

**MODIFICATIONS APPORTÉES AU DISPOSITIF DE LA DÉROGATION PRÉFECTORALE INDIVIDUELLE AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL DES SALARIÉS
PAR LA LOI N°2015-990 DU 6 AOÛT 2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES**

	AVANT	APRÈS	OBSERVATIONS
Nature de la dérogation (art. L.3132-21)	Dérogation administrative accordée pour une durée limitée	Dérogation administrative accordée pour une durée qui ne peut excéder trois ans	
Conditions d'octroi (art. L.3132-20)	Le repos simultané de tout le personnel le dimanche doit être : - soit préjudiciable au public ; - soit compromettre le fonctionnement normal de l'établissement.	Inchangé	
Autres conditions requises (art. L.3132-25-3)	La dérogation préfectorale ne peut être accordée qu'au vu : - soit d'un accord collectif ; - soit, à défaut, 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 (Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale de l'employeur, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision)	Inchangé	
Procédure administrative (art. L.3132-21 et R.3132-16)	Consultation préalable obligatoire : - du conseil municipal - de la chambre de commerce et d'industrie ; - de la chambre de métiers ; - des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.	Consultation préalable obligatoire : - du conseil municipal ; - le cas échéant, de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) 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 ; - des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées de la commune.	
		En cas d'urgence dûment justifiée et lorsque le nombre de dimanches pour lesquels la dérogation est demandée n'excède pas trois, les avis préalables des instances consultatives ne sont pas requis.	<i>Dans les situations d'urgence avérée, le préfet peut déroger à la règle du repos dominical sans engager de consultation préalable</i>
	Les instances consultées doivent émettre leur avis dans le délai d'un mois	Inchangé	<i>Ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité</i>
Autorité administrative compétente (art. L.3132-20)	Préfet de département (dans lequel est situé le lieu d'exécution du travail accompli le dimanche)	Inchangé	<i>(Lettre DRT du 18 septembre 2003 et note n°01676 du 18 novembre 2003 de la Direction générale de l'administration territoriale et des affaires politiques du Ministère de l'Intérieur)</i>
Délai pour statuer (art. R.3132-16)	A l'expiration du délai de réponse imparti aux instances consultatives, le préfet doit statuer dans un délai de huit jours par arrêté motivé.	Inchangé	<i>Le silence gardé pendant deux mois par l'autorité administrative sur une demande de dérogation vaut décision de rejet (décret n°2014-1291 du 23 octobre 2014)</i>
Effet d'un recours contentieux (ancien art. L.3132-24)	Les recours contentieux présentés contre les décisions du préfet qui accordent une dérogation au repos dominical ont un effet suspensif. Cette disposition du Code du travail a été déclarée contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel et a donc disparue de l'ordre juridique (Décision n° 2014-374 QPC du 4 avril 2014) Depuis le 5 avril 2014, l'arrêté accordant une dérogation n'est pas suspendu par un recours devant la juridiction administrative		<i>Application du principe de l'effet non suspensif des recours devant les juridictions administratives.</i>

	AVANT	APRÈS	OBSERVATIONS
Extension de la dérogation individuelle aux établissements similaires (art. L.3132-23 et R.3132-16)	La dérogation accordée à un établissement peut, sur demande et après avis des instances consultatives, être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même commune exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle. Cette extension, qui ne peut excéder une durée de trois ans, est retirée à la demande de la majorité des établissements concernés	Inchangé	
Volontariat des salariés (art. L.3132-25-4)	Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. 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. À défaut d'accord collectif, l'employeur doit demander chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite 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. Le salarié, quant à lui, peut demander à tout moment dans l'année à bénéficier de cette priorité. L'employeur doit également, chaque année, informer le salarié de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur. En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical a la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.	Inchangé	
		L'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur doit déterminer les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.	
		L'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur doit fixer les conditions dans lesquelles il est pris en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.	
Contreparties au travail dominical (art. L.3132-25-3 I)	L'accord collectif ou, à défaut, la décision unilatérale de l'employeur prise après référendum doit fixer les contreparties 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. En l'absence d'accord collectif, chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et percevoir pour le travail dominical une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée de travail équivalente	Inchangé	
Coïncidence d'un dimanche avec un jour de scrutin national ou local (art. L.3132-25-4, dernier alinéa)	La loi est muette à ce sujet	L'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux .	<i>Obligation pour les employeurs d'aménager le temps de travail des salariés travaillant le dimanche pour leur permettre d'exercer leur droit de vote les dimanches d'élection, sans qu'ils aient besoin de faire usage du vote par procuration.</i>

TYPE DE DÉROGATIONS	BASE JURIDIQUE	SPÉCIFICITÉS	AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE	CONDITIONS D'OCTROI	PROCÉDURE	VOLONTARIAT DES SALARIÉS	CONTREPARTIES OBLIGATOIRES
Dérogation temporaire sur demande (préfectorale) Dans le périmètre de chaque schéma de cohérence territoriale, le préfet de région réunit annuellement les maires, les présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, les associations de commerçants et les organisations représentatives des salariés et des employeurs du commerce de détail, et organise une concertation sur les pratiques d'ouverture dominicale des commerces de détail au regard des dérogations au repos dominical et de leur impact sur les équilibres en termes de flux commerciaux et de répartition des commerces de détail sur le territoire (art. L.3132-27-2).	Article L.3132-20 du Code du travail	Dérogation à caractère individuel pour une durée qui ne peut excéder trois ans * (art.L.3132-21) La dérogation peut, sur demande et après consultation des instances désignées, être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même commune exerçant la même activité. Cette extension est retirée à la demande de la majorité des commerçants concernés (art. L.3132-23 et R.3132-16)	Préfet territorialement compétent en raison du lieu d'exécution du travail accompli le dimanche (Lettre DRT du 18 septembre 2003 et Note n°01676 du 18 novembre 2003 de la Direction générale de l'administration territoriale et des affaires politiques du Ministère de l'Intérieur)	Le repos simultané de tout le personnel le dimanche doit être : - soit préjudiciable au public ; - soit compromettre le fonctionnement normal de l'établissement. Pour le secteur commercial, il s'agit des établissements dont l'activité principale répond à une nécessité quotidienne avérée ou se manifestant plus particulièrement le dimanche ou des établissements pour lesquels la fermeture dominicale met en jeu la survie même de l'établissement, notamment par l'impossibilité d'un report suffisant de clientèle sur les autres jours de la semaine en raison de la nature de l'activité exercée ou de l'implantation géographique du magasin et de la nature de la clientèle elle-même.	Consultation préalable obligatoire : - du Conseil municipal ; - le cas échéant, de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) 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 ; - des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées de la commune (art. L.3132-21 et R.3132-16) Ces instances disposent d'un délai d'un mois pour émettre leur avis (art. R.3132-16). Les avis rendus ne lient pas l'autorité préfectorale.	Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche Le refus d'un salarié de travailler le dimanche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus d'une personne de travailler le dimanche ne peut être pris en compte dans la décision de ne pas l'embaucher. (art. L.3132-25-4) L'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur doit fixer les conditions dans lesquelles il est pris en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical. (art. L.3132-25-3, III) et les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical. * (art. L.3132-25-4)	L'accord collectif ou, à défaut, la décision unilatérale de l'employeur prise après référendum doit fixer les contreparties 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. En l'absence d'accord collectif, chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et percevoir pour le travail dominical une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée de travail équivalente (art. L.3132-25-3)

*** Dispositions entrées en vigueur le 8 août 2015**

TYPE DE DÉROGATIONS	BASE JURIDIQUE	SPÉCIFICITÉS	AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE	CONDITIONS D'OCTROI	PROCÉDURE	VOLONTARIAT DES SALARIÉS	CONTREPARTIES OBLIGATOIRES
Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels dont les stipulations s'appliquent aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services doivent ouvrir des négociations sur le sujet du travail dominical, ses contreparties et garanties, dans les six mois à compter du 6 août 2015. (art. 246, II, de la loi n°2015-990 du 6 août 2015)				Le recours à la dérogation préfectorale n'est pas écarté par la loi pour le secteur industriel et ce, même si la législation en vigueur offre diverses possibilités en matière d'aménagement du temps de travail et d'allongement de la durée d'utilisation des installations aux entreprises industrielles qui, de par la nature de leur activité principale, ne seraient pas bénéficiaires de plein droit d'une dérogation à la règle du repos dominical des salariés.	En cas d'urgence dûment justifiée et lorsque le nombre de dimanches pour lesquels la dérogation est demandée n'excède pas trois, les avis préalables ne sont pas requis. * (art. L.3132-21)	À défaut d'accord collectif, l'employeur doit demander chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite 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. Le salarié, quant à lui, peut demander à tout moment dans l'année à bénéficier de cette priorité. L'employeur doit également, chaque année, informer le salarié de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur. En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical a la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois. (art. L.3132-25-4)	L'employeur prend 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. * (art. L.3132-25-4)
				La dérogation préfectorale est conditionnée à l'existence d'un accord collectif ou, à défaut, 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. (art. L.3132-25-3, I)	Délai d'instruction : six semaines au minimum, sauf en cas d'urgence. Ce délai minimum résulte d'une part, du délai réglementaire d'un mois dont disposent pour émettre leur avis les différentes instances, avant l'échéance duquel le préfet ne peut statuer en l'absence de la totalité des avis sollicités et, d'autre part, du temps nécessaire à l'autorité administrative pour observer cette procédure de consultation, procéder à l'examen de la requête puis prendre la décision et notifier celle-ci avant la date ou la période pour laquelle la dérogation est demandée.		