

Date: 10/07/2015

Social  
Projets

## Travail du dimanche, travail en soirée : ce que va changer la loi Macron

Après un ultime « 49-3 », le projet de loi pour la croissance et l'activité, dit « Macron », a été considéré comme définitivement adopté le 10 juillet 2015. Le terme de ce marathon parlementaire est donc l'occasion de faire le point sur les dispositions relatives au travail le dimanche et en soirée, au rang des mesures les plus médiatiques du texte. Reste maintenant à franchir l'étape du Conseil constitutionnel.

**Où en est le projet de loi ?** - Le gouvernement a une fois de plus engagé sa responsabilité devant l'Assemblée nationale, cette fois pour la lecture définitive du texte. Aucune motion de censure n'ayant été déposée, le projet de loi est désormais considéré comme définitivement adopté.

Il reste maintenant à franchir la barre du Conseil constitutionnel (l'opposition déposera un recours), après quoi la loi pourra être publiée au Journal officiel.

**Travail du dimanche** - La principale mesure de la loi consiste à remplacer les anciennes dérogations géographiques (communes d'intérêt touristique ou thermales et zones d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, zones PUCE) par un nouveau zonage : zones commerciales (ZC), zones touristiques (ZT) (c. trav. [art. L. 3132-25](#) et [L. 3132-25-1](#) dans leur version applicable une fois la loi Macron en vigueur). Des mesures transitoires sont prévues pour permettre aux employeurs de s'adapter au nouveau cadre légal (projet de loi, art. 257-I et II).

En outre, la loi pose les bases nécessaires à la délimitation de deux nouveaux types de zones : les zones touristiques internationales, les emprises de certaines gares d'affluence exceptionnelle (c. trav. [art. L. 3132-24](#) et [L. 3132-25-6](#) dans leur version applicable une fois la loi Macron en vigueur).

Les nouvelles dérogations géographiques supposent, pour en bénéficier, que l'employeur soit couvert par un accord ou, à défaut, dans les entreprises de moins de 11 salariés, une décision de l'employeur ratifiée par la majorité des salariés concernés (c. trav. [art. L. 3132-25-3](#), II dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).

Dans tous les cas, le recours au travail du dimanche dans les nouvelles zones géographiques implique nécessairement une contrepartie salariale, même si elle n'est pas quantifiée (dans l'ancien zonage, seules les zones PUCE donnaient légalement droit à une majoration, avec des heures payées double).

Les dimanches du maire sont également augmentés (jusqu'à 9 en 2015, puis 12 à partir de 2016) (c. trav. [art. L. 3132-26](#) dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur ; projet de loi, art. 257-III).

Par ailleurs, pour les nouvelles zones géographiques comme pour les dimanches du maire, le travail du dimanche repose sur le volontariat et nécessite l'accord écrit du salarié (c. trav. [art. L. 3132-25-4](#) et [L. 3132-27-1](#) dans leur version applicable une fois la loi Macron en vigueur). Dans le cadre des anciennes dérogations géographiques, l'accord écrit des salariés n'était requis que dans les zones PUCE.

Le tableau ci-après récapitule l'ensemble des dérogations admises au repos dominical, en l'état du projet de loi Macron avant passage devant le Conseil constitutionnel. Ce tableau précise, à chaque fois, les dérogations affectées par la loi Macron et celles qui ne le sont pas.

**Travail en soirée dans les zones touristiques internationales** – Par dérogation, dans les établissements de vente au détail mettant à disposition des biens ou services dans les zones touristiques internationales (ZTI), l'employeur pourra reporter le début de la période de travail de nuit jusqu'à minuit. Si le début de la période de travail de nuit est fixé au-delà de 22 h, la période de nuit s'achèvera à 7 h du matin (c. trav. art. L. 3122-29-1, I dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur). L'intérêt est ici de décaler le début de la plage horaire qui, sous certaines conditions, entraîne l'application de la législation relative au travail de nuit (caractère exceptionnel, durée maximale de 8 h par jour pour les salariés bénéficiant du statut de « travailleurs de nuit », etc.).

Cependant, le travail en soirée dans les ZTI n'est pas sans garantie.

Chaque heure de travail effectuée entre 21 h et le début de la période de travail de nuit sera payée au moins le double et donnera lieu à un repos compensateur équivalent en temps (c. trav. art. L. 3122-29-1, I dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).

Par ailleurs, la faculté d'employeur d'employer des salariés entre 21 h et minuit en ZTI supposera que les établissements concernés

soient couverts par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial prévoyant cette faculté (c. trav. art. L. 3122-29-1, II dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).

L'accord devra prévoir, notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :

- la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- des mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;
- les conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis (pour les femmes en état de grossesse répondant aux conditions du statut de « travailleur de nuit » - c. trav. [art. L. 3122-31](#) - , le choix de ne plus travailler entre 21 h et le début de la période de nuit sera d'effet immédiat).

Dans tous les cas, le travail entre 21 h et minuit reposera sur le principe du « volontariat ». En particulier, seuls les salariés ayant donné leur accord écrit à l'employeur pourront travailler dans cette tranche horaire (c. trav. art. L. 3122-29-1, III dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).

Enfin, les salariés travaillant entre 21 h et minuit bénéficieront de certaines des garanties prévues au profit des « travailleurs de nuit » (c. trav. art. L. 3122-29-1, IV dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur) : droit de refus pour des obligations familiales impérieuses (c. trav. [art. L. 3122-37](#)), consultation du médecin du travail par l'employeur (c. trav. [art. L. 3122-38](#)), retour au travail de jour (c. trav. [art. L. 3122-43](#), [L. 3122-44](#) et [L. 3122-45](#)).

Dernière précision : si le salarié effectue également des heures de travail dans la plage de travail de nuit « proprement dite » (ex. : minuit – 7 h, si l'employeur a décalé à minuit le début de la période de nuit), les heures effectuées « en soirée » seront cumulées avec celles effectuées sur la plage de nuit pour savoir si le salarié dépasse les seuils déclenchant l'application du « statut de travailleur de nuit » (c. trav. art. L. 3122-29-1, IV dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).

### Le paysage des dérogations au repos dominical après la loi Macron (1)

Type de dérogation	Descriptif et procédure	Contreparties pour le salarié
<b>I) Dérogations attachées à des zones géographiques (refonte par la loi Macron)</b>		
<b>Zones commerciales (ZC) caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-1</a> , dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ZC</b> et <b>ZT</b> délimitées par le préfet de région, sur demande du maire (ou du président de l'autorité l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, lorsque celui-ci existe et que la zone concernée excède le territoire d'une seule commune)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principe du <b>volontariat</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-4</a> dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur) (3) (4) (5)</li> <li>• <b>Compensation et contreparties</b> fixées par l'accord collectif ou, à défaut, dans les entreprises de moins de 11 salariés, approuvées par la majorité des salariés concernés (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-3</a>, II, dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).</li> <li>• <b>Nature des compensations et contreparties</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-3</a>, II dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les salariés travaillant le dimanche : contreparties (en particulier salariales), mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, contreparties mises en oeuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants ;</li> <li>- plus généralement : engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.</li> </ul> </li> <li>• <b>En cas d'accord collectif</b>, celui-ci fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-3</a>, III dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).</li> </ul>
<b>Zones touristiques (ZT) caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes</b> (c. trav. art. <a href="#">L. 3132-25</a> , dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ZTI</b> et emprises des gares délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce.</li> <li>• Dans les zones délimitées, les établissements de vente au détail de biens ou services peuvent accorder le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie du personnel (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-3</a>, II, dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur) :</li> <li>- en application d'un <b>accord collectif</b> (2) prévoyant des contreparties et des compensations ;</li> <li>- à défaut, dans les <b>entreprises de moins de 11 salariés, après approbation</b> de ces contreparties et compensations par la majorité des salariés concernés.</li> </ul>	
<b>Zones touristiques internationales (ZTI)</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-24</a> , dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur)		
<b>Emprises des gares connaissant une affluence exceptionnelle et qui ne sont pas situées dans une autre zone géographique</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-6</a> , dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur)		
<b>Mesures transitoires pour les anciennes zones</b> (loi, art. 257-I et II)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les <b>communes d'intérêt touristique ou thermales</b> et les <b>zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente</b> créées avant la publication de la loi Macron constituent de plein droit des zones touristiques. Les établissements déjà situés dans ces zones à la date de publication de la loi ne seront soumis au nouveau régime issu de la loi Macron (accord collectif, compensations et contreparties, principe du volontariat) qu'au bout de 2 ans (à partir du 24<sup>e</sup> mois suivant la date de publication de la loi.</li> <li>• Les <b>périmètres urbains de consommation exceptionnelle (zones PUCE)</b> créés avant la publication de la loi Macron constituent de plein droit des zones commerciales. Les anciens accords collectifs et décisions unilatérales de l'employeur restent applicables dans les établissements situés ces PUCE jusqu'au 1<sup>er</sup> jour du 24<sup>e</sup> mois suivant la publication de la loi Macron. Les employeurs ont donc un délai de 2 ans pour se mettre en conformité avec les nouvelles règles. Au cours de cette période, si un accord collectif conforme à la nouvelle législation est signé, il remplace dès sa signature toute décision unilatérale qui serait encore en vigueur.</li> </ul>	

## II) Dérégations de droit

<p><b>Travail le dimanche en raison des contraintes de la production, de l'activité ou des besoins du public</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-12</a>) Dérégation non affectée par la loi Macron</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Industries utilisant des matières périssables, celles où l'interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit, établissements dont l'ouverture est nécessaire aux besoins du public</li> <li>La liste des catégories d'établissements, de travaux et d'activités concernés est fixée par décret (c. trav. <a href="#">art. R. 3132-5</a> et <a href="#">R. 3132-6</a>)</li> </ul>	<p>Aucune rémunération majorée ni repos compensateur, sauf usage ou disposition conventionnelle plus favorable</p>
<p><b>Commerces de détail alimentaires</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-13</a> et <a href="#">R. 3132-8</a>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De droit, possibilité d'ouvrir le dimanche jusqu'à 13 h</li> </ul> <p>• <b>Loi Macron</b> : pour les commerces situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) ou dans les emprises des gares connaissant une affluence exceptionnelle, possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement après 13 h dans les conditions applicables à ces zones (voir ci-dessus).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les salariés de moins de 21 ans logés chez leur employeur bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi</li> <li>Les autres salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière</li> <li><b>Loi Macron</b> : à partir de son entrée en vigueur, rémunération majorée d'au moins 30 % dans les grandes surfaces alimentaires de plus de 400 m<sup>2</sup>.</li> </ul>

## III) Dimanches du maire et dérogations sur autorisation du préfet du préfet

<p><b>Dimanches du maire, commerce de détail</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-26</a>, dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Commerces de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche</li> <li><b>Loi Macron</b> : à partir de 2016, possibilité de supprimer le repos le dimanche <b>12 fois par an</b> (au lieu de 5), sur autorisation du maire ou, à Paris, du préfet (par dérogation, <b>9 fois en 2015</b>, une fois la loi entrée en vigueur)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les heures travaillées le dimanche, au minimum rémunération doublée + repos compensateur équivalent en temps (6) (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-27</a>)</li> <li><b>Loi Macron</b> : à partir de l'entrée en vigueur de la loi, seuls les salariés <b>volontaires</b> ayant donné leur accord par écrit pourront travailler le dimanche (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-27-1</a>, dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur)</li> </ul>
<p><b>Pour répondre aux besoins du public ou assurer le fonctionnement normal de l'établissement</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-20</a>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dérégation applicable lorsque « le repos simultané le dimanche, de tous les salariés d'un établissement, serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement de cet établissement »</li> <li>Autorisation accordée par le préfet au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum des salariés concernés (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-3</a>)</li> <li><b>Loi Macron</b> : durée de l'autorisation fixée à 3 ans (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-21</a> dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contreparties + engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées fixés par l'accord collectif. À défaut d'accord collectif, contreparties fixées par décision unilatérale de l'employeur (au minimum, rémunération doublée pour les heures travaillées le dimanche + repos compensateur) (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-3</a>).</li> <li>Principe du <b>volontariat</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-4</a>) (3) (5) (7)</li> <li><b>Loi Macron</b> : l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-25-3</a>, III dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).</li> </ul>

## IV) Dérégations conventionnelles

<p><b>Travail en continu dans les industries ou les entreprises industrielles</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-14</a> et <a href="#">R. 3132-9</a>) Dérégation non affectée par la loi Macron</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permet d'organiser le travail de façon continue pour des « raisons économiques » et d'accorder le repos hebdomadaire par roulement</li> <li>Accord collectif (8) (à défaut, autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du CE ou des DP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente selon un cycle continu ne doit pas dépasser, en moyenne sur une année, 35 h par semaine (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-15</a>)</li> <li>Pas d'autres contreparties, sauf usage ou disposition conventionnelle plus favorable</li> </ul>
<p><b>Équipes de suppléance dans les industries ou les entreprises industrielles</b> (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-16</a>) Dérégation non affectée par la loi Macron</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Équipe ayant pour fonction de remplacer l'autre pendant son ou ses jours de repos</li> <li>Accord collectif (8) (à défaut, autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des DS et avis du CE ou des DP)</li> </ul>	<p>La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à une durée du travail de même durée effectuée selon l'horaire normal (c. trav. <a href="#">art. L. 3132-19</a>)</p>

(1) Sous réserve du contrôle du Conseil constitutionnel et une fois la loi entrée en vigueur.

(2) Soit accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit accord territorial, soit accord conclu par un représentant élu du personnel (ou, à défaut d'élus, un salarié), expressément mandaté à cet effet dans les conditions prévues pour les accords de maintien dans l'emploi (c. trav. [art. L. 5125-4](#), II à IV dans leur version applicable une fois la loi Macron en vigueur).

(3) Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche. Par ailleurs, en l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical a la faculté de refuser de travailler 3 dimanches de son choix par année civile (prévenir l'employeur au moins un mois avant).

(4) À tout moment, le salarié qui travaille le dimanche peut 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 (c. trav. [art. L. 3132-25-4](#)).

(5) L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical (c. trav. [art. L. 3132-25-4](#), dans sa version applicable une fois la loi Macron en vigueur).

(6) L'arrêté du maire (ou, à Paris, du préfet) détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

(7) À 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 de 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 cesser de travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus (le refus du salarié prend effet 3 mois après sa notification écrite à l'employeur) (c. trav. [art. L. 3132-25-4](#)).

(8) Convention ou accord collectif étendu, convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

*Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, adoptée le 10 juillet 2015 (art. 241 à 257)*

[Retour à la page précédente](#)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage, en acceptant et en respectant les dispositions.