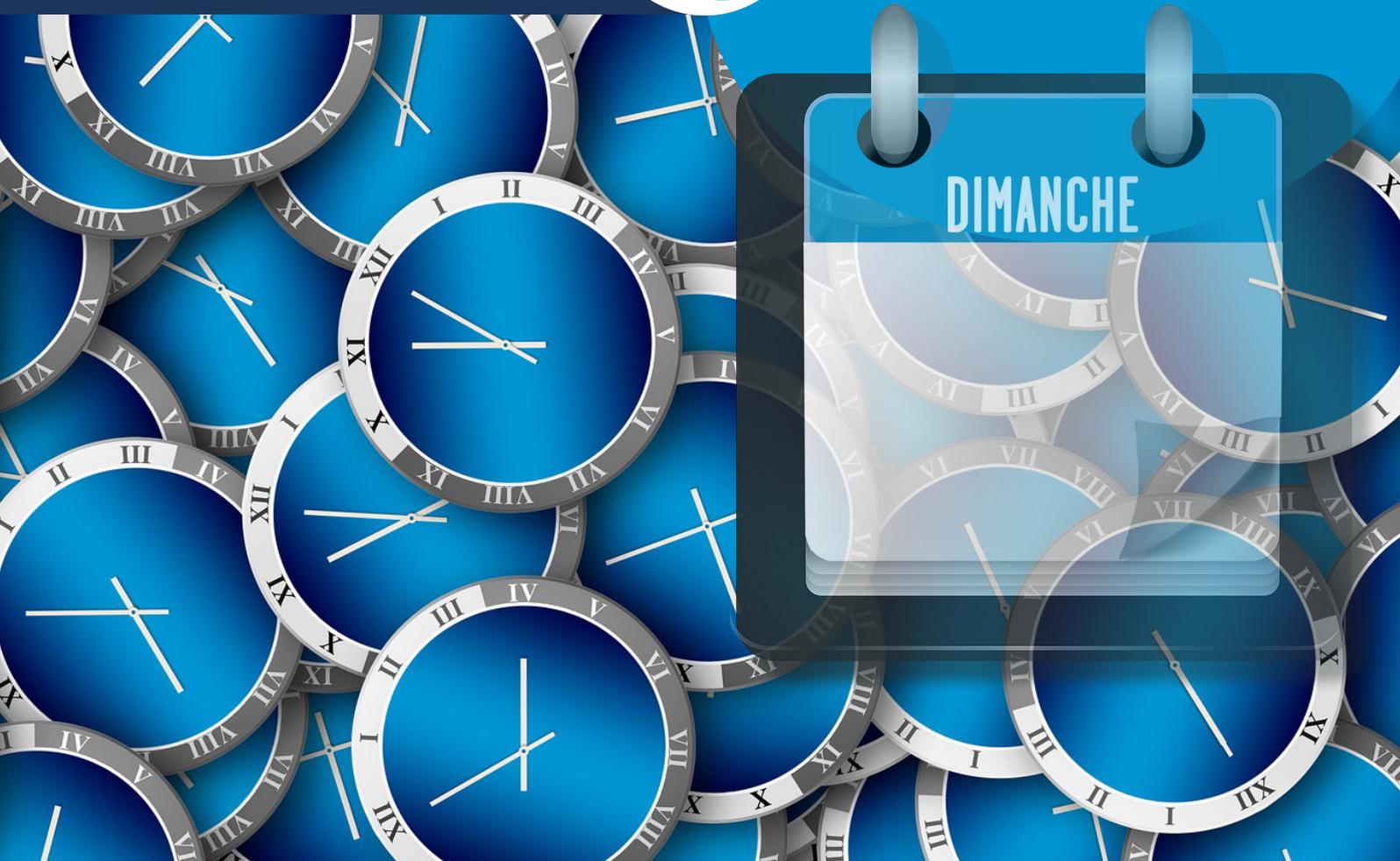


REPOS
HEBDOMADAIRE

&

TRAVAIL
DOMINICAL





RAPPEL DES PRINCIPES LÉGAUX ET CONVENTIONNELS

La loi fixe deux grands principes :

- Le principe du repos hebdomadaire duquel découle l'interdiction de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine (C. trav., art. L. 3132-1). La durée minimale de ce repos est fixée à 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogations. Sous cette dernière réserve, le repos hebdomadaire doit donc, en principe, avoir une durée minimale de 35 heures (C. trav., art. L. 3132-2).
- Le principe du repos dominical selon lequel, dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche (C. trav., art. L. 3132-3).

Quant aux Conventions Collectives Ouvriers et ETAM TP, elles répartissent la semaine de travail sur 5 jours consécutifs (Ouvriers : art. 3.12 ; ETAM : art. 4.2.2). Ces catégories professionnelles bénéficient donc d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 48 heures correspondant à deux jours consécutifs, dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi.

En revanche, rien n'est prévu dans la Convention Collective des Cadres du 20 novembre 2015.

Que ce soit au niveau légal ou conventionnel, des dérogations sont admises afin de permettre aux entreprises de TP de faire travailler leurs salariés soit pendant 6 jours consécutifs ou plus, soit le dimanche.

Juridiquement, il convient néanmoins de dissocier les dérogations au repos hebdomadaire des dérogations au repos dominical.

Les premières permettent de réduire le repos à moins de 35 heures consécutives ou, éventuellement, de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine. Selon les cas, le repos peut être différé, suspendu ou réduit.

Quant aux secondes, elles permettent de fixer le jour de repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, de façon à faire de cette journée un jour travaillé. En revanche, elles ne permettent pas, en elles-mêmes, de déroger à la durée minimale du repos hebdomadaire (35 heures consécutives) ni à l'interdiction de faire travailler les salariés plus de 6 jours par semaine.

Cette note présente les différentes dérogations au repos hebdomadaire (partie I) et au repos dominical (partie II) applicables dans les Travaux Publics puis leurs règles communes (partie III).

A noter qu'elle ne tient pas compte du régime spécifique applicable en Alsace-Moselle (C. trav., art. 3134-1 et suivants) et des dispositions applicables aux jeunes travailleurs.

SOMMAIRE

INTRODUCTION - RAPPEL DES PRINCIPES LÉGAUX ET CONVENTIONNELS

PARTIE I - LES DÉROGATIONS AU REPOS HEBDOMADAIRE	5
Tableau récapitulatif.....	6
I - LES TRAVAUX CONCERNÉS	7
II - LES CONSÉQUENCES SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE	7
III - LA PROCÉDURE À SUIVRE	7
PARTIE II - LES DÉROGATIONS AU REPOS DOMINICAL	9
Tableaux récapitulatifs	10
I - LES DÉROGATIONS PERMANENTES DE DROIT	13
A. Les entreprises concernées.....	13
B. Les conditions d'application de la dérogation dans les Travaux Publics.....	13
II - LES DÉROGATIONS CONVENTIONNELLES	15
A. Le travail en continu.....	15
B. Les équipes de suppléance	15
III - LES DÉROGATIONS SOUMISES À AUTORISATION PRÉFECTORALE	16
A. Les entreprises concernées.....	16
1. Les entreprises où une fermeture serait préjudiciable au public.....	16
2. Les entreprises où une fermeture compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.....	17
B. Les salariés concernés.....	17
C. La procédure à suivre.....	18
1. Négocier un accord collectif ou, à défaut, établir une décision unilatérale.....	18



• Négociation d'un accord collectif.....	18
• Élaboration, par l'employeur, d'une décision unilatérale.....	18
2. Adresser la demande dérogation au Préfet.....	18
3. Examen de la demande de dérogation par le Préfet.....	18
• Délai d'examen	18
• Durée de validité de l'autorisation.....	19
• Procédure de contestation de la décision préfectorale.....	19
D. Les garanties octroyées aux salariés travaillant le dimanche.....	19
1. Le droit d'aller voter.....	19
2. Une priorité de réemploi.....	19
3. Une protection en cas de refus de travailler le dimanche	20
PARTIE III - LES RÈGLES COMMUNES.....	21
I – CONSULTER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.....	22
II – RÉDIGER UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL.....	22
III – OCTROYER UNE MAJORATION DE SALAIRE AUX SALARIÉS TRAVAILLANT LE DIMANCHE.....	22
A. LES MAJORATIONS LÉGALES.....	22
B. LES MAJORATIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLES DANS LES TP.....	22
1. POUR LES OUVRIERS.....	23
2. POUR LES ETAM.....	23
3. POUR LES CADRES.....	24
IV – COMMUNIQUER SUR LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE.....	24
V – TENIR UN REGISTRE SPÉCIAL.....	24
Annexe : tableau récapitulatif du régime du travail du dimanche dans les TP.....	25



PARTIE I

LES DÉROGATIONS AU REPOS HEBDOMADAIRE

Le droit au repos hebdomadaire reposant sur la nécessité de protéger la santé du salarié, les exceptions à cette règle sont strictement encadrées par le Code du travail.

Parmi celles qui y sont listées, les entreprises de Travaux Publics ne peuvent se prévaloir que de la dérogation pour travaux urgents (C. trav., art. L. 3132-4).



TABLEAU RÉCAPITULATIF

LES DÉROGATIONS AU REPOS HEBDOMADAIRE

Objet	Réduire le repos à moins de 35 heures consécutives ou faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.	
Type de dérogation dont peuvent se prévaloir les entreprises de TP	Dérogation pour travaux urgents.	
Travaux concernés	Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetages, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.	
Procédure à mettre en œuvre	<ol style="list-style-type: none">1. Consulter le CSE.2. Informer l'inspecteur du travail immédiatement et avant le commencement du travail (sauf cas de force majeure) en lui indiquant :<ul style="list-style-type: none">• les circonstances de la suspension du repos hebdomadaire ;• la date et la durée de la suspension ;• le nombre de salariés concernés.3. Communiquer par tout moyen aux salariés la copie de l'information transmise à la DIRECCTE.	
Impact sur le repos hebdomadaire	Suspension du repos hebdomadaire. Les salariés peuvent donc travailler 7 consécutifs. Attention ! Si les salariés n'ont pas travaillé le samedi, cette dérogation ne peut pas être utilisée pour travailler le dimanche.	
Contreparties légales	Attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.	
Majoration de salaire conventionnelle *	Ouvriers	100 % en cas de travail le dimanche pour les entreprises adhérentes au SETVF ou à Routes de France (anciennement USIRF).
	ETAM	100 % en cas de travail exceptionnel le dimanche.
	Cadres	Aucune.

* Sauf dispositions plus favorables déterminées au niveau de l'entreprise.

I - LES TRAVAUX CONCERNÉS.

Il s'agit des travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.



Cette dérogation ne peut donc pas s'appliquer en cas de retard sur chantiers survenant, par exemple, par suite de problèmes techniques, des contraintes d'organisation, etc.

II - LES CONSÉQUENCES SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE.

Le repos hebdomadaire est suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.



Cela signifie que dans cette hypothèse, les salariés peuvent travailler 7 jours consécutifs d'affilée, y compris le dimanche. Si les salariés n'ont pas travaillé le samedi, cette dérogation ne peut pas être utilisée pour travailler le dimanche.

Cette faculté s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux de l'entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Dans cette seconde entreprise, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il en est de même pour les salariés de la première entreprise affectés habituellement au service d'entretien et de réparation.



Cette dérogation ne s'applique pas aux jeunes de moins de 18 ans (C. trav., art. L. 3164-3).

III - LA PROCÉDURE À SUIVRE.

1/ Consulter le comité social et économique (CSE) :

La consultation du CSE n'est pas expressément prévue par le Code du travail. À notre sens, elle s'impose toutefois car elle s'inscrit dans le cadre de ses attributions générales et, en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail, il est informé et consulté sur les conditions d'emploi, de travail et notamment la durée du travail.

REPOS HEBDOMADAIRE ET TRAVAIL DOMINICAL

PARTIE I - LES DÉROGATIONS AU REPOS HEBDOMADAIRE



2/ Informer l'inspecteur du travail immédiatement et, sauf en cas de force majeure, avant le commencement du travail (C. trav., art. R. 3172-6). A cette occasion, l'employeur lui indique :

- les circonstances de la suspension du repos hebdomadaire ;
- la date et la durée de cette suspension ;
- le nombre de salariés auxquels s'applique la dérogation.

A noter que si les travaux sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef (du directeur ou du gérant) mentionne la date du jour du repos compensateur octroyé aux salariés.

3/ Communiquer par tout moyen (affichage, mail, etc.) aux salariés la copie de l'information transmise à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (C. trav., art. R. 3172-9).

PARTIE II

LES DÉROGATIONS AU REPOS DOMINICAL

Ces dérogations sont de trois types :

- Les dérogations permanentes de droit qui sont automatiques, c'est-à-dire qui ne nécessitent pas l'autorisation préalable de l'Administration (C. trav., art. L. 3132-12 et L. 3132-13 ; R. 3132-5 à R. 3132-8).



Compte tenu de l'activité des entreprises de TP, les dérogations dans les commerces de détail alimentaire ne sont pas abordées dans la présente note.

- Les dérogations conventionnelles, c'est-à-dire mises en place par accord collectif, applicables au travail en continu ou aux équipes de suppléance (C. trav., art. L. 3132-14 à L. 3132-19 ; R. 3132-9 à R. 3132-15).
- Les dérogations temporaires, soumises à autorisation préfectorale ou accordées par le maire ou sur fondement géographique (C. trav., art. L. 3132-20 à L. 3132-23 ; L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 ; R. 3132-16 à R. 3132-20-1).



Compte tenu de l'activité des entreprises de TP, les dérogations sur fondement géographique ou octroyées par le maire ne sont pas abordées dans la présente note.



TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

LES DÉROGATIONS PERMANENTES DE DROIT

Objet		Fixer le jour de repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, de façon à ce que cette journée soit travaillée.
Entreprises de TP concernées et travaux visés		<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises et services de maintenance pour les salariés effectuant les travaux ou activités suivants : travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, y compris les travaux informatiques nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente. Travaux de dépannage d'appareils et d'installations domestiques à usage quotidien. • Entreprises de transport ferroviaire et de gestion, d'exploitation ou de maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires pour les salariés effectuant les travaux ou activités suivants : conduite des trains et accompagnement dans les trains ; activités liées aux horaires de transports et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels ; activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens. • Entreprises d'exploitation d'ouvrages routiers à péages pour les salariés effectuant les travaux ou activités de service de péage.
Procédure à mettre en œuvre		Aucune : la dérogation est automatique.
Impact sur le repos hebdomadaire		Attribution du repos hebdomadaire par roulement.
Contreparties légales		Aucune.
Majoration conventionnelle TP*	Ouvriers	100 % en cas de travail le dimanche pour les entreprises adhérentes au SETVF ou à Routes de France (anciennement USIRF).
	ETAM	100 % en cas de travail exceptionnel le dimanche.
	Cadres	Aucune.

* Sauf dispositions plus favorables déterminées au niveau de l'entreprise.

LES DÉROGATIONS CONVENTIONNELLES

		Travail en continu	Équipes de suppléance
Objet		Fixer le jour de repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, de façon à ce que cette journée soit travaillée.	
Procédure à mettre en œuvre		<ul style="list-style-type: none"> Négocier et conclure un accord collectif. OU À DEFAUT D'ACCORD <ul style="list-style-type: none"> Envoyer une demande de dérogation à l'inspecteur du travail en y joignant les avis des DS et du CSE (s'il existe) qui doivent préalablement avoir été consultés. La demande est accompagnée des justifications démontrant que l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants. 	<ul style="list-style-type: none"> Négocier et conclure un accord collectif. OU À DEFAUT D'ACCORD <ul style="list-style-type: none"> Envoyer une demande de dérogation à l'inspecteur du travail en y joignant les avis des DS et du CSE qui doivent préalablement avoir été consultés. La demande est accompagnée des justifications démontrant que le recours aux équipes de suppléance tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.
Impact sur le repos hebdomadaire		Attribution du repos hebdomadaire par roulement.	Attribution du repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.
Contreparties légales		Aucune.	Majoration de la rémunération d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de travail ; sauf en cas de remplacement des salariés partis en congé durant la semaine.
Majoration conventionnelle TP*	Ouvriers	100 % en cas de travail le dimanche pour les entreprises adhérentes au SETVF ou à Routes de France (anciennement USIRF).	
	ETAM	100 % en cas de travail exceptionnel le dimanche.	
	Cadres	Aucune.	

* Sauf dispositions plus favorables déterminées au niveau de l'entreprise.

REPOS HEBDOMADAIRE ET TRAVAIL DOMINICAL

PARTIE II - LES DÉROGATIONS AU REPOS DOMINICAL



LES DÉROGATIONS SOUMISES À AUTORISATION PRÉFECTORALE

Objet	Fixer le jour de repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, de façon à ce que cette journée soit travaillée.	
Entreprises de TP concernées	<ul style="list-style-type: none">• Entreprises où une fermeture serait préjudiciable au public.• Entreprises où une fermeture compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.	
Procédure à mettre en œuvre	<p>Étape 1 : Négocier et conclure un accord collectif OU À DÉFAUT D'ACCORD Élaborer une décision unilatérale (= employeur) prise après avis du CSE (s'il existe) qui doit ensuite être approuvée par les salariés amenés à travailler le dimanche (= organiser un référendum).</p> <p>Étape 2 : Adresser une demande de dérogation au préfet accompagnée de l'accord ou de la DUE et, dans ce dernier cas, du PV attestant de la réalisation du référendum.</p>	
Impact sur le repos hebdomadaire	Fixation du repos hebdomadaire : <ul style="list-style-type: none">• Un autre jour que le dimanche pour 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.	
Contreparties légales	En cas de décision unilatérale uniquement : majoration des heures à 100 % + attribution d'un repos compensateur à chaque salarié.	
Volontariat	Oui.	
Garanties octroyées aux salariés travaillant le dimanche	<ul style="list-style-type: none">• Droit d'aller voter.• Priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche.• Protection en cas de refus de travailler le dimanche.	
Majoration conventionnelle TP*	Ouvriers	100 % en cas de travail le dimanche pour les entreprises adhérentes au SETVF ou à Routes de France (anciennement USIRF).
	ETAM	100 % en cas de travail exceptionnel le dimanche.
	Cadres	Aucune.

* Sauf dispositions plus favorables déterminées au niveau de l'entreprise.

I - LES DÉROGATIONS PERMANENTES DE DROIT.

A. Les entreprises concernées.

Les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Sont ici visés :

- Les industries dans lesquelles sont utilisées les matières susceptibles d'altération très rapide.
- Les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.
- Certains établissements où les salariés effectuent des travaux ou activités particuliers listés à l'article R. 3132-5 du Code du travail.
- Les établissements qui, fonctionnant de jour et de nuit à l'aide d'équipes en alternance, ont suspendu, pendant 12 heures consécutives au moins chaque dimanche, les travaux autres que les travaux urgents et les travaux de nettoyage et de maintenance (C. trav., art. R. 3132-7).

C'est par le biais du 3. que les entreprises de TP peuvent éventuellement se prévaloir d'une dérogation permanente de droit.

B. Les conditions d'application de la dérogation dans les Travaux Publics.

Cette dérogation est fixée à l'article R. 3132-5 du Code du travail qui se présente sous forme de tableau en deux colonnes :

- dans la colonne de gauche sont listés les établissements concernés par la dérogation ;
- et dans la colonne de droite sont énumérés les travaux ou les activités pouvant bénéficier de la dérogation.

Parmi tous les établissements et travaux ou activités listés, peuvent être concernés, dans les TP :

CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENTS	TRAVAUX OU ACTIVITÉS
Maintenance (entreprises et services de).	Travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, y compris les travaux informatiques nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente. Travaux de dépannage d'appareils et d'installations domestiques à usage quotidien.
Entreprises de transport ferroviaire et de gestion, d'exploitation ou de maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires.	Conduite des trains et accompagnement dans les trains. Activités liées aux horaires de transports et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels. Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.
Ouvrages routiers à péages (entreprises d'exploitation d').	Service de péage.



Pour pouvoir employer des salariés le dimanche en application de ce texte, les deux conditions cumulatives doivent être remplies. En cas de contentieux, c'est à l'entreprise qui se prévaut de la dérogation d'en justifier auprès du juge qui fait une stricte application des textes.

1. Il faut qu'au titre de son activité principale, l'entreprise soit éligible au travail dominical.

La notion d'« activité principale » est interprétée strictement par les juges. Ainsi, l'exercice de toute activité autre que celle qu'autorise la dérogation doit rester accessoire quelle que soit la taille ou le mode d'exploitation de l'établissement. Cette activité principale est appréciée au cas par cas sur la base de plusieurs critères : chiffre d'affaires réalisé, surfaces occupées, effectifs employés dans chacune des activités (Circ. DRT 19/92, 7 oct. 1992 : BO Trav., n° 92/23). Par ailleurs, c'est l'activité principale effective de l'entreprise, et non son objet social qui est pris en compte (Cass. soc., 18 déc. 2001, n° 98-18.305).

Exemples

① Une entreprise de bricolage - activité non mentionnée par les tableaux de l'article R. 3132-5 se prévalait de cette dérogation pour ouvrir ses magasins le dimanche au titre de ses activités de jardinerie et d'ameublement qui elles, y étaient bien mentionnées.

Impossible pour la Cour de cassation car l'activité principale de l'entreprise, le bricolage, ne figure pas dans les tableaux (Cass. soc., 16 juin 2010, n°09-11.214). On notera que dans cet arrêt, pour déterminer l'activité principale de l'entreprise, les juges se sont basés sur la convention collective applicable - en l'espèce, celle du bricolage - et l'adhésion de l'entreprise à la fédération des magasins du bricolage. *N.B. : à la date à laquelle cet arrêt a été rendu, l'activité de bricolage n'était pas mentionnée dans les tableaux de l'article R. 3132-5 du Code du travail. C'est le cas depuis l'entrée en vigueur du décret du 7 mars 2014.*

② Une entreprise dont l'activité principale consiste en la vente de détail de boissons ne peut pas bénéficier de la dérogation de droit accordée aux débits de boissons, même si elle pratique des dégustations occasionnelles (Cass. soc., 15 déc. 2009, n°08-15.391).

2. Et les tâches effectuées par les salariés le dimanche doivent relever de celles auxquelles les dérogations s'appliquent.

En d'autres termes, le fait pour une entreprise d'avoir pour activité principale l'une des activités listées à l'article R. 3132-5 du Code du travail, ne l'autorise pas à faire travailler le dimanche tous ses salariés. Seuls sont concernées ceux qui effectuent les travaux et activités déterminés dans le tableau figurant à cet article.

Exemples

① Une entreprise de téléphonie n'est pas autorisée à faire travailler le dimanche des agents assurant un service de prestation de nature commerciale ne se rattachant pas à l'activité d'émission et de réception de télégraphie sans fil qui, seule, permet de déroger au repos dominical (Cass. soc., 21 mai 2002, n° 99-13.317). En l'espèce, était visé un point d'accueil pour la clientèle et chargé de vendre des téléphones portables basé dans un centre commercial.

② Même raisonnement pour un service client par téléphone chargé de répondre aux appels de demandes de création et de modification de lignes (Cass. soc., 3 juin 2009, n°07-44.255).

II - LES DÉROGATIONS CONVENTIONNELLES.

Ces dérogations sont de deux types : la première concerne le travail en continu (C. trav., art. L. 3132-14 et L. 3132-15 ; R. 3132-9 et R. 3132-13 à R. 3132-15) et la seconde, les équipes de suppléance (C. trav., art. L. 3132-16 à L. 3132-19 ; R. 3132-10 à R. 3132-15).

A. Le travail en continu.

Dans les industries ou les entreprises industrielles, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.



Il n'existe pas un tel accord dans la branche dans les TP.

A défaut d'accord collectif, l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques peut être autorisée par l'inspecteur du travail si elle tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Au préalable, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux (DS) et recueillir l'avis du comité social et économique (CSE) s'il existe. Leurs avis doivent être joints à la demande de dérogation qui doit par ailleurs être accompagnée des justifications nécessaires.

L'inspecteur du travail dispose de 30 jours à compter de la date de réception de la demande, pour faire connaître sa décision à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel. L'absence de réponse pendant ce délai vaut autorisation.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique dans le délai d'un mois suivant la réception de la notification de la décision contestée. Ce recours est porté devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

B. Les équipes de suppléance.

Ces équipes - parfois dénommées « équipes de fin de semaine » - ont pour fonction de remplacer l'équipe de semaine pendant les jours de repos de celle-ci (jours de repos hebdomadaires, jours fériés et congés annuels). Ainsi, suivant le nombre de jours travaillés par cette dernière, l'équipe de suppléance pourra travailler 1, 2 ou 3 jours selon que l'équipe de semaine travaille 6, 5 ou 4 jours.

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche. Cette dérogation conventionnelle s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe.

La mise en place des équipes de suppléance est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'un accord de branche étendu comportant des dispositions concernant :

- les conditions particulières de mise en œuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;
- les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.



Spécificités
TP

Dans les TP, des dispositions sur la mise en place des équipes de suppléance sont prévues à l'article 3.23 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 15 décembre 1992 ; étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993). Si la première clause relative à la formation du personnel est bien prévue à l'alinéa 3 de l'article 3.23, tel n'est pas le cas de la seconde. Il est donc impératif, pour mettre en place des équipes de suppléance dans les entreprises de Travaux Publics, de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit l'ensemble de ces 2 dispositions.

A défaut d'accord collectif, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail, s'il tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants. Il est mis en place après consultation des DS et avis du CSE dans les mêmes conditions que détaillées ci-dessus (cf. II. A.).

III - LES DÉROGATIONS SOUMISES À AUTORISATION PRÉFECTORALE.

A. Les entreprises concernées.

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 préfet peut autoriser à fixer, toute l'année ou à certaines périodes seulement, le repos hebdomadaire :

- 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.

Ces deux motifs (préjudice au public ou atteinte au fonctionnement normal de l'établissement) sont alternatifs et non cumulatifs. Chacune de ces situations permet donc de demander une dérogation.



Spécificités
TP

Les exemples de jurisprudence cités ci-dessous se rapportent quasiment tous à des cas d'ouverture de magasin le dimanche. Mais à notre sens, une entreprise de TP peut solliciter l'octroi d'une dérogation sur le fondement de ces dispositions. Tel sera le cas, par exemple, si elle est amenée à intervenir sur un lieu fréquenté par le public, les jours de fermeture pour des raisons liées à la sécurité (ex : intervention sur un axe routier fermé à la circulation, maintenance d'installations ferroviaires et travaux associés, etc.).

1. Les entreprises où une fermeture serait préjudiciable au public.

La nécessité pour le public de trouver l'établissement ouvert le dimanche doit être démontrée par l'entreprise. L'activité exercée doit répondre à une nécessité quotidienne avérée ou se manifestant plus particulièrement le dimanche.

La notion de préjudice au public doit s'entendre, selon l'administration, comme « l'impossibilité de bénéficier le dimanche de services qui, soit répondent à une nécessité immédiate insusceptible d'être différée, soit correspondent à des activités familiales ou de loisirs qui, pour la majorité de la population, ne peuvent sans inconvénient sérieux prendre place un autre jour de la semaine » (Circulaire DRT n° 94-5 du 24 mai 1994).

Pour établir la réalité du préjudice, il faut s'attacher au caractère plus ou moins grand d'utilité de l'activité exercée ou des produits vendus et à la nature de la clientèle elle-même.

En tout état de cause, elle doit résulter de l'existence d'un préjudice réel subi par le public considéré. Elle ne peut pas reposer sur de simples motifs de commodité ou de gêne pour la clientèle fréquentant l'établissement en cause (CE, 29 févr. 1980, n°15.024). Il ne peut donc s'agir de simples préférences ou facilités tendant à faire échec au principe du repos dominical, mais d'inconvénients ou dommages réels, dont l'appréciation appartient au préfet, sous réserve du droit de recours des intéressés.

Exemples

- 1 Une activité de soutien scolaire à destination des collégiens et lycéens ne permet pas de déroger au repos dominical. En effet, même si le public visé n'est disponible qu'en dehors des temps scolaires, rien n'empêche l'organisme d'enseignement d'assurer les cours en fin de journée, le samedi ou pendant les vacances scolaires (CE, 30 déc. 2002, n°241.540).
- 2 Un magasin commercialisant sur les Champs Elysées des articles de souvenirs et de carterie peut obtenir une dérogation en raison de l'importance de la population touristique dans ce secteur d'activité (CE, 17 janv. 1997, n°163.523).

2. Les entreprises où une fermeture compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

La comparaison du chiffre d'affaires réalisé le dimanche avec celui des autres jours de la semaine est un élément déterminant mais insuffisant, en lui-même, pour justifier l'octroi de la dérogation. Il doit être également tenu compte de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle sur les autres jours de la semaine et de l'implantation géographique ou commerciale du magasin.

Néanmoins, les motifs économiques présentés par l'établissement demandeur ne pourront pas être pris en compte :

- s'ils résultent, non d'une spécificité inhérente à l'activité, mais d'un choix délibéré de l'exploitant ;
- s'il est démontré qu'une réorganisation du travail pourrait remédier aux pertes apparemment subies par une fermeture dominicale.

En tout état de cause, il doit être établi que l'atteinte portée au fonctionnement normal de l'établissement est liée à la spécificité de l'activité exercée, et que son importance met en cause la survie même de l'entreprise (Circulaire DRT n° 94-5 du 24 mai 1994).

Exemple

Une usine de fabrication de pneumatiques a obtenu une dérogation pour 3 ans en démontrant que le repos dominical simultané de l'ensemble des salariés compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement en raison de « l'existence de contraintes techniques liées aux réglages des automatismes et à la perte de produits semi-finis ou finis lors des interruptions du processus de production » (CE, 20 oct. 1993, n° 143024).

B. Les salariés concernés.

Seuls les salariés volontaires, c'est-à-dire ayant donné leur accord par écrit à leur employeur, peuvent travailler le dimanche dans le cadre de cette autorisation.



C. La procédure à suivre.

1. Négocier un accord collectif ou, à défaut, établir une décision unilatérale.

1.1 Négociation d'un accord collectif.

L'autorisation préfectorale est accordée au vu d'un accord collectif prévoyant :

- les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées ;
- les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical ;
- les contreparties accordées aux salariés (en temps, ou en argent).



En présence d'un accord collectif, la loi ne fixe pas les contreparties minimales à accorder aux salariés. Des dispositions sont toutefois fixées au niveau de la branche (cf. Partie III - III - B).

A noter que lorsqu'un accord collectif est négocié postérieurement à la décision unilatérale, il s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

1.2 Élaboration, par l'employeur, d'une décision unilatérale.

A défaut d'accord collectif, l'autorisation est accordée au vu d'une décision unilatérale de l'employeur prise après avis du CSE (s'il existe) et approuvée par référendum organisé auprès des salariés concernés par la dérogation au repos dominical, c'est-à-dire ceux amenés à travailler le dimanche.

La décision unilatérale comporte les mêmes mentions que l'accord collectif (cf. *supra*) mais l'entreprise n'est pas libre de déterminer les contreparties (cf. *infra*).



En cas de décision unilatérale, chaque salarié bénéficie d'un repos compensateur et perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

2. Adresser la demande de dérogation au Préfet.

L'employeur doit adresser sa demande de dérogation au préfet et l'accompagner soit de l'accord collectif soit de la décision unilatérale et, dans ce dernier cas, du procès-verbal attestant la réalisation d'un référendum auprès des salariés concernés par le travail du dimanche.

En pratique, cette demande est souvent adressée à la DIRECCTE compétente. Certaines d'entre elles disposent sur leur site internet de modèles de dossier à remplir pour solliciter la dérogation.

3. Examen de la demande de dérogation par le Préfet.

3.1 Délai d'examen.

L'autorisation est accordée 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.

N.B. : Ces consultations préalables ne sont toutefois pas requises en cas d'urgence dûment justifiée et lorsque le nombre de dimanches ne pas supérieur à trois.

Ces avis doivent être rendus dans le délai d'un mois.

Le préfet statue ensuite dans un délai de huit jours par un arrêté motivé (de refus ou d'autorisation) qu'il notifie immédiatement aux demandeurs. Le silence gardé pendant deux mois par l'administration vaut décision de rejet (Décret n° 2014-1291, 23 oct. 2014).

3.2 Durée de validité de l'autorisation.

L'autorisation est accordée pour 3 ans maximum.

3.3 Procédure de contestation de la décision préfectorale.

La décision explicite ou implicite du préfet peut faire l'objet d'un recours devant la juridiction administrative.

Ce recours n'a pas d'effet suspensif, ce qui signifie que les autorisations comme les refus restent valables jusqu'au prononcé d'un jugement définitif d'annulation.



1 Une société qui s'est vue refuser une dérogation individuelle au repos dominical et qui a formé un recours en annulation auprès du juge administratif contre la décision préfectorale ne peut pas employer des salariés le dimanche (Cass. soc., 25 mars 1997, n°95-17.884).

2 Dans l'hypothèse inverse où l'arrêté préfectoral, accordant une telle dérogation, est ultérieurement annulé par le juge administratif, cette autorisation est considérée n'avoir jamais été accordée, de sorte que l'entreprise est alors considérée comme ayant enfreint le repos dominical (Cass. soc., 9 nov. 2016, n°15-10.203).

D. Les garanties octroyées aux salariés travaillant le dimanche.

1. Le droit d'aller voter.

L'employeur doit prendre 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.

2. Une priorité de réemploi.

Le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à 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.



En l'absence d'accord collectif, l'employeur doit chaque année :

- demander aux salariés qui travaillent le dimanche s'ils souhaitent bénéficier de cette priorité ;
- et les informer, à cette occasion, de leur faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. Dans ce cas, le salarié doit notifier son refus, par écrit, à l'employeur ; sa décision prend effet trois mois après sa notification.

3. Une protection en cas de refus de travailler le dimanche.

L'entreprise ne peut pas prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour :

- refuser de l'embaucher ;
- prendre une mesure discriminatoire à son encontre dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

De manière générale, le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Par ailleurs, en l'absence d'accord collectif (cf. *infra*) le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.



PARTIE III

LES RÈGLES COMMUNES



I – CONSULTER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Le Code du travail impose de consulter le CSE lorsque :

- le travail continu est mis en place sur autorisation de l'inspection du travail (à défaut d'accord collectif) ;
- des équipes de suppléance sont mises en place sur autorisation de l'inspection du travail (à défaut d'accord collectif) ;
- la demande de dérogation est accordée par le préfet au vu d'une décision unilatérale dans les entreprises où la fermeture compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

En dehors de ces trois cas, la consultation du CSE n'est pas formellement prévue. Toutefois, il nous semble qu'elle s'impose dans tous les cas de figure au titre de ses attributions sur les conditions d'emploi, de travail notamment la durée du travail



En cas de négociation d'un accord collectif, il ne s'agit pas de consulter le CSE sur le projet d'accord mais sur les questions relevant de sa compétence.

II – RÉDIGER UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL.

Le seul cas dans lequel le Code du travail impose expressément à l'employeur de recueillir l'accord écrit du salarié concerne le cas où la dérogation est accordée par le préfet (cf. C. trav., art. L. 3132-20).

Bien que rien ne soit prévu dans les autres cas, il nous semble toutefois que cette obligation s'impose à chaque fois.

III – OCTROYER UNE MAJORATION DE SALAIRE AUX SALARIÉS TRAVAILLANT LE DIMANCHE.

A. LES MAJORATIONS LÉGALES.

Le Code du travail n'envisage la question de la rémunération du travail du dimanche que pour :

- les heures effectuées par les salariés en équipes de suppléance qui sont majorées de 50 % (cf. Partie II, II, B) ;
- ou les heures travaillées sur décision unilatérale de l'employeur en vertu d'une autorisation préfectorale temporaire qui sont majorées à 100 % (cf. Partie II, III, C).

Dans les autres cas, au plan légal, les heures travaillées le dimanche sont payées au taux normal et, le cas échéant, comme heures supplémentaires.

B. LES MAJORATIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLES DANS LES TP.



Un tableau récapitulatif est disponible en annexe, page 25

1. Pour les ouvriers.

La Convention Collective des Ouvriers du 15 décembre 1992 ne contient aucune disposition sur le travail du dimanche.

En revanche, les avenants de spécialités TP (Routes de France et SETVF) prévoient une majoration de 100 %. Celle-ci s'applique si l'entreprise adhère à l'un de ces syndicats.



Ces majorations s'appliquent sauf dispositions contraires négociées dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

2. Pour les ETAM.

Une majoration de 100 % en cas de travail du dimanche «*par suite de circonstances exceptionnelles*» est prévue par la Convention Collective du 12 juillet 2006 (art. 4.2.10). Cette majoration s'applique au seul cas de travail exceptionnel le dimanche : les ETAM travaillant habituellement le dimanche n'en bénéficient donc pas, en principe.

C'est d'ailleurs en ce sens qu'a statué, à plusieurs reprises, la Cour de cassation.



Cass. soc., 26 févr. 2003, n°01-43.906 : en l'espèce plusieurs salariés de la société Conforama, engagés en qualité de vendeur de meubles, réclamaient un rappel de salaires et de diverses sommes incidentes pour travail les dimanches.

Etaient ici en cause l'interprétation de l'article 55 de la Convention collective nationale de l'ameublement du 5 décembre 1955 qui prévoit que « *tous travaux exceptionnels du dimanche, des jours fériés et de nuit donneront lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif, incluant, le cas échéant, toutes majorations pour heures supplémentaires* ».

Pour la Cour d'appel, les salariés étaient fondés à réclamer ces sommes car l'emploi de l'adjectif « *exceptionnel* » dans le texte soulignait le caractère dérogatoire du travail le dimanche. La portée de cet article n'était donc pas de prévoir une majoration de salaire en cas de travail du dimanche qui serait exceptionnel mais, de manière générale, de fixer le taux de majoration de salaire due en cas de travail le dimanche dans un sens plus favorable aux salariés que les dispositions légales.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et casse l'arrêt d'appel.



Ces majorations s'appliquent sauf dispositions contraires négociées dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe.



Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent bénéficier d'un repos supplémentaire en cas de travail dominical afin de ne pas dépasser le plafond annuel de jours à travaillés, fixés par la CCN ETAM TP du 12 juillet 2006, selon les cas, à 218 jours, 216 jours ou 215 jours. En effet, les jours de repos accordés aux salariés en fonction de ce plafond sont déterminés en considérant que les samedi et dimanche ne sont pas travaillés.



3. Pour les cadres.

Les dispositions conventionnelles TP ne prévoient aucune majoration de salaire pour les Cadres travaillant le dimanche.



Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent bénéficier d'un repos supplémentaire en cas de travail dominical afin de ne pas dépasser le plafond annuel de jours à travaillés, fixés par la CCN Cadres TP du 20 novembre 2015, selon les cas, à 218 jours, 216 jours ou 215 jours. En effet, les jours de repos accordés aux salariés en fonction de ce plafond sont déterminés en considérant que les samedi et dimanche ne sont pas travaillés.

IV – COMMUNIQUER SUR LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE.

Lorsque le repos est donné collectivement à tous les salariés, sans exception, un autre jour que le dimanche, l'employeur communique à l'agent de contrôle de l'inspection du travail :

- les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie des salariés :

- soit un autre jour que le dimanche ;
- soit du dimanche midi au lundi midi ;
- soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur ;
- soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi ;

- et les modalités selon lesquelles il va communiquer ces informations aux salariés ; étant précisé que cette communication se fait par tout moyen (ex : affichage, mail, etc.).

Une fois cette obligation remplie, l'employeur en informe les salariés selon les modalités arrêtées (C. trav., art. R. 3172-1).

V – TENIR UN REGISTRE SPÉCIAL.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des autres formes prévues par la loi (cf. supra), un registre spécial doit être tenu par l'employeur.

Il mentionne :

- **Les noms des salariés concernés** ; étant précisé que pour les nouveaux embauchés, cette obligation doit être effectuée dans les six jours suivants l'embauche. Jusqu'à l'expiration de ce délai, et à défaut d'inscription sur le registre, l'inspection du travail ne peut réclamer qu'un cahier régulièrement tenu portant l'indication du nom et la date d'embauche des salariés (C. trav., art. R. 3172-3).
- **Le régime du repos pour chaque salarié**, c'est-à-dire le jour où les fractions de journées où le repos est pris (C. trav., art. R. 3172-2). Cette mention peut être modifiée à condition de le porter au registre avant de recevoir exécution mais cette modification ne peut priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

Ce registre spécial est tenu constamment à jour (C. trav., art. R. 3172-4) et à la disposition de l'inspection du travail qui le vise au cours de sa visite (C. trav., art. R. 3172-5).

Il est également communiqué aux salariés qui en font la demande.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DU RÉGIME DU TRAVAIL DU DIMANCHE DANS LES TP

	OUVRIERS		ETAM	CADRES	
	Entreprises non adhérentes à un syndicat de spécialités	Entreprises adhérentes à un syndicat de spécialités			
		Routes de France (anciennement USIRF)			SETVF
CONTREPARTIES	Aucune disposition particulière n'est prévue par la CCN. Détermination au niveau de l'entreprise en fonction de la dérogation au repos dominical.	Majoration de 100 %.		Majoration de 100% en cas de travail exceptionnel du dimanche.	Aucune disposition particulière n'est prévue par la CCN. Détermination au niveau de l'entreprise en fonction de la dérogation au repos dominical.
APPLICATION DU PRINCIPE DE NON-CUMUL	Cumul des majorations et des contreparties, sauf dispositions contraires au sein de l'entreprise.	Non-cumul avec les autres majorations, notamment celles pour heures supplémentaires.	Non-cumul avec les majorations pour heures supplémentaires, le travail du dimanche et les jours fériés. La majoration la plus favorable est retenue.	Non-cumul des majorations pour le travail exceptionnel de nuit du dimanche, des jours fériés et des heures supplémentaires. La majoration la plus favorable est retenue.	Cumul des majorations et des contreparties, sauf dispositions contraires au sein de l'entreprise.