

INFORMATIONS POUR LES SALARIES ET EMPLOYEURS DU DÉPARTEMENT ALPES DE HAUTE – PROVENCE

« LE TRAVAIL DU DIMANCHE PAR DEROGATION PREFECTORALE »

Présentation faite par
L'Observatoire Départemental du Dialogue Social
O.D.D.S. 04



AVANT PROPOS

Aux dérogations légales ou conventionnelles dont peut faire l'objet le repos dominical s'en ajoutent d'autres, sur autorisation administrative.

Accordées par le maire ou le préfet, elles sont, la plupart du temps, accordées à titre temporaire, mais pas exclusivement.

La loi Macron du 6 août 2015 en a modifié le régime.

Cette présentation ne traite que du travail du dimanche par dérogation préfectorale

Références : C. trav., art. **L. 3132-20** et s. et **R. 3132-16** et s.



LE TRAVAIL DU DIMANCHE SUR DEROGATION PREFERATORALE :

■ Qui est concerné ?

La loi ne vise pas de secteur d'activité.

Il est prévu que cela concerne la situation où le repos des salariés serait soit **préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.**

■ Quelle procédure ?

La dérogation est accordée par le préfet. Elle est temporaire, et individuelle, mais une extension peut être accordée pour les établissements de la même localité ayant la même activité.

Dans ce cadre, l'avis notamment des Organisations Syndicales intéressées de la commune et des Organisation Patronales est demandé, sauf cas d'urgence.



LE TRAVAIL DU DIMANCHE SUR DEROGATION PREFERATORALE :

■ Quelles contreparties pour les salariés ?

- La loi prévoit que les contreparties sont obligatoires.
- Elles doivent être fixées soit par l'accord collectif ou par la décision unilatérale prise après référendum des salariés concernés et avis du CSE.
- **En présence d'un accord collectif** : celui-ci s'applique, **sans qu'un minimum légal soit applicable.**

■ En l'absence d'accord, les contreparties doivent être au minimum à hauteur d'un paiement double et un repos compensateur.

■ Qu'en est-il en cas d'accord collectif territorial ou de branche ? : il s'applique à toutes les dérogations, y compris préfectorale (il faut vérifier son champ d'application), alors les contreparties prévues dans l'accord s'appliqueront, sauf lorsque l'entreprise dispose d'un accord collectif d'entreprise, car il y a priorité à l'accord d'entreprise sur ce sujet.



LE VOLONTARIAT

- **La loi impose :**

- Accord écrit des salariés nécessaire.
- Pas de prise en compte du refus de travailler le dimanche pour refuser d'embaucher, et cela ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
- Pas de mesure discriminatoire pour refus de travailler le dimanche

LE TRAVAIL DU DIMANCHE SUR DEROGATION PREFERATORALE :

■ En l'absence d'accord collectif :

- 1. L'employeur doit demander chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi similaire sans travail le dimanche
- 2. A cette occasion, l'employeur doit informer le salarié de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. Le refus du salarié prendra alors effet 3 mois après sa notification écrite à l'employeur
- 3. Le salarié privé de repos dominical peut refuser de travailler 3 dimanches de son choix par année civile (délai de prévenance d'un mois)



LE TRAVAIL DU DIMANCHE SUR DEROGATION PREFERCTORALE :

■ Quelles conditions pour l'entreprise ?

1. **Soit avoir un accord collectif applicable** (peu importe le niveau de conclusion de l'accord branche, territoriale, entreprise, groupe, établissement) prévoyant :

- Les contreparties pour les salariés : absence de minimum applicable légalement
- Les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées,
- Les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical.

2. **Soit avoir une décision unilatérale, prise après avis du CSE, approuvée par référendum** auprès des salariés concernés contenant les mêmes mesures que l'accord collectif (voir 1.) et à minima **un paiement double et un repos compensateur**



QUE DISENT LES TEXTES ?

- **Article L3132-25-4 Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 247**
- Pour l'application des **articles L. 3132-20, L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6**, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.
- L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur mentionnés au II de l'article L. 3132-25-3 déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.
- Pour l'application de **l'article L. 3132-20**, à défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil 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 définie à l'alinéa précédent.
- En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.
- **L'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.**

Nous contacter : L'Observatoire Départemental du Dialogue Social O.D.D.S. 04

- Adresse mail institutionnelle ODDS 04 : paca-udo4.observatoire@direccte.gouv.fr



- **ORGANISATIONS SYNDICALES** Coordonnées des membres de l'Observatoire du département

- CFDT (Présidence) : Mme Géraldine FEROUILLLET/ - 04 92 31 13 22 – cfdto4@wanadoo.fr
- CFE-CGC : M. Alain PICOZZI/ www.cfecgc.org – 06 80 38 94 42– udo4@cfecgc.fr
- CGT : M. Philippe ANTOINE/ www.cgto4.fr - 04 92 36 62 00 – 06 80 03 16 12 – union.cgt.ahp@wanadoo.fr
- FO : M. Stéphane GAVELLE/ www.04.force-ouvriere.org - 04 92 31 20 89 - udfoo4@force-ouvriere.fr
- UNSA : M. Christian HENOCQ/ www.ud-04.unsa.org - 06 71 78 13 82 - ud-04@unsa.org

- **ORGANISATIONS PATRONALES** Coordonnées des membres de l'Observatoire du département

- UDE/MEDEF (Vice-présidence) : M. Didier LONG/ www.udeo4.com - 04 92 33 18 33 - christiane@udeo4.com
- UDE/CPME : Mme Carole NOUVION/ www.udeo4.com - 04 92 33 18 33 - christiane@udeo4.com
- FNSEA : M. Thierry CLOS/ www.fnsea.fr - 04 92 32 02 06 - fdsea04@wanadoo.fr
- U2P : Mme Michèle MAZUIR/ www.u2p-france.fr - 04 92 32 00 90- accueilu2po4@gmail.com

A compter du 1er avril
Les unités départementales
de la DIRECCTE deviennent

**Les
DDETS(PP)**

Direction Départementale
de l'Emploi, du Travail
et des Solidarités (et de la protection
des populations).

**Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités
et de la Protection des Populations**

Unité de Contrôle des Alpes de Haute Provence

Adresse postale :

Centre Administratif Romieu, Rue Pasteur 04000 DIGNE LES BAINS

Adresse mail :

ddetspp-uc@alpes-de-haute-provence.gouv.fr