

// le dossier juridique

La réforme du travail dominical et en soirée

Loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015

De tous les sujets abordés par la loi Macron, c'est sans doute celui qui a le plus suscité la polémique.

La loi du 6 août 2015 élargit en effet les possibilités de déroger au repos dominical dans les commerces, tout en imposant des garanties au profit des salariés concernés. Elle permet aussi de faire travailler les salariés jusqu'à minuit dans certaines zones. Voici une étude des nouvelles règles applicables. Nous poursuivrons notre série sur la loi Macron dans de prochains dossiers (sur les mesures « IRP », *v. le dossier juridique n° 153/2015 du 31-8-2015*; sur les mesures « sauvegarde de l'emploi », *v. le dossier jur. n° 158/2015 du 7-9 2015*).

À CLASSER SOUS

TEMPS DE TRAVAIL

DURÉE DU TRAVAIL

09 / 15

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques modifie la législation sur l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée. Objectif du gouvernement: renouer avec une croissance durable en levant les freins à l'activité.

À cet effet, le chapitre 1^{er} du titre III de la loi intitulé « Exceptions au repos dominical et en soirée » réduit les distorsions entre les commerces en facilitant les dérogations de droit et en uniformisant les garanties sociales accordées aux salariés (compensation systématique).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 8 août 2015 (lendemain de la publication de la loi au *JO*), sauf dispositions contraires ou celles nécessitant des décrets d'application.

1 Travail dominical

Pour les besoins de la vie économique et sociale, il existe différentes dérogations à l'interdiction de l'ouverture dominicale des commerces. Sans remettre en cause le principe du repos hebdomadaire donné prioritairement aux salariés le dimanche (*C. trav., art. L. 3132-3*), la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques modifie le régime des dérogations suivantes:

- celles accordées aux établissements de vente au détail établis dans certaines zones géographiques, notamment les communes et zones touristiques (*C. trav., art. L. 3132-25 et L. 3132-25-1 anc.*);
- celles autorisées par le préfet lorsque la fermeture de l'établissement est préjudi-

cialable au public ou porte atteinte au fonctionnement normal de l'établissement (*C. trav., art. L. 3132-20*);

- celles accordée aux commerces de détail par le maire (*C. trav., art. L. 3132-26*).

TRAVAIL DOMINICAL DANS CERTAINES ZONES GÉOGRAPHIQUES

Les articles 242 et suivants de la loi modifient le régime des dérogations accordées aux établissements de biens ou de services établis dans certaines communes ou zones touristiques ou dans les Puce (périmètres d'usage de consommation exceptionnel), qui jusqu'à présent pouvaient, sous certaines conditions, donner le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie de leur personnel. Outre le découpage incompréhensible de ces zones (par exemple, alors que tout Bordeaux était classé zone touristique, seulement quelques rues l'étaient à Paris), il existait une distorsion importante entre les règles applicables dans les Puce (travail dominical possible seulement sur la base du volontariat, et avec des compensations salariales) et celles applicables dans les communes/zones touristiques (aucune garantie sociale). Pour le détail, *v. tableau comparatif page 3*.

Afin de mettre fin à ces inégalités, les articles 242 et suivants de la loi redéfinissent les contours de ces zones, en créent deux nouvelles (les zones touristiques internationales et les gares) et unifient les modalités du travail dominical dans celles-ci.

► Quatre zones au lieu de deux

Aux termes de la loi « Macron », il existe désormais quatre zones géographiques dans lesquelles l'employeur peut donner

le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie du personnel :

- les zones touristiques (ZT), caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes (auparavant dénommées « communes d'intérêt touristique ou thermal et zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente ») ;
- les zones commerciales (ZC) (les anciennes « PUCE »), caractérisées par une offre commerciale et une demande potentiellement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière ;
- un nouveau type de zone, appelée « zone touristique internationale » (ZTI) ;
- et, ce qui est également nouveau, les gares d'affluence exceptionnelle.

Zones touristiques et zones commerciales

Fondée sur un large dialogue territorial, la procédure de délimitation des zones touristiques et des zones commerciales est harmonisée (art. 245 de la loi).

À NOTER Les Puce et les communes/zones touristiques existantes (créés avant le 7 août 2015, date de publication de la loi) sont automatiquement transformés en zones commerciales (ZC) et en zones touristiques (ZT), sans qu'il y ait lieu d'engager une nouvelle procédure de classement (art. 257, I et II de la loi).

> Demande par le maire

L'initiative de la **demande** de délimitation (ou de modification) d'une zone touristique ou d'une zone commerciale appartient :

- au **maire** (comme c'était le cas pour les zones touristiques) ;
- ou, ce qui est nouveau, au **président de l'établissement public de coopération intercommunale** à fiscalité propre, lorsque celui-ci existe et que le périmètre de la zone excède le territoire d'une seule commune. Avant d'effectuer sa demande, le président doit consulter les maires concernés.

La demande doit ensuite (comme c'est déjà le cas pour les zones touristiques) être transmise au représentant de l'État dans la région, c'est-à-dire le préfet de région. Elle doit être motivée et comporter une étude d'impact justifiant notamment de l'opportunité de la création ou de la modification de la zone (C. trav., art. L. 3132-25-2, I modifié).

> Décision du préfet

Le préfet de région dispose de **six mois pour prendre sa décision** de délimitation (trois mois pour une décision de modification).

Pour prendre sa décision de délimitation (ou de modification), le préfet de région doit (comme c'était le cas

avant la loi Macron) recueillir l'avis de différents acteurs :

- le **conseil municipal des communes** dont le territoire est concerné ;
 - les **organisations professionnelles** d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées ;
 - l'organe délibérant des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont sont membres les communes dont le territoire est concerné ;
 - le **comité départemental** du tourisme pour les zones touristiques ;
 - la **chambre de commerce et d'industrie** et de celle de métiers et de l'artisanat pour les zones commerciales.
- L'avis de ces organismes est réputé donné à l'issue d'un délai de deux mois à compter de leur saisine en cas de demande de délimitation d'une zone et d'un mois en cas de demande de modification d'une zone existante. Le préfet doit, bien évidemment, vérifier que les **critères** de ces zones sont remplis. La loi précise simplement que :
- les zones touristiques sont caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes (art. 243 de la loi) ;
 - les zones commerciales par « une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière » (art. 244 de la loi).
- Des **décrets** en Conseil d'État détailleront ces critères.

À NOTER Selon un projet de décret soumis à la CNNC du 15 juillet, pour délimiter les zones commerciales, le préfet de région prendrait en compte : un ensemble commercial d'une surface de vente totale supérieure à 20 000 m² ; un nombre annuel de clients supérieur à 2 millions ou une population de l'unité urbaine supérieure à 100 000 habitants ; des infrastructures adaptées et une accessibilité par les moyens de transport individuel et collectif. Ces seuils seraient réduits (2 000 m² de surface de vente et 200 000 clients par an) dès lors que l'on se trouve en situation de concurrence transfrontalière dans un rayon de moins de 30 kilomètres. Concernant les zones touristiques, pas de changement : le préfet. Il prendrait en compte les critères listés par l'actuel R. 3132-20 du Code du travail pour le classement en communes d'intérêt touristique ou thermal et en zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. Les dénominations des structures d'hébergement destinées aux touristes y seraient actualisées en cohérence avec celles prévues par le Code du tourisme.

Zones touristiques internationales

Afin de prendre en compte le développement du tourisme international, une nouvelle zone fait son entrée dans le Code du travail : la zone touristique internationale (ZTI).

Les zones touristiques internationales seront délimitées par les **ministres** chargés du Travail, du Tourisme et du Commerce, après **avis du maire**, et le cas échéant, du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre, ainsi que des organisations professionnelles d'**employeurs** et des organisations **syndicales** de salariés intéressées. Les ministres prendront en compte le rayonnement international de ces zones et l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats (C. trav., art. L. 3132-24 nouveau).

Ce niveau de décision se justifie du fait de la nature même de ces zones qui attirent une proportion importante, voire prédominante, de touristes étrangers et dont les enjeux débordent les questions locales, explique l'étude d'impact du projet de loi.

CONCERTATION LOCALE

Dans le périmètre de chaque schéma de cohérence territoriale, le représentant de l'État dans la 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 (C. trav., art. L. 3132-27-2 nouveau et art. 256 de la loi).

DÉROGATIONS AU REPOS DOMINICAL SUR UN FONDEMENT GÉOGRAPHIQUE

Avant la loi « Macron »

Zones géographiques	Établissements	Type de dérogation	Garanties	Volontariat
Les périmètres d'usage et de consommation exceptionnel (PUCE) délimités par le préfet (C. trav., art. L. 3132-25 et s. anc.)	Établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services	Autorisation préfectorale d'une durée de cinq ans au vu d'un accord collectif ou, à défaut, au vu d'une décision unilatérale de l'employeur prise après avis du CE ou des DP approuvée par référendum	<u>En cas d'accord</u> : contreparties fixées librement <u>En cas de décision unilatérale</u> : repos compensateur + doublement de la rémunération normalement due	Oui
Les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente délimitées par le préfet (C. trav., art. L. 3132-25-1 et s. anc.)	Établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services	Dérogation de droit accordée à titre permanent	Pas de contreparties obligatoires ⁽¹⁾	Non

Après la loi « Macron »

Zones géographiques	Établissements	Type de dérogation	Garanties	Volontariat
Les zones commerciales (délimitées par le préfet)	<ul style="list-style-type: none"> Établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services Établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services Commerces de détail à compter de 13 heures ⁽³⁾ Établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services Commerces de détail à compter de 13 heures ⁽³⁾ 	Dérogation de droit accordée à titre permanent au vu d'un accord collectif ou territorial <i>Pour les établissements de moins de 11 salariés : accord collectif ou décision unilatérale ayant obtenu l'approbation de la majorité des salariés concernés</i>	Contreparties, en particulier salariales, fixées par l'accord collectif ou territorial ⁽²⁾ <i>Pour les établissements de moins de 11 salariés : contreparties fixées par la décision unilatérale</i>	Oui
Les zones touristiques (délimitées par le préfet)				
Les zones touristiques internationales (délimitées par les ministres du Travail, du Tourisme et du Commerce)				
Gares d'affluence exceptionnelle (délimitées par les ministres du Travail, du Tourisme et du Commerce)				

(1) Des contreparties peuvent être prévues par les conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement, ou par le contrat de travail

(2) Les entreprises disposant d'espaces de vente au sein des grands magasins situés dans l'une des 4 zones doivent être couvertes, pour leurs propres salariés, par un accord collectif prévoyant des contreparties, en particulier salariales, des engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics ainsi que des mesures facilitant la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

(3) Avant 13 heures, ces commerces resteraient régis par des dispositions particulières permettant l'emploi des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures (C. trav., art. L. 3132-13 et L. 3132-25-5).

Trois ans après la délimitation d'une ZTI, le gouvernement remettra au Parlement une **évaluation** économique et sociale des pratiques d'ouverture des commerces qui se sont développées à la suite de cette délimitation (C. trav., art. L. 3132-24, III nouveau).

À NOTER Selon un projet d'arrêté transmis pour avis aux syndicats par les ministres du Travail et de l'Économie, le 14 août, 12 zones touristiques internationales (ZTI) seraient délimitées à Paris : Saint-Honoré-Vendôme, Les Halles, Le Marais-République, Saint-Germain, Rennes-Saint-Sulpice, Champs-Élysées-Montaigne, Haussmann, Montmartre, Olympiades, Cour Saint-Émilien-Bibliothèque, Maillot-Ternes et Beaugrenelle.

Gares d'affluence exceptionnelle

Les gares visées sont celles d'affluence exceptionnelle (non incluses dans une zone touristique internationale). Elles seront fixées par un **arrêté** conjoint des ministres des Transports, du Travail et du Commerce pris après **consultation** de certains acteurs locaux (le maire, le cas échéant le président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est mem-

bre, et des représentants des employeurs et des salariés des établissements concernés).

Les avis requis seront réputés donnés à l'issue d'un délai de deux mois à compter de la saisine des acteurs locaux (C. trav., art. L. 3132-25-6, nouveau et art. 249 de la loi).

À NOTER Selon un projet d'arrêté transmis pour avis par les ministres du Travail et de l'Économie, le 14 août, les gares retenues comme gares d'affluence exceptionnelle seraient : à Paris, la gare Saint-Lazare, la gare du Nord, la gare de l'Est, la gare Montparnasse, la gare de Lyon et la gare d'Austerlitz ; en province, la gare d'Avignon-TGV, la gare de Bordeaux Saint-Jean, la gare de Lyon Part-Dieu, la gare de Marseille-Saint-Charles, la gare de Montpellier-Saint-Roch et la gare de Nice-Ville.

Les établissements concernés

A la possibilité d'accorder le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel dès lors qu'il est situé dans une ZC, ZT, ZTI ou une gare d'affluence exceptionnelle l'établissement de **vente au détail**

mettant à disposition des biens et des services (par exemple, un magasin de vêtements, d'articles de sport, un commerce de souvenirs et cartes postales, une librairie, etc.).

Sont donc **exclus** de ce dispositif les établissements de **vente en gros**.

C'est aussi le cas des **commerces de détail alimentaire**, qui sont régis par des dispositions particulières permettant l'emploi des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures. Toutefois, il en est autrement pour les commerces de détail alimentaires situés dans les **zones touristiques internationales** et dans les **gares d'affluence exceptionnelle**: ceux-ci peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement, dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales, à partir de 13 heures, le dimanche. Pour la période du dimanche avant 13 heures, ces commerces restent régis par les dispositions particulières précitées (*C. trav., art. L. 3132-13 et L. 3132-25-5 modifiés*): v. *tableau comparatif page 5*.

▣ Autres conditions requises

Une fois la zone délimitée, les établissements et commerces implantés dans la zone ou la gare peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement, mais à condition d'être couverts par un **accord prévoyant des contreparties** en faveur des salariés et que le volontariat de ces derniers soit garanti. Si cette double condition est remplie, la possibilité de déroger au principe du repos dominical est de droit (sans autorisation administrative préalable) et permanente (*art. 246 et 247 de la loi*).

À NOTER Le principe des autorisations individuelles d'ouverture dominicale accordées pour cinq ans dans les PUCE disparaît.

Des garanties conventionnelles...

> Cas général

Pour pouvoir faire travailler les salariés le dimanche dans l'une des trois zones ou l'une des gares visées ci-dessus, l'employeur doit être couvert par un **accord collectif** (branche, groupe, entreprise ou établissement) ou un **accord territorial**. Dans les entreprises dépourvues de **DS**, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs **représentants du personnel** (délégué du personnel, élu au CE) **mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise, ou à défaut au niveau national et interprofessionnel. En l'absence de représentants élus du personnel, l'accord peut être

conclu par un **salarié mandaté** de la même façon par une organisation syndicale. L'accord ainsi conclu doit être approuvé par la **majorité** des suffrages exprimés (*C. trav., art. L. 3132-25-3 et L. 5125-4, II modifiés*).

Cet accord doit prévoir:

- une **compensation** déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche;

- les **contreparties**, en particulier **salariales**, accordées aux salariés privés du repos dominical;

- les engagements de l'entreprise en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées;

- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical;

- les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour **compenser les charges** induites par la **garde des enfants** pour les salariés privés du repos dominical;

- les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'**évolution de la situation personnelle** des salariés privés de repos dominical;

- les modalités de prise en compte d'un **changement d'avis** des salariés privés de repos dominical.

Enfin, l'employeur doit désormais 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 (*C. trav., art. L. 3132-25-3 modifié*).

Les entreprises disposant d'**espaces de vente** au sein des grands magasins situés dans l'une des quatre zones doivent être couvertes, pour leurs propres salariés, par un accord collectif prévoyant des contreparties, en particulier salariales, des engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics ainsi que des mesures facilitant la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

À NOTER 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 mettant à disposition des biens et des services doivent ouvrir des négociations sur l'opportunité d'ouvrir le dimanche dans les zones dérogatoires et sur les contreparties à offrir aux salariés dans les six mois à compter du 6 août 2015, date de la promulgation de la loi lançant des négociations sur l'opportunité d'ouvrir le dimanche dans les zones dérogatoires et sur les contreparties à offrir aux salariés. L'objectif: relancer la négociation de branche sur le sujet du travail dominical (*art. 246, II de la loi*).

> Les cas des établissements de moins de 11 salariés

Dans les établissements de moins de 11 salariés, l'employeur peut donner le repos hebdomadaire par roulement **même en l'absence d'accord collectif** ou d'accord de niveau territorial, sous réserve de la **consultation** des salariés concernés et de l'approbation par la **majorité** d'entre eux des **contreparties** proposées par l'employeur (compensation tenant compte du caractère dérogatoire du travail le dimanche et compensation des charges induites par la garde des enfants). L'employeur doit fixer:

- les conditions dans lesquelles il prendra en compte l'**évolution de la situation** personnelle des salariés privés du repos dominical;

- les modalités de prise en compte d'un **changement d'avis** des salariés privés de repos dominical.

En cas de **franchissement du seuil** de 11 salariés, l'établissement n'est pas immédiatement contraint d'être

RÉVISION DES ARRÊTÉS PRÉFECTORAUX DE FERMETURE DES COMMERCES

Le préfet peut, par arrêté, sur demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements d'une profession ou d'une zone géographique concernée pendant toute la durée du repos hebdomadaire. Ces arrêtés ne peuvent intervenir que lorsqu'un accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés.

Les arrêtés préfectoraux de fermeture des commerces peuvent désormais être abrogés à la demande des organisations représentatives (salariés ou employeurs) de la zone géographique concernée exprimant la volonté de la majorité des membres de la profession de cette zone géographique. Cette abrogation prend effet après l'expiration d'un délai de trois mois (*C. trav., art. L. 3132-29 modifié*).

DÉROGATIONS AU REPOS DOMINICAL DANS LES COMMERCES DE DÉTAIL

Avant la loi « Macron »

Situation du commerce	Jusqu'à 13 heures	À partir de 13 heures
Hors zones, commune/zone touristique, PUCE	Dérogation de droit. Un repos compensateur d'une journée, ou pour les moins de 21 ans logés chez leurs employeurs, d'une demi-journée (C. trav., art. L. 3132-13 et L. 3132-25-5 anc.).	Aucune possibilité de dérogation.

Après la loi « Macron »

Situation du commerce	Jusqu'à 13 heures	À partir de 13 heures
« Hors zones »		Aucune possibilité de dérogation.
Zone commerciale ou touristique		Aucune possibilité de dérogation.
Zone touristique internationale	Dérogation de droit. Un repos compensateur d'une journée, ou pour les moins de 21 ans logés chez leurs employeurs, d'une demi-journée. Pour les commerces supérieurs à 400 m ² , majoration de 30 % de la rémunération (C. trav., art. L. 3132-13 et L. 3132-25-5).	Possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel dans les conditions prévues pour les dérogations au repos dominical sur un fondement géographique (accord prévoyant des contreparties ou, à défaut d'accord pour commerces de moins de 11 salariés, approbation par la majorité des salariés).
Gares d'affluence exceptionnelle		Possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel dans les conditions prévues pour les dérogations au repos dominical sur un fondement géographique (accord prévoyant des contreparties ou, à défaut d'accord pour commerces de moins de 11 salariés, approbation par la majorité des salariés).

couvert par un accord mais seulement à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle ce seuil est atteint (C. trav., art. L. 3132-25-3 modifié).

... et le principe du volontariat du salarié

La loi étend le principe du volontariat auparavant prévu pour le travail dominical dans les Puce aux zones touristiques, aux zones touristiques internationales ainsi qu'aux gares d'affluence exceptionnelle. Ainsi, seuls les salariés volontaires ayant donné à leur employeur leur **accord par écrit** peuvent travailler le dimanche.

Dans le même esprit, une entreprise **ne peut refuser d'embaucher** un candidat qui n'accepte pas de travailler le dimanche. Et le **refus** d'un salarié de travailler le dimanche ne constitue **ni une faute ni un motif de licenciement** et ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire (C. trav., art. L. 3132-25-4 modifié).

Des conditions à application immédiate ou différée

L'obligation pour les établissements d'être couverts par un accord fixant des contreparties pour les salariés et le principe du volontariat sont d'application immédiate (dès que le dispositif sera applicable, après publication des textes réglementaires nécessaires).

Toutefois, l'article 257 de la loi prévoit une application différée de ces nouvelles obligations pour les établissements de vente au détail situés **dans les zones existant actuellement**.

Dans les communes/zones touristiques où la conclusion d'un accord n'était jusqu'à présent pas obligatoire, les nouvelles obligations s'appliqueront à compter du **1^{er} août 2017** (1^{er} jour du mois du 24^e mois suivant celui de la

publication de la loi). Ces établissements ont ainsi deux ans pour être couverts par un accord. Pendant cette période, les salariés ne bénéficient pas de garanties sociales (contreparties et volontariat), sauf conclusion d'un accord. Dans les Puce où la décision d'ouvrir le dimanche et les contreparties était déjà actée par accord collectif, ou à défaut, par décision unilatérale, les décisions unilatérales demeurent applicables pendant la période transitoire de deux ans précitée. Si un accord collectif est régulièrement signé pendant cette période, il s'appliquera dès sa signature en lieu et place de la décision unilatérale.

LES COMMERCES DE DÉTAIL ALIMENTAIRES

Pour le détail des règles concernant l'ouverture des commerces de détail alimentaires le dimanche *v. tableau comparatif ci-dessus*.

▣ Ouverture jusqu'à 13 heures

Les commerces de détail alimentaire peuvent faire travailler les salariés jusqu'à 13 heures. Dans ce cas, les salariés bénéficient d'un **repos compensateur**, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière (un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi pour les salariés de moins de 21 ans logés chez leurs employeurs).

Nouveauté issue de l'article 251 de la loi Macron, si la **surface de vente** est supérieure à **400 m²**, les salariés

bénéficient désormais en sus d'une **majoration salariale** d'au moins 30 %, par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente (*C. trav., art. L. 3132-13 modifié*).

► Ouverture après 13 heures

Les commerces de détail alimentaire ne peuvent en principe déroger au repos dominical. Toutefois, prévoit désormais la loi, les commerces de détail alimentaires situés dans une **zone touristique internationale** ou dans une des **gares d'affluence exceptionnelle** peuvent faire travailler leurs salariés après 13 heures, le dimanche, dans les conditions prévues pour les dérogations au repos dominical dans ces zones et gares (*v. ci-dessus*).

FERMETURE PRÉJUDICIALE AU PUBLIC OU AU FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

La loi Macron aménage le dispositif applicable lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement (tout type de commerce) est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de cet établissement. Dans ce cas, le **préfet** peut accorder toute l'année ou à certaines époques de l'année seulement des **dérogations** au principe du repos dominical. Le repos peut ainsi être donné (*C. trav., art. L. 3132-20*):

- 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.

L'article 241 de la loi procède à plusieurs modifications.

► Décision du préfet

Le préfet continue d'accorder la dérogation après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et de l'artisanat et des organisations syndicales professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressés de la commune et, ce qui est nouveau, l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre.

En cas d'urgence dûment justifiée, et dans la limite de **trois dimanches par an**, le préfet peut désormais autoriser l'ouverture dominicale **sans** réaliser au préalable les **consultations** obligatoires (*C. trav., art. L. 3132-21 nouveau*).

► Une durée de l'autorisation limitée à 3 ans

L'autorisation, précise l'article L. 3132-21 nouveau, ne peut excéder trois ans.

À NOTER Jusqu'à la loi Macron, l'article L. 3132-25-4 posait le principe d'une autorisation limitée dans le temps sans en fixer la durée. En pratique, à Paris, 47 établissements disposent actuellement d'une dérogation de longue durée (trois ans) dans des secteurs aussi variés que la vente de gaz, la librairie ou les gardiens-concierges (*Rapport Sénat n° 370*).

► Des conditions inchangées

L'autorisation demeure conditionnée (comme avant l'entrée en vigueur de la loi) à l'existence d'un **accord collectif** (ou, à défaut, d'une décision **unilatérale** de l'employeur prise après **référendum**), prévoyant des **contre-**

parties pour le salarié. En cas de décision unilatérale, chaque salarié privé du repos du dimanche continue de bénéficier d'un repos compensateur et d'une rémunération pour ce travail du dimanche au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente (*C. trav., art. L. 3132-25-3 modifié*). Seuls les salariés **volontaires** peuvent travailler le dimanche. À défaut d'accord collectif, l'employeur doit continuer de demander chaque année à tout salarié travaillant 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. Une nouveauté est à souligner : 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 (*C. trav., art. L. 3132-25-4 modifié*).

COMMERCE DE DÉTAIL JUSQU'À 12 DIMANCHES/AN

Comme auparavant, les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche peuvent supprimer ce repos les dimanches désignés, pour chaque commerce, par décision du maire (à Paris, par le préfet) (*C. trav., art. L. 3132-26 modifié*). L'article 250 modifie ce dispositif en relevant le nombre de dimanches pouvant être travaillés.

► Dispositif transitoire

Pour la période restant à courir en **2015**, le maire (à Paris, le préfet) peut désigner **neuf dimanches** (au lieu de cinq jusqu'à présent) durant lesquels le repos hebdomadaire est supprimé.

Par ailleurs, le principe du volontariat est applicable dès le 7 août 2015, date de publication de la loi : seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur pourront travailler le dimanche (*art. 253 de la loi et L. 3132-27-1 nouveau*). Pour le reste, pas de changement : chaque salarié ainsi privé de repos dominical continue de percevoir une **rémunération** au moins égale au **double** de la rémunération normalement due pour une durée équivalente et bénéficie d'un **repos compensateur** équivalent en temps. L'arrêté municipal (ou préfectoral) fixe les modalités d'octroi du repos compensateur, à savoir : collectivement ou par roulement dans la quinzaine précédant ou suivant la suppression du repos, étant précisé que si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête (*art. 257, III de la loi et C. trav., art. L. 3132-26*).

► Dispositif définitif

Nombre de dimanches fixé à 12

À compter du **1^{er} janvier 2016**, le nombre de dimanches d'ouverture passera à 12. La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante. Ainsi, la liste de ces dimanches pour 2016 sera connue avant la fin 2015. Pour les commerces de détail alimentaire dont la surface est supérieure à 400 m², à savoir les **supermarchés et hypermarchés**, les jours fériés travaillés (à l'exception du 1^{er} Mai) seront déduits des « dimanches du maire », dans la limite de trois ans par an (*C. trav., art. L. 3132-26 modifié*).

Décision du maire

La décision du maire sera prise **après avis du conseil municipal** et, lorsque le nombre de ces dimanches excède cinq, après avis conforme de l'organe délibérant de l'**établissement public de coopération intercommunale** à fiscalité propre dont la commune est membre. À défaut de délibération dans un délai de deux mois suivant sa saisine, ce dernier avis sera réputé favorable.

À NOTER Dans le cadre de la concertation préalable à la désignation des dimanches en 2016, le maire soumettra au conseil municipal et, le cas échéant, à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale la question de l'ouverture des bibliothèques (art. 250, II de la loi et C. trav., art. L. 3132-26 modifié).

Contreparties

Pour les contreparties accordées aux salariés concernés, pas de changement (*v. ci-dessus*). Seule nouveauté : lorsque le repos dominical a été supprimé le jour d'un scrutin national ou local, l'employeur prendra toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur **droit de vote** (C. trav., art. L. 3132-26-1 nouveau).

Volontariat

Enfin, le principe du volontariat sera applicable au dispositif des 12 dimanches du maire. Seuls les salariés volontaires ayant donné leur **accord par écrit** à leur employeur pourront travailler le dimanche. Une entreprise **ne pourra refuser d'embaucher** un candidat qui n'accepte pas de travailler le dimanche. Et le refus d'un salarié de travailler le dimanche ne constituera **ni une faute ni un motif de licenciement** et ne pourra faire l'objet d'une mesure discriminatoire (C. trav., art. L. 3132-27-1 nouveau).

2 Travail en soirée

UNE DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT DÉROGATOIRE DANS LES ZTI

En principe, tout travail **entre 21 heures et 6 heures** est considéré comme travail de nuit. Cependant, une convention ou un **accord collectif** étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent retenir une autre période de **neuf heures consécutives**, comprise entre 21 heures et 7 heures comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être **autorisée par l'inspecteur du travail** après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent (C. trav., art. L. 3122-29).

Aux termes de l'article 254 de la loi, par dérogation, le **début de la période** de travail de nuit peut être reporté **jusqu'à 24 heures** pour les établissements de **vente au détail** mettant à disposition des biens et des services situés dans les **zones touristiques internationales**. Lorsque le début de la période de nuit débute à **22 heures**, elle s'achève à **7 heures** (contre six heures en principe) (C. trav., art. L. 3122-29-1, I nouveau).

À NOTER Cette mesure fait suite au feuillet judiciaire concernant le magasin Sephora des Champs-Élysées qui doit, depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 24 septembre 2014 (n° 13-24.851), rester fermé après 21 heures. La chambre sociale a rappelé à cette occasion le caractère exceptionnel du recours au travail de nuit, en

affirmant qu'«il ne saurait constituer un mode normal d'organisation du travail et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise», ce que l'enseigne de parfumerie n'est pas parvenue à démontrer.

CONDITIONS POUR EMPLOYER DES SALARIÉS JUSQU'À MINUIT

Ainsi, ces établissements peuvent ouvrir jusqu'à minuit sans justifier que l'ouverture est indispensable à leur fonctionnement et **sans aucune formalité**. En revanche, pour pouvoir employer des salariés **entre 21 heures et 24 heures**, l'employeur doit :

– être couvert par un **accord collectif** prévoyant cette faculté ;

– recueillir l'**accord écrit du salarié**.

▣ Présence d'un accord collectif ou territorial

L'accord collectif de **branche**, de **groupe**, d'**entreprise** et d'**établissement** ou **territorial** doit prévoir au bénéfice des salariés travaillant entre 21 heures et minuit (C. trav., art. L. 3122-29-1, II nouveau) :

– la mise à disposition d'un **moyen de transport** pris en charge par l'employeur leur permettant de regagner leur lieu de résidence ;

– les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la **garde d'enfants** ;

– la fixation de conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés, en particulier de leur **changement d'avis**.

▣ Accord du salarié

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur **accord par écrit** à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et 24 heures. Le principe étant le volontariat, une entreprise **ne peut refuser d'embaucher** un candidat qui n'accepte pas de travailler durant cette plage horaire. Et le refus de travailler durant cette plage horaire pour un salarié ne constitue **ni une faute, ni un motif de licenciement** et ne peut donner lieu à mesure discriminatoire (C. trav., art. L. 3122-29-1, III nouveau).

La salariée en état de **grossesse** médicalement constatée, qui travaille entre 21 heures et minuit, peut décider de ne plus être affectée à un poste sur ces horaires pendant la durée de sa grossesse. Il en est de même pendant son congé postnatal de la salariée ayant accouché. Ce choix est d'effet immédiat (C. trav., art. L. 3122-29-1, III nouveau).

▣ Contreparties pour le salarié

L'employeur doit rémunérer les salariés travaillant entre 21 heures et minuit au moins le **double de la rémunération** due et leur accorder un **repos compensateur** équivalent en temps (C. trav., art. L. 3122-29-1, II nouveau).

STATUT DU SALARIÉ

Les salariés travaillant **entre 21 heures et minuit** ne sont **pas considérés comme travailleurs de nuit**. Ils ne sont pas ainsi soumis à une **surveillance** médicale particulière (avant affectation à leur poste, et par la suite tous les six mois).

En revanche, certains salariés accomplissant un certain nombre d'heures de travail entre 21 heures et minuit peuvent être soumis aux dispositions prévues pour les

