

FORMULAIRE DE DEMANDE DE DEROGATION AU REPOS DOMINICAL

A retourner à :

PREFECTURE D'ILLE ET VILAINE
Direction des Collectivités Territoriales et de la Citoyenneté
Bureau des élections, de la réglementation, des associations et des
missions de proximité des titres
3, avenue de la préfecture
35026 – RENNES Cédex 9

Le demandeur qui sollicite, en application de l'article L.3132.20 du code du travail, une dérogation aux dispositions de l'article L.3132.3 du code du travail, relatif au repos dominical, est tenu d'adresser un dossier complet comprenant le présent questionnaire dûment rempli et signé ainsi que les pièces demandées.

Un délai d'instruction d'au moins 6 semaines avant le premier dimanche sollicité étant nécessaire, il conviendra d'en tenir compte pour la demande, date de dépôt de la demande (dossier complet) afin que celle-ci arrive suffisamment tôt pour être examinée et qu'une décision préfectorale puisse être prise. A défaut de respecter ce délai le dossier ne pourra pas être instruit.

DÉNOMINATION DE LA SOCIÉTÉ :

ENSEIGNE DE L'ÉTABLISSEMENT :

ADRESSE COMPLÈTE DE L'ÉTABLISSEMENT :

DIMANCHE (S) CONCERNE (S) par la demande de dérogation :

LIEU D'INTERVENTION:

L'autorité compétente pour prendre la décision de dérogation au repos dominical est celle du lieu d'intervention des salariés que la société souhaite faire travailler le dimanche.

NATURE DE L'ÉTABLISSEMENT	
N° du Code N.A.F	A remplir obligatoirement
Définition précise de l'activité exercée par l'établissement	A remplir obligatoirement
Définition précise de (s) l'activité(s) pour laquelle la dérogation est sollicitée	A remplir obligatoirement
Existe-t-il une convention collective relative à l'activité exercée dans votre établissement ? préciser son intitulé	A remplir obligatoirement

EMPLOI A remplir obligatoirement	EFFECTIF TOTAL	dont hommes	dont femmes	dont moins de 18 ans	dont travailleurs étrangers
1/ Combien l'établissement occupe-t-il habituellement d'employés ?					
2/ Quel est le nombre de salariés employés en semaine appelés à travailler le ou les dimanches demandés ?					
3/ Est-il envisagé de recruter du personnel : - à plein temps - à temps partiel ⁽¹⁾					

(1) Préciser la forme du contrat : - contrat à durée déterminée - contrat à durée indéterminée

HORAIRES	
Répartition actuelle de la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire)	A remplir obligatoirement
Horaire qui serait pratiqué le dimanche	A remplir obligatoirement
Activité du personnel qui travaillerait le dimanche concerné	A remplir obligatoirement
Indiquer comment serait donné le repos hebdomadaire obligatoire : formule A, B, C ou D ⁽¹⁾	A remplir obligatoirement

⁽¹⁾ En application de l'article L.3132-20 du Code du Travail, le repos hebdomadaire du personnel employé le dimanche doit être donné :

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

ENGAGEMENTS ET CONTREPARTIES

<p><u>En cas d'accord collectif</u> Préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical - les engagements en matière d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapés - le volontariat du personnel (désignation et signature des agents) 	<p>A remplir obligatoirement</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><u>En cas de décision unilatérale de l'employeur prise après référendum</u> Préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la majoration de la rémunération (au minimum double de la rémunération) - le repos compensateur prévu - les engagements en matière d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées - le volontariat du personnel (désignation et signature des agents) 	<p>A remplir obligatoirement</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

A JOINDRE IMPERATIVEMENT AVEC L'AVIS DU COMITE D'ENTREPRISE :

– **la copie de l'accord collectif** qui fixe 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 difficultés ou personnes handicapées ;

OU

– **la décision unilatérale de l'employeur accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel**, lorsqu'ils existent **et du résultat du référendum** organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe 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. Dans ce cas, 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.

MOTIVATIONS

IMPORTANT : pour que la demande de dérogation soit recevable, les motifs invoqués doivent être précisément explicités, leur réalité établie et se rapporter soit à l'existence d'un « préjudice causé au public », soit « un fonctionnement normal de l'établissement compromis ».

Importance présumée des activités du dimanche	A remplir obligatoirement
Pourcentage estimé du chiffre d'affaires du dimanche par rapport aux autres jours de la semaine.	A remplir obligatoirement
Motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation <i>(donner des éléments précis permettant d'établir l'existence de l'une ou l'autre des conditions citées ci-après)</i>	A remplir obligatoirement
Si repos simultané de tous les salariés le dimanche :	
Existence d'un préjudice au public ? Ou	A remplir obligatoirement
Le fonctionnement normal de l'établissement est-il compromis ?	A remplir obligatoirement

OBSERVATIONS

Certifié sincère et véritable

Fait à

Le

Signature et fonction

Partie à compléter impérativement

Nom et prénom :
N° de téléphone :
N° portable :
Adresse de messagerie :

ANNEXE – Code du travail

Article L. 3132-20

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 ;
- 2° Du dimanche midi au lundi midi ;
- 3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- 4° Par roulement à tout ou partie des salariés.

Article L. 3132-25-3

Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

L'accord collectif fixe 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 applicable, les autorisations sont accordées au vu 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 fixe 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.

Dans ce cas, 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.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

Article L. 3132-25-4

Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation 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 d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif prévu au premier alinéa de l'article L. 3132-2-3 fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

A défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande 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. L'employeur l'informe également, à cette occasion, 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 outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve 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.