

## 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 ?
<b>Travail des « équipes de suppléance »</b>	<b>Majoration de salaire</b> , qui doit être au minimum de <b>50%</b>	<b>NON</b> , 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.	<b>Dans les 2 cas :</b> <b>NON</b> si la Convention collective ou un accord d'entreprise prévoit le travail du dimanche sous cette forme
<b>Travail en continu (7 jours sur 7)</b>	<b>Sans contrepartie pour le salarié</b>		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.	<b>OUI</b> 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 ?
<b>Commerces ne faisant que de la vente</b>	<b>Repos compensateur</b> à accorder  Si surface de vente > 400 m <sup>2</sup> : <b>majoration salaire de 30% minimum</b>	<b>NON</b> , 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	<b>NON</b> : ces cas de dérogation sont prévus par la loi, l'entreprise n'a pas de démarche à faire
<b>Commerces de fabrication + vente de produits alimentaires</b>	<b>Sans contrepartie pour le salarié</b>		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 ?
<b>Les « 12 dimanches du maire »</b>	<b>Rémunération doublée</b> + <b>Repos compensateur équivalent</b>	<b>OUI</b> : <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.	<b>NON</b> , pas directement.  Dérogation municipale (ou préfectorale pour Paris), prise <b>collectivement</b> , 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	<b>Sans contrepartie pour le salarié</b>	<b>NON</b> , il ne peut pas refuser de travailler le dimanche	Liste des activités : <a href="#">art R 3132-5 Code trav *</a> : <b>par exemple :</b>  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....	<b>NON</b> : 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 »	<b><u>D.U.E. + référendum</u></b> :  <b>Rémunération doublée</b> + <b>Repos compensateur équivalent</b>  <b><u>Accord collectif :</u></b>  Dispositions différentes qui peuvent être moins favorables	<b>OUI</b> : <b><u>Volontariat</u></b> 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>	<b>OUI</b> : l'employeur fait une demande auprès de la mairie ou du préfet. <b>Autorisation</b> donnée pour <b>3 ans maxi</b> .

\* 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 ?
<b>Zones Touristiques Internationales</b>	<b>Contreparties à prévoir obligatoirement dans l'accord</b> , librement négociées, notamment :  - Majoration de salaire  - Repos compensateur	<b>OUI</b> : <b><u>Volontariat</u></b> du salarié obligatoire, par écrit.	<b>Zones définies par les ministres du travail, du tourisme et de l'économie</b> , ayant un « rayonnement international » et une « affluence exceptionnelle de touristes non français »  <u>A ce jour :</u> - <b>11 zones à Paris *</b> (Paris La Défense, quartiers Champs Elysées, Saint Germain, Haussmann, Montmartre, ...),  - <b>8 autres zones *</b> de Cannes, Deauville, Nice, Saint-Laurent du-Var, Cagnes-sur-Mer, Serris Val d'Europe, d'Antibes, et de La Baule.	<b>NON</b> , mais une condition est nécessaire :  L'entreprise doit être couverte par un <b>accord de branche</b> sur ce thème, ou bien <b>conclure un accord d'entreprise</b>

<p><b>Zones touristiques et Zones commerciales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensation au coût de la garde des enfants</li> <li>- Etc</li> </ul>		<p><b>Ce sont les ex-PUCE et ex zones touristiques thermales », mais aussi :</b> 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>	
<p><b>Zones dans certaines gares</b></p>			<p><b>Zones fixées par arrêté ministériel</b>, pour les commerces situés dans les gares où il y a une affluence particulière de passagers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Gares parisiennes</u> : Saint-Lazare, du Nord, de l'Est, Montparnasse, de Lyon et d'Austerlitz</li> <li>- <u>Autres gares</u> : Avignon-TVG, Bordeaux Saint-Jean, Lyon Part-Dieu, Montpellier Saint-Roch, Marseille Saint-Charles et Nice Ville</li> </ul>	

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