



## DEMANDE DE DEROGATION AU REPOS DOMINICAL

Article L.3132-20 du Code du Travail

### ➤ Identification du demandeur

<b>Raison sociale</b>	
<b>Adresse postale</b>	
<b>Adresse courriel</b>	
<b>Coordonnées téléphoniques</b>	
<b>Coordonnées télécopies</b>	
<b>SIRET :</b>	
<b>Code NAF (ex APE) nature de l'activité du demandeur</b>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
<b>Nom et coordonnées de la personne en charge du dossier</b>	

### ➤ Effectifs

<b>Effectif salarié de l'entreprise</b>		Cadre : Ouvrier : Employé :
<b>Nombre de salariés susceptibles de travailler le dimanche</b>		Cadre : Ouvrier : Employé :
<b>Nombre de salariés recrutés pour le travail dominical</b>		Cadre : Ouvrier : Employé :

<b>➤ Horaires</b>						
<b>Horaires habituels de travail</b>						
	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>vendredi</b>	<b>Samedi</b>
<b>Matin</b>						
<b>Après midi</b>						
<b>Horaires durant les travaux dominicaux</b>						
<b>Matin</b>						
<b>Après midi</b>						

<b>➤ Domiciliation du site des travaux dominicaux</b>	
<b>Site - Chantier</b>	
<b>Adresse postale du site</b>	

Les services compétents sont ceux **du lieu** de la dérogation. Selon les départements, ce sont les services de la préfecture ou ce sont les services de l'unité territoriale.

**Pour le département de la Loire**, la demande doit être adressée à l'unité départementale 42  
 Service SCT – 11 rue Balaÿ  
 42021 Saint-Etienne Cedex 1.

<b>➤ Dimanche(s) sollicité(s) *</b>	
<b>Dates</b>	

*\* Les dispositions des articles L.3132-20, L.3132-21 et R.3132-17 du Code du travail prévoient préalablement à toute décision, la consultation du conseil municipal, de la Chambre de commerce et d'industrie, des syndicats d'employeurs et de travailleurs concernés ; ceux-ci disposant **d'un mois** pour faire connaître leur avis. Le Préfet statue ensuite par un arrêté motivé qu'il notifie **dans la huitaine**.*

**➤ Motifs du recours au travail dominical**

*Le demandeur doit établir en quoi le fait de ne pas travailler ce ou ces dimanches générerait un préjudice au public ou de quelle manière cela compromettrait le fonctionnement de votre entreprise.*

*Si le demandeur intervient pour le compte d'une autre entreprise, cette démonstration doit être faite en fonction et conjointement avec l'entreprise cliente.*

Le code du travail prévoit un certain nombre de dérogations de droit (absence d'autorisation à l'administration mais information à la section d'inspection compétente). Les travaux dominicaux sont répertoriés par les articles : L.3132-4 à L.3132-16 et R.3132-1 à R.3132-9.

**Préjudice au public**

*Pour établir la réalité du préjudice au public, il y a lieu de s'attacher à la nature de l'activité exercée ou des produits vendus, selon leur caractère de plus ou moins grande utilité, et à la nature de la clientèle elle-même.*

*La nécessité pour le public de trouver l'établissement ouvert le dimanche doit être démontrée par l'entreprise.*

*La notion de préjudice au public doit s'entendre comme l'impossibilité de bénéficier le dimanche de services qui, soit répondent à une nécessité immédiate, insusceptible d'être différée, soit correspondent à des activités familiales ou de loisirs qui, pour la majorité de la population, ne peuvent sans inconvénient sérieux prendre place un autre jour de la semaine.*

Si besoin, annexer :

- le courrier de motivation,
- tous documents complémentaires nécessaires à la prise de décision.

**Atteinte au bon fonctionnement**

*L'appréciation qu'il convient de faire de l'atteinte qu'une fermeture dominicale porte au fonctionnement normal d'un établissement, doit être fondée sur une évaluation d'ensemble des conditions de son fonctionnement.*

*Dans tous les cas, il doit être établi que l'atteinte portée au fonctionnement normal de l'établissement est liée à la spécificité de l'activité exercée, et que son importance est telle qu'elle met en cause la survie même de l'entreprise.*

Si besoin, annexer :  
 - le courrier de motivation,  
 - tous documents complémentaires nécessaires à la prise de décision.

**➤ Documents et éléments à joindre à la demande**

**Avis des représentants du personnel**  
**(avec le visa et la signature du secrétaire de l'instance).**

*Copie de l'avis donné par les représentants du personnel sur le travail dominical ou la date du procès verbal de carence. Ce document pourra être demandé, dans un délai de quinze jours, par accusé de réception.*

- joint à la demande.
- non joint à la demande.

<p><b>Dialogue social.</b> (loi n° 2015-990 du 6 août 2015 - article 247). • Accord de branche ou d'entreprise préexistant négocié par les partenaires sociaux selon les modalités de l'article L.3132-25-4 du code du travail. <i>R</i></p>	<p><input type="checkbox"/> joint à la demande. <input type="checkbox"/> non joint à la demande.</p>
<p>(ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - article 4 et ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 – article 1) • Décision unilatérale de l'employeur établie selon les dispositions de l'article L.3132-25-3 du code du travail. <i>R</i> ☞ Prise d'acte des compensations légales (repos compensateur et doublement de la rémunération dus pour une durée équivalente). ☞ Engagement pris en terme d'emploi <b>et</b> en faveur des publics en difficulté ou de personnes handicapées. ☞ Référendum organisé auprès des personnes amenées à travail le dimanche (nom et signature du ou des salariés concernés). ☞ Avis des représentants du personnel quant à la décision unilatérale de l'employeur</p>	<p><input type="checkbox"/> jointe à la demande. <input type="checkbox"/> non jointe à la demande.</p>
<p><i>R</i> En application de l'article L.3132-25-3, désormais préalablement à la demande, un accord collectif devra être négocié prévoyant les contreparties en termes de compensations (financière et repos) et d'emploi ou d'insertion. <b>A défaut d'accord collectif</b>, la 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 du personnel concerné par la dérogation. La décision unilatérale de l'employeur doit bien prévoir les contreparties en termes de compensations (financière et repos) et d'emploi ou d'insertion. <i>Il convient d'être attentif aux dispositions de l'article L.3132-25-4 du code du travail relatives à l'accord ou le refus du salarié de travailler le dimanche.</i></p>	

Textes applicables à la dérogation au repos dominical :

- L.3132-20 du code du travail,
- L.3132-22 du code du travail,
- L.3132-24 du code du travail,
- L.3132-25-3 à L.3132-25-4 code du travail.

**DATE de la demande**

**Signature du responsable**

**Cachet du demandeur**