

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Travail dominical : ce qu'il faut savoir



Se reposer le dimanche : cette tradition est inscrite dans le code du travail. Mais les dérogations à ce principe sont désormais nombreuses. Zoom sur les possibilités offertes aux entreprises d'opter pour le travail dominical et de faire travailler leur personnel le dernier jour de la semaine.

Ces dernières années, la question du travail dominical a soulevé de nombreuses controverses. Si, au fil du temps, la liste des exceptions n'a cessé de s'allonger, [dans certaines activités](#), les salariés ont depuis bien longtemps l'habitude de travailler pendant que les autres profitent de leur temps libre.

« Hôpitaux, hôtels et restaurants, transports, musées, industrie... Dans de nombreux secteurs, il existe une dérogation permanente et de plein droit », rappelle Anne Brugeaud, responsable du service social du cabinet d'expertise comptable Audial, membre du groupement France Défi. Dans ce cas, nul besoin d'un accord d'entreprise, d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'une autorisation administrative.

De même, sauf disposition prévue par la convention collective, aucune compensation salariale ne s'impose. Des règles presque identiques s'appliquent au commerce alimentaire de détail. « Mais uniquement pour le dimanche matin, le repos hebdomadaire devant débiter à 13 heures. De plus, dans ce cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière », précise Anne Brugeaud. A noter : lorsque ces établissements ont une surface de vente supérieure à 400 m², le personnel privé du repos dominical bénéficie d'une rémunération majorée d'au moins 30 %.

Travail dominical : des exceptions liées à la zone géographique

En raison de leur implantation, dans une zone touristique ou commerciale, ou encore dans une gare très fréquentée, les entreprises de vente de détail de biens ou de services peuvent également ouvrir le dimanche.

Des exceptions dont les modalités doivent être prévues, dans les entreprises de plus de 11 salariés, par un accord collectif (de branche, de groupe ou d'établissement) ou, en l'absence de délégué syndical, d'un accord conclu avec les représentants du personnel.

Pour les plus petites, à défaut d'accord collectif, l'employeur doit faire approuver sa décision par une majorité de salariés. « L'accord doit notamment préciser les contreparties, salariales mais aussi celles liées aux charges induites par la garde des enfants pour les salariés concernés ainsi que les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle », détaille Anne Brugeaud.

A ne pas oublier, les modalités de prise en compte d'un changement d'avis des employés volontaires.

Des autorisations accordées par le maire ou le préfet

A ces exceptions viennent s'ajouter celles que peuvent autoriser les préfets et les maires. « Les premiers peuvent ainsi accorder des dérogations valables au maximum trois ans, lorsque la fermeture d'un établissement ou d'une catégorie d'établissements ce jour-là pourrait compromettre son fonctionnement », explique Anne Brugeaud.

Une telle autorisation, qui implique le volontariat des salariés, est subordonnée à un accord collectif (ou à une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum) fixant les contreparties en matière de rémunération et de repos compensateur, ainsi que des garanties de prise en compte de l'évolution de la situation personnelle des salariés concernés. De leur côté, les maires peuvent aussi autoriser le travail au maximum 12 dimanches par an, dans les commerces de détail.

En compensation, ceux-ci doivent percevoir une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due et bénéficier d'un repos compensateur équivalent en temps. C'est un arrêté qui 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.

Par Jean-Marc Engelhard, Accroche-press' pour France Défi
lundi 5 février 2018 10h22

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr