

Le rôle de la convention collective dans le travail du dimanche

Par [Rédaction Juritravail](#), Juriste rédacteur web - Modifié le 28-09-2016

*En France, le **dimanche** est synonyme de **repos**, mais pas pour tout le monde ! En effet, même si la loi Macron d'août 2015 a assoupli quelque peu les règles applicables au travail dominical, sachez que votre **Convention collective** trouve à s'appliquer en matière de travail du dimanche notamment en ce qui concerne ses **dérogations**.*

Sommaire

- [Quels sont les points à connaître par le salarié en matière de travail dominical ?](#)
- [Vous êtes employeur : quel rôle joue la négociation collective dans la mise en place du travail du dimanche ?](#)

Quels sont les points à connaître par le salarié en matière de travail dominical ?

Selon le Code du travail, tout salarié doit pouvoir bénéficier d'un **repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives**. En principe, et dans l'intérêt des salariés, le jour de **repos hebdomadaire** est donné le **dimanche** (1).

Néanmoins, le Code du travail prévoit certaines **dérogations** à ce principe. C'est notamment le cas pour 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**, et qui peuvent de droit déroger à la règle du repos hebdomadaire par roulement (2). Ainsi, ces établissements n'auront **pas besoin de demander une autorisation administrative** pour pouvoir travailler le dimanche. Ces établissements sont notamment :

- les hôtels ;
- les restaurants ;
- les débits de boisson ;
- les débits de tabac ;
- les commerces de détail du bricolage ;
- les hôpitaux ;
- les musées ;
- les parcs d'attraction.

Dans cette situation, en tant que salarié, vous êtes dans l'**obligation de travailler** le dimanche si votre employeur vous le demande.

En outre, le **repos hebdomadaire** peut être donné le dimanche **à partir de 13 heures** dans certains **commerces de détail alimentaire** (3). Dans ce cas, les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière. Ces commerces de détail alimentaire sont notamment :

- les boucheries ;
- les fromageries ;
- les commerces d'alimentation générale.

Vous voulez tout connaître sur le travail du dimanche ? Consultez notre dossier

[Connaître la réglementation sur le travail le dimanche](#)

Enfin, des **dérogations** peuvent valablement être **accordées par le Maire**. Ainsi, l'article [L3132-26](#) du Code du travail dispose que 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. Depuis 2016, ces fameux dimanches du maire peuvent être accordés au maximum **12 fois par an**. Dans cette situation, vous avez la possibilité d'accepter ou de refuser de travailler le dimanche. En outre, les salariés concernés perçoivent une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps (6).

S'agissant des **majorations de salaires**, celles-ci **dépendent** le plus souvent des modalités de calcul prévues dans la **Convention collective** applicable au sein de l'entreprise concernée.

***Par exemple**, la [Convention Collective Nationale \(CCN\) de commerce de gros du 23 juin 1970](#) prévoit que les salariés travaillant habituellement le dimanche bénéficient d'une majoration de salaire égale à **20% de son taux horaire**. Pour les autres salariés du secteur, le travail exceptionnel du dimanche (dans la limite toutefois de 3 par an) leur donne droit à une **majoration de salaire de 100%**, et à une journée compensatoire de repos, de durée équivalente. Le texte conventionnel prévoit que la journée doit être donnée collectivement, ou par roulement, et si possible dans la quinzaine qui suit la journée travaillée le dimanche.*

En tant que salarié, **pensez donc à vous référer aux dispositions de votre Convention collective !**

Vous êtes employeur : quel rôle joue la négociation collective dans la mise en place du travail du dimanche ?

Tout d'abord, les autorisations prévues pour la mise en place des dérogations au repos dominical dans les établissements situés dans certaines zones sont accordées au vu d'un **accord collectif**, soit :

- un accord de branche ;
- un accord de groupe ;
- un accord d'entreprise ;
- un accord d'établissement
- un accord conclu à un niveau territorial.

Sachez que ces zones ont été délimitées et correspondent :

- aux **Zones Touristiques (ZT)** ;
- aux **Zones Touristiques Internationales (ZTI)** ;
- aux **Zones Commerciales (ZC)** ;
- aux **gares connaissant une affluence exceptionnelle**.

[Travail du dimanche : qu'est-ce qu'une zone touristique, une zone commerciale ?](#)

Références :

- (1) Article [L3132-3](#) du Code du travail
- (2) Article [L3132-12](#) du Code du travail
- (3) Article [L3132-13](#) du Code du travail
- (4) Article [L3132-20](#) du Code du travail
- (5) Article [L3132-25-1](#) du Code du travail
- (6) Article [L3132-27](#) du Code du travail
- (7) Article [L3132-25-3](#) du Code du travail
- (8) Article [L3132-14](#) du Code du travail
- (9) Article [L3132-16](#) du Code du travail

Travail du dimanche : qu'est-ce qu'une zone touristique, une zone commerciale ?

Peuvent notamment donner le **repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie de leur personnel**, les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans des **zones commerciales (ZC)** ou des **zones touristiques (ZT)**. Mais savez-vous ce que sont des zones commerciales et des zones touristiques ? Quelle est la liste des secteurs concernés en 2016 ?

Sommaire

- [Les exceptions au repos dominical](#)
- [Qu'est-ce qu'une zone commerciale ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une zone touristique ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une zone touristique internationale ?](#)

Les exceptions au repos dominical

Rappelons tout d'abord que 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 ;
- du dimanche midi au lundi midi ;
- le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- **par roulement** à tout ou partie des salariés.

[Travail du dimanche : les dérogations apportées par la loi Macron](#)

Loi Macron : êtes-vous concerné par le travail du dimanche ?

*Le travail du dimanche a été redéfini. En effet, la [loi n°015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques](#) redéfinit les contours du travail du dimanche et plus spécifiquement les exceptions au repos dominical. Nous vous présentons dans cette actualité les **nouveautés** concernant le travail dominical.*

Sommaire

- [Des dérogations au travail dominical accordées par le préfet](#)
- [Des dérogations sur un fondement géographique : de nouvelles zones sont définies](#)
- [Travail du dimanche dans ces zones, des conditions préalables sont nécessaires : accord collectif et contreparties](#)
- [Les dimanches du maire : leur nombre et leur rémunération modifiés](#)
- [Les spécificités liées aux commerces de plus de 400 m² : majoration de rémunération et impact des jours fériés](#)

Par principe et dans l'intérêt des salariés, le **repos hebdomadaire** est donné le **dimanche** (1).

Le **travail dominical** est toutefois une **exception possible**.

La loi Macron a été publiée au Journal Officiel le 7 août 2015 au Journal Officiel. Voici ce qu'elle change.

Des dérogations au travail dominical accordées par le préfet

Rappelons que 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 (2) :

- **un autre jour que le dimanche** à tous les salariés de l'établissement ;
- du dimanche midi au lundi midi ;
- le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- **par roulement** à tout ou partie des salariés.

La loi ajoute que ces autorisations sont accordées pour une **durée qui ne peut excéder 3 ans** (3).

Mais quelles sont les zones qui peuvent bénéficier de ces autorisations ?

Des dérogations sur un fondement géographique : de nouvelles zones sont définies

Peuvent donner le **repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel**, les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans :

- des **zones commerciales** (ZC) caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière (4). Précisons qu'elles remplacent les PUCE (périmètres d'usage de consommation exceptionnelle) ;
- des **zones touristiques** (ZT) caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes (5). Elles remplacent les zones déclarées d'intérêt touristique ;
- des **zones touristiques internationales** (ZTI) (6).
- des **gares** : les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans l'emprise d'une gare qui n'est pas incluse dans l'une des zones ci-dessus définies (ZC, ZT, ZTI) caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers dans cette gare (7).

[Zones touristiques et commerciales : un décret les définit !](#)

Travail du dimanche dans ces zones, des conditions préalables sont nécessaires : accord collectif et contreparties

Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, les établissements situés dans ces 4 nouvelles zones, doivent être **couverts par un accord collectif** (accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise d'établissement, conclu à un niveau territorial...) (8).

Ces accords collectifs doivent nécessairement :

- **prévoir une compensation** déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche ;
- **fixer 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.
- prévoir les **mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle** des salariés privés du repos dominical.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, l'employeur doit consulter les salariés concernés sur les mesures prévues qui doivent alors être approuvées par la majorité d'entre eux.

Seuls les **salariés volontaires** ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche (9).

L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.

Les dimanches du maire : leur nombre et leur rémunération modifiés

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 prise après avis du conseil municipal**.

Le nombre de ces dimanches ne peut excéder **12 par an**, contre 5 avant (10).

La **liste des dimanches** est **arrêtée avant le 31 décembre**, pour l'année suivante.

Les salariés travaillant un dimanche autorisé par le maire et donc privé de repos dominical, doivent percevoir une **rémunération au moins égale au double** de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un **repos compensateur équivalent en temps** (11).

Les spécificités liées aux commerces de plus de 400 m² : majoration de rémunération et impact des jours fériés

Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400m², les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une **rémunération majorée d'au moins 30%** par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente (12).

Pour ces commerces, lorsque les **jours fériés**, à l'exception du 1er mai, sont **travaillés**, ils sont **déduits** par l'établissement **des dimanches désignés par le maire**, dans la **limite de 3** (13). Cela porte donc à 9 le nombre de dimanches avec ouverture dominicale.

Références :

- (1) Article [L3132-3](#) du Code du travail
- (2) Article [L3132-20](#) du Code du travail
- (3) Article [L3132-21](#) du Code du travail
- (4) Article [L3132-25-1](#) du Code du travail
- (5) Article [L3132-25](#) du Code du travail
- (6) Article [L3132-24](#) du Code du travail
- (7) Article [L3132-25-6](#) du Code du travail
- (8) Article [L3132-25-3](#) du Code du travail
- (9) Article [L3132-25-4](#) du Code du travail
- (10) Article [L3132-26](#) du Code du travail
- (11) Article [L3132-27](#) du Code du travail
- (12) Article [L3132-13](#) du Code du travail
- (13) Article [L3132-26](#) du Code du travail

Travail du dimanche : les 18 Zones touristiques internationales (ZTI) définies

*En principe, le **repos hebdomadaire** est accordé le **dimanche**. Des **dérogations** existent, notamment dans les établissements de vente au détail de biens ou de services dans les **zones touristiques internationales**. Elles ont été créées par la Loi dite Macron du 6 Août 2015. A ce jour, on compte 18 ZTI en France.*

Travail du dimanche et autorisation des zones touristiques internationales

Les **établissements de vente au détail** qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les **zones touristiques internationales** peuvent **déroger au repos dominical**.

Qu'est-ce qu'une zone touristique internationale ?

Ces zones sont délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce, après avis du maire et, le cas échéant, du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées, compte tenu du rayonnement international de ces zones, de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats (1).

Les 18 zones touristiques internationales

Au cours du mois de septembre 2015, 12 zones touristiques internationales situées à Paris ont été définies :

- zone des Champs-Élysées Montaigne (2) ;
- zone Haussmann (3) ;
- zone Le Marais (4) ;
- zone Les Halles (5) ;
- zone Maillot-Ternes (6) ;
- zone Montmartre (7) ;
- zone Olympiades (8) ;
- zone Rennes - Saint-Sulpice (9) ;
- zone Saint-Emilion Bibliothèque (10) ;
- zone Saint-Honoré - Vendôme (11) ;
- zone Saint-Germain (12) ;
- zone Beaugrenelle (13).

En février 2016, le Gouvernement a **étendu leur nombre à 18 sur le territoire français** :

- zone Cannes (14) ;
- zone Cagnes-Sur-Mer (15) ;
- zone Nice (16) ;
- zone Saint-Laurent-Du-Var (17) ;
- zone Serris (18) ;
- zone Deauville (19).

Pour pouvoir bénéficier d'une telle autorisation, des **conditions préalables** doivent être remplies.

[Contacter un avocat de votre région](#)

Présence d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale prise après référendum

En effet, les autorisations seront accordées en **présence d'un accord collectif** (de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement, conclu à un niveau territorial), **ou à défaut**, d'une **décision unilatérale de l'employeur prise après référendum** (20).

L'accord doit fixer :

- les **contreparties**, en particulier **salariales**, accordées aux salariés privés du repos dominical ;
- les **engagements pris en termes d'emploi** ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées ;
- les **mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie**

- **personnelle** des salariés privés du repos dominical ;
- les **contreparties** mises en oeuvre par l'employeur pour **compenser les charges induites par la garde des enfants** pour les salariés privés du repos dominical.

Les **délégués syndicaux** ont alors un rôle à jouer, puisqu'il leur revient de **négoier** l'accord collectif et les contreparties accordées aux salariés.

Délégués syndicaux : à vous de négocier !

La négociation collective

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées en présence 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 doit **fixer**:

- les **contreparties accordées aux salariés** privés du repos dominical ;
- les **engagements pris en termes d'emploi** ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

Dans ce cas, ce sont les membres du **comité d'entreprise ou les délégués du personnel** qui sont **consultés**.

Tout sur les règles de consultation du CE

Maîtriser les règles de consultation du CE

Que ce soit les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, ils devront s'assurer que l'employeur respecte ces obligations.

L'acceptation du salarié : quelles contreparties ?

Seuls les **salariés volontaires** ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche (21).

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**.

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 (22).

Le repos compensateur peut être **accordé**, soit **collectivement**, soit par **roulement**, dans une **période qui ne peut excéder 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.

Travail le dimanche : quelle réglementation s'applique ?

Connaître la réglementation sur le travail le dimanche

Références :

- (1) Article [L3132-24 du Code du travail](#)
- (2) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°35](#)
- (3) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°36](#)
- (4) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°37](#)
- (5) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°38](#)
- (6) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°39](#)
- (7) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°40](#)
- (8) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°41](#)
- (9) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°42](#)
- (10) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°43](#)

- (11) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°44](#)
- (12) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°45](#)
- (13) [Arrêté du 25 septembre 2015, texte n°46](#)
- (14) [Arrêté du 5 février 2016, texte n°16](#)
- (15) [Arrêté du 5 février 2016, texte n°20](#)
- (16) [Arrêté du 5 février 2016, texte n°18](#)
- (17) [Arrêté du 5 février 2016, texte n°19](#)
- (18) [Arrêté du 5 février 2016, texte n°21](#)
- (19) [Arrêté du 5 février 2016, texte n°17](#)
- (20) Article [L3132-25-3](#) du Code du travail
- (21) Article [L3132-25-4](#) du Code du travail
- (22) Article [L3132-27](#) du Code du travail