

PREFET DE L’AIN

**FORMULAIRE DE DEMANDE DE DEROGATION**

**AU REPOS DOMINICAL**

A retourner à : DIRECCTE RHONE ALPES - Unité territoriale de l’AIN – SCTE

34 Avenue des Belges CS 70417

01 012 BOURG EN BRESSE CEDEX

**Service : Section Centrale Travail Emploi - Affaire suivie par M. Michel HAAR**

**rhona-ut01.renseignements@direccte.gouv.fr**

Le demandeur qui sollicite, en application des articles L.3132.20 et suivants du code du travail une dérogation aux dispositions de l’article L.3132.3 du code du travail, relatif au repos dominical, est tenu d’adresser un dossier complet comprenant le questionnaire dûment rempli et signé ainsi qu’une copie de l’accord collectif ou, à défaut, une décision unilatérale de l’employeur prise par référendum.

Afin de permettre l’instruction d’une demande de dérogation au titre de l’article L 3232-20, le demandeur est invité à renseigner le présent formulaire et à le retourner 6 semaines avant le premier dimanche faisant l’objet de la demande. Celui-ci permettra de procéder aux consultations prescrites par l’article L 3132-21 **(1)**

**DENOMINATION DE LA SOCIETE** :

**ENSEIGNE DE L’ETABLISSEMENT :**

**ADRESSE COMPLETE DE L’ETABLISSEMENT :**

**DIMANCHE (S) CONCERNE (S) par la demande de dérogation :**

**LIEU D’INTERVENTION des salariés concernés** :

**(1)** Ces informations seront transmises pour avis au conseil municipal, à la chambre de commerce et d’industrie, à la chambre des métiers et des syndicats d’employeurs et de salariés intéressés de la commune. Ces avis sont donnés dans le délai d’un mois (Article R. 3132-16).

|  |  |
| --- | --- |
| **NATURE DE L’ACTIVITE** |  |
| N° du Code N.A.F.  Définition précise de l’activité exercée par l’établissement |  |
| Définition précise de (s) l’activité(s) pour laquelle la dérogation est sollicitée |  |
| Existe-t-il une convention collective relative à l’activité exercée dans votre établissement ?  Si oui, en préciser son intitulé et en joindre un exemplaire à votre demande. |  |

Par ailleurs, conformément à l’article L.3132.25.3 du code du travail, la demande de dérogation soit comporter un accord collectif ou, à défaut, une décision unilatérale de l’employeur prise après référendum **(à joindre impérativement à toute demande).**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EMPLOI** | **Effectif total** | **Dont hommes** | **Dont femmes** | **Dont moins de 18 ans** | **Dont travailleurs étrangers** |
| 1°) Combien l’établissement occupe-t-il habituellement d’employés ? |  |  |  |  |  |
| 2°) Quel est le nombre de salariés employés en semaine appelés à travailler le ou les dimanches demandés? |  |  |  |  |  |
| 3°) Est-il envisagé de recruter du personnel :  - à plein temps  - à temps partiel (2) |  |  |  |  |  |

Pour les autorisations prévues aux articles L.3132.20, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d’une telle autorisation (article L.3132.25.4 du Code du Travail).

**(2)** ***Préciser la forme du contrat*** : - contrat à durée déterminée - contrat à durée indéterminée

|  |  |
| --- | --- |
| **HORAIRES** |  |
| Répartition actuelle de la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire) |  |
| Horaire qui serait pratiqué le dimanche |  |
|  |  |
| Activité du personnel qui travaillerait le dimanche concerné |  |
|  |  |
| Modalités d’octroi du repos hebdomadaire obligatoire : **(3)** |  |

Indiquer comment serait donné le repos hebdomadaire obligatoire : formule 1, 2, 3 ou 4 (3)

(3) Article R 3172-1 du code du travail : Dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l’employeur affiche les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie des salariés :

Doit être donné :

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 sous réserve du repos compensateur ;

4° soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi.

L’affiche est facilement accessible et lisible et un exemplaire est adressé, avant affichage à l’inspecteur du travail.

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTREPARTIES : (4)**  **(voir accord ou décision unilatérale)** |  |
| Contreparties et garantes dont bénéficieront les salariés appelés à travailler le dimanche négociées avec les organisations syndicales de votre branche professionnelle ou décidées unilatéralement, fixées par **(document à joindre) :**  - un accord collectif  ou a défaut  - une décision unilatérale de l’employeur prise après référendum  *(Préciser accord collectif, accord d’entreprise, accord de branche, décision unilatérale de l’employeur en vigueur)*  Suivant les dispositions ci-dessus, de quelles contreparties et garanties (négociées avec les organisations syndicales de **votre branche professionnelle**) bénéficieraient les salariés qui travailleraient le dimanche :  **(à indiquer précisément :)** :  - majoration de rémunération de 100 %  - majoration du repos compensateur  - volontariat du personnel **(désignation et signature des agents) (5**)  - autres  - engagements pris en faveur de l’emploi ou de publics en difficulté ou de personnes handicapées |  |
| Avis du comité d’entreprise (ou d’établissement) ou des représentants du personnel (sauf carence)  ou  Document attestant de la tenue et du résultat du référendum organisé auprès des salariés susceptibles de devoir travailler le dimanche  **(à joindre impérativement)** |  |

**(4)** Article L 3132-25-3 du code du travail :

**(5**) Article L 3232-25-4 du code du travail

|  |  |
| --- | --- |
| **MOTIVATIONS** |  |
| Motifs invoqués à l’appui de la demande de dérogation *(donner des éléments précis permettant d’établir l’existence de l’une ou l’autre des conditions citées ci-après)*  A remplir obligatoirement  **Si repos simultané de tous les salariés le dimanche :**  Existence d’un préjudice au public ?  ou  A remplir obligatoirement  Le fonctionnement normal de l’établissement est-il compromis ?  A remplir obligatoirement |  |

**IMPORTANT :** pour que la demande de dérogation soit recevable, les motifs invoqués doivent être précisément explicités, leur réalité établie et se rapporter soit à l’existence d’un « préjudice causé au public », soit « un fonctionnement normal de l’établissement compromis ». Importance présumée des activités du dimanche Pourcentage estimé du chiffre d’affaires du dimanche par rapport aux autres jours de la semaine.

|  |
| --- |
| **OBSERVATIONS** |

« Certifié sincère et véritable »

Date :

Signature

Nom et prénom et qualité *(en toutes lettres)* :

N° de téléphone et de télécopie :

Adresse de messagerie :

Ce document est à envoyer à :

DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l’emploi) Auvergne Rhône-Alpes

Unité départementale

Service SCTE

CS 70417

34 Avenue des Belges

01012 BOURG EN BRESE CEDEX

**ANNEXE – Code du travail**

**Article L. 3132-20**

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 L. 3132-21**

(Modifié par [la loi n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 241](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=476F15C30304D9B483AB78AE04ECE540.tpdila21v_2?cidTexte=JORFTEXT000030978561&idArticle=LEGIARTI000030982156&dateTexte=20160324&categorieLien=id#LEGIARTI000030982156) )

Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 sont accordées pour une durée qui ne peut excéder trois ans, après avis du conseil municipal et, le cas échéant, de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre de métiers et de l'artisanat, ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées de la commune.

En cas d'urgence dûment justifiée et lorsque le nombre de dimanches pour lesquels l'autorisation prévue au même article L. 3132-20 n'excède pas trois, les avis préalables mentionnés au premier alinéa du présent article ne sont pas requis.

**Article L3132-25-3**

**(**Modifié par la loi [n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 246 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=3E1526C85524A1CFF07783C6F6E298B5.tpdila22v_1?cidTexte=JORFTEXT000030978561&idArticle=LEGIARTI000030982174&dateTexte=20160324&categorieLien=id#LEGIARTI000030982174)°

I. - Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 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.

II. - Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial, soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L. 5125-4.

Les accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux prévoient une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche.

L'accord mentionné au premier alinéa du présent II fixe les contreparties, en particulier salariales, 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. Il prévoit également les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical. Le présent alinéa s'applique également aux établissements autres que ceux mentionnés à l'article L. 3132-12 pour leurs salariés qui travaillent dans la surface de vente d'un établissement situé dans l'une des zones mentionnées aux articles L. 3132-24, L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ou dans l'une des gares mentionnées à l'article L. 3132-25-6.

L'accord fixe les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

Dans les établissements de moins de onze salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la faculté mentionnée au premier alinéa du présent II est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures prévues au titre des deuxième à quatrième alinéas et approbation de la majorité d'entre eux.

En cas de franchissement du seuil de onze salariés mentionné au cinquième alinéa, le premier alinéa est applicable à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone atteint ce seuil.

III. - Dans les cas prévus aux I et II du présent article, l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur prise en application de l'article L. 3132-20 fixent les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical.

**Article L. 3132-25-4**

(Modifié par [loi n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 247](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=3E1526C85524A1CFF07783C6F6E298B5.tpdila22v_1?cidTexte=JORFTEXT000030978561&idArticle=LEGIARTI000030982176&dateTexte=20160324&categorieLien=id#LEGIARTI000030982176))

Pour l'application des articles L. 3132-20, L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur mentionnés au II de l'article L. 3132-25-3 déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.

Pour l'application de l'article L. 3132-20, à défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

L'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

**Article R. 3132-16**

(Modifié par décret [n°2015-1173 du 23 septembre 2015 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=43DFE7A41D7143D48A0FEE9112DE9B6B.tpdila11v_1?cidTexte=JORFTEXT000031204422&idArticle=LEGIARTI000031209089&dateTexte=20160324&categorieLien=id#LEGIARTI000031209089))

Les autorisations d'extension mentionnées à [l'article L. 3132-23](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902602&dateTexte=&categorieLien=cid) sont prises selon les modalités prévues au premier alinéa de [l'article L. 3132-21](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018486658&dateTexte=&categorieLien=cid).

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article L. 3132-21 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 R. 3172-1**

Dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l’employeur affiche les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie des salariés :

1° Soit un autre jour que le dimanche ;

2° Soit du dimanche midi au lundi midi ;

3° le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur ;

4° soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi.

L’affiche est facilement accessible et lisible et un exemplaire est adressé, avant affichage à l’inspecteur du travail.