

Travail le dimanche d'un salarié du secteur privé

Un salarié peut-il être contraint de travailler le dimanche ? Le dimanche est, en principe, une journée légale de repos. Mais des exceptions existent. On parle alors de dérogation au repos dominical. Il existe plusieurs dérogations administratives permettant d'organiser le travail le dimanche : dérogation permanente, conventionnelle, préfectorale, municipale ou géographique et touristique. Des dispositions particulières s'appliquent à l'Alsace-Moselle. Nous vous présentons les informations à connaître.

Dérogations permanentes

Dans un commerce de détail alimentaire, le salarié peut être amené à travailler de manière permanente le dimanche à des conditions qui varient selon le type de commerce.

Le salarié peut être **obligé** de travailler le dimanche, à la demande de l'employeur.

Dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de **13 heures**.

Les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

Les salariés âgés de **moins de 21 ans** logés chez leurs employeurs bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi.

Quel que soit le secteur d'activité du salarié, la loi n'impose pas le paiement obligatoire d'une majoration de salaire lorsqu'il travaille un dimanche, que ce soit occasionnellement ou chaque semaine.

Toutefois, même s'il n'y est pas obligé par la loi, l'employeur peut décider de verser au salarié une majoration de salaire s'il le souhaite.

De plus, la convention collective ou le contrat de travail du salarié peuvent prévoir une contrepartie en repos compensateur, par exemple un jour de repos en semaine.

Le salarié peut être **obligé** de travailler le dimanche, à la demande de l'employeur.

Dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de **13 heures**.

Les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

Les salariés âgés de **moins de 21 ans** logés chez leurs employeurs bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi.

Quel que soit le secteur d'activité du salarié, la loi n'impose pas le paiement obligatoire d'une majoration de salaire lorsqu'il travaille un dimanche, que ce soit occasionnellement ou chaque semaine.

Toutefois, même s'il n'y est pas obligé par la loi, l'employeur peut décider de verser au salarié une majoration de salaire s'il le souhaite.

De plus, la convention collective ou le contrat de travail du salarié peuvent prévoir une contrepartie en repos compensateur, par exemple un jour de repos en semaine.

Un supermarché ou un hypermarché est un établissement de vente au détail en libre-service établi le plus souvent à la périphérie des villes.

Le salarié peut être **obligé** de travailler le dimanche à la demande de l'employeur, jusqu'à **13h** maximum.

Le salarié peut être obligé de travailler le dimanche **à partir de 13h** s'il travaille dans un **commerce situé dans l'une des zones suivantes** :

Zone touristique (ZT), zone touristique internationale (ZTI), zone commerciale (ZC)

Gare connaissant une affluence exceptionnelle.

Dans ce cas, à partir de 13h, le salarié bénéficie de conditions spécifiques applicables aux commerces situés dans l'une de ces zones.

Il y a une majoration de salaire d'au moins .

Le salarié bénéficie d'une journée entière de repos. Cette journée est fixée par roulement et par quinzaine.

Ce type de commerce regroupe les magasins d'alimentation satisfaisant les besoins courants d'une clientèle de voisinage.

Le salarié peut être **obligé** de travailler le dimanche à la demande de l'employeur, jusqu'à **13h** maximum.

Le salarié peut être obligé de travailler le dimanche à partir de 13h s'il travaille dans un commerce situé dans une zone touristique internationale (ZTI) ou dans une gare connaissant une affluence exceptionnelle.

Le salaire n'est pas majoré.

Toutefois, des dispositions conventionnelles ou collectives ou un accord de l'employeur peuvent prévoir une majoration.

Le salarié bénéficie d'une journée entière de repos. Cette journée est fixée par roulement et par quinzaine.

Le salarié peut être **obligé** de travailler le dimanche, à la demande de l'employeur.

En général, il n'y a pas de majoration de salaire, ni de mesures de compensation (repos supplémentaire, par exemple).

Toutefois, des dispositions conventionnelles ou collectives ou un accord de l'employeur peuvent prévoir une majoration de salaire et/ou des mesures de compensation.

Quel que soit le secteur d'activité du salarié, la loi n'impose pas le paiement obligatoire d'une majoration de salaire lorsqu'il travaille un dimanche, que ce soit occasionnellement ou chaque semaine.

Toutefois, même s'il n'y est pas obligé par la loi, l'employeur peut décider de verser au salarié une majoration de salaire s'il le souhaite.

De plus, la convention collective ou le contrat de travail du salarié peuvent prévoir une contrepartie en repos compensateur, par exemple un jour de repos en semaine.

Attention

En principe, un salarié de **moins de 18 ans** ne peut pas travailler le dimanche. Seule exception : il peut travailler le dimanche s'il est apprenti et qu'il travaille dans les secteurs suivants :

Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception

Café, tabac et débit de boisson

Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie

Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie.

Dérogations prévues par une convention collective

Le salarié peut être **obligé** de travailler le dimanche, à la demande de l'employeur.

Cette dérogation au repos dominical doit être prévue par la convention collective.

Cette autorisation est prévue lorsque le travail est organisé de façon continue sur toute la semaine pour des raisons économiques (entreprise industrielle, par exemple).

Si c'est le cas, les contreparties (notamment salariales) sont fixées par la convention collective.

Attention

En principe, un salarié de **moins de 18 ans** ne peut pas travailler le dimanche. Seule exception : il peut travailler le dimanche s'il est apprenti et qu'il travaille dans les secteurs suivants :

Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception

Café, tabac et débit de boisson

Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie

Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie.

Dérogations prévues par arrêté préfectoral

Le préfet peut accorder des dérogations au principe du repos dominical dans l'objectif d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'entreprise ou de l'établissement.

L'autorisation accordée peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle.

Le salarié **peut refuser** de travailler le dimanche. Ce refus ne peut en aucun cas constituer une faute ou un motif de licenciement, ni justifier de mesure discriminatoire dans le cadre du travail.

Le salarié doit donner son accord écrit.

Quel que soit le secteur d'activité du salarié, la loi n'impose pas le paiement obligatoire d'une majoration de salaire lorsqu'il travaille un dimanche, que ce soit occasionnellement ou chaque semaine.

Toutefois, même s'il n'y est pas obligé par la loi, l'employeur peut décider de verser au salarié une majoration de salaire s'il le souhaite.

De plus, la convention collective ou le contrat de travail du salarié peuvent prévoir une contrepartie en repos compensateur, par exemple un jour de repos en semaine.

Attention

En principe, un salarié de **moins de 18 ans** ne peut pas travailler le dimanche. Seule exception : il peut travailler le dimanche s'il est apprenti et qu'il travaille dans les secteurs suivants :

Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception

Café, tabac et débit de boisson

Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie

Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie.

Dérogations prévues par arrêté municipal

Pour un commerce où tous les salariés sont habituellement au repos le dimanche, le maire peut prévoir des dérogations au repos dominical. C'est ce qu'on appelle les dimanches du maire .

Ces dérogations ne peuvent pas dépasser **12 dimanches par an**.

La liste des dimanches concernés par la dérogation doit être arrêtée avant le 31 décembre de l'année N-1.

Attention

le nombre maximum de dimanches ouverts à la suite de la dérogation du maire peut être abaissé pour les supermarchés et hypermarchés.

Le salarié **peut refuser** de travailler le dimanche. Ce refus ne peut en aucun cas constituer une faute ou un motif de licenciement, ni justifier de mesure discriminatoire dans le cadre du travail.

Le salarié doit donner son accord écrit.

La rémunération du salarié est au moins doublée par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Le salarié bénéficie d'un repos supplémentaire équivalent en temps (une journée de travail le dimanche équivaut à une journée de repos en compensation).

Attention

En principe, un salarié de **moins de 18 ans** ne peut pas travailler le dimanche. Seule exception : il peut travailler le dimanche s'il est apprenti et qu'il travaille dans les secteurs suivants :

Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception

Café, tabac et débit de boisson

Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie

Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie.

Dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public

Le salarié peut être **obligé** de travailler le dimanche, à la demande de l'employeur.

Un salarié d'une entreprise dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public peut être amené à travailler le dimanche.

C'est le cas notamment des entreprises suivantes :

Établissements de santé et de soins (cliniques, thalassothérapie, balnéothérapie)

Activités récréatives, culturelles et sportives (spectacles, musées, expositions, casinos, parcs d'attractions)

Entreprises de journaux et d'information

Commerces d'ameublement

Fleuristes.

Le salaire n'est pas majoré.

Toutefois, des dispositions conventionnelles ou collectives ou un accord de l'employeur peuvent prévoir une majoration.

Attention

En principe, un salarié de **moins de 18 ans** ne peut pas travailler le dimanche. Seule exception : il peut travailler le dimanche s'il est apprenti et qu'il travaille dans les secteurs suivants :

Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception

Café, tabac et débit de boisson

Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie

Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie.

Dérogations liées à une zone géographique ou touristique

Le salarié peut être amené à travailler le dimanche si son activité se trouve en zone touristique (ZT), en zone touristique internationale (ZTI), dans une gare connaissant une affluence exceptionnelle ou en zone commerciale (ZC)

Les zones touristiques internationales se distinguent par leur **rayonnement international** et l'**affluence exceptionnelle** de touristes étrangers qu'elles génèrent.

Localisation des zones touristiques internationales en France

Région	Département	Zones touristiques internationales
Île-de-France	Paris (75)	Saint-Honoré-Vendôme (1 ^{er} arr.)
		Les Halles (1 ^{er} arr.)
		Le Marais (3 ^e arr.)
		Rennes-Saint-Sulpice (6 ^e arr.)
		Saint-Germain (7 ^e arr.)
		Champs Élysées-Montaigne (8 ^e arr.)
		Hausmann (8 ^e arr.)
		Beaugrenelle (15 ^e arr.)
		Palais des Congrès (17 ^e arr.)
		Montmartre (18 ^e arr.)
Normandie	Seine et Marne (77)	Serris-Val d'Europe
	Hauts-de-Seine (92)	Paris La Défense
	Calvados (14)	Deauville
Pays de la Loire	Loire-Atlantique (44)	La Baule-Escoublac
		Antibes
		Cagnes-sur-Mer
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Alpes-Maritimes (06)	Cannes
		Nice
		Saint-Laurent-du-Var

Exemple

Une boutique de vêtements est située à **Deauville**. Le gérant souhaite ouvrir son commerce le dimanche mais il a besoin de **3 salariés** pour l'aider. Cette ouverture est **autorisée** car Deauville est une zone touristique internationale.

Les zones touristiques accueillent, pendant certaines périodes de l'année, une **population supplémentaire importante** en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques, culturelles ou historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales.

Les zones touristiques sont définies par arrêté préfectoral.

Où s'adresser ?

Préfecture

Le salarié peut être amené le dimanche s'il travaille **dans l'une des grandes gares suivantes** :

Gares parisiennes (Paris Saint-Lazare, Paris Gare du Nord, Paris Gare de l'Est, Paris Montparnasse, Paris Gare de Lyon, Paris Austerlitz)

Avignon-TGV

Bordeaux Saint Jean

Lyon Part-Dieu

Marseille Saint-Charles

Montpellier Saint-Roch

Nice-Ville.

Exemple

Une boutique de vêtements est située à **Paris Saint-Lazare**. Le gérant souhaite ouvrir son commerce le dimanche mais il a besoin de **3 salariés** pour l'aider. Cette ouverture est **autorisée** car Paris Saint-Lazare est une grande gare. Les zones commerciales regroupent un ensemble de commerces.

Elles se caractérisent par une demande et une offre commerciale particulièrement importantes.

Ces zones doivent remplir les conditions suivantes :

Superficie supérieure à **20 000 m²**

Nombre de clients par an supérieur à **2 millions**

Accessible par des **transports individuels et collectifs**.

À noter

si la zone commerciale est située dans les **30 km d'une zone concurrente** établie dans un pays frontalier, la superficie requise est abaissée à **2 000 m²** et le nombre de clients à **200 000** par an.

Les zones commerciales sont définies par arrêté préfectoral.

Où s'adresser ?

Préfecture

Le salarié **peut refuser** de travailler le dimanche.

Ce refus ne peut en aucun cas constituer une faute ou un motif de licenciement,

Si le salarié accepte de travailler le dimanche, il doit donner son accord écrit à l'employeur.

Le salarié peut demander à ne plus travailler le dimanche ou à travailler 1 dimanche par mois au lieu de 2.

Si le salarié travaille le dimanche, le salaire est majoré.

Le taux de la majoration salariale est fixé par un accord (collectif, territorial ou négocié).

Si un accord d'entreprise les prévoit, le salarié peut bénéficier des mesures concernant les points suivants :

Faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Compensation des chargées liées à la garde d'enfants

Prise en compte de l'évolution de la situation personnelle.

Attention

En principe, un salarié de **moins de 18 ans** ne peut pas travailler le dimanche. Seule exception : il peut travailler le dimanche s'il est apprenti et qu'il travaille dans les secteurs suivants :

Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception

Café, tabac et débit de boisson

Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie

Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie.

Dérogations liées à l'Alsace-Moselle

Les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de Moselle ne sont **pas soumis à la même législation** que les autres départements français.

L'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés est **interdite**.

Toutefois, des **dérogations** sont prévues pour répondre aux besoins de la population et au développement touristique du département.

Ainsi, le salarié peut être obligé de travailler le dimanche, à la demande de l'employeur.

Les commerces suivants peuvent ouvrir les dimanches et jours fériés (**sans restriction d'horaires**) :

Débites de tabac

Kiosques à journaux

Fleuristes

Boulangeries

Pâtisseries et glaciers

Stations-services et services de dépannage d'urgence

Brocanteurs, antiquaires et bouquinistes

Commerces de souvenirs et produits artisanaux locaux

Commerces d'artisanat d'art et galeries d'art

Loueurs de véhicules et cycles

Commerces dans les gares

Cybercafés

Sandwicheries et commerces de restauration à emporter.

Les commerces d'alimentation générale d'une superficie inférieure ou égale à 200 m² peuvent ouvrir jusqu'à **13 heures**.

Quel que soit le secteur d'activité du salarié, la loi n'impose pas le paiement obligatoire d'une majoration de salaire lorsqu'il travaille un dimanche, que ce soit occasionnellement ou chaque semaine.

Toutefois, même s'il n'y est pas obligé par la loi, l'employeur peut décider de verser au salarié une majoration de salaire s'il le souhaite.

De plus, la convention collective ou le contrat de travail du salarié peuvent prévoir une contrepartie en repos compensateur, par exemple un jour de repos en semaine.

Attention

En principe, un salarié de **moins de 18 ans** ne peut pas travailler le dimanche. Seule exception, il peut travailler le dimanche s'il est apprenti et qu'il travaille dans les secteurs suivants :

Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception

Café, tabac et débit de boisson

Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie

Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie.

Temps de travail dans le secteur privé

Durée du travail

Durée du travail à temps complet

Durée du travail d'un jeune avant 18 ans

Convention de forfait (en heures ou en jours)

Travail à temps partiel

Temps partiel

Congé parental à temps partiel

Repos

Repos quotidien

Repos hebdomadaire

Repos dominical

Compte épargne-temps

Aménagement du temps de travail

Répartition des horaires

Horaires individualisés

Heures supplémentaires, équivalence et astreintes

Heures supplémentaires

Heures d'équivalence

Astreintes

**Questions –
Réponses**

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Ouverture d'un commerce le dimanche : quelle réglementation ?

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L3132-12 et L3132-13
Salarié travaillant dans un commerce de détail alimentaire ou dans un secteur hors commerce
- Code du travail : articles L3132-20 et L3132-23
Salarié travaillant dans un commerce bénéficiant d'une dérogation préfectorale
- Code du travail : articles L3132-24 à L3132-25-6
Salarié travaillant dans un commerce de détail non alimentaire situé soit dans une zone touristique (ZT), soit une zone touristique internationale (ZTI), soit dans une zone commerciale (ZC), soit dans une gare connaissant une affluence exceptionnelle
- Code du travail : articles L3132-26 à L3132-27-1
Dérogations du maire
- Code du travail : article L3164-5
Dérogation au repos dominical pour les salariés de moins de 18 ans (principe)
- Code du travail : article R3132-5
Salarié travaillant dans un autre secteur (liste des secteurs dérogatoires)
- Code du travail : article R3164-1
Dérogation au repos dominical pour les salariés de moins de 18 ans (liste des secteurs dérogatoires)
- Code du travail : articles L3134-1 à L3134-16
Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale à Paris dénommée Champs-Élysées Montaigne
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale à Paris dénommée Haussmann
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale Le Marais (Paris)
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale Les Halles (Paris)
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale Montmartre (Paris)
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale Rennes-Saint-Sulpice (Paris)
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale Saint-Honoré-Vendôme (Paris)
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale Saint-Germain (Paris)
- Arrêté du 25 septembre 2015 délimitant une zone touristique internationale Beaugrenelle (Paris)
- Arrêté du 5 février 2016 délimitant une zone touristique internationale à Deauville
- Arrêté du 5 février 2016 délimitant une zone touristique internationale à Cannes
- Arrêté du 5 février 2016 délimitant une zone touristique internationale à Nice
- Arrêté du 5 février 2016 délimitant une zone touristique internationale à Saint-Laurent-du-Var
- Arrêté du 5 février 2016 délimitant une zone touristique internationale à Cagnes-sur-Mer
- Arrêté du 5 février 2016 délimitant une zone touristique internationale à Serris dénommée Val-d'Europe
- Arrêté du 9 février 2016 autorisant l'ouverture dominicale des commerces de détail situés dans des gares
- Arrêté du 25 juillet 2016 délimitant une zone touristique internationale à Antibes
- Arrêté du 25 juillet 2016 délimitant une zone touristique internationale à La Baule-Escoublac
- Arrêté du 23 août 2018 délimitant une zone touristique internationale Palais des Congrès (Paris)



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00