint-Laurent du-Var, Cagnes-sur-Mer, Serris Val d'Europe, d'Antibes, et de La Baule. | NON , mais une condition est nécessaire : L'entreprise doit être couverte par un accord de branche sur ce thème, ou bien conclure un accord d'entreprise |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| Zones touristiques et Zones commerciales | <ul style="list-style-type: none"> - Compensation au coût de la garde des enfants - Etc | | <p>Ce sont les ex-PUCE et ex zones touristiques thermales », mais aussi : des zones délimitées par le préfet de région, fixées après demande du maire de la commune.</p> <p><u>Définition</u> : zone à forte affluence de touristes, avec offre commerciale / touristique conséquente, zone frontalière...</p> | |
| Zones dans certaines gares | | | <p>Zones fixées par arrêté ministériel, pour les commerces situés dans les gares où il y a une affluence particulière de passagers.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Gares parisiennes</u> : Saint-Lazare, du Nord, de l'Est, Montparnasse, de Lyon et d'Austerlitz - <u>Autres gares</u> : Avignon-TVG, Bordeaux Saint-Jean, Lyon Part-Dieu, Montpellier Saint-Roch, Marseille Saint-Charles et Nice Ville | |

** cliquer pour le voir le détail des zones concernées dans chaque ville*