



Guide pratique à l'usage des Maires

Dérogation à la règle
du repos dominical des salariés



Préfecture de
la Seine-Maritime

2010

3^{ème} édition



sommaire

Avant-propos	page 5
Cadre juridique	
Les principes	page 8
La dérogation collective accordée par le Maire	page 8
Les sanctions pénales	page 9
Les sanctions civiles	page 9
Le pouvoir du Maire	
Objet du pouvoir	page 12
Public visé	page 12
Caractère collectif de la dérogation	page 13
Circonstances entraînant l'octroi de la dérogation	page 14
Procédure	
Consultation préalable obligatoire des partenaires sociaux	page 18
Incompatibilité	page 18
Décision	
Forme	page 22
Contenu	page 22
Pouvoir d'opportunité	page 23
Notification et dépôt de l'arrêté municipal	page 23
Contrôle de la légalité de l'arrêté municipal	page 23
Contrôle de l'exécution de l'arrêté municipal	page 23

Questions - réponses	page 25 à 39
Schéma de la procédure	page 40
Modèle d'arrêté municipal	page 41
Dérogation municipale à la règle du repos dominical des salariés et semaine de six jours de travail	page 43
Récapitulatif des dérogations au repos dominical	page 44 à 46
Le régime du droit commun	page 47
Le régime dérogatoire	page 48
Les régimes particuliers	page 49 à 50
Tableau synoptique des dérogations de droit et sur demande dans le commerce et les services	page 51 à 54
Tableau récapitulatif des dérogations permanentes de plein droit	page 55 à 62
Liste des catégories de commerce et de services soumises à une fermeture hebdomadaire obligatoire	page 63 à 68
Liste des syndicats représentatifs des employeurs et des salariés du secteur du commerce de détail	page 69 à 77
Extrait du code du travail	page 78 à 83

Avant-propos

Le repos hebdomadaire et dominical a été institué par la loi du 13 juillet 1906 en faveur des salariés de l'industrie et du commerce.

Le principe selon lequel le repos hebdomadaire est donné le dimanche demeure toujours en vigueur de nos jours et constitue à la fois un acquis social et une règle d'ordre public inscrite dans le Code du travail. Toutefois, cette règle, qui revêt un caractère impératif, connaît certains tempéraments.

En effet, différentes dérogations, strictement définies par la loi, permettent d'accorder le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

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 cinq dimanches dans l'année au maximum.

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.

Les dispositions qui résultent de cette loi forment l'actuel article L.3132-26 du Code du travail, et ont fait dernièrement l'objet d'une légère clarification par la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.

cadre juridique

1 - Les principes

2 - La dérogation collective accordée par le Maire

3 - Les sanctions pénales

4 - Les sanctions civiles

1 - Les principes

Article L.3132-1 du Code du travail

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

N.B. En matière de durée du travail, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (article L.3122-1 du Code du travail, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant que la semaine commence le dimanche à 0 heure).

Article L.3132-2 du Code du travail

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier. *(11 heures au minimum, soit une durée totale minimale de 35 heures).*

Article L.3132-3 du Code du travail

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

8

2 - La dérogation collective accordée par le Maire

Article L.3132-26 du Code du travail

Dispositions issues de la loi du 18 décembre 1934 modifiées par la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdoma-

daire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.

A Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.

Article L.3132-27 du Code du travail

Modifié par la loi n° 2009-974 du 10 août 2009

Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.

L'arrêté pris en application de l'article L.3132-26 détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Article R.3132-21 du Code du travail

L'arrêté du maire ou, à Paris, du préfet de Paris relatif à la dérogation au repos dominical pour les commerces de détail prévu à l'article L.3132-26, est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées.

3 - Les sanctions pénales

Article R.3135-2 du Code du travail

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L.3132-1 à L.3132-14 et L.3132-16 à L.3132-31, relatives au repos hebdomadaire, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. (1.500 €)

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article L.121-15 du Code de la Consommation

Est, en outre, interdite toute publicité portant : (...)

2° sur une opération commerciale dont la réalisation nécessite l'emploi de personnel salarié requérant une autorisation au titre du chapitre 1er du titre II du livre II du Code du travail (*suite à la recodification, lire : chapitre II du titre III du livre Ier de la 3ème partie du Code du travail*) et réalisée sans l'obtention préalable de cette autorisation (...);

3° sur une opération commerciale réalisée ou devant être réalisée en infraction avec les dispositions de l'article L.3132-29 du Code du travail.

Tout annonceur qui effectue ou fait effectuer une publicité interdite en vertu des alinéas précédents est puni d'une amende de 37.500 €. Le maximum de l'amende peut être porté à 50 % du montant des dépenses consacrées à la publicité illégale.

Le tribunal peut ordonner la cessation de la publicité interdite aux frais des personnes reconnues coupables des infractions définies aux alinéas qui précèdent.

4 - Les sanctions civiles

Article L.3132-31 du Code du travail

L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L.3132-3 et L.3132-13. Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

Article D.3132-24 du Code du travail

Le juge mentionné à l'article L.3132-31 est le président du tribunal de grande instance.

Le pouvoir du Maire

1 - Objet du pouvoir

2 - Public visé

3 - Caractère collectif de la dérogation

4 - Circonstances entraînant l'octroi de la dérogation

1 - Objet du pouvoir

L'article L.3132-26 du Code du travail confère au maire le pouvoir de supprimer le repos dominical des salariés dans la limite maximale de cinq dimanches par an ⁽¹⁾ 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 cinq 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.

C'est pourquoi le maire, qui n'est pas habilité à lever une interdiction d'ouverture édictée par le préfet, n'est pas autorisé à supprimer le repos du dimanche des salariés d'établissements assujettis à une obligation de fermeture dominicale (*Cass. crim. 8 août 1994 n°93-85207*).

A contrario, la décision du maire n'a pas et ne peut avoir pour objet d'interdire l'ouverture le dimanche des établissements concernés par la demande de dérogation au repos dominical des salariés qui lui a été présentée. L'obligation d'accorder au personnel le repos dominical ne prive pas l'employeur du droit de laisser son établissement

ouvert au public le dimanche, en l'absence d'arrêté préfectoral ordonnant une fermeture dominicale du commerce exercé (*Cass. Crim. 8 juin 1999, pourvoi n°98-81256*).

2 - Public visé

A – Les employeurs

Il ne peut s'agir que des établissements commerciaux où des marchandises sont vendues au détail au public.

L'activité principale d'un établissement est appréciée au cas par cas sur la base des critères suivants : chiffre d'affaires réalisé, surfaces occupées et effectifs employés dans chacune des activités exercées.

A contrario, sont donc exclus tous les établissements qui n'exercent pas à titre principal un commerce de détail.

Ainsi, en aucun cas la dérogation ne peut être accordée à des établissements dont l'activité est le commerce de gros ou bien encore à des prestataires de service (exemple : salons de coiffure, instituts de beauté, blanchisseries, etc...) ou à des membres de professions libérales, à des artisans ou des associations.

Compte tenu de l'impossibilité d'interrompre pendant vingt-quatre heures toute vie sociale ou économique, un certain nombre de catégories d'établissements commerciaux bénéficie d'une dérogation permanente de plein droit à la règle du repos dominical des salariés

(1) Cinq dimanches au lieu de trois depuis le 23 Décembre 1993 (loi quinquennale n° 93-1313 du 20 Décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle – article 44. V)

(cf. articles L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail en annexe, pages 78 et suivantes). Ces catégories de commerces n'ont donc pas besoin de solliciter une autorisation administrative pour être en droit d'occuper des salariés le dimanche.

Il s'agit essentiellement, pour le secteur commercial :

- des établissements qui exercent à titre exclusif ou principal la vente de denrées alimentaires au détail. Ils peuvent, quelle que soit leur taille, employer des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures ⁽²⁾. En revanche, l'emploi de salariés le dimanche après 13 heures dans ces établissements nécessite le bénéfice d'une autorisation administrative ;
- des établissements dont l'ouverture le dimanche est rendu nécessaire pour assurer la continuité indispensable de certains services rendus à la collectivité (cf. liste en annexe, pages 55 et suivantes).

B – Les salariés

Ne peuvent être concernés par la dérogation que les salariés occupés dans l'établissement de commerce de détail. Le personnel employé dans un atelier dépendant de l'établissement se trouve de ce fait exclu de l'autorisation.

3 - Caractère collectif de la dérogation

La dérogation à la règle du repos dominical des salariés peut être indifféremment sollicitée par un seul commerçant, un groupe de commerçants ou encore par une union commerciale ou un groupement professionnel, etc...

(2) L'autorisation accordée aux commerces de détail à prédominance alimentaire d'employer des salariés le dimanche jusqu'à midi a été prolongée jusqu'à 13 heures par la loi n° 2009-974 du 10 août 2009.

Ceci étant, 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...), même si la demande initiale n'a été présentée que par un seul de ces établissements.

En effet, il s'agit d'une dérogation collective qui doit impérativement profiter à la branche commerciale toute entière.

Le Conseil d'Etat, par son arrêt du 29 octobre 2008 (n° 289617 Sté France-Printemps et autres), a statué sur la question de savoir si la dérogation municipale à la règle du repos dominical des salariés peut être accordée à titre individuel et non pas seulement de manière collective à la totalité des établissements exerçant la même activité au sein de la commune.

La Haute Juridiction a confirmé la position de la Cour administrative d'appel de Paris (*arrêt rendu le 30 novembre 2005*) qui a considéré – comme d'ailleurs celle de Versailles (*arrêts rendus le 23 juin 2005, nos 02-3507 et 02-3550*) – contrairement à certains tribunaux administratifs dont celui de Paris, que la décision du maire ne peut être prise qu'à l'égard de l'ensemble des commerçants de détail pratiquant la même activité dans la commune et non à chaque magasin pris individuellement.

En effet, l'expression contenue dans l'article L.3132-26 du Code du travail «*pour chaque commerce de détail*» doit s'entendre au sens d'une catégorie d'activité et non pas d'un établissement commercial considéré de façon isolée.

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 exclusivement collectif de cette dérogation municipale est ainsi affirmé.

Ce caractère collectif garantit une situation de concurrence équilibrée à tous les établissements d'une même branche bénéficiant de la dérogation le même jour désigné.

4 – Circonstances entraînant l'octroi de la dérogation

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,

de l'intérêt pour l'ensemble de la branche commerciale, au niveau de la commune, de bénéficier d'une dérogation pour le dimanche concerné.

Cas particulier du commerce de détail de véhicules automobiles neufs :

Un accord professionnel départemental a été conclu en Seine-Maritime le 21 juin 1999 entre le Conseil national des professions de l'automobile, le Syndicat général des professionnels de l'automobile, les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T. et C.G.T.-F.O. et l'association départementale des maires, concernant le travail du dimanche dans le secteur du commerce de véhicules automobiles.

Cet accord a été entériné par l'arrêté préfectoral du 6 septembre 1999 qui a aménagé et simplifié la procédure d'instruction des demandes de dérogation préfectorale à la règle du repos dominical des salariés. Au-delà, cet arrêté organise, au plan départemental, le travail dominical dans ce secteur d'activité en autorisant, sur le fondement des dispositions formant les actuels articles L.3132-20 et L.3132-23 du Code du travail, l'emploi de salariés le dimanche.

En vertu de l'arrêté du 6 septembre 1999 précité, le bénéfice de la dérogation préfectorale est acquis d'avance pour chacun des employeurs concernés, dans la limite de quatre dimanches par an.

Moyennant quoi, les organisations syndicales patronales représenta-

tives de la profession se sont engagées à ce que leurs adhérents **ne sollicitent ni ne fassent usage de la dérogation municipale prévue à l'article L.3132-26 du Code du travail pour plus de deux dimanches par année et par commune.**

De ce fait, le bénéfice cumulé de la dérogation préfectorale et de la dérogation municipale ne peut permettre à un établissement d'ouvrir le dimanche avec la participation de ses salariés que dans la limite maximale de six fois au cours d'une année civile.

En outre, l'arrêté préfectoral du 6 septembre 1999 interdit dans tous les cas, conformément à la volonté des partenaires sociaux, qu'un même salarié soit employé plus de cinq dimanches par an.

Procédure

1 - Consultation préalable obligatoire des partenaires sociaux

2 - Incompatibilité

1 – Consultation préalable obligatoire des partenaires sociaux

Saisi d'une demande de dérogation à la règle du repos dominical des salariés pour un ou plusieurs dimanches désignés, le maire se doit avant tout de recueillir l'avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées.

Il s'agit d'une formalité substantielle dont l'omission entache d'irrégularité l'arrêté municipal.

Un délai raisonnable doit être imparti aux instances consultées pour émettre leur avis (*une semaine au minimum semble s'imposer*). Passé ce délai, le maire est autorisé à statuer, y compris en l'absence de réponse de leur part.

Les organisations à consulter obligatoirement sont :

1 - D'une part, les unions départementales ou, si elles existent dans la commune, les unions locales des organisations syndicales reconnues représentatives des salariés au niveau de la branche professionnelle et figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail ainsi que, provisoirement jusqu'en 2017, les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative des salariés au niveau national et interprofessionnel mentionnée sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail.

Jusqu'en août 2013, il s'agira de consulter principalement les cinq confédérations syndicales qui étaient reconnues représentatives de plein droit des salariés au plan national et interprofessionnel jusqu'à

l'intervention de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, c'est-à-dire la C.F.D.T., la C.F.E.-C.G.C., la C.F.T.C., la C.G.T. et la C.G.T-F.O (voir adresses page 69).

NB : L'existence ou non d'une section syndicale ou d'un délégué syndical au sein de la ou des entreprises concernées n'est pas à prendre en compte dans l'instruction de la demande de dérogation.

2 - D'autre part, les organisations patronales représentatives de la ou des professions visées par la demande (*cf. liste non exhaustive en annexe, pages 70 et suivantes*).

Enfin, comme le travail du dimanche constitue une modification importante des horaires de travail, les employeurs concernés auront obligatoirement à consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sur l'ouverture dominicale envisagée de leur établissement (*cf. articles L.2313-13 et L.2323-6 du Code du travail, en ce sens Cass. crim. 2 mai 2000, n° 99-42.096*).

Le maire peut utilement, dans le cadre de l'examen de la demande de dérogation, s'enquérir de l'avis émis par les représentants du personnel sur le travail dominical.

2 – Incompatibilité

Lorsqu'une demande de suppression du repos dominical des salariés est présentée pour une catégorie de commerce de détail soumise par arrêté préfectoral à une fermeture obligatoire le dimanche, cette demande ne peut pas recevoir une suite favorable ; le maire est tenu de rejeter cette demande sans avoir à se conformer aux règles de fond ni aux règles de procédure édictées par l'article L.3132-26.

En d'autres termes, l'autorité municipale n'a pas, dans ce cas, à procéder aux consultations prescrites par la loi (*CE 19 décembre 1980, n° 19176*)

Attention ! certains arrêtés préfectoraux prévoient la levée de la prohibition du commerce pendant certaines périodes ou certains dimanches de l'année.

Dans ce cas l'octroi de la dérogation municipale est possible pour les dimanches pendant lesquels l'interdiction d'exercer le commerce est suspendue.

Un tableau récapitulatif des secteurs d'activité assujettis en Seine Maritime à une fermeture hebdomadaire obligatoire figure en annexe (cf. pages 64 et suivantes).



Décision

1 - Forme

2 - Contenu

3 - Pouvoir d'opportunité

4 - Notification et dépôt de l'arrêté municipal

5 - Contrôle de la légalité de l'arrêté municipal

1 – Forme

La décision, quelle qu'elle soit, doit obligatoirement revêtir la forme d'un arrêté, inscrit par ordre de date sur le registre de la Mairie.

2 – Contenu

Champ d'application professionnel

La dérogation municipale doit être accordée le même dimanche à tous les commerçants exerçant la même activité dans la commune. Rien ne s'oppose à ce qu'un même arrêté vise à la fois plusieurs catégories de commerce de détail précisément désignées. Ainsi, le maire peut, par une seule et même décision, autoriser l'emploi de salariés pendant un dimanche commun à plusieurs branches commerciales ; c'est généralement le cas à l'occasion des fêtes de fin d'année ou des périodes de soldes fixes.

Motivation

En vertu de l'article 2 de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 modifiée relative à la motivation des actes administratifs, la décision devra obligatoirement être motivée, c'est-à-dire énumérer les circonstances de fait qui la justifie, dès lors qu'elle dérogera à la règle légale, à savoir qu'elle autorisera l'emploi de salariés un dimanche.

En revanche, une décision qui refusera de déroger, donc de faire exception à la loi, sera suffisamment motivée par le simple visa énonçant la règle générale (*en ce sens, circulaire du Premier ministre du 28 septembre 1987, J.O. du 20 octobre 1987, annexe II G, p 12186, et circulaire du 2 juin 1992 du ministre de l'intérieur et de la sécurité publique, I - rubrique G, J.O. du 22 juillet 1992, p 9807*).

Mention des modalités d'octroi du 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. La durée de ce repos n'avait pas été précisée par le législateur avant l'intervention de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009.

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.

Le maire ne peut, sans entacher sa décision d'illégalité, se borner à reproduire dans son arrêté les dispositions de l'article L.3132-27 fixant les différentes modalités possibles d'octroi du repos compensateur et à préciser que les employeurs doivent s'y conformer sauf dispositions plus favorables de la convention collective applicable (*Conseil d'Etat, arrêt du 29 octobre 2008, n°289617 Sté France-Printemps et autres*).

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 de substitution est accordé : soit collectivement, soit par roulement, de façon anticipée ou différée et ce, dans la quinzaine qui précède ou, selon le cas, qui suit le dimanche travaillé.

Mention de la majoration légale de salaire

Depuis l'intervention de la loi n°2009-974 du 10 août 2009, 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, au lieu d'une majoration égale à 1/30ème de son salaire mensuel comme prévu auparavant par l'article L.3132-27 du Code du travail.

L'arrêté municipal mentionnera utilement 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.

3 – Pouvoir d'opportunité

Le maire dispose d'une liberté d'appréciation sur l'opportunité de délivrer la dérogation demandée. Il n'est pas lié par les avis qu'il a pu recueillir dans le cadre de la consultation préalable obligatoire (*TA Lyon 4 octobre 1993*). Il ne s'agit pas, en effet, d'avis conforme.

Par ailleurs, la validité de l'arrêté municipal n'est pas subordonnée au constat d'un impératif économique précis.

4 – Notification et dépôt de l'arrêté municipal

L'arrêté n'est exécutoire qu'après avoir été notifié aux intéressés et transmis soit au préfet, soit au sous-préfet concerné (*cf. articles L.2131-1 et L.2131-2 du Code général des collectivités territoriales*)

Attention ! Aussi longtemps que l'autorisation municipale n'a pas été délivrée, l'employeur ne peut, au seul motif qu'il a déposé une demande, déroger de son propre chef à la règle du repos dominical des salariés.

Dès lors qu'un chef d'établissement fait travailler des salariés le dimanche sans avoir au préalable obtenu régulièrement une autorisation, l'infraction au repos dominical se trouve indéniablement consommée, peu important que le maire confirme par la suite avoir donné son accord verbal, l'arrêté étant, en tout état de cause, signé postérieurement.

5 - Contrôle de la légalité de l'arrêté municipal

Le préfet et les sous-préfets d'arrondissement exercent le contrôle de la légalité de l'arrêté municipal.

Ils peuvent par conséquent, en cas d'illégalité de l'acte, inviter le maire à rapporter l'arrêté en application de l'article L.2131-6 du Code général des collectivités territoriales, avant de déférer l'acte devant le tribunal administratif (*cf. arrêté type en annexe, page 41*).

6 - Contrôle de l'exécution de l'arrêté municipal

Par le Maire ou ses adjoints :

L'article 16 du Code de procédure pénale confère au maire et à ses adjoints la qualité d'officier de police judiciaire (OPJ) (*cf. également art. L.2122-31 du CGCT*).

En cette qualité, le maire et l'adjoint disposent, sur le territoire de leur commune, du pouvoir de constater par procès-verbal les infractions à la loi pénale, notamment les contraventions de police.

Par conséquent, le maire qui, par ailleurs, conformément aux dispositions des articles L.2122-24 et L.2212-1 du Code général des collec-

tivités territoriales, est chargé d'une part, de la police municipale et, d'autre part, de l'exercice des pouvoirs de police, est habilité à relever personnellement par voie de procès-verbal les infractions qu'il constate lui-même aux arrêtés municipaux en matière de repos dominical des salariés.

Par les agents de la police municipale :

La police municipale a, en vertu de l'article L.2212-2 du Code général des collectivités territoriales, pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques.

Les agents de la police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous l'autorité du maire, les tâches relevant de la compétence que ce dernier leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre.

Ils sont ainsi chargés d'assurer outre l'exécution des arrêtés de police du maire mais aussi de constater par procès-verbaux les contraventions auxdits arrêtés (*cf. article L.2212-5 du CGCT*).

questions - réponses

Catégories de commerce de détail	page 26
Grandes surfaces/Magasins à commerces multiples/ Grands magasins/Magasins populaires	page 26
Centres commerciaux/Galeries marchandes	page 28
Commerces sédentaires et ambulants	page 28
Commerces de détail alimentaires	page 29
Foires et salons	page 30
Consultation préalable	page 30
Instruction de la demande	page 32
Contingent annuel de 5 dimanches	page 33
Caractère collectif de la dérogation	page 33
Fermeture dominicale obligatoire du commerce	page 34
Jeunes âgés de moins de 18 ans	page 35
Jours fériés	page 36
Contreparties au travail dominical	page 36
Volontariat des salariés	page 39

Catégories de commerce de détail

1- Q. Les catégories de commerce de détail sont-elles déterminées par le code A.P.E. ?

R. NON. Le code A.P.E. (Activité Principale Exercée) ne constitue qu'une indication, dépourvue de toute valeur juridique, de l'appartenance d'un établissement à tel secteur d'activité. Il ne repose que sur la connaissance, inévitablement limitée, que l'INSEE a de l'activité principale de l'établissement. Il n'est attribué par l'INSEE qu'à des fins essentiellement statistiques.

Le code A.P.E. ne revêt aucun caractère probant : il n'a qu'une valeur indicative (*Cass. soc. 3 juin 1981, 16 mai 1990, 22 avril 1997, 18 juillet 2000, 9 juillet 2008*).

C'est donc uniquement l'activité véritablement exercée au sein de l'établissement (au sens économique du terme), et non son classement par référence à la nomenclature d'activités française (NAF) qui détermine la catégorie de commerce de détail à laquelle ressortit l'établissement. (*NB : la NAF 2008 est la nouvelle nomenclature statistique nationale d'activités qui se substitue depuis le 1er janvier 2008 à la NAF de 2003*).

26

L'application d'une convention collective de travail ou une affiliation syndicale peuvent constituer également des indices de l'appartenance à une catégorie de commerce de détail, lorsque la nature des produits vendus à titre exclusif ou principal ne permet pas d'identifier précisément l'activité commerciale exercée.

En conclusion, c'est, plus que toute autre chose, l'activité réelle de l'entreprise qui déterminera son appartenance à une branche commerciale.

Il faut conserver en mémoire qu'un des objectifs du caractère collectif de la dérogation municipale au repos dominical des salariés est d'assurer les conditions d'une égalité de concurrence entre les commerçants pratiquant la même activité. Il s'agit donc que, dans la zone de chalandise que constitue une commune, le repos hebdomadaire obéisse aux mêmes règles pour l'ensemble des établissements qui se livrent à la même activité commerciale et ce, afin d'éviter les distorsions de concurrence.

Grandes surfaces / Magasins à commerces multiples / Grands magasins / Magasins populaires

2 - Q. Un supermarché doit-il bénéficier de la dérogation accordée aux petits commerces ?

R. OUI. Les supermarchés relèvent de la catégorie des commerces non spécialisés à prédominance alimentaire ; il s'agit en effet d'établissements vendant un produit à titre principal, et d'autres à titre accessoire ou secondaire.

La nomenclature d'activités française (NAF 2008) définit comme suit les différentes catégories de magasins non spécialisés à prédominance alimentaire :

- **Les magasins d'alimentation générale** (code APE 47.11B anciennement 52.1B) exercent un *commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente inférieure à 120 m²* ;
- **Les supérettes** (code APE 47.11C anciennement 52.1C) exercent un *commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m²* ;
- **Les supermarchés** (code APE 47.11D anciennement 52.1D) exercent un *commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire, réalisant un chiffre d'affaires alimentaire supérieur à 65 % des ventes, en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2.500 m²* ;

■ **Les hypermarchés** (code APE 47.11F anciennement 52.1F) exercent un commerce de détail *non spécialisé à prédominance alimentaire, en magasin d'une surface de vente égale ou supérieure à 2.500 m².*

Ainsi, un supermarché dès lors qu'il propose à la vente des produits dont une majorité sont alimentaires (*l'assortiment alimentaire comprend généralement 2.500 à 3.500 produits pour une offre totale en libre-service de 3.000 à 5.000 produits*), appartient à la profession - entendue sous l'angle de la nature du produit vendu, quels que soient le mode d'exploitation des établissements et leur surface de vente - que constitue le commerce de détail à prédominance alimentaire et bénéficie, à ce titre, de la dérogation de droit prévue par l'article L.3132-13 du Code du travail qui l'autorise à employer des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures (cf. réponses ci-après nos 6 et 7).

Si un arrêté municipal accorde une dérogation en faveur des établissements se livrant à la vente au détail de denrées alimentaires pour permettre l'emploi de salariés un dimanche après-midi, les supermarchés seront donc inclus dans le champ professionnel de cet arrêté compte tenu de leur appartenance à la profession visée, constituée par ceux dans lesquels s'effectue, à titre exclusif ou principal, la vente de denrées alimentaires au détail, sans considération de forme du commerce.

3- Q. Comment sont considérés les magasins à commerces multiples et les grands magasins par rapport à une dérogation par branche professionnelle ?

R. La dérogation municipale doit profiter à l'ensemble des établissements, situés dans la commune, appartenant à la même branche commerciale.

Les établissements qui offrent à la vente un assortiment de produits dans chacune des spécialités qui peut faire l'objet d'un commerce spécialisé sans qu'aucun produit ait un caractère accessoire par rapport

aux autres, constituent des magasins à commerces multiples (cf. réponse ci-après n°10).

Dès lors, ces magasins qui forment un tout indivisible destiné à satisfaire simultanément les besoins variés de la clientèle, ne ressortissent pas à chacune des catégories de commerces qu'ils rassemblent en leur sein.

En conséquence, il semble, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, qu'une dérogation municipale puisse viser exclusivement l'ensemble des magasins à commerces multiples implantés sur le territoire de la commune et, partant, leur permettre d'ouvrir au public un ou plusieurs dimanches (*dans la limite de cinq par an*) distincts de ceux qui concerneront les commerces spécialisés et les autres commerces non spécialisés, tels les commerces mixtes (*notamment les supermarchés, hypermarchés, etc.*)

Il en est de même pour les «grands magasins» et les «magasins populaires» qui relèvent d'une profession autre que celles que constitue chacun des commerces de détail spécialisés.

A cet égard, il peut être relevé que les magasins populaires (*commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire, réalisant un chiffre d'affaires alimentaire inférieur à 65 % des ventes, en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2.500 m² ; au-delà de cette surface il s'agira d'hypermarchés*) et les grands magasins (*commerce de détail non spécialisé sans prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente égale ou supérieure à 2.500 m²*) relèvent depuis l'année 2000 d'une convention collective nationale de travail commune signée par une unique organisation syndicale patronale : l'Union du grand commerce de centre-ville (UCV).

Centres commerciaux / Galeries marchandes

4 - Q. Les différents commerces de détail spécialisés juxtaposés dans un centre commercial ou une galerie marchande forment-ils un ensemble et, dans l'affirmative, peuvent-ils bénéficier d'une même dérogation ?

R. NON. Les divers établissements installés dans l'enceinte d'un centre commercial ne forment pas un magasin à commerces multiples, notamment parce qu'ils constituent des établissements juridiquement distincts et autonomes les uns par rapport aux autres. En conséquence, chacun des magasins spécialisés relève d'une branche commerciale différente. Pour permettre l'ouverture dominicale de l'ensemble des commerces spécialisés présents dans un centre commercial, avec le concours de salariés, la dérogation municipale doit donc viser toutes les branches commerciales représentées par les commerçants qui y sont installés, dans la limite du contingent annuel de cinq dimanches par branche et sous réserve qu'un arrêté préfectoral de fermeture dominicale ne soit pas opposable à la branche.

Compte tenu du caractère collectif de la dérogation municipale, l'octroi de celle-ci pourra profiter à tous les commerçants exerçant la même activité à titre principal sur le territoire de la commune et non pas seulement à ceux qui sont installés à l'intérieur du centre commercial.

28

Commerces sédentaires et ambulants

5 - Q. . Les catégories de commerces intègrent-elles à la fois les commerces sédentaires et non sédentaires de la branche ? Si oui, les éventuelles dérogations municipales doivent-elles alors concerner à la fois les commerçants sédentaires et ceux qui sont ambulants ?

R. OUI. C'est la nature du produit vendu à titre principal, sans qu'il y ait lieu de prendre en considération le mode d'exploitation, qui emporte le bénéfice de la dérogation occasionnelle octroyée à une branche commerciale.

Sont donc compris nécessairement dans le champ professionnel de l'arrêté municipal tous les commerçants sans distinction, qu'ils soient sédentaires, ambulants ou forains, qui se livrent à titre d'activité principale à la vente du même produit sur le territoire de la commune.

Depuis l'intervention du décret n° 2005-906 du 2 août 2005, les commerçants, sédentaires ou non sédentaires, qui sont présents sur un marché installé sur les dépendances du domaine public communal bénéficient d'une dérogation de droit au repos dominical pour les salariés qu'ils emploient sur ce marché. Dès lors, les personnes autorisées à exercer une activité commerciale sur un emplacement au sein d'un marché communal, n'ont pas besoin d'obtenir une autorisation du maire pour être en droit d'employer des salariés le dimanche à la tenue de leur stand.

Par contre, s'agissant des commerçants de détail non sédentaires qui pourraient exercer leur activité en d'autres lieux et circonstances (braderie, marché de Noël...), la dérogation municipale, qui serait délivrée à la branche pour l'occasion, ne pourra profiter qu'aux entreprises, quelle que soit leur forme juridique, qui ont leur siège social fixé dans la commune et ce, afin de s'opposer à ce que les salariés employés par celles-ci soient amenés à travailler plus de cinq dimanches dans l'année en vertu de multiples arrêtés municipaux intéressant les diverses communes dans lesquelles ils exercent tour à tour leur activité professionnelle.

Commerces de détail alimentaires

6 - Q. En Seine Maritime, les commerces de détail alimentaires bénéficient de périodes de suspension de l'obligation de fermeture hebdomadaire. Pendant ces périodes, doivent-ils, pour pouvoir employer leur personnel le dimanche, obtenir une dérogation à l'obligation d'accorder le repos dominical ?

R. OUI. et NON. La suspension temporaire prévue par certains arrêtés préfectoraux de l'obligation de fermeture dominicale qu'ils édictent n'entraîne pas ipso facto pour les commerçants concernés la possibilité d'employer des salariés pendant la journée du dimanche.

La levée de la prohibition ne concerne que l'exercice du commerce et ne vaut donc pas dérogation à la règle du repos dominical des salariés.

L'emploi de salariés un dimanche compris dans la période pendant laquelle l'exercice du commerce est autorisé sept jours sur sept, nécessite l'obtention préalable d'une autorisation administrative, du préfet ou du maire selon le cas, sauf bien sûr si l'activité principale exercée fait l'objet par ailleurs d'une dérogation permanente de plein droit au principe du repos dominical des salariés.

En ce qui concerne spécifiquement les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail, la loi accorde à ceux-ci l'autorisation d'employer des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures et ce, tous les dimanches de l'année (*cf. articles L.3132-13 et R.3132-8 du Code du travail*). Une dérogation administrative devient nécessaire seulement pour occuper des salariés dans ces établissements le dimanche après 13 heures.

7 - Q. Les commerces de détail alimentaires peuvent-ils employer librement des salariés le dimanche lorsque la commune a été classée touristique par le préfet ?

R. NON. Depuis l'intervention de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009, l'inscription d'une commune ou d'un secteur géographique sur la liste préfectorale *des communes d'intérêt touristique ou thermales et des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente*, telle que prévue par le Code du travail (*cf. article L.3132-25*), permet aux établissements de vente au détail implantés dans cette commune ou dans ce secteur de bénéficier d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical des salariés.

L'autorisation de donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche est accordée à tous les établissements de vente au détail situés dans les communes ou dans les zones dont il s'agit, à l'exception toutefois des établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente au détail de denrées alimentaires (*cf. article L.3132-25-5*).

Cette dérogation au repos dominical est de droit et s'étend à l'année entière ; elle n'est pas limitée aux seules périodes d'activités touristiques.

En conséquence, les commerçants qui exercent un commerce de détail non alimentaire au sein d'une commune ou d'une zone reconnue touristique au sens du Code du travail n'ont pas besoin d'obtenir une autorisation du maire pour être en droit d'employer des salariés le dimanche.

Par contre, les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail, sont expressément exclus par la loi du bénéfice de la dérogation de droit au repos dominical octroyée à tous les établissements de vente au détail installés dans les

communes d'intérêt touristique ou thermale et dans le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente.

Néanmoins, les établissements dans lesquels s'exerce un commerce de détail à prédominance alimentaire bénéficient d'une dérogation de plein droit les autorisant à employer des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures (cf. *article L.3132-13 du Code du travail*).

Une dérogation administrative devient nécessaire seulement pour les commerces de détail, spécialisé ou non, à prédominance alimentaire lorsqu'il s'agit de leur permettre d'occuper des salariés le dimanche après 13 heures.

Foires et salons

8 - Q. Les établissements commerciaux qui participent aux foires ou salons ayant fait l'objet d'une déclaration et qui ont, de ce fait, l'autorisation d'employer des salariés le dimanche, doivent-ils voir le dimanche travaillé décompté des cinq dimanches pouvant être autorisés par le maire ?

R. NON. En application de l'article R.3132-5 du Code du travail, les manifestations commerciales se tenant dans un parc d'exposition ainsi que celles qualifiées de salons professionnels, telles que définies respectivement par les articles L.762-1 et L.762-2 du Code de commerce, bénéficient effectivement d'une dérogation de droit au repos dominical des salariés pour les activités d'organisation, de montage et de démontage des stands, pour la tenue de ceux-ci et pour l'accueil du public.

En revanche, les autres manifestations commerciales, y compris si l'appellation de «foire» ou «salon» leur est donnée, qui sont donc soumises

à la réglementation des ventes au déballage (cf. *article L.310-2 du Code de commerce, décret n° 2009-16 du 7 janvier 2009 et arrêté du 9 janvier 2009*), à savoir les opérations de vente de marchandises effectuées dans des locaux ou sur des emplacements non destinés habituellement à la vente au public de ces marchandises ainsi qu'à partir de véhicules spécialement aménagés à cet effet, qui font l'objet d'une simple déclaration préalable auprès du maire, n'emportent pas autorisation pour un exposant d'employer des salariés le dimanche, sauf si l'activité principale de ce dernier lui ouvre droit à donner à son personnel le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

En conséquence, seules les entreprises participant en qualité d'exposants à une foire ou à un salon professionnel au sens du Code de commerce sont autorisées de plein droit à employer le dimanche leurs salariés pour assurer la tenue d'un stand d'exposition ou pour procéder à l'installation dudit stand.

Cette dérogation n'étant pas exclusive de la dérogation prévue par l'article L.3132-26 du Code du travail, son bénéfice ne prive pas le commerçant de la possibilité d'obtenir la dérogation municipale dans le cadre d'autres circonstances intéressant la commune où il est établi et ce, pour cinq dimanches au maximum dans l'année.

Consultation préalable

9 - Q. Une chambre de commerce et d'industrie peut-elle être consultée en lieu et place des organisations professionnelles spécifiques, surtout lorsque la demande est formulée pour toutes les catégories de commerces à la fois (exemple : dimanches précédant les fêtes de fin d'année) ?

R. NON. L'article R. 3132-21 du Code du travail impose au maire de recueillir, préalablement à sa décision, l'avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées.

Les chambres consulaires ne figurent pas parmi les instances consultatives visées par ce texte. Si rien ne s'oppose à ce que l'avis de la chambre de commerce et d'industrie territorialement compétente soit sollicité par l'autorité municipale dans le cadre de l'instruction d'une demande de dérogation fondée sur l'article L.3132-26 précité, en revanche, cette consultation ne saurait en aucun cas se substituer à celle, obligatoire, des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la ou des professions considérées.

Dans l'hypothèse où de nombreuses catégories de commerces de détail se trouvent concernées par une même demande, la consultation d'une chambre intersyndicale ou d'une fédération de syndicats répondra aux exigences de la loi dès lors que l'ensemble des branches commerciales intéressées sont représentées au sein de cette organisation patronale.

10 - Q. Une demande formulée par un magasin à commerces multiples conduit-elle à effectuer une consultation auprès des organisations syndicales patronales représentatives des commerces spécialisés ?

R. NON. Tout d'abord, la qualification de magasin à commerces multiples ne peut être donnée à un établissement que s'il a essentiellement pour objet d'offrir simultanément à la clientèle la possibilité d'acheter les produits les plus divers sans qu'aucun ait un caractère accessoire au regard des autres. Les magasins à commerces multiples constituent un tout indivisible destiné à satisfaire simultanément les besoins variés des consommateurs (*en ce sens, CE 19 février 1976, 14 décembre 1979, 19 décembre 1980, 18 mars 1983, Cass. soc. 23 mars 1989*).

Pour qu'un établissement puisse être valablement classé parmi les

magasins à commerces multiples, il doit donc offrir à la vente un assortiment de produits dans chacune des spécialités qui peut faire l'objet d'un commerce spécialisé et assurer la totalité des quatre grandes fonctions de consommation (*équipement de la maison – alimentation – habillement – vente de produits et services divers*). Ce type d'établissement n'exerce donc aucun commerce spécialisé et aucun commerce prédominant ou accessoire.

Aussi, selon une jurisprudence constante, les magasins à commerces multiples constituent au regard de la législation du travail des entreprises appartenant à une catégorie professionnelle différente de la catégorie à laquelle appartiennent les commerces spécialisés, alors même que leurs rayons ou comptoirs constitueraient, s'ils n'étaient pas incorporés à l'entreprise, des professions commerciales distinctes (*cf. notamment Cass. soc. 23 mars 1989 précité*).

Par conséquent les organisations professionnelles représentant les commerces spécialisés se révèlent totalement étrangères à cette catégorie.

D'ailleurs, la catégorie des magasins à commerces multiples, où s'exercent sous le même toit et dans le même temps une diversité de commerces de détail, possède sa propre représentation syndicale.

11 - Q. Concernant la dérogation préfectorale, il est prévu un délai d'instruction d'au moins six semaines. Ce délai est-il fixé par un texte officiel ? Le maire peut-il instaurer un délai du même type ? Un refus de traiter une demande au motif d'un délai insuffisant est-il contestable ?

R. Pour ce qui concerne la dérogation préfectorale prévue par l'article L.3132-20 du code du travail, le délai d'instruction de six semaines au minimum résulte d'une part, du délai réglementaire d'un mois dont dis-

posent pour émettre leur avis les différentes instances visées par l'article R.3132-17 du même Code avant l'échéance duquel le préfet ne peut statuer en l'absence de la totalité des avis sollicités et, d'autre part, du temps nécessaire à l'autorité administrative pour observer cette procédure de consultation, procéder à l'examen de la requête puis prendre la décision et notifier celle-ci avant la date ou le début de la période pour laquelle la dérogation est demandée.

S'agissant de la dérogation municipale, la consultation préalable des organisations d'employeurs et de salariés intéressées prévue par l'article L.3132-26 du Code du travail constitue une formalité substantielle dont le non-respect entache d'illégalité la décision municipale.

Le maire doit donc avoir matériellement le temps de consulter l'ensemble des organisations concernées et être en mesure d'accorder à celles-ci un délai de réponse raisonnable (*de l'ordre d'une semaine au minimum*).

Faute de pouvoir observer cette phase consultative obligatoire en raison du caractère tardif de la demande présentée, le maire se doit de rejeter cette dernière au motif de l'impossibilité qu'il rencontre de recueillir préalablement l'avis des organisations d'employeurs et de salariés concernées.

12 - Q. Dans le cas où une profession n'a pas de représentation locale ou départementale, peut-on s'enquérir de l'intérêt de la date pour laquelle la dérogation est demandée auprès d'une union locale patronale interprofessionnelle plutôt qu'auprès de la fédération nationale de la branche ?

R. Oui. En l'absence, au niveau local ou départemental, d'un re-

présentant d'une organisation syndicale nationale représentative des employeurs d'une profession, il convient que le maire consulte l'échelon central de ce syndicat, qui aura lui-même à consulter ses adhérents installés dans la commune, afin de recueillir l'avis de celui-ci sur l'intérêt que présente une dérogation un dimanche donné pour la branche commerciale au plan de la commune.

Dès lors qu'un syndicat patronal de dimension nationale se trouve représenté au sein d'une fédération, d'une chambre ou d'une union intersyndicale locale ou départementale, il suffit à l'autorité municipale de questionner celle-ci, laquelle aura de la même façon à s'enquérir du souhait des adhérents concernés établis sur la commune.

Instruction de la demande

13 - Q. Le maire peut-il demander aux commerçants sollicitant une dérogation de fournir l'avis des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur l'ouverture dominicale de leurs magasins ?

R. Oui. Le travail du dimanche constitue une modification importante des horaires de travail, le chef d'entreprise demandeur aura obligatoirement à consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent sur le travail dominical envisagé. Afin de s'assurer du respect de cette consultation obligatoire et de prendre connaissance, à toutes fins utiles, de l'avis émis par les représentants du personnel, le maire est fondé (et même encouragé), dans le cadre de l'instruction de la demande qui lui est présentée, à demander la production de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Contingent annuel de 5 dimanches

14 - Q. Le quota annuel de cinq dimanches est-il impacté pour un commerçant qui n'utilise pas de la dérogation pour un certain dimanche ?

R. Oui. La dérogation étant accordée collectivement pour la totalité des commerçants de la commune appartenant à la même profession, le choix individuel de ne pas utiliser l'autorisation délivrée par le maire à tous les membres de cette profession n'a pas pour effet de conserver le bénéfice d'un dimanche à celui qui n'a pas entendu ouvrir son établissement le dimanche désigné. Par conséquent, le dimanche non travaillé sera imputé sur le contingent annuel y compris pour l'établissement qui sera demeuré fermé. C'est pourquoi, le dimanche visé par la dérogation municipale doit, en principe, correspondre au souhait de la majorité des membres de la profession. La consultation préalable obligatoire des organisations d'employeurs par le maire répond à cette préoccupation.

15 - Q. Sachant que les dérogations relevant de l'autorité municipale et celles relevant de l'autorité préfectorale sont bien distinctes, les salariés peuvent-ils être amenés à travailler plus de cinq dimanches par an si leur employeur obtient l'une et l'autre de ces dérogations ?

R. Oui. La dérogation préfectorale prévue par l'article L.3132-20 du Code du travail revêt un caractère exceptionnel et ne peut être délivrée à un établissement que lorsqu'il est établi que le repos simultané de tout le personnel pendant la journée du dimanche, entraînant généralement la fermeture de l'établissement ce jour-là, serait préjudiciable au public ou compromettrait la marche normale de cet établissement.

Cette dérogation, par nature individuelle et temporaire, n'est ainsi accordée qu'en faveur soit des établissements commerciaux dont l'activité principale répond à une nécessité quotidienne avérée ou se manifestant plus particulièrement le dimanche, soit des établissements pour lesquels la fermeture dominicale met en jeu la survie même de l'établissement, notamment par l'impossibilité d'un report suffisant de clientèle sur les autres jours de la semaine en raison de la nature de l'activité exercée ou de l'implantation géographique du magasin et de la nature de la clientèle elle-même.

La dérogation préfectorale n'est pas exclusive de la dérogation municipale. Un employeur qui a, dans l'année, obtenu pour une période limitée une dérogation de la part du préfet, peut bénéficier de la dérogation accordée par le maire dans le cadre de circonstances intéressant la commune où il est implanté.

Caractère collectif de la dérogation

16 - Q. Bien que la dérogation municipale ait un caractère collectif, lorsqu'un seul commerçant sollicite l'autorisation d'employer son personnel le dimanche, le maire peut-il n'accorder la dérogation qu'à celui-ci ? En est-il de même lorsqu'il s'avère que ses concurrents ne sont pas intéressés par la date choisie ?

R. Non. La décision du maire doit porter dans chaque commune sur l'ensemble des établissements commerciaux qui exercent la même activité. L'objet de ce dispositif est d'assurer les conditions d'une concurrence saine entre les établissements pratiquant la même activité au sein de la localité. En effet, les dispositions de l'article L.3132-26 du Code du travail sont sous-tendues par l'idée que, dans chaque zone de chalandise, le repos hebdomadaire doit obéir aux mêmes règles pour les entreprises se livrant au même commerce de

détail et ce, en vue d'éviter les distorsions de concurrence.

La dérogation municipale au repos dominical des salariés doit ainsi être accordée le même jour à tous les commerçants exerçant une même activité dans la commune.

C'est pourquoi le dimanche visé par la dérogation municipale doit, en principe, correspondre au souhait de la majorité des membres de la profession concernée. La consultation préalable obligatoire des organisations d'employeurs par le maire répond à cette préoccupation.

Le maire ne peut, en aucun cas, prendre une décision individuelle de suppression du repos dominical des salariés dès lors qu'il existe dans sa commune plusieurs établissements qui exercent le même commerce de détail à titre principal, peu importe que les conditions d'exploitation soient différentes.

17 - Q. La dérogation municipale doit être accordée par branche, comment et par quelle autorité doivent être traitées les demandes présentées dans le cadre d'animation de quartier, donc limitées à un seul quartier ?

R. La dérogation municipale doit bénéficier à la totalité des commerçants ressortissant à la même branche professionnelle et exerçant leur activité sur le territoire de la commune. A titre d'exception, dans les villes divisées en arrondissement (*Paris, Marseille, Lyon*), cette dérogation peut s'appliquer dans le cadre d'un arrondissement seulement.

L'organisation, au plan communal, de manifestations commerciales doit, en conséquence, prendre en compte le caractère collectif de cette dérogation qui constitue en tout état de cause une mesure d'assouplissement local du système légal.

Fermeture dominicale obligatoire du commerce

18 - Q. Le maire peut-il autoriser exceptionnellement l'emploi de salariés le dimanche dans des établissements contraints habituellement à une fermeture dominicale par décision du préfet ?

R. OUI et NON. Certaines activités commerciales tombent sous le coup d'un arrêté préfectoral qui ordonne une fermeture hebdomadaire, voire dominicale, aux établissements qui appartiennent à la profession visée.

Dans un tel cas, la loi et, au-delà, la jurisprudence n'autorisent ni le préfet ni le maire à accorder des dérogations individuelles ou collectives qui seraient de nature à porter atteinte à l'égalité que la loi a voulu maintenir entre les membres d'une même profession par la voie d'un arrêté préfectoral prescrivant la fermeture hebdomadaire des établissements d'une profession et d'une région déterminées.

Par conséquent, les catégories de commerces et de services soumises à une fermeture dominicale obligatoire ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une dérogation administrative au repos dominical des salariés. De la même façon, elles perdent le bénéfice d'une éventuelle dérogation permanente de droit.

Dès lors, les établissements relevant de ces catégories ne peuvent pas user de l'éventuelle dérogation de plein droit qu'ils détiennent en raison, soit de la nature de leur activité principale (*cf. articles L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail*), soit de leur implantation dans une commune classée d'intérêt touristique ou thermale ou dans le périmètre d'une zone classée touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente au sens du Code du travail (*cf. articles L.3132-25, L.3132-25-5, R.3132-19 et R.3132-20 du Code du travail*).

Néanmoins, certains arrêtés préfectoraux prévoient la levée de la prohibition du commerce pendant certaines périodes ou certains dimanches de l'année.

Dans ce cas, l'octroi de la dérogation municipale est rendu possible pour les dimanches pendant lesquels l'interdiction d'exercer le commerce est suspendue.

Pour ce qui concerne le département de la Seine-Maritime, sont concernés par une prohibition de l'exercice dominical de l'activité économique, le commerce de détail de meubles neufs (arrêté préfectoral du 25 octobre 1994), les salons de coiffure (arrêté préfectoral du 21 juillet 1988) et le commerce de caravanes, camping-cars et résidences mobiles (arrêté préfectoral du 17 mai 1995) (cf. *tableau récapitulatif, pages 64 et suivantes*).

19 - Q. Le maire doit rejeter une demande de dérogation qui concerne un commerce soumis par arrêté préfectoral à une fermeture dominicale au public. Cela signifie-t-il que serait par contre recevable une demande de dérogation visant à installer des rayonnages ou à faire procéder à des inventaires pendant la fermeture du magasin le dimanche ?

R. NON. La dérogation municipale tend à permettre l'exercice exceptionnel d'une ou de plusieurs activités commerciales, c'est-à-dire l'ouverture au public des établissements commerciaux, pendant cinq dimanches par an au maximum pour chaque catégorie de commerce de détail, avec la collaboration d'un personnel salarié, lors de certaines circonstances tels, par exemple, les fêtes locales, les périodes de soldes, les braderies ou encore les dimanches qui précèdent les fêtes de fin d'année.

La loi donne ainsi la possibilité au maire de faire face aux différentes situations ou particularités locales et, partant, de répondre au désir

exprimé par les membres d'une profession en vue d'une manifestation commerciale participant à l'animation de la commune ou à la dynamisation du commerce local.

Cette dérogation qui présente un caractère collectif – qui doit donc être accordée à la totalité des établissements implantés dans la commune qui exercent l'activité commerciale visée – n'a pas vocation à autoriser l'emploi de salariés un dimanche à d'autres fins, comme, par exemple, les inventaires, les travaux de réassortiment des rayons ou de réaménagement du magasin ou encore les travaux liés à l'installation d'un nouveau logiciel d'encaissement ou de gestion.

Jeunes âgés de moins de 18 ans

20 - Q. La dérogation municipale permet-elle d'employer le dimanche des salariés âgés de moins de dix-huit ans ?

R. NON. L'article L.3132-3 du Code du travail fait interdiction d'employer le dimanche les apprentis âgés de moins de dix-huit ans, sauf dans certains secteurs d'activité présentant des caractéristiques particulières dont la liste est fixée par l'article R.3164-1 du même code (*). L'autorisation accordée par le maire en vertu de l'article L.3132-26 ne peut absolument pas avoir pour effet de déroger à cette règle d'ordre public absolu. Par conséquent, l'employeur compris dans le champ d'application de l'arrêté municipal pourra employer l'ensemble de son personnel salarié le ou les dimanches désignés, à l'exception toutefois des éventuels apprentis mineurs qu'il emploie. Il n'y aura que des avantages à ce que l'arrêté municipal exclut expressément les apprentis âgés de moins de dix-huit ans de la dérogation qu'il accorde.

(*) Les secteurs d'activité concernés bénéficient d'une dérogation de droit au repos dominical pour l'ensemble de leur personnel en vertu des articles L.3132-12 et R.3132-5 : l'hôtellerie ; la restauration ; les traiteurs et organisateurs de réception ; les cafés, tabacs et débits de boisson ; la boulangerie ; la pâtisserie ; la boucherie ; la charcuterie ; la fromagerie-crèmerie ; la poissonnerie ; les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ; les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

Jours fériés

21 - Q. Le maire peut-il accorder une dérogation portant sur un dimanche qui coïncide avec un jour férié légal ?

R. OUI et NON. La loi n'a pas investi le maire du pouvoir de supprimer le repos d'un jour férié légal lorsque ce dernier est chômé en application d'une convention ou d'un accord collectif. De ce fait, la dérogation municipale qui est sollicitée pour un dimanche coïncidant avec un jour de fête légale (dont nécessairement les dimanches de Pâques et de Pentecôte), ne peut être accordée à une branche commerciale qu'à la condition expresse que ce jour férié ne soit pas obligatoirement chômé en vertu de dispositions conventionnelles. Il appartient, dans ce cas, au maire de s'assurer que les commerçants concernés ne sont pas tenus d'accorder le repos à leurs salariés le jour férié dont il s'agit.

Un régime particulier s'applique au Premier mai. La loi n°47-778 du 30 avril 1947, modifiée par la loi n°48-746 du 29 avril 1948, confère au 1er mai le caractère d'un jour férié. Elle distingue ce jour férié des autres fêtes légales, en prévoyant que le 1er Mai est obligatoirement chômé et payé.

Il en résulte que tous les salariés, de l'un et l'autre sexe et quel que soit leur âge, doivent bénéficier du chômage de ce jour férié. Le Premier mai s'il tombe un dimanche ne peut ainsi en aucun cas donner lieu à la dérogation municipale puisque, par l'effet de son caractère impératif, le régime juridique du 1er mai s'appliquera en priorité.

Le législateur, qui a posé l'interdiction légale de travail pendant la journée entière du 1er mai, a cependant prévu une exception à ce régime en faveur des établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. En l'absence de liste officielle de ces établissements et services visés par la loi, il y a lieu d'analyser au cas par cas chaque situation afin de déterminer si, en raison de la nature de l'activité (au regard de circonstances ou de besoins particuliers avérés ou de l'intérêt général), l'interruption du fonctionnement de l'entreprise le 1er mai est rendue possible ou non (*en ce sens, Cass. Soc. 14 mars 2006, pourvoi n°05-83436*). Il s'agira le plus souvent d'établissements et services qui, par ailleurs, bénéficient d'une dérogation de plein droit à la règle du repos dominical des salariés.

Contreparties au travail dominical

21 - Q. Le maire est-il obligé de fixer la date du repos compensateur dû en contrepartie du dimanche travaillé ?

R. OUI Les dispositions de l'article L.3132-27 du Code de travail, comme le rappelle la jurisprudence administrative (*en dernier lieu, CE, 29 octobre 2008, n° 289617*), obligent clairement le maire à choisir l'une des modalités possibles d'attribution du repos compensateur et à l'imposer à la catégorie de commerce visée par son arrêté. Le maire est donc tenu d'épuiser sa compétence en choisissant l'une des modalités prévues par la loi pour l'octroi du repos

compensateur. 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.

23 - Q. L'article L.3132-26 du Code du travail permet au maire de fixer le jour de repos compensateur dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche travaillé. Lorsque le personnel ne dispose que du seul repos du dimanche, les salariés peuvent-ils ainsi être employés pendant treize jours consécutifs à cheval sur deux semaines lorsque l'autorisation est donnée pour un dimanche ?

R. NON. L'article L.3132-1 du Code du travail interdit qu'un même salarié soit occuper plus de six jours par semaine civile, celle-ci débutant le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à minuit, sauf accord d'entreprise ou d'établissement disposant que la semaine commence le dimanche à 0 heure. Par conséquent, aucun salarié ne peut être employé plus de six jours pendant la semaine où un dimanche est travaillé sur autorisation municipale. Par contre, un salarié, lorsqu'il ne bénéficie que d'un seul jour de repos hebdomadaire – en l'occurrence le dimanche -, peut être amené, dans ce cas, à travailler plus de six jours consécutifs pouvant aller jusqu'à treize jours consécutifs chevauchant deux semaines.

Dans cette hypothèse, compte tenu que le repos périodique répond à un besoin physiologique de l'organisme humain, il convient que le maire garantisse aux salariés appelés à travailler le jour habituel de leur repos hebdomadaire des modalités acceptables de prise du repos compensateur.

Aussi, lorsque la dérogation porte sur un seul dimanche et que le personnel ne dispose habituellement que du repos du dimanche, le jour de repos compensateur sera nécessairement, par application de l'article L.3132-1 précité, donné au cours de la semaine où le di-

manche est travaillé, faute de quoi les salariés seraient illégalement employés pendant plus de six jours pendant une même semaine. Il appartiendra alors au maire de fixer, de façon anticipée, le repos compensateur sur l'un ou l'autre des jours de la semaine comprenant le dimanche faisant l'objet de la dérogation.

Lorsque la dérogation vise deux dimanches successifs, le maire, pour les mêmes raisons, devra veiller à fixer les deux jours de repos de récupération respectifs de sorte à ce que le salarié, s'il ne bénéficie pas habituellement de deux jours de repos hebdomadaire, ne soit pas conduit à travailler pendant quatorze jours d'affilée à cheval sur deux semaines civiles (voir schéma pages 43 et suivantes).

24 - Q. Lorsque le dimanche travaillé sur dérogation municipale se situe la veille d'un jour férié, le repos compensateur doit-il obligatoirement être donné le jour férié ?

R. OUI. L'article L.3132-27 du Code du travail dispose que si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Concernant l'interprétation qu'il convient de donner aux termes «*un dimanche précédant une fête légale*», il y a lieu de considérer que c'est bien à la veille de la fête légale que le législateur a entendu faire référence. Lorsque la fête légale est chômée, il y a fusion de cette fête et du repos compensateur auquel aurait eu droit le salarié pour son travail dominical. Cette situation est identique à celle qui se produit lorsqu'un jour férié chômé correspond à un dimanche, selon les hasards du calendrier. Il n'y a alors, dans l'un et l'autre cas, pas compensation par un autre jour de la semaine pour le salarié.

Ainsi, il est clair que lorsque le dimanche travaillé -sur dérogation municipale- se situe la veille d'un jour férié légal, le repos compen-

sateur sera obligatoirement donné ce jour férié, c'est-à-dire le lendemain même de ce dimanche et donc le lundi.

Sachant que la semaine civile commence le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures (*sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant que la semaine débute le dimanche*), le salarié employé un dimanche ne pourra, pour autant et en aucun cas, être occupé plus de six jours au cours de la semaine où le dimanche est travaillé. De ce fait, lorsque le salarié ne bénéficie que d'un seul jour de repos hebdomadaire, donné habituellement le dimanche, la suppression du repos dominical entraîne l'obligation pour l'employeur d'accorder par anticipation le jour de repos compensateur afin de ne pas enfreindre les dispositions de l'article L.3132-1 du Code du travail qui interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine (*cf. schéma page 45*).

L'obligation de fixer au jour férié le repos compensateur s'efface ainsi devant une disposition légale présentant un caractère impératif, non susceptible de dérogation et dont l'intérêt en termes de protection de la santé des salariés est évidemment supérieur à celle qui consiste à accorder le repos d'un jour férié (éventuellement chômé de toute façon en application d'un texte conventionnel ou d'un usage).

38

25 - Q. Le repos compensateur garanti aux salariés en contrepartie du travail du dimanche est-il rémunéré ?

R. NON Le repos compensateur prévu par l'article L.3132-27 du Code du travail constitue un repos différé ou anticipé, selon la décision du maire, venant, par conséquent, se substituer au repos dominical supprimé, et non un repos supplémentaire.

Dès lors, si le dimanche travaillé est rémunéré comme un temps de

travail effectif 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, la journée de repos, qui résulte de la suppression du repos dominical et de son report sur un autre jour de la semaine, n'est, en revanche, pas payée dans la mesure où elle compense purement et simplement la journée habituelle de repos hebdomadaire occasionnellement supprimée.

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 auquel s'ajoutent la majoration obligatoire pour le travail dominical et, le cas échéant, la majoration des heures supplémentaires éventuellement accomplies en raison du travail du dimanche.

La valeur de la majoration de salaire due au titre du travail dominical pourra être déterminée en retenant la méthode dite « de l'horaire réel » retenue par la Cour de cassation comme mode de calcul du salaire en cas d'absence non rémunérée (Cass. soc. 24 juin 1992, pourvoi n° 89-41387) si elle s'avère plus favorable pour le salarié que la prise en compte du taux horaire obtenu en divisant le salaire mensuel par le forfait correspondant à la mensualisation (*exemple : 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures*).

Aussi, il s'agira alors de diviser le salaire mensuel de base par le nombre d'heures de travail qui seront réellement effectuées par le salarié pour le mois considéré, hors heures supplémentaires, pour obtenir un taux horaire propre à ce mois ; la majoration de salaire pour un dimanche travaillé étant égale au produit de ce taux par le nombre d'heures effectivement accomplies au cours du dimanche. En revanche, si le quotient du salaire mensuel de base par le forfait résultant de la mensualisation se révèle plus avantageux pour le salarié, c'est ce taux horaire qui sera retenu et multiplié par le nombre d'heures travaillées le dimanche.

Par ailleurs, le repos compensateur dû au salarié privé du repos dominical ne peut en aucun cas être remplacé par le versement d'une prime exceptionnelle ou par toute autre compensation financière (en ce sens, Cass. Soc. 12 novembre 1991, pourvoi n° 90-42944).

26 - Q. La majoration de salaire due pour le travail dominical se cumule-t-elle avec la majoration pour heures supplémentaires ?

R. OUI. Le versement de la majoration de salaire pour les heures travaillées le dimanche, au moins égale à la rémunération normalement prévue pour une durée du travail équivalente, ne prive pas le salarié concerné de la majoration de salaire et/ou du repos compensateur équivalent tels que respectivement prévus par les articles L.3121-22 et L.3121-24 du Code du travail, voire de la contrepartie en repos, qui lui seraient dus, le cas échéant, au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires au cours de la semaine civile dans laquelle est compris le dimanche travaillé.

En outre, conformément à la jurisprudence, la majoration de salaire pour le travail du dimanche sera incluse dans la base de calcul de la rémunération des éventuelles heures supplémentaires effectuées pendant le mois où le dimanche est travaillé (Cass. Soc. 29 octobre 1973, pourvoi n° 72-40199).

Volontariat des salariés

27 - Q. . Les salariés appelés à travailler le dimanche sur autorisation du maire doivent-ils être volontaires ?

R. NON. En ce qui concerne la dérogation municipale, la loi ne réserve pas le travail du dimanche aux seuls salariés volontaires. Cependant, des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent imposer le respect du volontariat des salariés au travail dominical.

Le maire ne peut à bon droit décider autoritairement que seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre de la dérogation qu'il accorde à l'ensemble d'une catégorie de commerces. En revanche, il peut utilement mentionner dans son arrêté que l'emploi le dimanche de tout salarié de l'établissement est autorisé sous réserve que des dispositions d'une convention ou accord collectif ou du contrat de travail ne limitent pas le recours aux salariés qui sont volontaires pour travailler un dimanche.

Divers demandeurs possibles

Union Commerciale



Commerçant



Commerçants concurrents



Syndicats patronaux



Syndicats de salariés



PRÉFET



DEMANDE

MAIRE

AVIS

CONSULTATION
OBLIGATOIRE

AVIS

DÉCISION

(arrêté municipal)

soit de refus

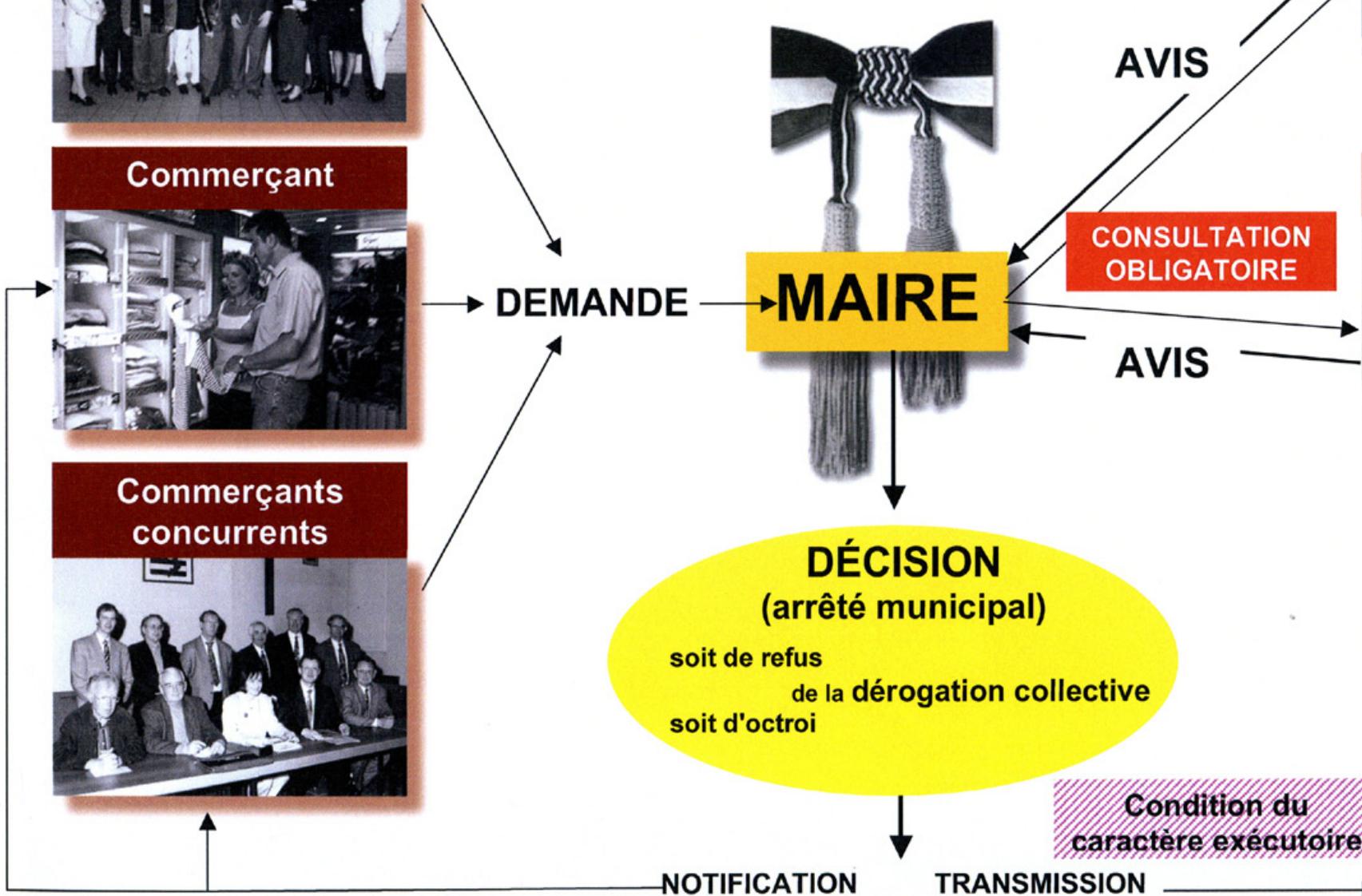
de la dérogation collective

soit d'octroi

Condition du
caractère exécutoire

NOTIFICATION

TRANSMISSION



Modèle d'arrêté municipal

Arrêté n°
portant dérogation collective à la règle du repos dominical des salariés

Nous, Maire de

VU le Code du travail, notamment les articles L.3132-26, L.3132-27 et R. 3132-21 ;

VU le Code général des collectivités territoriales, notamment les articles L.2122-27 à L.2122-29, L.2131-1 et L.2131-2 et R.2122-7 ;

VU la demande en date du 20.. présentée par tendant à obtenir la dérogation au principe du repos dominical des salariés prévue par l'article L.3132-26 du Code du travail pour le(s) dimanche(s) 20...;

le cas échéant :

VU l'avis émis en vertu des dispositions de l'article L.2323-6 (ou, pour les délégués du personnel : L.2313-13) du Code du travail, par le comité d'entreprise (ou, à défaut, par les délégués du personnel) de la société..... à propos de la demande présentée ;

VU l'avis émis par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés intéressées dans le cadre de la consultation préalable engagée en application de l'article R.3132-21 du Code du travail ;

CONSIDERANT qu'aucune disposition réglementaire, fondée sur les dispositions de l'article L.3132-29 du Code du travail, n'interdit l'exercice de l'activité commerciale concernée sur le territoire de la commune de..... pendant le(s) dimanche(s) pour le(s)quel(s) la dérogation est sollicitée ;

CONSIDERANT que la (les) branche(s) commerciale(s) dont il s'agit n'a (n'ont) pas épuisé au titre de l'année 20.. le contingent annuel de cinq dimanches fixé par l'article L.3132-26 précité ;

CONSIDERANT que (motivation)

Sur proposition de M..... le Directeur général des services de la mairie,

Arrêtons

Article 1er : Tous les commerçants, sans exception, établis sur le territoire de la commune de....., qui se livrent à titre d'activité exclusive ou principale à la vente au détail de..... sont autorisés à employer leurs salariés pendant tout ou partie de la journée du (des) dimanche(s)20.....

Précisément, les établissements commerciaux visés par la présente dérogation sont exclusivement ceux ci-après désignés (1) :

.....

(1) Il s'agit d'énumérer la **totalité** des établissements situés dans la commune appartenant à la branche commerciale bénéficiaire de la dérogation.

Article 2 : Dans le cas où des dispositions conventionnelles ou contractuelles applicables à l'établissement imposent le respect du volontariat des salariés au travail dominical, seuls les salariés volontaires pourront être employés sous couvert de la présente dérogation.

Article 3 : Chacun des salariés privés du repos dominical bénéficiera, en contrepartie des heures travaillées le dimanche, d'un repos compensateur d'une durée équivalente, sans préjudice du repos quotidien habituel d'une durée minimale de onze heures consécutives. Ce repos compensateur sera accordé (au choix du maire) à l'ensemble du personnel le(s)20..../par roulement les.....20....(2)

(2) Le repos compensateur peut être accordé, soit collectivement, soit par roulement, dans une période qui ne peut excéder la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche travaillé

Si le repos dominical est supprimé un dimanche veille d'un jour férié, le repos compensateur sera donné ce jour de fête sous réserve que les salariés ne soient pas pour autant amenés à travailler plus de six jours pendant la semaine où le dimanche est travaillé.

En outre, ces mêmes salariés devront, pour chaque dimanche travaillé, percevoir une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée de travail équivalente. Cette majoration de salaire s'applique sous réserve que des dispositions conventionnelles ou contractuelles ou qu'un usage voire une décision unilatérale de l'employeur ne soient pas plus favorables pour les salariés.

Article 4 : La présente dérogation n'emporte pas autorisation d'employer le(s) dimanche(s) susvisés les apprentis âgés de moins de dix-huit ans.

Article 5 : M.....le Directeur général des services de la mairie de....., Mesdames et Messieurs les officiers de police judiciaire, Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail, Mesdames et Messieurs les agents de police municipale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié au(x) demandeur(s) et inscrit par ordre de date sur le registre de la mairie.

Article 6 : Une ampliation du présent arrêté sera transmise sans délai à Monsieur le préfet de la Seine Maritime (3) en vue de rendre cet acte exécutoire et d'en contrôler la légalité.

(3) à Monsieur le sous-préfet selon le cas.

Fait à le20

Le Maire

Le présent arrêté pourra être contesté dans un délai de deux mois à compter de la date de sa notification :

- par un recours gracieux, à nous adresser sous le présent timbre ;
- par un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Rouen ;
- par la saisine de M. le préfet de la Seine-Maritime en application de l'article L.2131-8 du Code général des collectivités territoriales.

Dérogation municipale à la règle du repos dominical des salariés et semaine de six jours de travail

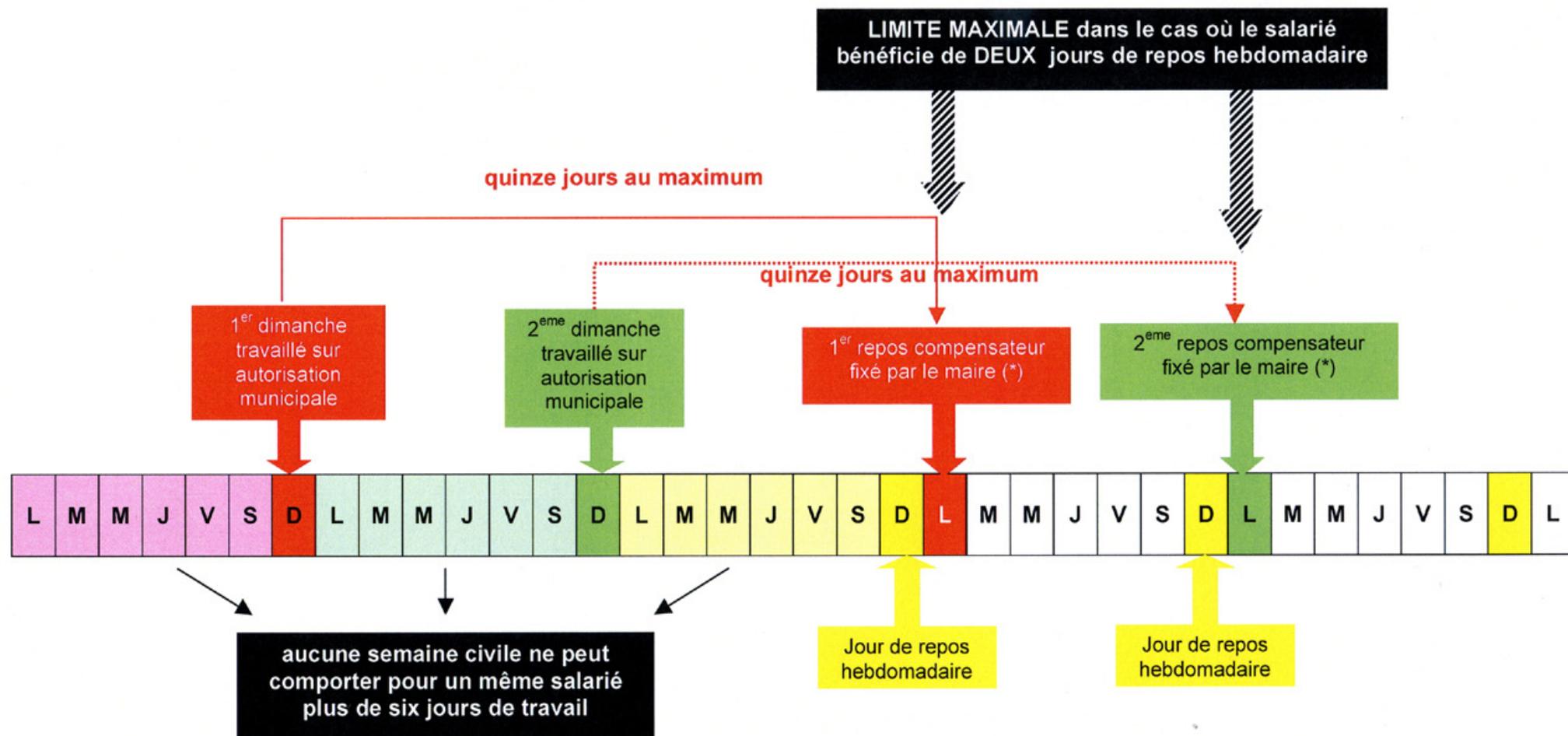
Le repos compensateur prévu par l'article L.3132-27 du Code du travail dû aux salariés privés du repos dominical par décision de l'autorité municipale, **constitue un repos différé ou anticipé, venant par conséquent se substituer au repos supprimé, et non un repos supplémentaire.**

La loi, qui laisse aux maires le soin de déterminer les conditions dans lesquelles **ce repos de récupération** doit être accordé par l'employeur, impose que celui-ci soit, en tout état de cause, donné **dans la période de quinze jours qui précède ou qui suit le dimanche travaillé.**

Cette faculté ouverte par le législateur n'a pas pour conséquence de déroger aux dispositions de l'article L. 3132-1 du Code du travail, aux termes duquel il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié.

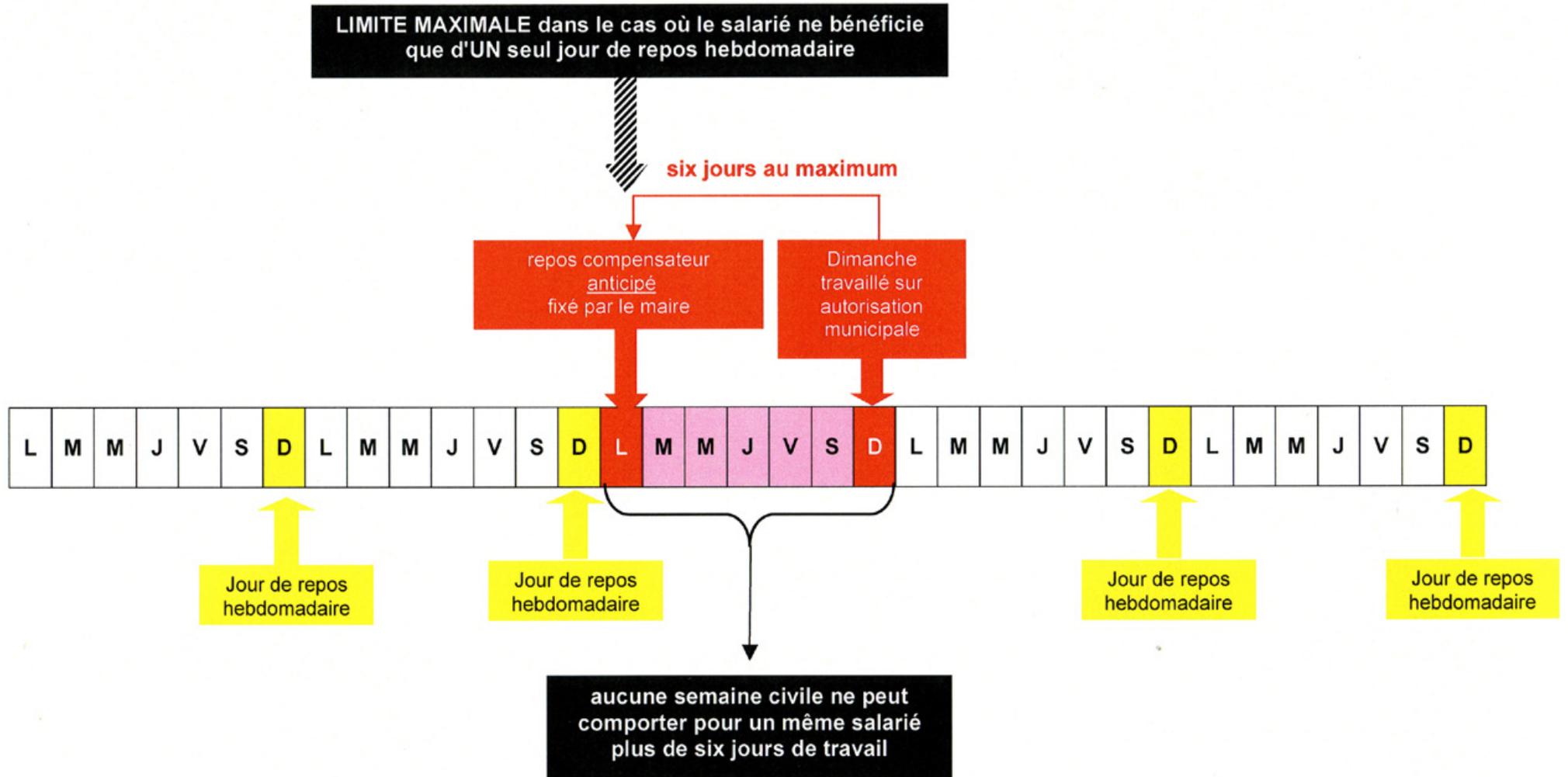
Ainsi, l'employeur qui est autorisé par le maire à supprimer le repos de ses salariés un dimanche donné, pourra, selon les termes de l'arrêté municipal, accorder le repos de récupération au plus tard le quinzième jour suivant le dimanche travaillé, c'est-à-dire le troisième lundi qui suit. **Cette hypothèse ne peut toutefois concerner que les salariés qui bénéficient habituellement de deux jours de repos hebdomadaire.**

Dans les cas où un seul jour de repos hebdomadaire est habituellement donné aux salariés, en l'occurrence le dimanche, **le maire doit nécessairement fixer le jour de récupération dans la semaine où le dimanche sera travaillé afin de se conformer à la règle légale selon laquelle un salarié ne peut être employé plus de six jours au cours de la même semaine civile**, étant entendu qu'en matière de durée du travail, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant que la semaine commence le dimanche à 0 heure.



En matière de durée du travail, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant que la semaine commence le dimanche à 0 heure.

(*) La suppression occasionnelle du repos dominical ne dispense pas bien évidemment l'employeur d'accorder aux salariés, au cours de la semaine concernée, le deuxième jour de repos hebdomadaire éventuellement prévu dans la branche professionnelle par décret, convention ou accord collectif, ou bien encore par le contrat de travail. Le repos compensateur, tel que fixé par le maire, ne peut se superposer avec le deuxième jour habituel de repos hebdomadaire. Dans ce cas, la répartition sur cinq jours de la durée hebdomadaire du travail a pour effet de s'opposer à ce que les salariés soient employés plus de six jours par semaine, même en cas de suppression du repos du dimanche.

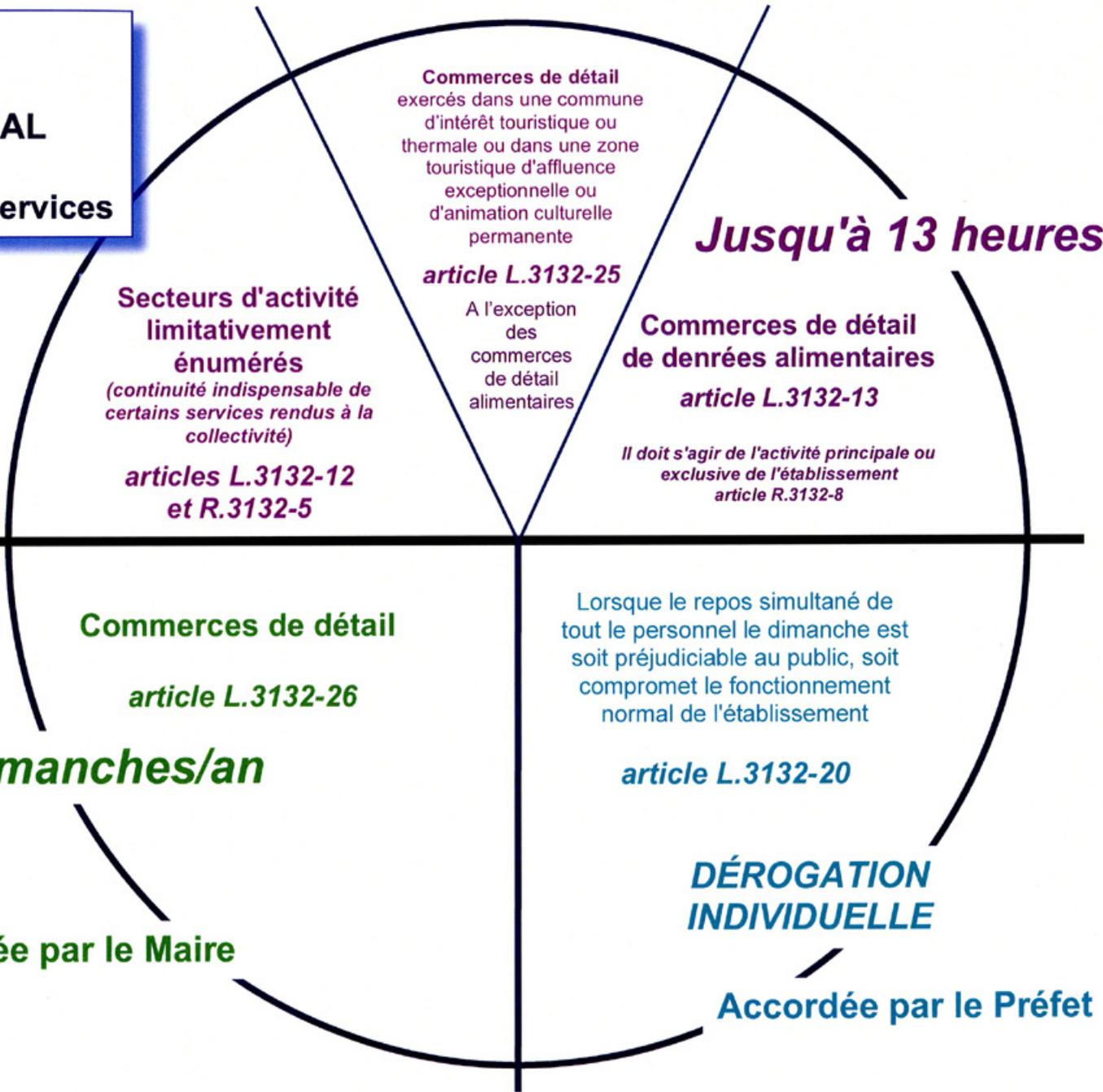


En matière de durée du travail, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant que la semaine commence le dimanche à 0 heure.

**DÉROGATIONS
A LA RÈGLE
DU REPOS DOMINICAL
DES SALARIÉS
dans le commerce et les services**

**DÉROGATIONS
PERMANENTES
DE PLEIN DROIT**

**DÉROGATIONS
TEMPORAIRES
SUR DEMANDE**



1 - Régime du droit commun

dans le secteur commercial

LA RÈGLE

Principe de la liberté
du commerce
7 jours sur 7

Principe
du repos dominical
des salariés

Article L.3132- 3 du Code du travail

LES EXCEPTIONS

Commerces de détail de denrées alimentaires ⁽¹⁾

Autorisation
permanente
d'employer des
salariés le dimanche
jusqu'à 13 heures

Article L.3132- 13 du Code du travail

**Interdiction d'employer
des salariés le dimanche**

Dérogation de plein droit

Dérogation de plein droit

(1) il doit s'agir de l'activité principale ou exclusive de l'établissement (Art. R.3132-8 du Code du travail)

LES EXCEPTIONS

Continuité indispensable de certains services rendus à la collectivité

Autorisation
permanente d'employer
des salariés le
dimanche

Articles L.3132-12 et R.3132- 5 du Code du travail

*Communes d'intérêt touristique ou thermale et zones touristiques
d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente*

*Commerces de détail
non alimentaires*

Autorisation permanente
d'employer des salariés le
dimanche

(Communes et zones inscrites sur une liste
établie par le préfet)

Articles L.3132-25 et L.3132- 25-5
du Code du travail

2 - Régime dérogatoire

dans le secteur commercial

LA RÈGLE

Principe de la liberté
du commerce
7 jours sur 7

Principe
du repos dominical
des salariés

Article L.3132- 3 du Code du travail

DÉROGATION MUNICIPALE

Article L.3132- 26 du Code du travail

**Autorisation
exceptionnelle d'employer
des salariés le dimanche**
dans la limite maximale de cinq
dimanches par an délivrée par le Maire,
à l'occasion de fêtes locales, opérations
commerciales, dimanches de fin
d'année, périodes des soldes, etc...
à tous les établissements situés dans la
commune et exerçant la même activité à
titre principal.

**Interdiction d'employer
des salariés le dimanche**

Dérogation collective sur
demande

Dérogation individuelle sur demande

DÉROGATIONS PRÉFECTORALES

**Autorisation temporaire d'employer
des salariés le dimanche** délivrée par le Préfet
pour une période déterminée à un établissement dont la fermeture
dominicale entraînée par le repos simultané de tout le personnel le
dimanche :
soit serait préjudiciable au public ;
soit compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

Article L.3132- 20 du Code du travail

**Autorisation d'extension de la
dérogation individuelle** à tout ou partie des
établissements situés dans la même localité, exerçant la même
activité et s'adressant à la même clientèle.

Articles L.3132- 23, R.3132-16 et R.3132-17 du Code du travail

3 - Régime particulier dans le secteur commercial

Fermeture obligatoire le dimanche
de tous les établissements appartenant à une profession déterminée ordonnée par arrêté préfectoral

Article L.3132- 29 du Code du travail

Interdiction absolue d'employer des salariés le dimanche

~~Article L.3132- 26 du Code du travail~~

~~Dérogation municipale à la règle du repos dominical des salariés~~

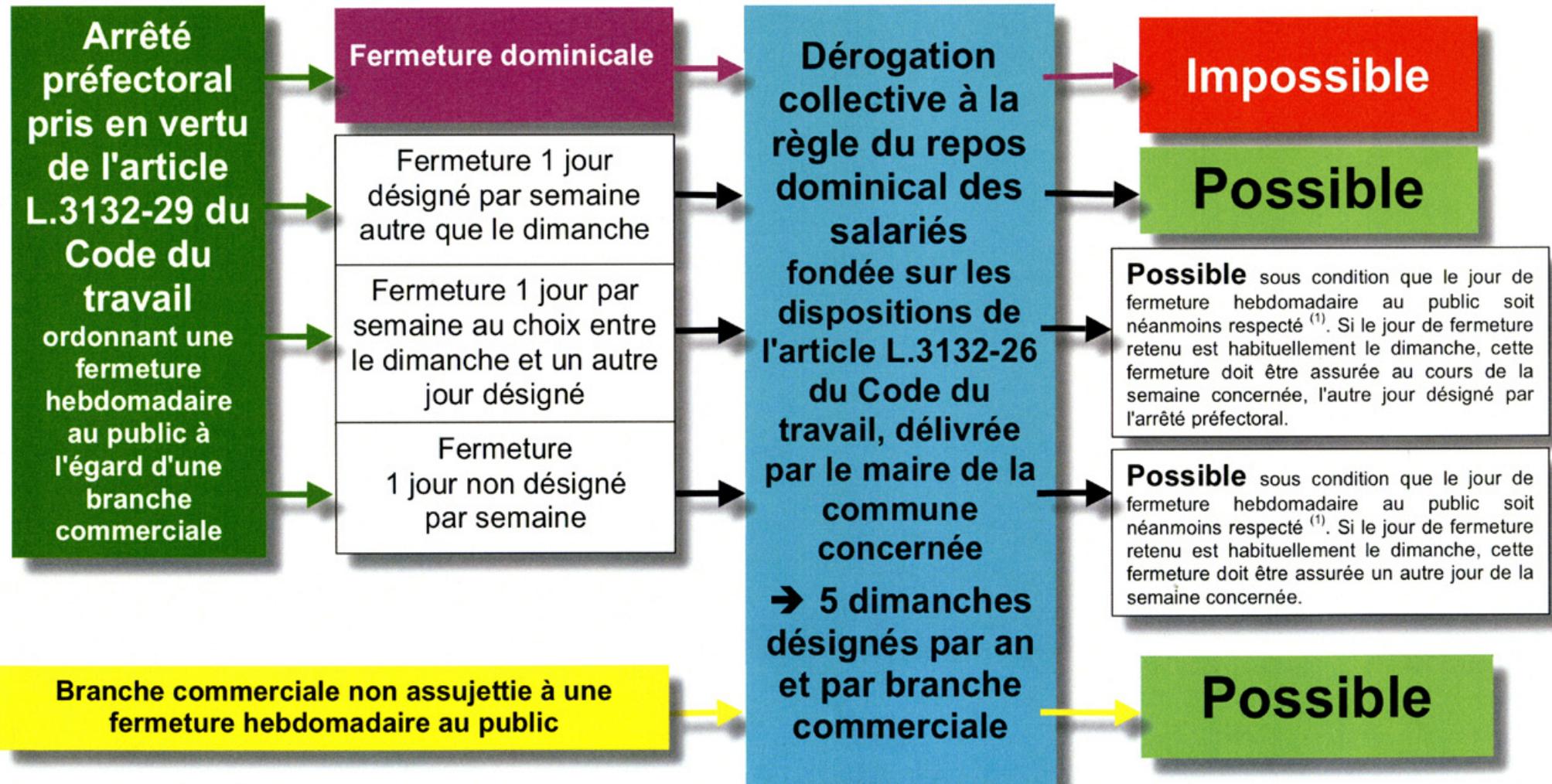
~~Articles L.3132-12, L.3132-13, L.3132-25 et R.3132- 5 du Code du travail~~

~~Dérogation de plein droit à la règle du repos dominical des salariés~~

~~Articles L.3132- 20 et L.3132-23 du Code du travail~~

~~Dérogations préfectorales à la règle du repos dominical des salariés~~

3 bis - Compatibilité entre les prescriptions d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire de commerces de détail et un arrêté municipal de suppression occasionnelle du repos du dimanche des salariés



50

⁽¹⁾ sauf pendant les éventuelles périodes désignées par l'arrêté préfectoral au cours desquelles l'obligation de fermeture hebdomadaire est suspendue.

Les dispositions des arrêtés préfectoraux de fermeture hebdomadaire ne s'appliquent pas aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées (article L.3132-29 du Code du travail). Elles ne s'appliquent pas non plus aux stands des exposants dans l'enceinte des expositions, foires ou salons figurant sur une liste interministérielle, non publiée à ce jour (article L.3132-30 du Code du travail).

Dérogations à la règle du repos dominical des salariés dans le commerce et les services

TYPE DE DÉROGATIONS	BASE JURIDIQUE	SPÉCIFICITÉS	AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE	CONDITIONS D'OCTROI	PROCÉDURE	VOLONTARIAT DES SALARIÉS	CONTREPARTIES OBLIGATOIRES
Dérogation permanente de plein droit	Article L.3132-12 du Code du travail	Tous les dimanches de l'année		Secteurs d'activité limitativement énumérés par l'article R.3132-5 (continuité indispensable de certains services rendus à la collectivité)		La loi ne prévoit aucune contrepartie pour les salariés et ne réserve pas le travail le dimanche aux seuls salariés volontaires.	
	Article L.3132-25	Tous les dimanches de l'année		Tous les commerces de détail (*) exercés dans une commune d'intérêt touristique ou thermale ou dans une zone touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente (*) à l'exception des commerces de détail alimentaires (art. L.3132-25-5) En Seine-Maritime, 3 communes ont été classées touristiques ou thermales au sens du Code du travail : - Aumale ; - Forges les Eaux ; - Sassetot le Mauconduit , et une zone classée touristique d'affluence exceptionnelle : - le périmètre élargi de la ville basse du Havre		En revanche, des contreparties au travail dominical peuvent être fixées par une convention ou un accord collectif, par le contrat de travail, une décision unilatérale de l'employeur ou encore des usages dans l'entreprise. Il peut en être de même pour ce qui concerne le volontariat des salariés.	 Les catégories de commerces et de services soumises, par arrêté préfectoral, (art. L.3132-29) à une fermeture dominicale obligatoire perdent le bénéfice de la dérogation de droit au repos dominical des salariés. Pour ce qui concerne le département de la Seine-Maritime, sont concernés le commerce de détail de meubles neufs (arrêté préfectoral du 25 octobre 1994), les salons de coiffure (arrêté préfectoral du 21 juillet 1988) et le commerce de caravanes, camping-cars et résidences mobiles (arrêté préfectoral du 17 mai 1995). Dès lors, les établissements relevant de ces catégories ne peuvent pas user de la dérogation de plein droit qu'ils détiennent en raison, soit de la nature de leur activité principale, soit de leur implantation dans une commune d'intérêt touristique ou thermale ou dans le périmètre d'une zone touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente.
	Article L.3132-13	Tous les dimanches de l'année, jusqu'à 13 heures exclusivement		Commerces de détail de denrées alimentaires Il doit s'agir de l'activité principale ou exclusive de l'établissement (art. R.3132-8)		La loi ne prévoit aucune contrepartie pour les salariés et ne réserve pas le travail le dimanche aux seuls salariés volontaires. En revanche, des contreparties au travail dominical peuvent être fixées par une convention ou un accord collectif, par le contrat de travail, une décision unilatérale de l'employeur ou encore des usages dans l'entreprise.	

TYPE DE DÉROGATIONS	BASE JURIDIQUE	SPÉCIFICITÉS	AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE	CONDITIONS D'OCTROI	PROCÉDURE	VOLONTARIAT DES SALARIÉS	CONTREPARTIES OBLIGATOIRES
<p>Dérogation temporaire sur demande (municipale)</p>	<p>Article L.3132-26</p>	<p>Dérogation à caractère collectif bénéficiant à l'ensemble des commerçants de détail pratiquant la même activité dans la commune <i>et non à chaque magasin pris individuellement</i> et limitée à cinq dimanches par an pour chaque catégorie de commerces</p>	<p>Maire</p>	<p>Commerces de détail Les arrêtés municipaux 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 (Conseil d'Etat, arrêté du 29 octobre 2008, n°289617 <i>Sté France-Printemps et autres</i>)</p>	<p>Consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées (art. R.3132-21)</p>	<p>La loi ne réserve pas le travail le dimanche aux seuls salariés volontaires</p>	<p>Rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement prévue pour une durée du travail équivalente et repos compensateur équivalent en temps (art. L.3132-27) Le maire est tenu de fixer les conditions dans lesquelles le repos compensateur est accordé : - soit collectivement, soit par roulement, - de façon anticipée ou différée et ce, dans la quinzaine qui précède ou, selon le cas, qui suit le dimanche travaillé.</p>

TYPE DE DÉROGATIONS	BASE JURIDIQUE	SPÉCIFICITÉS	AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE	CONDITIONS D'OCTROI	PROCÉDURE	VOLONTARIAT DES SALARIÉS	CONTREPARTIES OBLIGATOIRES
<p>Dérogation temporaire sur demande (préfecturale)</p>	<p>Article L.3132-20</p>	<p>Dérogation à caractère individuel à durée limitée (art.L.3132-25-4)</p> <p>La dérogation peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même commune exerçant la même activité. Cette extension est retirée à la demande de la majorité des commerçants concernés (art.L.3132-23)</p>	<p>Préfet territorialement compétent en raison du lieu d'exécution du travail accompli le dimanche</p>	<p>Le repos simultané de tout le personnel le dimanche doit être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit préjudiciable au public ; - soit compromettre le fonctionnement normal de l'établissement <p>Il s'agit des établissements commerciaux dont l'activité principale répond à une nécessité quotidienne avérée ou se manifestant plus particulièrement le dimanche ou des établissements pour lesquels la fermeture dominicale met en jeu la survie même de l'établissement, notamment par l'impossibilité d'un report suffisant de clientèle sur les autres jours de la semaine en raison de la nature de l'activité exercée ou de l'implantation géographique du magasin et de la nature de la clientèle elle-même.</p>	<p>Consultation préalable obligatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du Conseil municipal - de la chambre de commerce et d'industrie - de la chambre de métiers - des organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la profession et de la commune concernées (art. L.3132-25-4 et R.3132-16) <p>Ces instances disposent d'un délai d'un mois pour émettre leur avis (art.R.3132-17). Les avis rendus ne lient pas l'autorité préfectorale.</p>	<p>Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche (art. L.3132-25-4)</p> <p>Le refus d'un salarié de travailler le dimanche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.</p> <p>Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.</p> <p>Le refus d'une personne de travailler le dimanche ne peut être pris en compte dans la décision de ne pas l'embaucher.</p>	<p>L'accord collectif ou, à défaut, la décision unilatérale de l'employeur prise après référendum doit fixer les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.</p> <p>En l'absence d'accord collectif, chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et percevoir pour le travail dominical une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée de travail équivalente (art. L.3132-25-3)</p> <p><i>Suite</i> ➔</p>

TYPE DE DÉROGATIONS	BASE JURIDIQUE	SPÉCIFICITÉS	AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE	CONDITIONS D'OCTROI	PROCÉDURE	VOLONTARIAT DES SALARIÉS	CONTREPARTIES OBLIGATOIRES
<p>Dérogation temporaire sur demande (suite) (préfecturale)</p>				<p>En outre, la dérogation préfectorale est conditionnée à l'existence d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés. (art. L.3132-25-3)</p>	<p>Délai d'instruction : six semaines au minimum.</p> <p>Ce délai minimum résulte d'une part, du délai réglementaire d'un mois dont disposent pour émettre leur avis les différentes instances, avant l'échéance duquel le préfet ne peut statuer en l'absence de la totalité des avis sollicités et, d'autre part, du temps nécessaire à l'autorité administrative pour observer cette procédure de consultation, procéder à l'examen de la requête puis prendre la décision et notifier celle-ci avant la date ou la période pour laquelle la dérogation est demandée.</p>	<p>L'accord collectif doit fixer les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.</p> <p>À défaut d'accord collectif, 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 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. Le salarié, quant à lui, peut demander à tout moment dans l'année à bénéficier de cette priorité.</p> <p>L'employeur doit également, chaque année, informer le salarié 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.</p> <p>En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical a 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.</p>	

La loi n°2009-974 du 10 août 2009, article 2, IV, impose tant aux branches couvrant des commerces ou services de détail qu'aux entreprises elles-mêmes, où des dérogations administratives au repos dominical sont applicables, d'engager des négociations en vue de définir, par voie d'accord, les contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical lorsque la branche ou l'entreprise n'est pas déjà couverte par un tel accord.

QUI EST AUTORISÉ PAR LA LOI À TRAVAILLER LE DIMANCHE ?

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DÉROGATIONS PERMANENTES DE PLEIN DROIT AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL DES SALARIÉS dans les établissements commerciaux et les services

Articles L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate	Cette disposition ne concerne que la fabrication de produits alimentaires à laquelle la vente est immédiatement liée. Sont donc concernés les boulangers, pâtisseries, charcutiers-traiteurs, chocolatiers, glacières, confiseurs, etc...
Hôtels, restaurants, débits de boissons	
Débits de tabacs	
Magasins de fleurs naturelles	Il faut entendre par «magasins de fleurs naturelles» tout établissement dont l'activité principale est la vente des fleurs ou plantes, et qui ne pratique qu'à titre secondaire la vente de produits nécessaires aux plantes ou de matériels de jardinage.
Etablissements de commerce de détail d'ameublement	(Loi n°2008-3 du 3 janvier 2008 pour le développement de la concurrence au service des consommateurs, article 11). Cependant, en Seine-Maritime, les établissements dans lesquels s'exerce, à titre principal, le commerce de détail de meubles neufs continuent d'être soumis à une obligation de fermeture dominicale au public en vertu de l'arrêté préfectoral du 25 octobre 1994.
Jardineries et graineteries Dispositions se rapprochant de celles de l'article R.714-1, 3° et 12°, du Code rural autorisant l'emploi le dimanche dans les entreprises relevant du régime agricole, des salariés employés à des opérations de vente au détail des produits de l'horticulture ornementale et des pépinières ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires nécessaires à la réalisation de ces opérations et des salariés des jardineries et graineteries coopératives.	Il s'agit de toutes activités situées dans ces établissements et directement liées à leur objet.

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
Santé et soins	Hôpitaux, hospices, asiles, hôpitaux psychiatriques, maisons de retraite, dispensaires, maison de santé, pharmacies. Soins médicaux, infirmiers et vétérinaires. Cette dérogation concerne notamment les activités d'urgence médicale, infirmière ou vétérinaire mais ne saurait bénéficier aux laboratoires d'analyses médicales qui ne pratiquent aucun soin (<i>Cass. Soc. 19 novembre 1997 - SCP Rothey Marchand C/ Blanchet</i>).
Services rendus aux personnes physiques à leur domicile	Il s'agit des services rendus par des associations ou des entreprises ayant fait l'objet d'un agrément de l'Etat ou d'une collectivité territoriale (<i>cf. article L.7232-1 du Code du travail</i>) qui procèdent à l'embauche de travailleurs pour les mettre à disposition de ces personnes physiques. La dérogation concerne toutes les activités directement liées à l'objet de ces associations ou de ces entreprises.
Etablissements et services de garde d'animaux	La dérogation concerne les activités liées à la surveillance, aux soins, à l'entretien et à la nourriture d'animaux.
Pompes funèbres	
Etablissements de bains	Cette dérogation s'applique aux piscines et à tous les établissements de bains publics, de thalassothérapie, de thermalisme.
Entreprises de journaux et d'information	Il s'agit des établissements dont l'activité principale est la collecte de l'information, la rédaction, l'impression, la distribution ou la vente des publications de presse (quotidiens, hebdomadaires, magazines). En revanche, une librairie n'ayant pas pour activité principale la vente de journaux et périodiques ne saurait prétendre au bénéfice de la dérogation de droit (<i>Cass. Crim. 20 décembre 1994 - Affaire Meyer</i>).
Entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil	Appartiennent à cette catégorie d'activités le téléphone, la télévision, la radio et les télécommunications.
Entreprises et services de surveillance, d'animation et d'assistance de services de communication électronique	Il s'agit des travaux de surveillance, d'assistance téléphonique ou télématique. Sont notamment concernés les centres d'appels téléphoniques.
Ateliers de photographie	Pour ce qui concerne la prise des clichés seulement.
Entreprises de spectacles	La dérogation s'applique quel que soit le spectacle (artistique, sportif), vivant ou enregistré (cinéma, etc.).

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
Musées et expositions	Il s'agit des expositions de toute nature à l'exclusion des expositions commerciales, qui font l'objet d'une réglementation propre (cf. foires et salons, ci-après).
Casinos et établissements de jeux	
Centres culturels, sportifs et récréatifs, parcs d'attractions	<p>Cette dérogation s'applique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux centres culturels, c'est-à-dire aux organismes à vocation culturelle tels que les maisons de la culture, centres d'action culturelle ou conservatoires...; - aux centres sportifs et récréatifs, tels que les installations sportives (stades, gymnases, terrains, piscines...) ou récréatives (centres aérés, colonies de vacances...); - aux parcs d'attractions. <p>La dérogation concerne toutes les activités de ces centres, y compris les commerces situés dans leur enceinte, à condition qu'ils soient directement liés à leur objet (ex. : vente de balles de tennis dans un centre de tennis, vente de reproductions, bibelots ou souvenirs dans l'enceinte d'un centre culturel).</p>
Etablissement de location de DVD et de cassettes vidéo	La dérogation concerne toutes les activités situées dans ces établissements et directement liées à leur objet.
Foires et salons	<p>Bénéficient de cette dérogation les activités liées, d'une part, à l'organisation des manifestations et expositions, au montage et démontage des stands d'exposition et, d'autre part, à la tenue des stands d'exposition par les entreprises participantes, quelle que soit l'activité de celles-ci, et à l'accueil du public dans le cadre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de foires ou de salons ayant fait l'objet d'une déclaration ; sont concernés les foires et salons au sens du Code de commerce (articles L.762-1 et L.762-2) ; - de congrès, colloques et séminaires, entendus comme des réunions publiques ou privées n'ayant pas pour objet la commercialisation de produits. <p>Espaces de présentation et d'exposition permanente dont l'activité est exclusive de toute vente au public, réservés aux producteurs, revendeurs ou prestataires de services</p>

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
Services de contrôle des organismes de perception des droits d'auteur	Cette dérogation correspond notamment aux services de contrôle de la Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SACEM).
Entreprises de location de chaises, de moyens de locomotion	Il faut entendre les termes «moyens de locomotion» comme tous les moyens de transport susceptibles d'être loués : il s'agit notamment des automobiles, vélos, avions, bateaux et pédalos.
Transports et livraisons	<p>Il s'agit tant des activités de transport elles-mêmes que des services connexes indispensables à leur fonctionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entreprises de transports terrestres autres que les chemins de fer, entreprises de transport et de travail aériens ; - services de transport pour livraison de tout établissement industriel ou commercial : cette dérogation permet à tout établissement, à défaut d'exercer son activité principale le dimanche, de procéder aux livraisons de matériel indispensables pour assurer la continuité du service à leurs clients (location, dépôt et ramassage de linge, de vaisselle, etc.) - entreprises d'expédition, de transit et d'emballage ; - services de péage des entreprises d'exploitation d'ouvrages routiers ; - postes de distribution de carburants et lubrifiants pour automobile.
Entreprises concessionnaires ou gestionnaires de ports de plaisance	<p>La dérogation concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la surveillance permanente et continue des installations portuaires ainsi que de celle des bateaux amarrés, entrant ou sortant du port ; - l'accueil vingt-quatre heures sur vingt-quatre des plaisanciers, - et l'intervention des équipes de secours (sécurité terre-mer).
Promoteurs et agences immobilières	La dérogation concerne les bureaux de vente sur les lieux de construction ou d'exposition et les locations saisonnières de meublés liés au tourisme. Par «bureaux de vente», il faut entendre toute structure, appartement, maison ou village témoin.

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
<p>Tourisme</p>	<ul style="list-style-type: none"> - commerces et services situés dans l'enceinte des aéroports ; Il s'agit ici de toutes les activités commerciales situées dans l'enceinte des aéroports, et qui ne relèvent pas directement du transport aérien. - permanences des services d'assistance aux voyageurs et touristes des organismes et auxiliaires d'assurance. Sont notamment concernés les services de secours, de rapatriement d'urgence ; - syndicats d'initiative et offices de tourisme ; - services de réservation et vente d'excursions, de places de spectacles, et d'accompagnement de la clientèle des entreprises et agences de tourisme et de loisirs. Sont notamment visées les billetteries situées hors de l'enceinte des lieux de spectacle ou de représentation ; - établissements de change de monnaie, pour les seules activités de change.
<p>Sécurité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - services d'autorisation de paiement et d'opposition assurant la sécurité des moyens de paiement ; - services de garde des banques et établissements de crédit ; - services de surveillance, de gardiennage et de lutte contre l'incendie des entreprises spécialisées.
<p>Maintenance, dépannage et entretien</p> <p><i>Doctrine de la DDTEFP de la Seine Maritime :</i></p> <p>La maintenance, qu'elle soit préventive ou corrective, semble se comprendre, sous réserve d'être mieux informés, comme visant soit à remettre en état l'outil de travail soit à maintenir celui-ci en état en anticipant ses dysfonctionnements.</p> <p>Dès lors, comme le délimite d'ailleurs l'article R.3132-5 du Code du travail, la maintenance, ainsi définie, ne peut s'entendre que des travaux de révision, d'entretien, de réparation, (...) qui nécessitent, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations ou qui doivent être réalisés de façon urgente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - services de dépannage d'urgence des entreprises d'installation d'ascenseurs, monte-charges, matériel aéraulique thermique et frigorifique : sont concernées les entreprises de ventilation, chauffage, climatisation, etc. ; - travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, y compris les travaux informatiques nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations ou qui doivent être réalisés de façon urgente ; - travaux de dépannage d'appareils et d'installations domestiques à usage quotidien, effectués par les entreprises spécialisées. Sont visées toutes les interventions de maintenance, de quelque nature qu'elles soient, relevant d'une part, de l'entretien, du maintien ou de la remise en état, et, d'autre part, du service après-vente ; <p><i>Le bénéfice de la dérogation de plein droit, auparavant réservé aux seules entreprises ayant pour activité principale la maintenance, est étendue aux services de maintenance. Dès lors, pour prétendre au bénéfice de cette dérogation, il n'est plus nécessaire que l'activité exercée à titre principal par l'entreprise soit la maintenance, il suffit que l'entreprise possède son propre service de maintenance.</i></p>

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
<p>Il paraîtrait, par conséquent, abusif, d'étendre le champ de cet article à des travaux portant sur des installations neuves qui ne sont pas encore entrées en service ou à des travaux visant à la modification d'installations existantes dans un autre but que de réduire la probabilité de défaillance ou la dégradation du fonctionnement.</p> <p>Ainsi, dans l'hypothèse où les travaux qui sont réalisés auraient pour finalité exclusive de remettre ou maintenir une installation dans un état de bon fonctionnement, c'est-à-dire soit qui visent à réparer une panne ou à remédier à un dysfonctionnement, soit qui participent à réduire la probabilité de défaillance ou la dégradation du fonctionnement de l'installation, il pourrait être considéré à bon droit que l'entreprise bénéficie effectivement de la dérogation de plein droit pour effectuer lesdits travaux le dimanche par le personnel de son service de maintenance.</p> <p>En revanche, s'il s'agissait de prestations assurées dans le cadre de la transformation des installations pour un motif autre que le maintien ou la remise en état de fonctionnement normal, telle, par exemple, l'amélioration du niveau technique, il serait délicat d'admettre qu'il s'agisse purement et simplement de maintenance faute notamment d'avoir aujourd'hui connaissance tant de la définition précise donnée notamment par la norme européenne NF 13306 (X 60-319) de juin 2001 que de la position de la Direction générale du travail actuellement interrogée sur ce point.</p>	<p><i>Les salariés affectés à ce service peuvent donc être employés le dimanche aux travaux visés par cet article.</i></p> <p>- réparations urgentes de véhicules et services du garage : cette dérogation vise les activités de dépannage d'urgence de tout véhicule ainsi que les parcs de stationnement.</p> <p>Ces dérogations sont complétées par les dispositifs des articles L.3132-4 et L.3132-8 du code du travail.</p> <p>L'article L.3132-4 prévoit que le repos hebdomadaire peut être suspendu en cas de travaux urgents (mesures de sauvetage, travaux destinés à prévenir un accident ou réparer un accident survenu au matériel, aux installations et aux bâtiments de l'établissement).</p> <p>L'article L.3132-8 permet, pour les établissements dans lesquels le repos hebdomadaire est donné le même jour à tout le personnel, la réduction de ce repos à une demi-journée pour les personnes occupées à des travaux qui doivent être faits nécessairement lors de l'arrêt collectif et indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail (maintenance, nettoyage des locaux).</p>
<p>Entreprises et services d'ingénierie informatique</p> <p>On appelle infogérance, le fait de confier tout ou partie de la gestion du système informatique à un prestataire extérieur spécialisé (externalisation).</p>	<p>Il s'agit des activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - infogérance pour les entreprises clientes bénéficiant d'une dérogation permanente permettant de donner aux salariés le repos hebdomadaire par roulement ; - infogérance pour les entreprises qui ne peuvent subir, pour des raisons techniques impérieuses ou de sécurité, des interruptions de services informatiques ; - infogérance de réseaux internationaux.
<p>Services d'internat des établissements d'enseignement</p>	

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
Services liés à la vie urbaine	Il s'agit des activités suivantes : - installation et démontage des marchés installés sur le domaine public et relevant de l'autorité municipale, tenue des stands par les entreprises et commerces participants (sédentaires et non sédentaires) et perception des droits de place par les concessionnaires ; - entreprises d'arrosage, de balayage, nettoyage et enlèvement d'ordures ménagères ; - entreprises de chauffage.
Entreprises d'éclairage, de distribution d'eau et de force motrice	
Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air	Pour toutes les activités directement liées à l'objet de ces associations

**DÉROGATION PERMANENTE DE PLEIN DROIT
 autorisant l'emploi de salariés le dimanche jusqu'à 13 heures
 dans le secteur du commerce de détail alimentaire**

Articles L.3132-13 et R.3132-8 du Code du travail

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
Etablissements de commerce de détail de denrées alimentaires	Cette dérogation s'applique uniquement aux établissements dont l'activité principale ou exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail. Sont concernés les magasins spécialisés, les magasins d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés et les hypermarchés à prédominance alimentaire. Elle ne concerne pas les magasins à commerces multiples qui ont pour objet d'offrir simultanément à la clientèle la possibilité d'acheter les produits les plus divers sans qu'aucun ait un caractère accessoire au regard des autres. Ce type d'établissement n'exerce aucun commerce spécialisé et aucun commerce prédominant ou accessoire.

DÉROGATION PERMANENTE DE PLEIN DROIT
autorisant l'emploi de salariés le dimanche dans les communes d'intérêt touristique ou thermales
ou dans une zone touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente

Articles L.3132-25, L.3132-25-5, R.3132-19 et R.3132-20 du Code du travail

SECTEURS	ACTIVITÉS CONCERNÉES
<p>Etablissements de commerce de détail implantés dans une commune d'intérêt touristique ou thermale ou dans une zone touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, au sens du Code du travail, classée comme telle par le préfet</p>	<p>Cette dérogation s'applique uniquement aux établissements dont l'activité principale ou exclusive est le commerce de détail non alimentaire. Elle ne concerne pas les magasins spécialisés, les magasins d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés et les hypermarchés à prédominance alimentaire.</p>

Liste des catégories de commerces et de services visés par un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire

■ Alimentation (magasins d', commerçants non sédentaires)	page 64
■ Auto-écoles	page 64
■ Boucheries, boucheries charcuteries	page 65
■ Boucheries chevalines (hippophagiques)	page 65
■ Boulangeries, boulangeries pâtisseries	page 66
■ Boulangeries industrielles et coopératives de boulangeries	page 66
■ Caravanes, camping-cars, résidences mobiles	page 67
■ Carburant (postes de distribution de)	page 67
■ Charbon (marchands de)	page 68
■ Charcuteries, charcuteries boucheries	page 65
■ Coiffure (salons de)	page 68
■ Dépôts de pain, vente et livraison à domicile de pain, terminaux de cuisson	page 66
■ Meubles neufs	page 68

Liste des catégories de commerces et de services visés par un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire

Champ d'application Professionnel	Date de l'arrêté	Champ d'application territorial	Prescriptions de l'arrêté		Observations
			Jour de fermeture obligatoire au public	Périodes de suspension de l'obligation de fermeture hebdomadaire	
<p>Tous les établissements sédentaires ou non sédentaires ayant pour activité exclusive ou principale le commerce de détail de denrées alimentaires</p>	21 Juillet 1967 (modifié)	Totalité du département de la Seine-Maritime	<p>Etablissements situés dans une commune :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de moins de 1.000 habitants : un jour fixe par semaine (<i>non désigné par l'arrêté</i>) - de plus de 1.000 habitants : au choix entre le dimanche et le lundi (et le mardi si le marché de la commune a lieu le lundi). <p>Pour les établissements employant du personnel, le jour de fermeture au public devra coïncider avec le jour où le repos hebdomadaire est accordé à l'ensemble des salariés (art. 4, 2^{ème} alinéa), lequel peut, aux termes de l'art. L.3132-13 du code du travail, être donné le dimanche à partir de 13 heures.</p>	<p>- Veilles et jours de fêtes légales ou locales (fermeture hebdomadaire reportée au lendemain de ces jours) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - du 20 décembre de chaque année au 2 janvier de l'année suivante ; - du 1^{er} juin au 30 septembre de chaque année pour les établissements situés exclusivement à CLERES et à FORGES LES EAUX ainsi que dans les communes des cantons suivants : LE HAVRE, MONTIVILLIERS, CRIQUETOT L'ESNEVAL, FECAMP, VALMONT, CANY BARVILLE, SAINT VALERY EN CAUX, FONTAINE LE DUN, OFFRANVILLE, DIEPPE, ENVERMEU ET EU. 	<p>Fermeture hebdomadaire facultative dans les localités où il n'existe qu'un seul commerçant pratiquant la vente au détail de denrées alimentaires (article 1^{er}, 2^{ème} alinéa).</p> <p>Néanmoins, un repos hebdomadaire devra être donné aux salariés, lequel devra être obligatoirement fixé au dimanche.</p>
Etablissements d'enseignement de la conduite de véhicules terrestres à moteur	29 Avril 1971	Totalité du département de la Seine-Maritime	Dimanche		

Champ d'application Professionnel	Date de l'arrêté	Champ d'application territorial	Prescriptions de l'arrêté		Observations
			Jour de fermeture obligatoire au public	Périodes de suspension de l'obligation de fermeture hebdomadaire	
<p>Charcuteries,</p> <p>Charcuteries – boucheries,</p> <p>Boucheries,</p> <p>Boucheries-charcuteries,</p> <p>Boucheries hippophagiques</p>	<p>27 Août 1987</p>	<p>Totalité du département de la SeineMaritime</p>	<p>Un jour fixe par semaine <i>(non désigné par l'arrêté).</i></p> <p>Pour les établissements employant du personnel, le jour de fermeture au public devra coïncider avec le jour où le repos hebdomadaire est accordé à l'ensemble des salariés (art. 4, 2^{ème} alinéa).</p>	<p>- semaine civile qui comporte un jour de fête légale ou locale,</p> <p>- du 15 juin au 15 septembre de chaque année pour les établissements situés exclusivement à CLERES et à FORGES LES EAUX ainsi que dans les communes des cantons suivants : LE HAVRE, MONTIVILLIERS, CRIQUETOT L'ESNEVAL, FECAMP, VALMONT, CANY BARVILLE, SAINT VALERY EN CAUX, FONTAINE LE DUN, OFFRANVILLE, DIEPPE, ENVERMEU ET EU</p>	

Champ d'application Professionnel	Date de l'arrêté	Champ d'application territorial	Prescriptions de l'arrêté		Observations
			Jour de fermeture obligatoire au public	Périodes de suspension de l'obligation de fermeture hebdomadaire	
<p>Boulangeries,</p> <p>Boulangeries-pâtisseries,</p> <p>Boulangerie industrielles, <i>(y compris les terminaux de cuisson)</i></p> <p>Coopératives de boulangerie</p> <p>et dépôts de pain</p>	<p>3 Avril 1968 (modifié)</p>	<p>Totalité du département de la Seine Maritime</p>	<p>Un jour par semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - communes ne comptant qu'un seul boulanger au dépôt de pain : lundi ; - communes comptant plusieurs boulangers ou dépôts de pain : fermeture hebdomadaire par roulement <p>ou collective avec une ou plusieurs boulangeries de service selon un plan établi par le maire de la commune.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - veilles et jours de fêtes légales ou locales (fermeture hebdomadaire reportée au lendemain de ces jours) ; - du 20 décembre de chaque année au 2 janvier de l'année suivante ; - du 1^{er} juin au 30 septembre de chaque année pour les établissements situés exclusivement à CLERES et à FORGES LES EAUX ainsi que dans les communes des cantons suivants : LE HAVRE, MONTIVILLIERS, CRIQUETOT L'ESNEVAL, FECAMP, VALMONT, CANY BARVILLE, SAINT VALERY EN CAUX, FONTAINE LE DUN, OFFRANVILLE, DIEPPE, ENVERMEU ET EU 	

Champ d'application professionnel	Date de l'arrêté	Champ d'application territorial	Prescriptions de l'arrêté		Observations
			Jour de fermeture obligatoire au public	Périodes de suspension de l'obligation de fermeture hebdomadaire	
Commerces de caravanes, camping-cars et résidences mobiles	17 mai 1995	Totalité du département de la Seine Maritime	Dimanche	<p>- 3 dimanches par an désignés chaque année avant le 30 novembre par voie d'accord intersyndical déposé avant le 10 décembre en préfecture.</p> <p>A défaut d'accord : le 3^{ème} dimanche de février le 3^{ème} dimanche de mai ; le 2^{ème} dimanche de septembre.</p>	
Postes de distribution de carburants installés en dehors des autoroutes	9 Juin 1970 (modifié)	Totalité du département de la Seine Maritime	<p>Un jour par semaine Fermeture hebdomadaire par roulement selon un plan établi par les organisations professionnelles intéressées. Pour les établissements employant du personnel, le jour de fermeture au public devra coïncider avec le jour où le repos hebdomadaire est accordé à l'ensemble des salariés (article 3, 3^{ème} alinéa), lequel peut, aux termes de l'article R.3132-5 du Code du Travail, être donné par roulement pour le personnel occupé à la distribution de carburants et lubrifiants pour automobiles.</p>	<p>- Veilles et jours de fêtes légales ou locales (fermeture hebdomadaire reportée au lendemain de ces jours) ;</p> <p>- du 20 décembre de chaque année au 2 janvier de l'année suivante pour les établissements situés exclusivement à CLERES et à FORGES LES EAUX ainsi que dans les communes des cantons suivants : LE HAVRE, MONTIVILLIERS, CRIQUETOT L'ESNEVAL, FECAMP, VALMONT, CANY BARVILLE, SAINT VALERY EN CAUX, FONTAINE LE DUN, OFFRANVILLE, DIEPPE, ENVERMEU ET EU.</p>	Cette obligation de fermeture hebdomadaire n'est pas opposable aux postes de distribution en total libre-service, c'est-à-dire dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées (article L.3132-29 du Code du travail)

Champ d'application professionnel	Date de l'arrêté	Champ d'application territorial	Prescriptions de l'arrêté		Observations
			Jour de fermeture obligatoire au public	Périodes de suspension de l'obligation de fermeture hebdomadaire	
Commerces de détail de charbon	11 Mars 1953	Totalité du département de la Seine Maritime	Dimanche		
Salons de coiffure	21 Juillet 1988	Totalité du département de la Seine Maritime	Dimanche	- dimanche tombant soit dans les deux jours précédant une fête légale soit la veille d'une fête locale désignée par arrêté municipal (fermeture hebdomadaire reportée au lendemain de ces jours).	
Commerce de meubles neufs, y compris de cuisine et de salle de bains	25 Octobre 1994	Totalité du département de la Seine Maritime	Dimanche	- les 3 dimanches qui précèdent immédiatement le jour de Noël (sauf le 24 décembre) ; - le premier dimanche du mois de janvier (sauf le 2 janvier) ; - un dimanche choisi au niveau de chaque commune par l'ensemble des négociants concernés établis dans la localité.	

Organisations syndicales les plus représentatives des salariés jusqu'en Août 2013

**Union interprofessionnelle régionale
des syndicats CFDT de Haute-Normandie**

126, rue de la République
76300 Sotteville-Lès-Rouen
Tél. 02.32.08.35.60
haute-normandie@cfdt.fr

**Union départementale des syndicats CGT
de la Seine-Maritime**

26, avenue Jean Rondeaux
76108 Rouen cedex
Tél. 02.35.58.88.60
Fax. 02.35.58.88.69
ud76@cgt.fr

**Union départementale des syndicats
CFE - CGC de Seine-Maritime**

26, rue de l'industrie
76000 Rouen
Tél. 02.35.71.93.07
ud76@cfecgc.fr

**Union départementale des syndicats
CFTC de Seine-Maritime**

Immeuble Jules Ferry
1, rue de l'Enseigne Renaud
76000 Rouen
Tél. 02.35.71.90.60
cftc-ud76@caramail.com

**Union départementale des syndicats
FO de Seine-Maritime**

Immeuble Jules Ferry
1, rue de l'Enseigne Renaud
76000 Rouen
Tél. 02.35.70.26.40
Fax. 02.35.70.86.65
udfo76@force-ouvriere.fr

Principales organisations syndicales patronales ou groupement d'employeurs dans le secteur du commerce de détail

Cette liste, qui ne présente pas un caractère exhaustif, est fournie sous réserve des changements ayant pu intervenir affectant l'existence, la domiciliation ou les coordonnées téléphoniques ou électroniques des organisations et syndicats répertoriés.

Un certain nombre d'organisations syndicales d'employeurs qui possèdent une représentation locale est susceptible d'être représenté au plan départemental ou régional au sein d'organisations patronales interprofessionnelles.

Organisations patronales interprofessionnelles

Chambre intersyndicale du commerce de Haute-Normandie
19, boulevard de la Marne
76000 Rouen
Tel : 02-35-70-98-50
Fax : 02 35 98 78 59
e-mail : chambresintersyndicale@wanadoo.fr

MEDEF de Haute Normandie
8 rue Linus Carl Pauling
BP 535
76824 Mont-Saint-Aignan
Tel : 02 35 12 83 50
Fax : 02 35 12 83 55
e-mail : medefhtenormandie@wanadoo.fr

MEDEF Rouen-Dieppe
66, quai Boisguilbert
76000 Rouen
Tel : 02 35 07 95 00
Fax : 02 35 89 23 52

MEDEF de la région havraise
16 rue Dupleix
BP 1353
76065 LE HAVRE CEDEX
Tel : 02 35 92 50 50
Fax : 02 35 22 78 88
e-mail : medeflehavre@wanadoo.fr

CGPME de Haute Normandie
25 rue du Bac
76000 ROUEN
Tel : 0 825 825 723
Fax : 02 35 70 62 46
e-mail : cgpme.htenie@wanadoo.fr

Ameublement

Fédération française négoce ameublement équipement (FNAEM) (regroupant le Syndicat de l'équipement maison (SEM) et le Syndicat général de l'ameublement et de la décoration (SGAD))
59, rue Saint-Lazare
75009 Paris
Tel : 01-42-85-87-55
Fax : 01-42-80-68-84
<http://www.fnaem.fr/>
e-mail : contact@fnaem.fr

Automobile

Conseil national des professions de l'automobile (CNPA)
[ex-Chambre syndicale nationale du commerce et de
la réparation automobile (CSNCRA)]

50, rue Rouget-de-Lisle
92158 Suresnes cédex
Tel : 01-40-99-55-00
Fax : 01-47-28-44-15

CNPA Haute-Normandie
13 rue Petit de Julleville
BP 244
76003 Rouen Cedex 2
Tel et fax : 02 35 71 38 58
e-mail : info.haute-normandie@cnpa.fr

Syndicat Général de l'Automobile (SGA)
20 Rue Jean Monnet
94450 Limeil Brevannes
Tél: 01 45 10 04 90
Fax: 01 45 10 04 91
http ://www.sgauto.fr

Fédération nationale du commerce et de la réparation
du cycle et du motorcycle (FNCRM)
9-11, avenue Michelet
93400 Saint-Ouen
Tel : 01-40-11-12-96
Fax : 01-40-11-09-46

Bâtiment Aravis
44, rue Roger Salengro – Péripôle n°130
94126 Fontenay Sous Bois cedex
Tél. : 01 41 95 10 00
Fax : 01 41 95 00 84

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie

Fédération française de la bijouterie, joaillerie,
orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et
perles et activités qui s'y rattachent

58, rue du Louvre
75002 Paris
Tel : 01-40-26-98-00
Fax : 01-40-26-29-51
e-mail : info@bjo-france.com

Bricolage - quincaillerie - droguerie

Fédération française des magasins de bricolage
5, rue de Maubeuge

75009 Paris
Tel : 01-42-82-15-00
Fax : 01-42-82-17-80
e-mail : ffbricolage@wanadoo.fr

Fédération nationale des syndicats de droguistes,
marchands de couleurs au détail en France

14, terrasse Bellini
92807 Puteaux Cedex
Tel : 01-41-02-94-45
Fax : 01-42-06-52-09

Fédération française des détaillants en droguerie,
équipement du foyer et bazar

14, terrasse Bellini
92807 Puteaux cedex
Tél. : 01 47 78 90 58
Fax : 01 47 78 94 09

Confédération française de la quincaillerie (CFQ)
 91, rue de Miromesnil
 75008 Paris
 Tel : 01-45-61-99-44
 Fax : 01-42-25-77-52
<http://www.france-quincaillerie.com>
 e-mail : cfquincaillerie@wanadoo.fr

Chaussures (succursales)

Syndicat national du commerce succursaliste
 de la chaussure (SNCC)
 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré
 75008 Paris
 Tel. : 01.44.70.76.56
 Fax : 01.44.70.79.11

Chaussures

Fédération nationale des syndicats de détaillants
 en chaussures de France
 44, boulevard de Magenta
 75010 Paris
 Tel : 01-42-06-79-30
 Fax : 01-42-06-52-09

Chambre syndicale nationale des bottiers de France
 2, rue de la Paix
 75002 Paris
 Tél. : 01 42 61 00 29
 Fax : 01 42 61 19 55

Commerces de détail non alimentaires divers

Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars
 et commerces ménagers
 14, terrasse Bellini
 92807 Puteaux cedex
 Tel : 01-41-02-94-46
 Fax : 01-47-78-13-82

Chambre syndicale nationale de l'estampe,
 du dessin et du tableau
 18, avenue Matignon
 75008 Paris
 Tel : 01-47-42-05-33
 Fax : 01-49-24-07-93

Chambre syndicale nationale des détaillants
 en coutellerie et arts de la table
 14, terrasse Bellini
 92807 Puteaux Cedex
 Tel : 01-47-73-51-60
 Fax : 01-47-73-51-61

Syndicat national des détaillants en arts de la table et cadeaux
 Confédération des commerçants, détaillants de France
 14, terrasse Bellini
 92807 Puteaux Cedex
 Tel : 01-47-73-51-60
 Fax : 01-47-73-51-60

Chambre syndicale nationale interprofessionnelle des commerçants
 détaillants en jeux et jouets, modélisme, périnatalité
 115, rue Saint-Dominique
 75007 Paris
 Tel : 01-45-50-46-18
 Fax : 01-47-05-16-17

Comité professionnel des galeries d'art
83, rue du Faubourg-Saint-Honoré
75008 Paris
Tel : 01-42-66-66-62
Fax : 01-42-66-66-21

Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage
44-46, boulevard de Magenta
75010 Paris
Tel : 01-42-06-74-00
Fax : 01-42-06-74-52

Syndicat national des antiquaires, négociants en objets d'art,
tableaux anciens et modernes
17, boulevard Malesherbes
75008 Paris
Tel : 01-44-51-74-74
Fax : 01-44-51-74-75
http://www.franceantiq.fr/sna/
e-mail : snantiq@wanadoo.fr

Syndicat des professionnels des antiquités et de la brocante
(SPAB)
39, rue Neuville
51100 Reims
Tél. : 03 26 84 39 74

Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion
(SNCAO)
18, rue de Provence
75009 Paris
Tél. : 01 47 70 88 78
Fax : 01 48 01 09 81
http://www.antique-expo.com/

Syndicat national des commerces de la musique
de France et de l'Union française (SYCOMUS)
CDF — 14, terrasse Bellini
92807 Puteaux Cedex
Tel : 01-43-54-04-82
Fax : 01-43-54-04-82

Electronique, audio-visuel, équipement ménager

Fédération nationale des commerces et
services électroniques radiotélévidéo-électroménager-
équipement de la maison (FENACEREM)
104, rue La Fayette / 2 rue Gabriel Laumain
75010 Paris
Tel : 01-44-79-94-90
Fax : 01-44-79-04-29
e-mail : fenacerem-osrem@compuserve.com

Syndicat national du commerce
de l'équipement de la maison (SEM)
104, rue La Fayette
75010 Paris
Tel : 01-45-23-10-40
Fax : 01-48-24-03-70

Habillement (succursales)

Fédération des enseignes de l'habillement (FEH)
109, rue du Faubourg-Saint-Honoré
75008 Paris
Tel : 01-44-70-77-94
Fax : 01-44-70-77-95
http://www.f-e-h.com
e-mail : contact@f-e-h.com

Conseil national des succursalistes de l'habillement (CNSH)
109, rue du Faubourg-Saint-Honoré
75008 Paris
Tel : 01-44-70-77-94
Fax : 01-44-70-77-95

Habillement

Fédération nationale de l'habillement
9, rue des Petits Hôtels
75010 Paris
Tél. : 01 42 02 17 69
Fax : 01 42 02 53 95

Chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie
9, rue des Petits Hôtels
75010 Paris
Tél. : 01 42 40 49 90
Fax : 01 42 02 87 68

Accessoires de l'habillement

Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage
44, boulevard Magenta
75010 Paris
Tél. : 01 42 06 74 00
Fax : 01 42 06 74 52

Horlogerie, bijouterie

Fédération nationale des horlogers, bijoutiers, joailliers,
orfèvres, détaillants et artisans de France (HBJO)
249, rue Saint-Martin
75003 Paris
Tel : 01-44-54-34-00
Fax : 01-44-54-34-07
<http://www.fedehbjo.com/>

Syndicat Saint Eloi / Union du commerce de l'horlogerie,
bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires
109 -124, boulevard Haussmann
75008 Paris
Tel : 01-44-70-77-97
Fax : 01-44-70-77-96
<http://www.syndicat-sainteloi.com/>
e-mail : syndicat@saint-eloi.net

Librairie

Fédération française syndicale de la librairie (FFSL)
24, place de la République
14100 Lisieux
Tel : 02-31-62-16-87

Syndicat de la librairie française
27, rue Bourgon
75013 Paris
Tel : 01-53-62-23-10
Fax : 01-53-62-10-45
e-mail : slf@nerim.fr

Papeterie, fournitures de bureau

Fédération de l'équipement de bureau
12, rue des Pyramides
75001 Paris
Tel : 01-42-96-38-99
Fax : 01-42-60-26-73
<http://www.f-e-b.fr/>
e-mail : contact@f-e-b.fr

Fédération française de la papeterie (FFPQ)
12, rue des Pyramides
75001 Paris
Tel : 01-42-96-38-99
Fax : 01-42-96-39-58
e-mail : ffps.pap@wanadoo.fr

Fédération interprofessionnelle des technologies informatiques (FITI)
9, rue d'Hanoï — BP 2039
69616 Villeurbanne Cedex
Tel : 04-78-93-03-41
Fax : 04-72-44-23-49
e-mail : fenbim@fenbim.com

Syndicat de l'équipement de bureau et de l'informatique (SEBI)
4, rue Frédéric-Merlet
91260 Juvisy-sur-Orge
Tel : 01-69-44-09-09
Fax : 01-69-21-66-45
http://www.sebi.asso.fr/
e-mail : sebi5@wanadoo.fr

Grands magasins et magasins populaires

Union du grand commerce de centre-ville
18, avenue de l'Opéra
75001 Paris
Tel : 01-40-15-60-71
Fax : 01-40-15-60-14
http://www.ucv.com/
e-mail : ucv@ucv.com

Optique - lunetterie

Union des opticiens de France (UDO) — Syndicat des opticiens français indépendants (SOFI) — Syndicat national des adaptateurs d'optique de contact (SNADOC) — Union nationale des syndicats d'opticiens de France (UNSOF)
45, rue de Lancry
75010 Paris
Tel : 01-42-06-07-31
Fax : 01-42-00-00-60
http://www.udo.org/

Sport : commerce des articles de sport et équipements de loisirs

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions
31, rue Tronchet
75008 Paris
Tel : 01-42-65-93-44
Fax : 01-42-66-34-96

Chambre syndicale nationale des armuriers et des commerçants de détaillants en armes et munitions
28, rue Lamartine
75009 Paris
Tél. : 01 48 74 40 08
Fax : 01 48 74 40 39

Chambre syndicale des distributeurs de véhicules de loisirs
124, boulevard Haussmann
75008 Paris
Tel : 01-44-70-77-92
Fax : 01-44-70-77-93

Parc Innolin
10 bis, rue du Golf
33700 Merignac
Tél. : 05 57 29 17 17
Fax : 05 57 29 18 73

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (regroupant la Chambre syndicale nationale des marchands détaillants d'articles de sport et de loisirs et la Chambre syndicale nationale des marchands détaillants d'articles de pêche)
124, boulevard Haussmann
75008 Paris
Tel : 01-44-70-77-90
Fax : 01-44-70-77-91
e-mail : fps@filieresport.com

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs (FNCASL)
109, rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 Paris
Tél. : 01 44 70 77 90
Fax : 01 44 70 77 91

Commerces de détail à prédominance alimentaire

Fruits, légumes, épicerie, produits laitiers (magasins spécialisés)

Fédération nationale de l'épicerie (FNDE)
5, rue des Reculettes
75013 Paris
Tel : 01-55-43-31-75
Fax : 01-55-43-31-99
<http://www.afflec.fr/>

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers (FNDPL)
5, rue des Reculettes
75013 Paris
Tel : 01-55-43-31-55
Fax : 01-43-31-80-52
<http://www.afflec.fr/>

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs (UNFD)
5, rue des Reculettes
75013 Paris
Tel : 01-55-43-31-90
Fax : 01-43-31-82-41
<http://www.afflec.fr/>
e-mail : unfd@free.fr

Confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD)
15, rue de Rome
75008 Paris
Tel. : 01 44 90 88 44
Fax : 01 45 22 64 12

Syndicat national de l'épicerie, commerces de vins et boissons à emporter et fruitiers de luxe (SEVF)
5, rue des Reculettes
75013 PARIS
Tel. : 01 55 43 31 83
Fax : 01 55 43 31 99

Fédération nationale des cavistes indépendants (FNCI)
177, avenue Charles de Gaulle
92200 Neuilly-Sur-Seine
Tel. : 01 46 37 53 30
Fax : 01 46 37 39 76

Grande distribution (magasins non spécialisés à prédominance alimentaire)

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD)

12, rue Euler

75008 Paris

Tel : 01-44-43-99-00

Fax : 01-47-20-53-53

<http://www.fcd.asso.fr/>

e-mail : f.c.d@fcd.asso.fr

Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires

115, rue Louis-Armand

13852 Aix-en-Provence Cedex 3

Tel : 04-42-24-24-42

Fax : 04-42-39-76-82

<http://www.seagoing.com/fipa/>

Groupement national des hypermarchés

8, place d'Iéna

75783 Paris Cedex 16

Tel : 01-44-34-69-50

Fax : 01-47-55-17-14

<http://www.fed.asso.fr/>

e-mail : i.vergnaud@fed.asso.fr

Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés

8, place d'Iéna

75783 Paris Cedex 16

Tel : 01-44-34-69-50

Fax : 01-47-55-17-14

<http://www.fed.asso.fr/>

e-mail : i.vergnaud@fed.asso.fr

Syndicat national des supermarchés et hypermarchés

8, place d'Iéna

75783 Paris Cedex 16

Tel : 01-44-34-69-50

Fax : 01-47-55-17-14

<http://www.fed.asso.fr/>

e-mail : i.vergnaud@fed.asso.fr

Extrait du code du travail

Principes

Article L3132-1 : Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Article L3132-2 : Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier.

Article L3132-3 : Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Article L3132-3-1 : Le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Dérogation permanente de droit

Article L3132-12 : Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Un décret en Conseil d'Etat détermine les catégories d'établissements intéressées.

Article L3132-13 : Dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de treize heures. Les salariés âgés de moins de vingt et un ans logés chez leurs employeurs bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi.

Les autres salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

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.

Article R3132-6 : Dans les établissements mentionnés à l'article R. 3132-5 où sont exercées en même temps d'autres industries ou activités, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'applique exclusivement aux fabrications, travaux et activités déterminés dans le tableau figurant à cet article.

Article R3132-7 : Outre les catégories d'établissements énumérés à l'article R. 3132-5, sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements qui, fonctionnant de jour et de nuit à l'aide d'équipes en alternance ont suspendu, pendant douze heures consécutives au moins chaque dimanche, les travaux autres que les travaux urgents et les travaux de nettoyage et de maintenance mentionnés aux articles L. 3132-4 et L. 3132-8.

Article R3132-8 : Les établissements auxquels s'appliquent les dispositions de l'article L. 3132-13 sont ceux dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail.

Dérogations accordées par le préfet

Article L3132-20 : Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

- 1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;
- 2° Du dimanche midi au lundi midi ;
- 3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- 4° Par roulement à tout ou partie des salariés.

Article L3132-22 : Les dispositions de l'article L. 3132-20 ne sont pas applicables aux clercs, commis et employés des études et greffes dans les offices ministériels.

Article L3132-23 : L'autorisation accordée à un établissement par le préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement.

Ces autorisations d'extension sont toutes retirées lorsque, dans la localité, la majorité des établissements intéressés le demande.

Article L3132-24 : Les recours présentés contre les décisions prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-23 ont un effet suspensif.

Article L3132-25 : Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, les établissements de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

La liste des communes d'intérêt touristique ou thermales intéressées et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée au premier alinéa de l'article L. 3132-26, après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L3132-25-1 : Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants, le repos hebdomadaire peut être donné, après autorisation administrative, par roulement, pour tout ou partie du personnel, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

Article L3132-25-2 : La liste et le périmètre des unités urbaines mentionnées à l'article L. 3132-25-1 sont établis par le préfet de région sur la base des résultats du recensement de la population.

Sur demande du conseil municipal, au vu de circonstances particulières locales et :

- d'usages de consommation dominicale au sens de l'article L. 3132-25-1 ;

- ou de la proximité immédiate d'une zone frontalière où il existe un usage de consommation dominicale, compte tenu de la concurrence produite par cet usage ;

- le préfet délimite le périmètre d'usage de consommation exceptionnel au sein des unités urbaines, après consultation de l'organe délibérant de la communauté de communes, de la communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, lorsqu'elles existent, sur le territoire desquelles est situé ce périmètre.

Le préfet statue après avoir recueilli l'avis du conseil municipal de la ou des communes n'ayant pas formulé la demande visée au présent article et n'appartenant pas à une communauté de communes, une communauté d'agglomération ou une communauté urbaine dont la consultation est prévue à l'alinéa précédent, lorsque le périmètre sollicité appartient en tout ou partie à un ensemble commercial, au sens de l'article L. 752-3 du code de commerce, situé sur leur territoire.

Article L3132-25-3 : Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

Article L3132-25-4 : Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation 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 d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif prévu au premier alinéa de l'article L. 3132-25-3 fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

A 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.

Article L3132-25-5 : Les articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ne sont pas applicables aux commerces de détail alimentaire qui bénéficient des dispositions de l'article L. 3132-13.

Article L3132-25-6 : Les autorisations prévues à l'article L. 3132-25-1 sont accordées pour cinq ans. Elles sont accordées soit à titre individuel, soit à

titre collectif, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, pour des commerces ou services exerçant la même activité.

Article R3132-16 : Les autorisations d'extension mentionnées à l'article L. 3132-23 sont prises selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4.

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 sont donnés dans le délai d'un mois. Le préfet statue ensuite dans un délai de huit jours par un arrêté motivé qu'il notifie immédiatement aux demandeurs.

Article R3132-17 : Les autorisations d'extension prévues à l'article L. 3132-23 et les autorisations collectives données en application de l'article L. 3132-25-6 sont applicables aux établissements situés dans la même localité ou dans le même périmètre d'usage de consommation exceptionnel, exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle.

Les autorisations d'extension prévues à l'article L. 3132-23 sont accordées au vu d'un accord collectif applicable à l'établissement concerné par l'extension ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum.

Lorsque l'accord collectif prévu à l'article L. 3132-25-3 est applicable à plusieurs établissements exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle, le préfet peut, par une décision collective prise en application de l'article L. 3132-25-6, autoriser ces établissements relevant du champ d'application de cet accord et situés dans le même périmètre d'usage de consommation exceptionnel à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Article R3132-19 : Le préfet se prononce par un arrêté motivé sur la proposition mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 3132-25.

Article R3132-20 : Pour figurer sur la liste des communes d'intérêt touristique ou thermales et des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, les communes ou zones doivent accueillir pendant certaines périodes de l'année une population supplémentaire importante en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques, culturelles ou historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation.

Les critères notamment pris en compte pour le classement en commune d'intérêt touristique ou thermale sont :

- 1° Le rapport entre la population permanente et la population saisonnière ;
- 2° Le nombre d'hôtels ;
- 3° Le nombre de gîtes ;
- 4° Le nombre de campings ;
- 5° Le nombre de lits ;
- 6° Le nombre des places offertes dans les parcs de stationnement d'automobiles.

Dérogations accordées par le maire

Article L3132-26 : Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.

A Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.

Article L3132-27 : Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.

L'arrêté pris en application de l'article L. 3132-26 détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Article R3132-21 : L'arrêté du maire ou, à Paris, du Préfet de Paris relatif à la dérogation au repos dominical pour les commerces de détail prévu à l'article L. 3132-26, est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées.

Décisions de fermeture

Article L3132-29 : Lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, le préfet peut, par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique concernée pendant toute la durée de ce repos. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées.

Article L3132-30 : La fermeture prévue à l'article L. 3132-29 ne s'applique pas aux stands des exposants dans l'enceinte des expositions, foires ou salons figurant sur une liste déterminée, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du commerce.

Les exposants bénéficiant de ces dispositions peuvent accorder le repos hebdomadaire à leurs salariés par roulement.

Article R3132-22 : Lorsqu'un arrêté préfectoral de fermeture au public, pris en application de l'article L. 3132-29, concerne des établissements concourant d'une façon directe à l'approvisionnement de la population en denrées alimentaires, il peut être abrogé ou modifié par le ministre chargé du travail après consultation des organisations professionnelles intéressées.

Cette décision ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la mise en application de l'arrêté préfectoral.

Article R3132-23 : Seules les manifestations dont la durée n'excède pas trois semaines et qui sont organisées par des établissements publics, reconnus d'utilité publique ou ayant obtenu, pendant cinq années consécutives, le parrainage du ministre chargé du commerce peuvent figurer sur la liste mentionnée à l'article L. 3132-30.

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi
Rédaction : Dominique Leroi-Duval
Unité Territoriale de la Seine-Maritime
Pôle Appui Ressources Méthodes