



LE TRAVAIL LE DIMANCHE (Loi MACRON du 06 AOUT 2015)

Fiche pratique publié le 30/05/2017, vu 2827 fois, Auteur : [DADI - Avocat](#)

La réglementation du travail le dimanche (Loi MACRON du 06 AOUT 2015)

LES DEROGATIONS PERMANENTES

Causes :

- **Contraintes de production**
- **Activités et besoins du public**

Exemples :

Fabrication de produits alimentaires destinés à une consommation immédiate (boulangerie), Restaurants, Salle de spectacles...L'intégralité est détaillé ici: article R.3132-5 du code du travail

Concernant les commerces de détails alimentaires : le repos est octroyé à partir de 13H00.

La loi MACRON accorde une journée entière de repos dans la quinzaine. Notons également: si la surface de vente du commerce de détails alimentaires est supérieure à 400 m², la rémunération doit être majorée de + 30% (depuis le 8/8/2015)

LES DEROGATIONS CONVENTIONNELLES

Le travail en continu :

Il est instauré dans les entreprises industrielles dans le but d'une meilleure utilisation des équipements de production ; le maintien, voir l'accroissement du nombre des emplois.

Il résulte d'une convention collective, d'un accord ou encore de l'autorisation de l'inspection du travail, après consultation des DS, avis du CE ou des DP.

L'inspection du travail donne son avis dans les 30 jours à compter de la réception de la demande.

L'équipe de suppléance :

Elle est instaurée par voie d'accord ou autorisation de l'inspection du travail dans les mêmes conditions qu'exposées ci-dessus.

L'équipe de suppléance est rendue nécessaire lorsque le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes.

Une équipe remplace l'autre pendant les jours de repos de la première.

Lorsque le remplacement a lieu le dimanche, la rémunération de l'équipe du dimanche est majorée de + 30% par l'effet de la loi Macron.

LES APPORTS DE LA LOI MACRON:

Les commerces de vente au détail qui disposent de biens et services en direction d'un public et qui se trouvent compris dans une Zone Commerciale (ZC), une Zone Touristique (ZT) ou une Zone Touristique Internationale (ZTI) pourront ouvrir le dimanche.

Il en est de même des commerces de vente au détail qui disposent de biens et services en direction d'un public,

lorsqu'ils se trouvent situés dans des gares de grande affluence de passagers non comprise dans une des zones énoncées ci-dessus.

Les Zones Commerciales anciennement dénommées PUCE (Périmètre d'Usage de Consommation Exceptionnelle) sont délimitées par le préfet de région suite à la demande d'un maire. Le préfet dispose d'un délai de 6 mois pour prendre un arrêté.

S'il s'agit d'une demande de modification de ZC, le préfet dispose d'un délai de 3 mois.

Une ZC se situe en un lieu qui présente une offre commerciale en présence d'une demande potentielle importante.

Une ZC est d'une surface de vente totale de plus de 20 000 m² ou d'une surface supérieure à 2 000 m² si la ZC est située à moins de 30 km d'une offre concurrente située sur un territoire d'un Etat limitrophe.

Les infrastructures doivent être adaptées et accessibles avec des moyens de transports individuels et collectifs

Les zones touristiques anciennement zones déclarées d'intérêt touristique n'ont pas une vocation internationale, mais présentent un fort attrait touristique à l'origine d'une affluence particulière de touristes.

Les ZT sont délimitées par le préfet de région, après l'avis du maire. Si une zone se situe sur le territoire de plusieurs communes, les préfets de région la délimitent par arrêté conjoint, après consultation des différents maires.

Une ZT doit accueillir une augmentation de la partie de la population une partie de l'année, au motif de l'existence de caractéristiques naturelles, artistiques, culturelles, historiques ou en raison d'installations de loisirs, thermales.

La loi MACRON indique d'autres critères tels que le nombre de villages vacances ; de places de stationnement... etc

Les zones touristiques internationales sont délimitées par le Ministre du travail, du tourisme et du commerce après avis du maire et des organisations professionnelles employeur et des syndicats des salariés.

Il doit être tenu compte du rayonnement international de la zone ; de l'affluence exceptionnelle de touristes (résidents hors de France) ; de l'importance de leurs achats.

Le rayonnement international est fondé sur la renommée de l'offre commerciale, culturelle, patrimoniale ou encore de loisirs.

La ZTI doit être desservie par des infrastructures nationales, internationales.

Les établissements de vente au détail situés dans les gares et qui mettent à disposition des biens et des services non compris dans une zone peuvent ouvrir le dimanche dès lors que le lieu est fréquenté par une forte affluence de passagers.

L'autorisation est accordée par arrêté conjoint des ministres du travail, des transports et du commerce après avis du maire et des représentants employeur et salariés.

LES CONTRE PARTIES AU TITRE DU TRAVAIL DOMINICAL

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les contre parties proposées par l'employeur doivent être approuvées à

la majorité des salariés par une consultation référendaire.

Si le seuil de 11 salariés est franchi, l'approbation des salariés donnée antérieurement n'est valable que pour une durée maximale de 3 ans.

Dans les entreprises d'un effectif de 11 salariés et plus, l'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement subordonne l'ouverture le dimanche.

La négociation de l'accord est avant tout avec les DS. En cas de carence avec le CE ou les DP.

S'il n'existe pas d'IRP, l'accord pourra être négocié avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

En l'absence d'accord, l'employeur peut solliciter l'ouverture le dimanche auprès du préfet, lequel pourra lui accorder pour 3 ans, si et seulement si l'employeur fait la preuve que la fermeture de l'établissement, le dimanche est préjudiciable au bon fonctionnement du groupement ainsi qu'à la clientèle.

Observation : les établissements compris dans les anciens PUCES ouverts le dimanche le sont sur décision de l'employeur.

Cette disposition pourra être maintenue sur une durée de 3 ans. Un accord collectif sera ensuite requis dans la mesure où l'ouverture le dimanche ne dépend plus de la décision unilatérale d'un employeur.

LE CONTENU DES CONTREPARTIES

- Les compensations salariales**
- Les mesures pour concilier vie privée et professionnelle**

- Les mesures pour organiser la garde des enfants et le coût engendré
- Les mesures pour changer d'avis (délai...)
- Les mesures relatives à l'engagement de l'employeur en matière d'emploi
- Les mesures relatives aux handicapés ; aux personnes en difficultés
- Les mesures afin de ne pas porter atteinte au droit de vote...

LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT: L'accord exprès du salarié devra faire l'objet de la rédaction d'un écrit et ne permet aucune discrimination à son encontre...

LES DIMANCHES DU MAIRE – DU PREFET

Une liste de 12 dimanche peut avoir été fixée avant le 31 décembre 2015 pour l'année 2016 qui vise à autoriser le travail le dimanche dans les commerces de détail de vente de biens et services.

C'est un avis du maire (à Paris, celui du préfet) qui est requis après celui du conseil municipal.

Son silence vaut acceptation à l'expiration d'un délai de 2 mois.

Le travail le dimanche est basé sur le volontariat. Il emporte un paiement double de la rémunération et une journée de même durée que celle travaillée, au titre de la récupération.

PLUS PRECISEMENT SUR LES « DIMANCHES DU MAIRE » :

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.

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.

Il s'agit donc seulement pour le maire d'autoriser l'emploi de salariés pendant un à douze dimanches déterminés 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. (Voir ci-dessus)

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

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 obligatoire ; ceux-ci ne représentaient qu'un des éléments d'appréciation dont dispose le maire pour statuer.

Depuis l'intervention de la loi Macron, 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.

Depuis début 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.

Procédure de dérogation municipale

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'exécution 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

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, est au moins le double du salaire dû, au titre de la journée de travail accomplie un dimanche).

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 Macron 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).

LES DEROGATIONS PREFECTORALES

Il est toujours possible pour un employeur de solliciter une autorisation d'ouverture le dimanche dès lors que la preuve est rapportée que la fermeture de l'entreprise est préjudiciable au public et/ou au fonctionnement normal de l'entreprise.

L'autorisation peut être annuelle ou accordée pour certaines époques de l'année.

Elle l'est pour 3 ans après avis du conseil municipal, des organisations professionnelles d'employeurs et des

organisations syndicales de salariés.

Notons : lorsque l'autorisation n'excède pas 3 dimanches, ou qu'il y a urgence, les avis précités ne sont pas requis.

L'autorisation peut être accordée à une entreprise et être étendue à plusieurs voir à la totalité des entreprises de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle.

L'autorisation est accordée en considération d'un accord collectif applicable à l'établissement concerné par l'extension ou par la décision unilatérale de l'employeur approuvée par referendum des salariés, qui porte bien évidemment sur les contre parties accordées aux volontaires.

Notons : S'il n'existe pas d'accord collectif, dans l'hypothèse de l'urgence, par exemple, le salarié sans repos dominical peut refuser de travailler 3 dimanches par an, sous la condition d'en informer son employeur 1 mois à l'avance.

Quant au salarié qui ne souhaite plus travailler le dimanche, sa décision est effective au maximum 3 mois à compter de l'information de l'employeur.