

## OUVERTURE LE DIMANCHE



1. Un commerce sans salarié peut ouvrir le dimanche, sauf si un arrêté préfectoral ordonne la fermeture pour une activité commerciale spécifique.
2. En revanche, l'ouverture dominicale d'un commerce qui emploie des salariés n'est possible que s'il existe des dérogations.
3. Les commerces situés dans les nouvelles zones dérogatoires peuvent ouvrir de droit le dimanche, à condition d'avoir négocié un accord collectif prévoyant des contreparties financières pour les salariés.

## FERMETURE OBLIGATOIRE HEBDOMADAIRE

Certaines activités commerciales sont réglementées par des arrêtés préfectoraux qui imposent un jour de fermeture obligatoire, que le commerce emploie des salariés ou pas.

Pour certains commerces, le jour de fermeture obligatoire coïncide avec le dimanche. Pour d'autres, le jour de fermeture peut être un lundi ou tout autre jour.

Le jour de fermeture hebdomadaire imposé par l'arrêté préfectoral doit être respecté. Aucune dérogation individuelle n'est possible.

Toutefois, certains arrêtés prévoient des périodes de suspension, pendant les fêtes de fin d'année ou les périodes de soldes par exemple.

*👉 Dans les Pyrénées-Atlantiques, un arrêté préfectoral de fermeture en date du 30 décembre 2003 prévoit la fermeture le dimanche de tous les établissements dans lesquels s'effectue la vente d'articles d'ameublement.*

## DEROGATION POUR CONTRAINTES DE PRODUCTION ET COMMERCES ALIMENTAIRES

### Contraintes de production

Les établissements qui emploient des salariés peuvent ouvrir le dimanche, sans autorisation préalable, s'ils sont présents dans des secteurs nécessaires à la continuité de la vie économique et sociale : hôtels, cafés, restaurants, débits de tabac, stations-service, magasins de détail de meubles (voir ci-dessus particularité du département) et de bricolage, fleuristes, poissonneries, établissements de santé et sociaux, entreprises de transport et d'expédition, entreprises de presse et d'information, musées, salles de spectacles, marchés, foires, services à la personne et industries utilisant des matières premières périssables (par exemple, fabrication de produits alimentaires).

### Préjudice au public ou à l'établissement

Si le repos dominical de tous les salariés est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement de l'entreprise, le préfet peut accorder, pour une durée limitée à 3 ans (soit toute l'année ou à certaines périodes), le repos :

- soit un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement,
- soit du dimanche midi au lundi midi,

- soit le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- soit par roulement à tout ou partie des salariés.

Le préfet peut délivrer des autorisations d'extension permettant de faire bénéficier l'autorisation aux autres établissements de la même localité, exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle.

### **Commerces alimentaires**

**Les commerces de détail alimentaire peuvent, de façon permanente et sans demande préalable, être ouverts le dimanche jusqu'à 13 heures.**

Les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière. Les salariés de moins de 21 ans, qui sont logés chez leur employeur, ont un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi.

### **"DIMANCHES DU MAIRE"**

Les commerces de détail peuvent ouvrir de façon ponctuelle, par décision du maire (ou du préfet à Paris) après avis du conseil municipal, dans la limite de :

- de 9 dimanches par an en 2015
- de 12 dimanches par an à partir de 2016.

La liste des dimanches concernés doit être fixée avant le 31 décembre pour l'année suivante.

**La dérogation est collective : aucune demande de dérogation n'est à formuler par les commerçants.**

En contrepartie, les salariés ont droit à :

- un salaire au moins double,
- un repos compensateur, équivalent en nombre d'heures travaillées ce jour-là.

Si le repos dominical est supprimé avant une fête légale, le repos compensateur doit être donné le jour de cette fête.

Dans les commerces de détail alimentaire de plus de 400 m<sup>2</sup>, si un jour férié est travaillé (sauf pour le 1<sup>er</sup> mai), il est déduit des dimanches désignés par le maire, dans la limite de 3.

### **NOUVELLES ZONES DEROGATOIRES**

Des nouvelles zones dans lesquelles la **dérogation au repos dominical est de droit toute l'année** (sans autorisation préalable) pour les commerces de détail non alimentaire sont créées.

Ces zones remplacent :

- les périmètres d'usage de consommation exceptionnel (Puce), qui existaient dans les agglomérations de plus d'1 million d'habitants (Paris, Lille et Aix-Marseille, sauf Lyon), qui deviennent des zones commerciales (ZC),
- les communes et zones touristiques ou thermales existant avant septembre 2015, qui deviennent des zones touristiques (ZT).

À noter : pour que ces nouvelles dispositions soient applicables, il est nécessaire qu'un accord collectif prévoyant les contreparties financières pour les salariés soit négocié entre les employeurs et leurs

salariés.

### **Zone touristique internationale (ZTI)**

Cette zone de rayonnement international est caractérisée par une offre de renommée internationale en matière commerciale, culturelle, patrimoniale ou de loisirs, une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et l'importance de leurs achats.

Les périmètres de ces zones sont délimités par arrêtés ministériels.

Elles sont au nombre de 12 à Paris : Saint-Honoré-Vendôme et les Halles (1er arrondissement), le Marais (3e arr.), Rennes-Saint-Sulpice (6e arr.), Saint-Germain (7e arr.), Champs Élysées-Montaigne et Haussmann (8e arr.), Saint-Émilien-Bibliothèque (12e arr.), Olympiades (13e arr.), Beaugrenelle (15e arr.), Maillot-Ternes (17e arr.) et Montmartre (18e arr.).

D'autres zones sont également prévues à Deauville (Calvados), Cannes et Nice (Alpes-Maritimes), en fonction des arrêtés à paraître.

### **Zone touristique (ZT)**

Cette zone est caractérisée par une affluence importante de touristes mesurée en fonction du rapport entre la population permanente et la population saisonnière.

Sa délimitation relève d'un arrêté du préfet de région.

### **Zone commerciale (ZC)**

Elle est constituée d'un ensemble commercial de plus de 20 000 m<sup>2</sup> de surface de vente, qui accueille plus de 2 millions de clients par an ou qui est situé dans une unité urbaine de plus de 100 000 habitants (délimitation par arrêté du préfet de région).

### **Zone frontalière**

Dans une zone commerciale frontalière (située à moins de 30 km d'une offre concurrente étrangère), le seuil de surface de vente est fixé à 2 000 m<sup>2</sup> et celui du nombre annuel de clients à 200 000.

### **Commerces situés dans une gare**

Si la gare est incluse dans une ZTI, l'ouverture dominicale a lieu selon les modalités applicables dans cette zone.

Si la gare est en dehors d'une ZTI, un arrêté ministériel doit autoriser l'octroi du repos hebdomadaire par roulement.

## **ACCORD DES SALARIES**

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche : le travail dominical ne peut pas être imposé aux salariés.

Le refus de travailler le dimanche ne peut être :

- ni pris en compte lors de l'embauche,
- ni être source de discrimination dans l'entreprise,
- ni être considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

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.

**Attention** : un même salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine. De plus, la privation du repos dominical doit être effectuée par roulement et par quinzaine pour tout ou partie du personnel, ce qui implique qu'un même salarié ne peut pas travailler tous les dimanches.

## COMPENSATION POUR LES SALARIES

Les compensations financières pour les salariés, en contrepartie de la privation du repos dominical, sont obligatoires et doivent être fixées au préalable par accord de branche, d'entreprise, d'établissement, ou accord territorial.

L'accord peut être conclu avec les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel), ou, en l'absence de représentants élus du personnel, par un salarié mandaté par une organisation syndicale.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou territorial, l'employeur peut fixer ces contreparties par une décision unilatérale prise après approbation de la majorité des salariés.

En cas de franchissement du seuil de 11 salariés, l'employeur a 3 ans pour négocier un accord collectif ou pour faire approuver une décision unilatérale par ses salariés.

Pour les commerces situés dans les anciennes communes et zones touristiques et les anciens périmètres d'usage de consommation exceptionnel (Puce), les anciens accords restent applicables jusqu'au 1er août 2017. Si, au cours de cette période, un nouvel accord collectif est régulièrement négocié, il s'applique dès sa signature.

L'accord collectif doit comporter les clauses suivantes :

- contreparties salariales liées à la privation du repos dominical,
- engagements pris en matière d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées,
- mesures permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle (compensation des frais de garde d'enfants par exemple),
- faculté pour le salarié de changer d'avis concernant le travail du dimanche (droit de retour).

Dans les supers et hypermarchés de plus de 400 m<sup>2</sup>, une majoration de 30 % au moins de la rémunération des salariés travaillant le dimanche est obligatoire.

Par ailleurs, l'employeur doit permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote lors d'un scrutin national et local qui a lieu le dimanche.

Source : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)  
07/10/2015