

ARGUMENTAIRE

LE TRAVAIL DU DIMANCHE

INDISPENSABLE POUR CERTAINS, DÉCRIÉ PAR D'AUTRES, LE TRAVAIL DU DIMANCHE FAIT RÉGULIÈREMENT DÉBAT. LE RAPPORT BAILLY PROPOSE DES ASSOUPLISSEMENTS DE LA LOI À LA FIN DE L'ANNÉE. LA CFDT FAIT LE POINT ET TIENT SES POSITIONS.



Selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 29% des salariés ont travaillé le dimanche dont 13% de manière régulière, en 2011. Une proportion en augmentation constante depuis 1990: le travail dominical touchait alors 20% des salariés. Parmi les secteurs les plus concernés figurent la santé et le médico-social (60%),

la protection et la sécurité des personnes (82%) ainsi que les personnels navigants (100%). Dans les textes, la loi impose un jour de repos hebdomadaire d'une durée minimum de 24 heures et 11 heures de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire est donné, en principe, le dimanche mais tout principe a en droit ses exceptions. C'est particulièrement le cas

pour le droit au repos dominical pour lequel le code du travail prévoit six dérogations. Pour la CFDT, il faut faire évoluer la réglementation pour mieux l'encadrer, il ne faut ni banaliser ni généraliser le travail dominical.



LES DÉROGATIONS PERMANENTES

8 SECTEURS D'ACTIVITÉ CONCERNÉS:

- les travaux urgents,
- les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail,

- les travaux dans les ports et débarcadères,
- les stations et activités saisonnières (dans certaines industries),
- les travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance,
- les travaux concernant la défense nationale,
- les établissements industriels fonctionnant en continu,
- les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux.

CONDITION(S)

Sont concernés tous les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture se montre nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public fixé par décret. Ce décret ne liste pas moins de 209 secteurs d'activité bénéficiant d'une dérogation au repos dominical, **notamment les hôtels, cafés, restaurants, fleuristes, et commerces de l'ameublement** (Code du travail, article R.3132-5). Les commerces de détail alimentaire, quand à eux, ont la possibilité d'ouvrir de droit le dimanche **jusqu'à 13 heures, mais uniquement** ceux dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail (par exemple les commerces de proximité, supermarchés...).

CONTREPARTIES POUR LES SALARIÉS

Il n'y a pas dans ce cas de contrepartie légale prévue, et pas d'obligation légale non plus d'en négocier. Des accords de branche ou d'entreprise peuvent cependant en prévoir.



LES DÉROGATIONS CONVENTIONNELLES

SECTEURS D'ACTIVITÉ CONCERNÉS

Les entreprises industrielles qui ont mis en place:

- le travail en continu: le repos hebdomadaire est alors donné par roulement,
- le travail en équipe de suppléance: le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est alors attribué un autre jour que le dimanche.

DÉFINITION « ÉQUIPE DE SUPPLÉANCE »

Les équipes de suppléance (parfois dénommées « équipes de fin de semaine ») ont pour fonction de remplacer l'équipe de semaine pendant les jours de repos hebdomadaires, jours fériés et congés annuels.

CONDITION(S)

Il faut qu'un accord collectif ait été conclu ou, à défaut, l'autorisation de l'Inspection du travail est nécessaire, après consultation des Délégués syndicaux (DS) et avis du Comité d'entreprise (CE) ou des Délégués du personnel (DP).

CONTREPARTIES POUR LES SALARIÉS

Aucune contrepartie légale n'est prévue dans le cas du travail en continu. Des accords de branche ou d'entreprise peuvent cependant en prévoir. Par contre, l'équipe de suppléance bénéficie d'une majoration de 50 % des heures effectuées le dimanche.



LES DÉROGATIONS ACCORDÉES PAR LE MAIRE

SECTEURS D'ACTIVITÉ CONCERNÉS

Les dérogations qui peuvent être accordées par le maire ne concernent que le commerce de détail.

CONDITION(S)

Chaque commerce ne peut bénéficier que de cinq dimanches maximum par an, par dérogation accordée par le maire (ou le préfet pour Paris). L'arrêté est pris après avis des organisations des employeurs et des salariés (Code du travail, article R.3132-21).

CONTREPARTIES POUR LES SALARIÉS

Rémunération double ET repos compensateur. L'arrêté doit déterminer les conditions du repos, collectivement ou par roulement, dans la quinzaine précédant ou suivant le dimanche travaillé.

CHIFFRE CLÉ

34 %

c'est le taux de salariés du commerce non alimentaire touchés par le travail du dimanche, dont 8,8 % de manière régulière.



LES DÉROGATIONS TEMPORAIRES, QUAND LA FERMETURE EST PRÉJUDICIALE AU PUBLIC

SECTEURS D'ACTIVITÉ CONCERNÉS

L'autorisation est donnée de façon temporaire et individuellement pour chaque entreprise, par le préfet, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre de métiers et de l'artisanat, des organisations syndicales et les organisations patronales. Une procédure d'extension existe pour les établissements de la même localité ayant la même activité qu'un établissement ayant obtenu une dérogation.

CONDITION(S)

Il faut que la fermeture un dimanche soit:

- ou « **préjudiciable au public** ». Il s'agit alors de l'impossibilité de bénéficier de services qui correspondent à des activités familiales ou de loisirs qui ne peuvent être différées à un autre jour de la semaine.
- ou « **compromette le fonctionnement normal de l'établissement** ». L'atteinte doit alors nécessairement être liée à la spécificité de l'activité exercée et son importance doit être telle qu'elle met en cause la survie même de l'entreprise.

Il faut aussi que des contreparties aient été fixées soit par un accord collectif, ou par une décision unilatérale prise après référendum des salariés concernés et avis du CE ou des DP.

CONTREPARTIES POUR LES SALARIÉS

Les contreparties sont obligatoires : paiements double ET repos compensateur, a minima, en l'absence d'accord.

Un recours est possible devant le tribunal administratif contre les décisions d'autorisation d'ouverture du préfet. Il était prévu qu'il la suspende dans l'attente du jugement, mais cette disposition a été déclarée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel en 2014.



LES ZONES TOURISTIQUES

ZONES CONCERNÉES

Les communes d'intérêt touristique et les zones d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. Pour figurer sur la liste des villes concernées, un décret précise que « ces 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'installation de loisirs ou thermales à forte fréquentation ».

SECTEURS CONCERNÉS

Les établissements de vente au détail (par exemple : les grands magasins, les commerces de luxe sur les Champs-Élysées).

CONDITION(S)

La liste des communes concernées est établie par le préfet, 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.



LES PÉRIMÈTRES D'USAGE DE CONSOMMATION EXCEPTIONNELS (PUCE)

ZONES CONCERNÉES

Il s'agit de tout périmètre d'usage de consommation exceptionnel situé dans les unités urbaines de plus de un million d'habitants, et caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et éloignée de ce périmètre.

4 unités urbaines de plus de 1 million d'habitants : Paris, Marseille/Aix-en-Provence, Lyon et Lille (par exemple : Plan de campagne à Marseille).

CONTREPARTIES POUR LES SALARIÉS

Elles sont obligatoires (paiement double ET repos compensateur minimum en l'absence d'accord).



NI GÉNÉRALISATION, NI BANALISATION POUR LA CFDT

ARTICLE 2.3.2.1.2.3 DE LA RÉSOLUTION DE MARSEILLE

« *Le recours aux horaires atypiques doit être mieux encadré. Le travail le dimanche et le travail de nuit ne doivent être ni généralisés, ni banalisés. Ils doivent rester exceptionnels, répondre à une demande sociétale reconnue et justifiée, préserver la concordance des temps sociaux, qui est une des conditions du vivre-ensemble.*

La loi, après concertation nationale ou territoriale, doit en délimiter clairement le champ au regard de son utilité sociale. Le Dialogue social dans les branches, les entreprises et les administrations qui ont recours à ces formes de travail décalé doit encadrer cette flexibilité, garantir le volontariat et offrir des contreparties significatives et durables pour les salariés des secteurs public et privé. »

Le projet de loi qui devrait être discuté d'ici à la fin de l'année, s'appuiera vraisemblablement largement sur les conclusions du rapport Bailly. Pour la CFDT, les perspectives annoncées par le ministre de l'Économie semble aller plus loin que les préconisations

de ce rapport :

- en donnant aux entreprises la possibilité d'ouvrir **5 dimanches par an sur simple déclaration**,
- en donnant aux maires la capacité d'accorder **7 ouvertures dominicales supplémentaires**,
- en pénalisant les salariés des petites entreprises en leur retirant tout droit à compensation,
- en introduisant et renforçant des inégalités territoriales, en laissant à l'État le soin de déterminer les zones à « fort potentiel économique »,
- en banalisant le travail en soirée.

CE QUE VEUT LA CFDT

Concernant les secteurs du commerce et du tourisme, nous considérons que, pour qu'il soit acceptable, le travail du dimanche doit répondre à **trois règles intangibles :**

- **Être encadré :** par une loi qui remette toutes les règles à plat, et par un accord paritaire (d'entreprise, de groupe, de branche ou territorial) permettant de fixer les contreparties, les questions d'organisation du travail, de transport/garde d'enfant, etc. **La loi doit garantir un socle minimal, quelle que soit la taille de l'entreprise**, pour l'ensemble des salariés confrontés à cette situation, y compris les salariés des entreprises sous-traitantes (nettoyage, sécurité...).

Il n'est pas question de faire une distinction entre les salariés en fonction de la taille de l'entreprise.

● **Être compensé:** tous les salariés amenés à travailler occasionnellement ou habituellement le dimanche doivent bénéficier de contreparties en termes de rémunération, de repos compensateur et d'organisation du travail. L'ouverture des magasins qui auront obtenu une dérogation, devra être conditionnée à la conclusion d'un accord paritaire, majoritaire signé par des organisations représentatives au niveau des branches ou du territoire clarifiant les conditions de dérogation au repos dominical.

L'autorisation d'ouvrir les magasins le dimanche doit être conditionnée à la conclusion d'un accord.

● **Reposer sur le volontariat des salariés concernés:** les accords et la loi doivent réaffirmer la spécificité du travail le dimanche et le principe du volontariat (et sa réversibilité) comme clé de voute.

La Cfdt, opposée à toute généralisation ou banalisation du travail du dimanche, réaffirme sa volonté d'une harmonisation des compensations salariales là où il est pratiqué. Sa plus-value sociétale et économique doit être démontrée, quelle que soit la zone géographique ou la taille de l'entreprise. Il revient aux pouvoirs publics, après concertation des partenaires sociaux de définir les secteurs d'activité et les zones géographiques qui pourraient déroger à la règle du repos dominical. Cette décision doit se prendre au niveau le plus opportun (département, région, etc.), afin d'éviter les effets d'aubaines et/ou de concurrence déloyale.



LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR Cfdt.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOTRE ENQUÊTE

● **LE TRAVAIL LE DIMANCHE**

1800 SALARIÉS DONNENT LEUR AVIS

Disponible sur Cfdt.FR, rubrique **Presse > Dossier de Presse.**

