



Ministère des affaires sociales et de la santé  
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social  
Ministère de la famille, de l'enfance et des droits des femmes  
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU CORPS INTERMINISTERIEL DES  
ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT  
AU TITRE DE L'ANNEE 2016**

**MARDI 12 AVRIL 2016  
de 13h00 à 17h00 (horaire de métropole)**

**Epreuve écrite d'admissibilité : durée 4 heures – coefficient 2**

Elle consiste, à partir d'un dossier documentaire de vingt-cinq pages maximum, en la rédaction d'une note ou en la résolution d'un cas pratique. Cette épreuve, qui met le candidat en situation professionnelle, est destinée à apprécier sa capacité de compréhension d'un problème, ses qualités d'analyse, de rédaction et son aptitude à proposer des solutions démontrant son savoir-faire professionnel.

**IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de  
vérifier la numérotation et le nombre de pages du  
dossier.**

**Nombre total de pages (y compris la page de garde, sujet et sommaire) : 27**

## SUJET

Votre chef de service doit intervenir devant les partenaires sociaux de la région.

Il vous demande de lui préparer une note sur le travail dominical dans le secteur du commerce.

Après avoir rappelé les conditions de l'ouverture des commerces le dimanche, vous lui indiquerez si, selon vous, le travail dominical peut contribuer à la croissance et à la création d'emplois.

### **DOCUMENTS JOINTS :**

#### **Document n°1 (page 1)**

Extrait de la loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers. J.O 14 juillet 1906

#### **Document n°2 (page 2)**

Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques – Dossier législatif – Extrait de l'exposé des motifs.

#### **Document n°3 (page 3)**

Extrait de « Travail du dimanche : qu'est ce qu'une zone touristique, une zone Commerciale ? » - Jurytravail du 16 février 2016.

#### **Document n°4 (pages 4 à 5)**

Extrait de « Loi Macron : êtes vous concernés par le travail du dimanche ? » Jurytravail du 7 août 2015.

#### **Document n°5 (pages 6 à 12)**

« Le travail du dimanche » - Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – publié le 18 septembre 2015 / mis à jour le 09 février 2016.

#### **Document n°6 (pages 13 à 17)**

« Réforme du travail dominical » - Commission d'étude des effets de la loi pour la croissance et l'activité » - janvier 2015.

#### **Document n°7 (pages 18 à 20)**

« Travail le dimanche : les arguments de ceux qui sont pour » Alexandre Boudet - Le HuffPost - 30 septembre 2013.

#### **Document n°8 (pages 21 à 22)**

« Loi Macron : le travail du dimanche, un boost pour la croissance ? C'est une illusion » Arthur Jatteau - Le Plus de L'obs – 10 décembre 2014.

#### **Document n°9 (page 23)**

« Loi Macron : où en est-on du travail le dimanche ? » Europe1 – 18 février 2016.

#### **Document n°10 (page 24)**

« Pourquoi le travail dominical favorise la croissance » Pierre Cahuc - Tribunes - 8 février 2015.

#### **Document n°11 (page 25)**

« De plus en plus d'européens travaillent le dimanche » Mathilde Golla - Le Figaro - 30 septembre 2013.

Extrait de la Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers - J.O 14 juillet 1906.

**Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire  
en faveur des employés et ouvriers**

JO. 14 juillet 1906 p. 4831

Le Sénat et la Chambre des députés ont adopté,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article 1er.** Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier dans un établissement industriel ou commercial ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit public ou privé, laïque ou religieux, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minima de vingt-quatre heures consécutives.

**Article 2.** Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Toutefois, lorsqu'il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné, soit constamment, soit à certaines époques de l'année seulement, ou bien :

- a) un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
- b) du dimanche 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 du personnel.

**EXPOSE DES MOTIFS****ORIENTATION GENERALE**

Pour renouer avec une croissance durable, l'économie française doit être modernisée et les freins à l'activité levés. Pour atteindre ces objectifs, la loi pour l'activité et la croissance vise à assurer la confiance, à simplifier les règles qui entravent l'activité économique et à renforcer les capacités de créer, d'innover et de produire des Français et en particulier de la jeunesse.

Cette loi porte trois grandes réformes :

[...Développer l'emploi et le dialogue social : la législation sur les dérogations à l'interdiction de l'ouverture dominicale et en soirée du commerce de détail est revue pour répondre aux enjeux du développement du territoire dans les zones d'attractivité économique et touristique et d'un véritable dialogue social. Elle prévoit une compensation au profit des salariés. La loi clarifie la législation existante et libère les énergies là où les gains économiques sont possibles pour les salariés, les entreprises et les territoires. Elle améliore le fonctionnement de la justice prud'homale, dont la caractéristique paritaire marque l'identité et symbolise l'union des partenaires sociaux au service de la justice du travail. Elle vise à réduire les délais de jugement et les taux d'appel excessivement élevés.]

Le projet de loi est composé de trois titres.

**[...TITRE III : TRAVAILLER****Chapitre Ier : exceptions au repos dominical et en soirée**

**Le chapitre Ier du titre III comporte douze articles** qui clarifient et rationalisent les règles applicables en matière d'exception au repos dominical, tout en permettant de libérer les énergies là où les gains économiques seront possibles pour les entreprises, les salariés et les territoires, c'est-à-dire dans les zones où le développement du travail du dimanche ne constitue pas un report d'activité, mais une création d'activité supplémentaire et un développement des territoires. Le Gouvernement s'est directement inspiré des recommandations du rapport remis par Jean-Paul Bailly pour mettre en œuvre cette réforme.

En premier lieu, la loi permet aux maires de disposer du pouvoir d'autoriser le travail non plus cinq mais douze dimanches dans les commerces. Cinq dimanches seront ouverts de droit, avec la possibilité d'aller jusqu'à douze.

En deuxième lieu, sur la proposition des élus, intercommunalités et communes, le système d'ouverture dans les zones commerciales disposant d'un potentiel d'activité est réformé, de manière à rendre possible des adaptations plus souples et davantage sécurisées que ne le permet aujourd'hui le système des PUCE. Un cadre clair est donné aux élus, détenteurs de l'initiative. Les zones touristiques et les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE) sont transformés respectivement en zones touristiques (ZT) et en zones commerciale (ZC).

En troisième lieu, des zones touristiques internationales (ZTI) sont créées. Pour ces zones qui sont d'intérêt national sur le plan touristique et économique, la loi prévoit qu'un décret détermine les critères de ces zones, et qu'un arrêté des ministres compétents prend l'initiative de les créer après concertation avec les élus. Il est d'intérêt national que ces zones attractives ouvrent leurs commerces, le dimanche et en soirée, dans des conditions protectrices des salariés.

La loi apporte également une réponse à la question du travail du dimanche dans les commerces des gares, qui sera rendu possible soit lorsque les gares feront partie d'un des périmètres évoqués plus haut, soit lorsqu'elles figureront dans un arrêté des ministres compétents.

Dans toutes ces zones, seules les entreprises couvertes par un accord pourront employer des salariés le dimanche. Cet accord devra notamment déterminer les contreparties applicables aux salariés.

Le volontariat, un accord collectif, la négociation et la compensation pour les salariés sont le socle de la réforme, dans le souci de l'intérêt des salariés, du dialogue social et de l'activité.]

Extrait de « Travail du dimanche : qu'est ce qu'une zone touristique, une zone commerciale ? »  
Jurytravail du 16 février 2016.

### Les exceptions au repos dominical

Rappelons tout d'abord que 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 :

- **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.

Sont notamment concernés les **établissements de vente au détail** qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans :

- des **zones commerciales** (ZC) caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière. Précisons qu'elles remplacent les PUCE (périmètres d'usage de consommation exceptionnelle) ;
- des **zones touristiques** (ZT) caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes . Elles remplacent les zones déclarées d'intérêt touristique ;
- des **zones touristiques internationales** (ZTI) ;
- des gares.

Extrait de « Loi Macron : êtes vous concernés par le travail du dimanche ? »  
Jurytravail du 7 août 2015.

Le **travail du dimanche** a été **redéfini**. En effet, la loi n°015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques redéfinit les contours du travail du dimanche et plus spécifiquement les exceptions au repos dominical. Nous vous présentons dans cette actualité les **nouveautés** concernant le travail dominical.

### **Sommaire**

1. Des dérogations au travail dominical accordées par le préfet
2. Des dérogations sur un fondement géographique : de nouvelles zones sont définies
3. Travail du dimanche dans ces zones, des conditions préalables sont nécessaires : accord collectif et contreparties
4. Les dimanches du maire : leur nombre et leur rémunération modifiés
5. Les spécificités liées aux commerces de plus de 400 mètres carrés : majoration de rémunération et impact des jours fériés

Par principe et dans l'intérêt des salariés, le **repos hebdomadaire** est donné le **dimanche**.

Le **travail dominical** est toutefois une **exception possible**.

La loi Macron a été publiée au Journal Officiel le 7 août 2015 au Journal Officiel. Voici ce qu'elle change.

#### **Des dérogations au travail dominical accordées par le préfet**

Rappelons que 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 :

- **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.

La loi ajoute que ces autorisations sont accordées pour une **durée qui ne peut excéder 3 ans**.

Mais quelles sont les zones qui peuvent bénéficier de ces autorisations ?

#### **Des dérogations sur un fondement géographique : de nouvelles zones sont définies**

Peuvent donner le **repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel**, les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans :

- des **zones commerciales** (ZC) caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière. Précisons qu'elles remplacent les PUCE (périmètres d'usage de consommation exceptionnelle) ;
- des **zones touristiques** (ZT) caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes. Elles remplacent les zones déclarées d'intérêt touristique ;
- des **zones touristiques internationales** (ZTI).
- des **gares** : les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans l'emprise d'une gare qui n'est pas incluse dans l'une des zones ci-dessus définies (ZC, ZT, ZTI) caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers dans cette gare .

#### **Travail du dimanche dans ces zones, des conditions préalables sont nécessaires : accord collectif et contreparties**

Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, les établissements situés dans ces 4 nouvelles zones, doivent être **couverts par un accord collectif** (accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise d'établissement, conclu à un niveau territorial...).

Ces accords collectifs doivent nécessairement :

- **prévoir une compensation** déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche ;
- **fixer les contreparties**, en particulier salariales, 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.
- prévoir les **mesures** destinées à **faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle** des salariés privés du repos dominical.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, l'employeur doit consulter les salariés concernés sur les mesures prévues qui doivent alors être approuvées par la majorité d'entre eux.

Seuls les **salariés volontaires** ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche.

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.

#### **Les dimanches du maire : leur nombre et leur rémunération modifiés**

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce **repos peut être supprimé les dimanches** désignés, pour chaque commerce de détail, **par décision du maire prise après avis du conseil municipal**.

Le nombre de ces dimanches ne peut excéder **12 par an**, contre 5 avant.

La **liste des dimanches** est **arrêtée avant le 31 décembre**, pour l'année suivante.

Les salariés travaillant un dimanche autorisé par le maire et donc privé de repos dominical, doivent percevoir une **rémunération au moins égale au double** de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un **repos compensateur équivalent en temps**.

#### **Les spécificités liées aux commerces de plus de 400 m<sup>2</sup> : majoration de rémunération et impact des jours fériés**

Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400m<sup>2</sup>, les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une **rémunération majorée d'au moins 30%** par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Pour ces commerces, lorsque les **jours fériés**, à l'exception du 1er mai, sont **travaillés**, ils sont **déduits** par l'établissement **des dimanches désignés par le maire**, dans la **limite de 3**. Cela porte donc à 9 le nombre de dimanches avec ouverture dominicale.

« Le travail du dimanche » – Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Publié le : 18.09.15 – mise à jour : 09.02.16

Un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine : au moins un jour de repos (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures) doit lui être accordé chaque semaine et, en principe, le dimanche (repos dominical). Toutefois, le principe du repos dominical connaît plusieurs types de dérogations qui peuvent, selon le cas, être permanentes ou temporaires, soumises ou non à autorisation, applicables à l'ensemble du territoire ou à certaines zones précisément délimitées.

Les dispositions applicables ont été modifiées en dernier lieu par la loi du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » (dite « Loi Macron ») qui a élargi les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche dans les zones où cela crée de l'activité (zones touristiques internationales, zones commerciales, etc.), tout en rendant le système plus juste par l'obligation faite aux entreprises concernées de négocier des contreparties pour les salariés travaillant le dimanche, notamment sous forme de compensation salariale.

## **A SAVOIR**

Le fait de méconnaître les dispositions du code du travail relatives au repos hebdomadaire et au repos dominical est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés. Les peines sont aggravées en cas de récidive dans le délai d'un an.

### **Le repos dominical est-il obligatoire ?**

Un employeur ne peut occuper un salarié plus de 6 jours par semaine. Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives (plus 11 heures de repos quotidien) doit donc être respecté. Et, comme le précise l'article L. 3132-3 du Code du travail : « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. »

Il existe cependant plusieurs dérogations permettant d'organiser le travail ce jour-là.

Certaines dispositions particulières s'appliquent aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ; elles figurent aux articles L.3134-1 à L.3134-15 du code du travail.

### **Quelles sont les dérogations permanentes de droit au repos dominical ?**

#### **Dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public**

Dans les établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, il peut être dérogé, de droit (c'est-à-dire sans qu'il soit besoin d'une autorisation administrative) à la règle du repos dominical ; le repos hebdomadaire est alors attribué par roulement (certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche).

Sont, par exemple, concernés les établissements appartenant aux catégories suivantes : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, hôtels, restaurants et débits de boissons, débits de tabac, entreprises de spectacles, commerces de détail du bricolage, etc. La liste complète des activités concernées figure à l'article R.3132-5 du code du travail.

Dans ces établissements, lorsque sont exercées en même temps d'autres industries ou activités, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'applique exclusivement aux fabrications, travaux et activités déterminés dans le tableau figurant à l'article R. 3132-5 précité.

#### **Dérogations dans les commerces de détail alimentaire**

Dans les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 heures.

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

En outre, lorsque ces établissements ont une surface de vente supérieure à 400 m<sup>2</sup>, les salariés privés



du repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30 % par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente. Cette disposition, issue de la loi du 6 août 2015 citée en référence, s'applique depuis le 8 août 2015.

- Sont également soumis à ces dispositions, pour la période du dimanche s'achevant à 13 heures, les commerces de détail alimentaire situés dans les zones touristiques internationales mentionnées à l'article L. 3132-24 du code du travail (ZTI, voir ci-dessous) ou dans les emprises des gares mentionnées à l'article L. 3132-25-6 (voir ci-dessous) et dont la liste est donnée par l'arrêté du 9 février 2016 cité en référence. Après 13 heures, ces établissements peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel selon les modalités prévues pour les commerces situés dans ces zones ou dans l'emprise de ces gares, telles qu'elles sont précisées ci-dessous (un accord sera alors, notamment, nécessaire, prévoyant des contreparties pour les salariés concernés).
- Les articles L. 3132-25 (dérogations dans les zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes ; voir ci-dessous) et L. 3132-25-1 du code du travail (dérogation dans certaines zones commerciales ; voir ci-dessous) ne sont pas applicables aux commerces de détail alimentaire qui bénéficient des dérogations leur permettant d'ouvrir le dimanche jusqu'à 13 heures.

## **Quelles sont les dérogations conventionnelles au repos dominical ?**

### **Travail en continu**

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement. Certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche.

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, une dérogation au repos dominical peut être accordée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La demande tendant à obtenir cette dérogation est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail ; elle est accompagnée des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi qu'aux représentants du personnel dans le délai de 30 jours à compter de la date de la réception de la demande.

Dans le cas mentionné ci-dessus, l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques peut être autorisée par l'inspecteur du travail si elle tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

### **Équipes de suppléance**

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé « équipe de suppléance », a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe.

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe.

A défaut de convention ou d'accord, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La demande est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail, accompagnée des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi qu'aux représentants du personnel dans le délai de 30 jours à compter de la date de la réception de la demande.

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

## **Quelles sont les dérogations accordées par le préfet ou par le maire ?**

Un certain nombre de dérogations au principe du repos dominical peuvent être accordées par le Préfet ou par le maire. Selon le cas, ces dérogations peuvent être temporaires ou permanentes, s'appliquer toute l'année ou à certaines périodes de l'année seulement.

### **Dérogations préfectorales afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement**

#### **Situations visées**

Comme le prévoit l'article L. 3132-20 du code du travail, 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.

L'établissement demandeur de la dérogation doit fournir, à l'appui de sa requête, des éléments démontrant qu'il se trouve dans l'une des situations permettant une telle dérogation.

L'autorisation est accordée pour une durée qui ne peut excéder 3 ans, après avis du conseil municipal et, le cas échéant, de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre dont la commune est membre, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre de métiers et de l'artisanat, ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées de la commune.

Toutefois, en cas d'urgence dûment justifiée et lorsque le nombre de dimanches pour lesquels l'autorisation n'excède pas trois, ces avis préalables ne sont pas requis.

L'autorisation accordée à un établissement par le Préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement. Elle est accordée au vu d'un accord collectif applicable à l'établissement concerné par l'extension ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum. Ces autorisations d'extension sont toutes retirées lorsque, dans la localité, la majorité des établissements intéressés le demande.

#### **Salariés concernés**

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une autorisation donnée en application de l'article L. 3132-20 du code du travail (voir ci-dessus). Cet accord doit faire l'objet d'un écrit explicite.

De ce principe de volontariat découlent les conséquences suivantes :

- une entreprise bénéficiaire d'une autorisation de déroger au repos dominical donnée sur le fondement de l'article L. 3132-20 du Code du travail, 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.

#### **Procédure et contreparties accordées aux salariés**

L'autorisation donnée en application de l'article L. 3132-20 du code du travail est accordée par le Préfet :

- au vu d'un accord collectif, qui fixe les contreparties (repos compensateur, majoration de salaire, ...) 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 ;
- ou, à défaut, 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 de l'employeur, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

### **Garanties offertes aux salariés acceptant de travailler le dimanche**

Les salariés qui acceptent de travailler le dimanche dans le cadre fixé par l'article L. 3132-20 du code du travail bénéficient, outre les contreparties mentionnées précédemment, d'un certain nombre de garanties :

- l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur fixent les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés concernés,
- 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 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 mentionnée ci-dessus,

L'employeur prend 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. Cette disposition, issue de la loi du 6 août 2015 citée en référence, s'applique à compter du 8 août 2015.

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.

### **Déroptions accordées par le maire dans les commerces de détail (règle dite des « dimanches du maire »)**

Dans les commerces de détail non alimentaires, où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire (ou, à Paris, par décision du préfet de Paris) prise après avis du conseil municipal.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche dans le cadre des « dimanches du maire ». Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié 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 ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Ces garanties offertes aux salariés résultent de la loi du 6 août 2015 citée en référence et s'appliquent depuis le 8 août 2015.

Le nombre de ces dimanches ne peut excéder 12 par an, à compter de 2016 (sur les dispositions applicables en 2015, voir ci-dessous). La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante et, pour la première fois avant le 31 décembre 2015 pour l'année 2016.

La loi du 6 août 2015 citée en référence a porté de 5 à 12 au maximum le nombre des « dimanches du maire ». Cette disposition s'applique à compter de 2016 ; pour l'année 2015, le maire ou, à Paris, le préfet peut désigner 9 dimanches durant lesquels, dans les établissements de commerce de détail, le repos hebdomadaire est supprimé.

- Lorsque le nombre de ces dimanches excède 5, la décision du maire (à Paris, du préfet de Paris) est prise après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre dont la commune est membre. A défaut de délibération dans un délai de 2 mois suivant sa saisine, cet avis est réputé favorable. Cette disposition, issue de la loi du 6 août 2015, s'applique à compter de 2016.

- Lorsque le repos dominical a été supprimé le jour d'un scrutin national ou local, l'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote. Cette disposition, issue de la loi du 6 août 2015 précitée, est entrée en vigueur le 8 août 2015.

Pour les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup>, lorsque les jours fériés légaux mentionnés à l'article L.3133-1 du code du travail, à l'exception du 1er mai, sont travaillés, ils sont déduits par l'établissement des dimanches désignés par le maire, dans la limite de trois. Cette disposition, issue de la loi du 6 août 2015 citée en référence, s'appliquera à compter de l'année 2016.

Chaque salarié ainsi privé de repos dominical perçoit 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 pour Paris) 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.

### **Quelles sont les dérogations reposant sur un fondement géographique ?**

La loi du 6 août 2015 citée en référence autorise les établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services situés dans certaines zones du territoire à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie de leur personnel.

Certains salariés pourront donc être amenés à travailler le dimanche, sur la base du volontariat et en bénéficiant de contreparties, notamment sous forme salariale. Quatre types de zones sont définis par la loi : les zones touristiques internationales, les zones commerciales, les zones touristiques et certaines gares.

- Dans la législation en vigueur avant l'intervention de la loi du 6 août 2015 précitée, des possibilités d'ouverture le dimanche existaient dans les « communes d'intérêt touristique ou thermales » et les « zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente », ainsi que dans les « périmètres d'usage de consommation exceptionnelle » (« PUCE »). Au sens de la loi du 6 août 2015, les deux premières constituent de plein droit des « zones touristiques » et les « PUCE » constituent de plein droit des « zones commerciales ». Des dispositions transitoires s'appliquent, selon les modalités précisées par l'article 257 de la loi du 6 août 2015..

- 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 qui mettent à disposition des biens et des services ouvrent des négociations sur les thèmes mentionnés aux articles L.3132-25-3 et L.3132-25-4 du code du travail (contreparties salariales, mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical, compensation des charges induites par la garde des enfants, etc.) dans les 6 mois à compter de la promulgation de la loi du 6 août 2015 soit, au plus tard, le 6 février 2016.

### **Dérogations dans les zones touristiques internationales (ZTI)**

Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Les zones touristiques internationales sont 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 (EPCI) à fiscalité propre dont la commune est membre ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées. Ces zones sont délimitées en tenant compte :

- de leur rayonnement international,
- de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats.

Pour l'application de ces dispositions, sont pris en compte les critères suivants :

- Avoir un rayonnement international en raison d'une offre de renommée internationale en matière commerciale ou culturelle ou patrimoniale ou de loisirs,
- Être desservie par des infrastructures de transports d'importance nationale ou internationale,

- Connaître une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France,
- Bénéficier d'un flux important d'achats effectués par des touristes résidant hors de France, évalué par le montant des achats ou leur part dans le chiffre d'affaires total de la zone.
- La délimitation des ZTI a été fixée, à Paris, par les douze arrêtés du 25 septembre 2015 cités en référence.
- Pour la province (Cannes, Deauville, Nice, Saint-laurent-du-Var, Cagnes-sur-mer, Serris (« Val d'Europe »)), la délimitation de ces zones a été fixée par les six arrêtés du 5 février 2016 cités en référence.

### **Dérogations dans les zones touristiques et les zones commerciales**

Les zones touristiques sont caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes.

Les zones commerciales sont caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière.

Dans l'une et l'autre de ces zones, les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services pourront donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Le préfet de région délimite par arrêté les zones touristiques et les zones commerciales. Lorsqu'une zone est située sur le territoire de plus d'une région, les préfets de région concernés la délimitent par arrêté conjoint.

Les arrêtés préfectoraux sont pris à la demande du maire concerné ou, après consultation des maires concernés, par le président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, lorsque celui-ci existe et que le périmètre de la zone concernée excède le territoire d'une seule commune. La procédure est décrite à l'article L.3132-25-2 du code du travail.

- Pour figurer sur la liste des « zones touristiques », les zones doivent accueillir 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 à forte fréquentation. Les critères notamment pris en compte pour le classement en zones touristiques sont ceux mentionnés à l'article R.3132-20 du code du travail.
- Pour être qualifié de « zone commerciale », la zone faisant l'objet d'une demande de délimitation ou de modification remplit les critères mentionnés à l'article R.3132-20-1 du code du travail.

### **Dérogations dans les zones comprises dans l'emprise de certaines gares**

Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans l'emprise d'une gare qui n'est pas incluse dans une zone touristique internationale peuvent être autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, compte tenu de l'affluence exceptionnelle de passagers dans cette gare.

Sont ainsi concernés par ces dispositions les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services à l'intérieur des gares, hors parvis et parking, dont la liste est fixée ci-après :

#### **I. Paris**

- ▶ Gare Saint-Lazare ;
- ▶ Gare du Nord ;
- ▶ Gare de l'Est ;
- ▶ Gare Montparnasse ;
- ▶ Gare de Lyon ;
- ▶ Gare d'Austerlitz.

#### **II. Province :**

- ▶ Avignon-TGV ;
- ▶ Bordeaux Saint-Jean ;
- ▶ Lyon Part-Dieu ;
- ▶ Marseille Saint-Charles ;
- ▶ Montpellier Saint-Roch ;
- ▶ Nice-Ville.

Cette liste a été fixée par l'arrêté du 9 février 2016 cité en référence ; cet arrêté a été pris après avis du

maire, le cas échéant du président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) dont la commune est membre, et des représentants des employeurs et des salariés des établissements concernés.

### **Dispositions communes à toutes les dérogations reposant sur un fondement géographique**

Ces dispositions s'appliquent à toutes les dérogations au repos dominical reposant sur un fondement géographique : dérogations dans les ZTI, dans les zones touristiques et les zones commerciales, ainsi que dans l'emprise des gares dont la liste est donnée ci-dessus.

### **Nécessité d'un accord et contreparties offertes aux salariés**

Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, les établissements concernés doivent être couverts :

- soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement,
- soit par un accord conclu à un niveau territorial,
- soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L.5125-4 du code du travail

L'accord mentionné ci-dessus précise obligatoirement :

- les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical,
- les engagements pris par l'employeur 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 du repos dominical,
- les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical (voir ci-dessous).
- Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les compensations et les contreparties mentionnées ci-dessus, et approbation de la majorité d'entre eux. Si l'établissement franchit le seuil de 11 salariés, l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou un accord conclu sur le fondement de l'article L. 5125-4 du code du travail s'applique à compter de la 3<sup>e</sup> année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone concernée (ZTI, zone touristique, etc.) atteint ce seuil.
- De manière générale et quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur prend 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.

### **Principe du volontariat**

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche dans les établissements autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel et situés dans l'une des zones mentionnées ci-dessus (ZTI, zone touristique, etc.). Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié 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 ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur mentionnées ci-dessus déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.

### **Que se passe-t-il en cas d'infraction ?**

L'inspecteur du travail peut saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions visées ci-dessus. Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

**COMMISSION D'ÉTUDE DES EFFETS DE LA LOI POUR LA CROISSANCE ET L'ACTIVITÉ**  
Janvier 2015 -

## **RÉFORME DU TRAVAIL DOMINICAL**

Dans le cadre du débat parlementaire qui s'ouvre en janvier 2015 sur le projet de loi pour la croissance et l'activité, Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, a sollicité Jean Pisani-Ferry pour que France Stratégie assure la mise en place et le fonctionnement d'une commission d'experts indépendante chargée d'évaluer les effets des principales mesures prévues. Cette commission temporaire a retenu cinq thèmes prioritaires, la présente fiche retraçant les conclusions de la réflexion conduite sur l'extension du travail dominical. La commission est présidée par Anne Perrot.

Après un bref rappel des objectifs et du contenu de la loi concernant la réglementation du travail dominical, cette fiche présente les résultats de travaux académiques ayant cherché à évaluer des réformes similaires, en France ou à l'étranger. Sont envisagés les effets de la loi sur l'emploi et l'activité, mais aussi son impact sociétal, en particulier les difficultés potentielles à coordonner les emplois du temps au sein de la cellule familiale que pourrait engendrer un développement du travail dominical. L'accent est mis ici sur les études visant à établir une relation de causalité entre des changements dans la réglementation du travail dominical et les indicateurs retenus. Établir ce type de relation est difficile, car cela suppose d'observer la situation qu'aurait connue l'économie en l'absence de la mesure. Ainsi, la comparaison des niveaux d'emploi avant et après l'assouplissement de la réglementation ne révèle en rien l'effet de cet assouplissement. Il est en effet possible que l'emploi ait varié dans le temps indépendamment de la mesure, pour des raisons conjoncturelles. Il faut donc exploiter des méthodes permettant de raisonner, toutes choses égales par ailleurs, et de bâtir un contrefactuel crédible. Dans cette fiche, la section 1 rappelle les objectifs de la mesure évaluée et identifie des indicateurs permettant d'en mesurer les effets. La section 2 détaille le contenu des articles du projet de loi et la section 3 décrit les résultats des évaluations existantes pour des réformes analogues.

### **1. OBJECTIFS DE LA MESURE ET INDICATEURS D'ÉVALUATION RETENUS**

#### **1.1. OBJECTIFS AFFICHÉS PAR LE PROJET DE LOI**

- « Réconcilier efficacité économique et justice sociale » (dossier de presse)
- « Créer de l'activité et de l'emploi (p. 47 du projet de loi, paragraphe 1) »
- « Libérer les énergies là où les gains économiques sont possibles » pour permettre une « création d'activité supplémentaire et un développement du territoire »
- « Clarifier et rationaliser les règles applicables en matière d'exception au repos dominical »
- « Réduire les inégalités de traitement entre salariés et les distorsions de concurrence »
- « Définir un niveau pertinent de dialogue social territorial »

#### **1.2. INDICATEURS D'ÉVALUATION RETENUS**

- Emplois créés
- Heures travaillées
- Consommation
- Niveau des prix
- Bien-être
- Impact sur les activités sociales
- Simplification juridique

### **2. CONTENU DE LA LOI ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE**

La loi prévoit qu'un certain nombre de restrictions à l'exercice du travail dominical seront levées. Dans tous les cas, néanmoins, « s'appliqueront les principes du volontariat du salarié, de l'accord collectif, de la négociation et de la compensation pour les salariés ». Le détail des mesures prévues est le suivant.

#### **2.1. EXTENSION DU NOMBRE DE DIMANCHES TRAVAILLÉS SUR DÉCISION DES MAIRES**

- « La loi permet aux maires de disposer du pouvoir d'autoriser le travail non plus cinq mais douze dimanches dans les commerces. Cinq dimanches seront ouverts de droit, avec la possibilité d'aller jusqu'à douze. »

## **2.2. RÉFORME DU SYSTÈME D'OUVERTURE DANS LES ZONES COMMERCIALES ET TOURISTIQUES DISPOSANT D'UN POTENTIEL D'ACTIVITÉ**

- « Sur la proposition des élus, intercommunalités et communes, le système d'ouverture dans les zones commerciales disposant d'un potentiel d'activité est réformé, de manière à rendre possible des adaptations plus souples et davantage sécurisées que ne le permet aujourd'hui le système des périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE). Les zones touristiques et les PUCE sont transformés respectivement en zones touristiques (ZT) et en zones commerciales (ZC). »

- « Les zones seront délimitées ou modifiées par le préfet de région après avis des élus locaux et des partenaires sociaux. »

## **2.3. CRÉATION DES ZONES TOURISTIQUES INTERNATIONALES**

- « Pour ces zones qui sont d'intérêt national sur le plan touristique et économique, la loi prévoit qu'un décret détermine les critères de ces zones, et qu'un arrêté des ministres compétents prend l'initiative de les créer après concertation avec les élus. Il est d'intérêt national que ces zones attractives ouvrent leurs commerces, le dimanche et en soirée, dans des conditions protectrices des salariés. »

## **2.4. OUVERTURE DES ÉTABLISSEMENTS SITUÉS DANS L'EMPRISE DES GARES**

- « La mesure vise à permettre aux établissements situés dans l'emprise des gares de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel. Cette possibilité sera ouverte dans deux hypothèses différentes : soit la gare est située dans une ZTI, ZT ou ZC, et les commerces pourront alors ouvrir selon les modalités applicables dans chacune de ces zones, soit elle ne l'est pas, et alors un arrêté conjoint des ministres chargés des transports, du travail et du commerce pourra autoriser l'ouverture compte tenu de l'affluence exceptionnelle de passagers dans ces gares. » (étude d'impact).

## **3. ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION EXISTANTS**

Le travail dominical est déjà une réalité pour un nombre significatif de salariés. En 2011, selon la Dares (2012), 6,5 millions de salariés, soit 29 % du total, ont travaillé le dimanche, dont 3 millions (13 % des salariés) de manière habituelle. Le travail du dimanche des salariés a progressé régulièrement depuis 1990, passant de 20 % à 29 % des salariés en 2011. De façon générale, le principal déterminant du travail dominical tient au métier, à la fonction ou au secteur d'activité. À poste identique, le fait de travailler le dimanche dépend peu des caractéristiques propres des salariés (hommes ou femmes, jeunes ou moins jeunes, diplômés ou peu diplômés). Cependant, les métiers dans lesquels le travail dominical est fréquent emploient plutôt un personnel jeune et féminin. Ainsi, les salariés qui travaillent le dimanche de façon habituelle sont un peu plus jeunes que la moyenne des salariés : 24 % ont moins de 30 ans, contre 20 % pour l'ensemble des salariés. Ce sont aussi plus souvent des femmes, qui représentent 56 % de ces salariés habituels du dimanche pour seulement 50 % de l'ensemble des salariés.

Au sein des pays de l'OCDE, la réglementation du travail dominical n'est pas la règle. Une enquête portant sur la période 1998-2013 révèle que 18 pays parmi les 33 ayant répondu n'imposent aucune restriction sur le travail dominical. On trouve parmi eux aussi bien des pays anglo-saxons (États-Unis, Royaume-Uni) que des pays scandinaves (Suède, Norvège) ou méditerranéens (Italie).

Dans ce qui suit sont présentés les effets de l'extension du travail dominical sur un certain nombre d'indicateurs.

### **3.1. EFFETS SUR L'EMPLOI ET LES HEURES TRAVAILLÉES**

- L'extension des horaires d'ouverture pourrait se traduire par une hausse de la demande globale de travail et donc in fine par des créations d'emplois ou une augmentation des heures travaillées. Les études empiriques portant sur quelques expériences étrangères confirment ces prédictions (voir les travaux de Artus et al. (2007) pour une description détaillée de ces études). Ainsi, jusqu'en 1985, le Canada vivait sous le régime de la « Loi sur le dimanche » qui faisait du dimanche le jour de repos de la semaine. Mais, en 1985, la Cour suprême a jugé que cette loi était inconstitutionnelle au motif qu'elle



violait le principe de liberté de conscience et de religion inscrit dans la Charte canadienne des droits et libertés. À partir de cette date débute un processus de dérégulation de l'ouverture des commerces qui se stabilise en 1993.

Mikal Skuterud (2005) a exploité les différences dans les dates et les modalités de la mise en oeuvre de la nouvelle législation selon les municipalités pour apprécier l'effet de la dérégulation des horaires d'ouverture. **Ses résultats indiquent qu'elle s'est traduite par une hausse de l'emploi dans le secteur du commerce de détail de l'ordre de 3,1 % de l'emploi total de ce secteur, mais la hausse de l'emploi a pu être plus importante (jusqu'à 12 %) dans certaines provinces qui ont largement libéralisé les ouvertures.**

Il a aussi trouvé que la durée hebdomadaire de travail n'avait pratiquement pas varié.

- Aux États-Unis, les lois concernant la restriction du commerce le dimanche (les « blue laws ») ont été abolies il y a près de quarante ans. Mais, en pratique, l'abolition de ces lois ne s'est pas faite partout à la même vitesse et avec la même ampleur. Aujourd'hui, des contraintes sur l'ouverture des commerces, plus ou moins sévères selon les États et/ou les types de magasins, existent toujours. Michael Burda et Philippe Weil (2005) ont exploité ces différences dans l'application de la législation selon les États et les commerces. **Ils estiment que la restriction à l'ouverture des commerces de détail le dimanche coûte entre 2 % et 6 % de l'emploi total dans ce secteur.** Ce qui est cohérent avec les ordres de grandeur trouvés par Skuterud sur le Canada.

- Aux Pays-Bas, jusqu'en 1996, les commerces n'avaient le droit d'être ouverts ni le dimanche après-midi ni après 18 heures, à l'exception d'un jour dans la semaine où ils pouvaient rester ouverts jusqu'à 21 heures. À partir de 1996, la loi a autorisé les boutiques à ouvrir le dimanche après-midi et jusqu'à 22 heures les jours de semaine. Jacobsen et Kooreman (2005) ont exploité quatre enquêtes très détaillées sur les emplois du temps des ménages portant sur un vaste échantillon de la population. La première enquête a eu lieu en 1995 (juste avant la réforme), la seconde en 1997 (juste après), puis les deux dernières, trois et quatre ans après la réforme, soit en 1999 et 2000. La rupture dans la législation de 1996 permet d'apprécier les effets de la dérégulation en comparant des groupes tests avec des groupes témoins. Cette étude montre que, par rapport à l'année de référence 1995, **la dérégulation intervenue en 1996 aurait fait augmenter la durée moyenne du travail hebdomadaire de 6 minutes en 1997, 46 minutes en 1999 et 30 minutes en 2000.** Cette étude n'a pas examiné les effets sur l'emploi.

- Une récente étude de l'OCDE (Genakos et Danchev, 2014) analyse l'effet des changements de la réglementation du travail dominical sur l'emploi, le chiffre d'affaires, les prix à la consommation et la concentration du marché des biens dans trente pays d'Europe au cours de la dernière décennie. Cette étude utilise une base statistique qui fournit des données comparatives sur les restrictions au travail le dimanche existant dans les pays de l'OCDE sur la période 1998-2013. L'analyse de ces données suggère que moins de la moitié des pays membres restreint actuellement l'ouverture du dimanche par des lois nationales ou infranationales (pour les pays fédéraux)<sup>1</sup>. Genakos et Danchev utilisent ces différences entre pays ou États pour étudier l'effet d'une déréglementation du travail dominical. Les pays qui ont déréglementé constituent ainsi un groupe test, tandis que ceux qui n'ont pas changé leur législation font office de groupe témoin. Le modèle statistique estimé tient compte de l'impact de la conjoncture, mais aussi des caractéristiques propres à chaque pays qui peuvent influencer les indicateurs retenus, indépendamment de la législation sur le travail dominical. Les auteurs tiennent aussi compte des différences dans l'intensité des réformes (assouplissement ou durcissement de la réglementation) effectuées par chaque pays. **Leurs résultats indiquent une augmentation significative de l'emploi dans les pays qui ont connu un assouplissement de leur législation.** Cette augmentation résulte des embauches dans les magasins existants, mais aussi de l'entrée de nouveaux points de vente. **L'étude montre également un effet positif sur le chiffre d'affaires et sur le nombre des entreprises dans une majorité de secteurs. Ce dernier résultat peut suggérer que l'effet sur le petit commerce est limité, mais on ne dispose pas d'éléments permettant d'évaluer spécifiquement les conséquences de l'ouverture le dimanche sur le commerce de centre-ville.**

### 3.2. IMPACT SUR LES PRIX À LA CONSOMMATION

- Dans l'étude précitée de Genakos et Danchev (2014), **aucun effet sur les prix à la consommation n'est en revanche décelé**, ce qui suggère qu'il n'y a pas eu de transmission de l'augmentation des coûts (liés au coût du travail plus élevé le dimanche) sur les prix. Sur ce dernier point, les auteurs

considèrent toutefois que des données plus fines seraient nécessaires pour consolider ce résultat.

- Reddy (2012) évalue de son côté les effets sur les prix d'une libéralisation partielle du travail le dimanche en Allemagne, entre 2004 et 2007. La libéralisation a consisté à déléguer en 2004 aux Länder la régulation des horaires qui, auparavant, était régie par une loi nationale. Cette prérogative a été utilisée de façon différente par les Länder (certains ont augmenté les heures d'ouverture dominicale jusqu'à 70 %, d'autres ont accru ces heures dans une moindre mesure, et d'autres encore n'ont rien changé). L'auteur utilise ces différences dans les réactions des Länder pour identifier les effets de la libéralisation sur les prix à la consommation dans le secteur de l'alimentation. Les résultats indiquent que **l'augmentation des heures d'ouverture a conduit à une réduction de la croissance des prix**. Aucun effet n'est en revanche trouvé sur le chiffre d'affaires, un résultat que l'auteur attribue à la basse élasticité de la demande au prix dans ce secteur.

### 3.3. EFFETS SUR L'USAGE DU TEMPS

- **L'extension de l'ouverture des commerces le dimanche donne aux consommateurs la possibilité d'allouer leur temps de façon plus libre durant la semaine.** Ainsi l'ouverture dominicale accroît les plages horaires sur lesquelles les ménages peuvent faire leurs courses. Cela est particulièrement appréciable pour ceux qui travaillent à plein temps durant la semaine. Il n'existe toutefois pas, à notre connaissance, d'évaluation de l'effet d'un assouplissement du travail dominical sur la réorganisation des emplois du temps des consommateurs.

- Le bien-être retiré par chacun du temps libre n'est pas indépendant de ce que font les autres. Daniel Hamermesh (2002) et Daniel Halberg (2003) ont montré que les couples adaptent leurs horaires de travail, quitte à supporter des pertes de pouvoir d'achat, pour disposer de plages horaires leur permettant de passer du temps libre en commun. Il apparaît aussi que le degré d'implication dans des activités associatives est lui-même positivement influencé non seulement par le temps libre de chacun, mais aussi par le temps libre des autres (Jenkins et Osberg, 2003). Sans règles précises, en dehors de quelques cercles restreints, il est probable que la majorité des individus aient des difficultés à se coordonner pour prendre des loisirs en commun ou pratiquer des activités collectives. **Dans cette perspective, une réglementation interdisant au moins partiellement le travail dominical peut se justifier.** Les enquêtes d'opinion, fréquentes sur ce sujet, montrent néanmoins que les Français sont largement favorables à l'ouverture des magasins le dimanche. Une enquête Ipsos de 2012 indique que 63 % des personnes interrogées sont dans ce cas. Ce chiffre atteint 78 % en Île-de-France alors qu'il plafonne à 50 % dans les communes rurales. **Il y a donc une forte hétérogénéité entre les zones urbaines et les zones rurales.**

En donnant aux communes l'autorité sur les décisions d'ouverture des commerces le dimanche, **la loi permettrait de mieux s'adapter à cette hétérogénéité.**

- Gruber et Hungerman (2008) exploitent le fait qu'aux États-Unis un certain nombre d'États ont complètement éliminé les « blue laws » pour analyser les effets de cette déréglementation sur la participation aux activités religieuses. Parallèlement à l'impact de la déréglementation sur ces pratiques collectives, les auteurs mesurent aussi le développement, après l'élimination des « blue laws », de comportements individuels tels que la consommation de drogue ou d'alcool. L'analyse de Gruber et Hungerman se veut ainsi un test des arguments en faveur de la régulation du travail dominical, qui permettrait d'entretenir des interactions sociales bénéfiques à la collectivité comme aux individus. En utilisant des données individuelles très fines concernant la participation aux services religieux, les donations caritatives et la consommation de drogue et d'alcool, les auteurs montrent que **l'ouverture des magasins le dimanche a conduit : i) à une réduction significative des activités communautaires religieuses ainsi qu'à une réduction des dons aux églises ; ii) à une augmentation significative des comportements à risque**, particulièrement chez les individus qui étaient auparavant les plus assidus à l'église.

### 3.4. LES RÉSULTATS DES ÉTUDES ÉTRANGÈRES SONT-ILS TRANSPOSABLES DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LA CROISSANCE ?

- Les études réalisées à l'étranger montrent qu'une extension du travail dominical peut générer des effets positifs sur l'emploi et sur l'activité. Ces effets sont toutefois hétérogènes et, surtout, ils sont la conséquence d'assouplissements de la réglementation qui se sont traduits par une extension importante

du nombre de dimanches travaillés et dans les zones concernées. À ce titre, il faut rappeler que le projet de loi sur la croissance et l'activité prévoit une extension du travail dominical qui ne pourra excéder douze dimanches par an, que celle-ci sera soumise à l'autorisation des élus locaux dans le cas général, et à la concertation avec eux dans le cas des zones touristiques et commerciales ou des zones touristiques internationales. Cela peut faire craindre que l'incidence des extensions soit d'ampleur limitée.

### **3.5. EFFETS SUR LA SIMPLIFICATION DU DROIT APPLICABLE POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS**

- Le dispositif juridique actuel repose sur deux logiques différentes. Une première qui correspond à une dérogation de plein droit pour employer des salariés le dimanche, de manière permanente, sans démarche spécifique et sans contreparties sociales (commerces alimentaires, commerces de certains secteurs fixés par décret, commerces situés sur une zone ou commune considérée comme « touristique »).

Une seconde qui repose sur des dérogations temporaires et qui donne lieu à des contreparties sociales (dérogations accordées par le préfet ou le maire, PUCE). Ce dispositif juridique génère des incohérences et des instabilités juridiques à l'origine d'un contentieux juridique nourri, des distorsions de concurrence et des effets de bord entre territoires. Il est également à l'origine d'inégalités de traitement entre salariés du point de vue des contreparties sociales (avec ou non droit à des compensations salariales et des repos compensateurs). La clarification et la simplification du droit proposées seraient donc génératrices de sécurité juridique pour les entreprises. Elles permettraient aussi d'harmoniser le régime de détermination des compensations sociales.

## **Travail le dimanche: les arguments de ceux qui sont pour**

Le HuffPost - par Alexandre Boudet

Publication : 30/09/2013

**DIMANCHE** - Faut-il généraliser le travail le dimanche? La question est posée depuis que la justice a interdit aux magasins de bricolage d'ouvrir le septième jour de la semaine. Avant de trancher, le gouvernement -qui est divisé sur l'opportunité d'étendre les dérogations existantes- a décidé lundi 30 septembre de confier une mission à Jean-Paul Bailly.

D'ici à fin novembre, l'ancien patron de la Poste devra entendre les idées défendues par les deux camps. Celles des syndicats qui défendent le droit des salariés au repos dominical. Mais aussi celles des libéraux qui ne veulent pas d'entraves au travail de chacun.

Le *HuffPost* a fait la liste des arguments qui sont régulièrement avancés par les défenseurs du travail le dimanche. Ils parlent augmentation de salaires, créations d'emplois, hausse de la croissance ou concurrence déloyale. Autant de raisons qu'il convient bien souvent de préciser ou de nuancer.

### **Près d'un tiers des Français le fait déjà**

Les derniers chiffres publiés par le ministère du Travail remontent à une enquête publiée en octobre 2012. Elle montrait qu'en 2011, 29% des Français avaient travaillé, occasionnellement ou habituellement le dimanche. Cependant, seulement 13% des travailleurs français le faisaient de manière "habituelle". Cela vient du fait que si le droit du travail édicte que le salarié "ne peut travailler plus de 6 jours par semaine", de très nombreuses dérogations, permanentes ou temporaires, sont prévues: pour les commerces sans salariés, les commerces alimentaires (jusqu'à 13h), pour les commerces en zone touristique ou dans les agglomérations de plus d'un million d'habitants.

L'étude de la DARES montrait ainsi que 73% des boulangers travaillent le dimanche, 89% des aides-soignants, 92% des pompiers, 95% des gendarmes et même 100% des stewards et hôtesses de l'air.

### **Tous les commerces peuvent ouvrir cinq dimanches par an**

Une "exception générale" est également prévue par la loi et concerne potentiellement tous les commerces de détail non alimentaires. Sur autorisation administrative (préfet ou maire), un commerce peut ouvrir jusqu'à cinq dimanches par an. Ces ouvertures ont traditionnellement lieu durant la période des soldes (le premier week-end) et pendant le mois de décembre pour préparer les cadeaux de Noël. Selon plusieurs sources, le gouvernement réfléchit à augmenter le nombre de ces dérogations. BFMTV évoque jusqu'à trente ouvertures par an.

### **L'emploi a tout à y gagner**

Et si l'inversion de la courbe du chômage passait aussi par la généralisation du travail le dimanche? Ce pourrait être l'argument massue au regard des résultats obtenus par d'autres pays qui ont récemment changé leur législation. Ainsi, au Canada, il est admis qu'ouvrir les commerces de détail le dimanche a fait progresser l'emploi de 3,1% dans la branche. Selon les calculs du Figaro, en France, cela pourrait se traduire par la création de 34.000 à 102.000 emplois.

## **Les Français sont favorables à l'extension**

A l'automne 2012, 63% des Français se disaient favorables à l'ouverture des magasins qui le souhaitent le septième jour de la semaine. « Par rapport il y a dix ans, il y a une plus nette majorité de Français favorables », soulignait alors Federico Vacas, directeur de clientèle chez Ipsos, qui avait réalisé le sondage pour Metro, LCI et NRJ.

L'enquête montrait néanmoins une vraie fracture entre les zones urbaines (78% de Franciliens favorables) et les zones rurales (seulement 50%). Les résultats sont également partagés selon les âges. Alors que les jeunes (15-19 ans) et les seniors (plus de 70 ans) y sont très nettement favorables, les populations actives sont plus réticentes. "Sans doute parce qu'ils se projettent et se disent qu'ils pourraient être concernés", expliquait Ipsos.

## **Les étudiants ne peuvent travailler que le dimanche**

La polémique a déjà été relancée par le débat sur le travail en soirée, suite à l'affaire du magasin Séphora sur les Champs-Élysées. Travailler hors des horaires classiques en journée est la seule solution pour les étudiants de trouver un job. Les témoignages se sont multipliés ces derniers jours dans les médias, à l'image d'Eleanor Leloup, 24 ans qui travaille chaque week-end dans le magasin Leroy Merlin d'Ivry-sur-Seine. "Je suis outrée par la décision du tribunal: du jour au lendemain je risque de me retrouver sans salaire, ce sont mes études qui sont en danger", explique celle qui dit gagner 800 euros par mois. Dans ce magasin, qui a bravé l'interdiction d'ouverture, le directeur précise que sur les 300 salariés, un tiers travaille le dimanche, "essentiellement des étudiants".

## **Du pouvoir d'achat en plus**

C'est un argument qui revient avec insistance. Travailler le dimanche permet de gagner plus. Mais c'est loin d'être le cas pour tous les salariés concernés. Le code du travail est clair à ce sujet. Pour les entreprises dont l'ouverture le dimanche est la règle (restauration, sécurité, transport...) aucune contrepartie, notamment salariale n'est exigée. En revanche, les salariés qui travaillent le dimanche après une autorisation administrative (délivrée par le maire ou le préfet), doivent avoir un jour de congé supplémentaire et être payé au moins 50% de plus qu'un jour "normal". Pour les syndicats, revenir sur le régime dérogatoire reviendrait à faire du dimanche un jour comme les autres, ce qui aboutirait à terme à une généralisation de la rémunération sans supplément.

## **La croissance pourrait progresser**

En 2007, un rapport du Conseil d'analyse économique revenait sur l'ouverture des commerces le dimanche aux Pays-Bas. Il était noté que le temps hebdomadaire consacré au shopping a augmenté dans les années qui ont suivi cette loi. "Ce dernier constat laisse penser qu'une partie de la population se trouvait contrainte dans le temps qu'elle consacrait à faire des courses avant la dérégulation. L'argument selon lequel les courses du dimanche se substituent à celles faites un autre jour de la semaine, n'est donc pas validé par cette expérience", écrivent les économistes, auteurs de l'étude.

Mais tous, au gouvernement, ne reprennent pas l'enquête à leur compte. "Aucune étude claire n'a démontré que l'ouverture des magasins le dimanche permettait de relancer la consommation", estime le ministre délégué à la Consommation Benoit Hamon. D'autres vont même plus loin, allant jusqu'à critiquer une dérive de la société de consommation qui pousse à toujours plus acheter.

## **La concurrence est déloyale entre magasins**

Le mille-feuilles de dérogations adoptées depuis plusieurs années aboutit parfois à des situations ubuesques. Les magasins de jardinage et/ou d'ameublement ont le droit d'ouvrir le dimanche, selon les termes de la loi Chatel adoptée en 2008. En revanche, alors même qu'ils vendent parfois des produits identiques, les magasins de bricolage n'ont pas le droit d'être ouverts. C'est ce que vient de rappeler la justice, obligeant Leroy Merlin et Castorama à fermer et ce que dénoncent les responsables de ces enseignes.

Autre concurrence, celle qui découle de la création en 2009 des "périmètres d'usage de consommation exceptionnel" (Puce). Dans les faits, cela ne concerne que certaines zones des agglomérations parisiennes, lilloises et marseillaises. Mais le périmètre est défini par les préfets qui délivrent également les autorisations. Ce qui ne manque pas de créer des conflits avec certaines enseignes qui sont exclues des Puce car elles sont situées à quelques centaines de mètres. Idem concernant les zones dites touristiques. A Paris, les magasins des Champs-Élysées peuvent ouvrir le dimanche, mais pas ceux du boulevard Haussmann, à quelques centaines de mètres.

### **Pour faire comme nos voisins**

Sur la question du travail dominical aussi, la situation en Europe varie d'un pays à l'autre. Mais peu d'États ont des règles aussi difficiles à comprendre que les nôtres. Ainsi, en Grande-Bretagne, le dimanche est un jour presque comme les autres depuis qu'une loi a autorisé, en 1994, l'ouverture des magasins. Seule contrainte pour les magasins dont la surface dépasse 280m<sup>2</sup>, ils ne peuvent pas ouvrir plus de six heures. Idem en Italie ou au Portugal où la loi nationale offre une liberté quasiment totale. Les municipalités peuvent cependant demander d'élargir ou de rétrécir les horaires d'ouverture. Mais les opposants argumenteront avec l'exemple allemand. Outre-Rhin, 73% de la population est opposée à l'ouverture le dimanche. La règle, c'est bien la fermeture même si des dérogations sont données dix dimanches par an (contre cinq en France).

### **Repos dominical et laïcité ne font pas bon ménage**

En 2008, Patrick Devedjian, alors secrétaire général de l'UMP avançait la laïcité pour prendre la défense du travail le dimanche. "Les chrétiens honorent le dimanche, les juifs le samedi, les musulmans le vendredi, si les bouddhistes s'y mettent, il ne va pas rester grand chose", avait-il lancé pour justifier la généralisation de l'ouverture des magasins. Mais les syndicats estiment que les religions n'ont rien à voir dans le choix du dimanche comme jour de repos hebdomadaire. Ils évoquent surtout le besoin de passer du temps en famille, notamment pour les loisirs.

C'est la loi de 1906 - votée quelques mois après celle de séparation de l'Église et de l'État - qui l'institue. "On réinvente le dimanche dans une perspective laïque. Le texte de 1906 repose sur deux valeurs nouvelles: le repos et la famille. Le pouvoir politique cherche à encadrer le temps libre des salariés: un dimanche avec leur femme au foyer doit les tenir à l'écart des bistrotiers et relancer la natalité", expliquait à l'Express, Robert Beck, auteur de Histoire du dimanche de 1700 à nos jours (ed. L'Atelier).

**Loi Macron : le travail du dimanche, un boost pour la croissance ? C'est une illusion**

Publié le 10-12-2014 à 16h45 - Modifié le 11-12-2014 à 08h27

Par Arthur Jatteau – Doctorant en économie

LE PLUS. Emmanuel Macron veut "déverrouiller l'économie française". Le ministre de l'Économie présente, ce mercredi 10 décembre, un texte qui prévoit notamment l'élargissement de l'ouverture des commerces le dimanche, mesure qui suscite la controverse, surtout à gauche. Pour Arthur Jatteau, doctorant en économie, ce projet est critiquable, tant d'un point de vue politique qu'économique.

Avec la loi Macron, le gouvernement actuel espère stimuler l'activité économique du pays. Parmi les mesures prévues par ce texte, l'élargissement de l'ouverture de commerces le dimanche est l'une de celles qui suscitent le plus de réticences, et à raison.

Assurément, on se trouve face à un texte qui manque d'ambition, tant économiquement que socialement. Cette loi Macron ne m'apparaît pas comme une "grande" loi, et cela pour deux raisons principales :

1. C'est une mesure qui va à l'encontre de toute notion de progrès social, et qui revient sur un acquis majeur, à savoir le repos dominical.
2. C'est une mesure dont les effets positifs pour l'économie française, sur le taux de croissance et la création d'emplois, apparaissent bien incertains.

**Le progrès social n'est pas l'ennemi de la croissance**

En normalisant encore un peu plus le travail le dimanche, la loi Macron véhicule l'idée que l'on peut revenir sur un acquis social pour faire en sorte de l'économie aille mieux. Comme si le progrès social était nécessairement l'ennemi de la croissance et de l'emploi.

Cette mesure s'accompagne ainsi de l'idée que pour retrouver un bon niveau de croissance, l'unique solution qui s'offre à nous est de revenir sur des conquêtes sociales nécessaires, qui n'ont rien d'un quelconque privilège. Pourquoi ce gouvernement ne se montre pas plus audacieux, en cherchant d'autres voies, comme la réduction du temps de travail par exemple ?

Historiquement, l'évolution économique et sociale d'un pays comme la France montre qu'il n'y a pas de corrélation négative entre mieux-être social et activité économique. Depuis un siècle, notre pays n'a cessé de se développer alors que l'on travaille de moins en moins (temps de travail divisé par deux environ) tout en gagnant de plus en plus (pouvoir d'achat multiplié par 5).

Dernièrement, la loi sur la réduction du temps de travail, dite des 35h, a montré, pourtant, que l'on pouvait mettre en place une mesure créatrice d'emplois(350 000 selon les études) qui en même temps était porteuse de progrès social.

**Un impact marginal sur l'activité économique**

Permettre le travail le dimanche serait bénéfique pour l'activité économique du pays, nous dit-on. Selon les défenseurs d'une telle mesure, l'augmentation des possibilités de consommer conduit nécessairement à une hausse de la consommation. Mais ce raisonnement a des limites.

Rappelons que la consommation, pour l'immense majorité des ménages français, est limitée et qu'elle obéit à des contraintes budgétaires fortes. Si vous disposez de 1.000 euros par mois pour consommer, disposer d'un jour de plus pour acheter n'y changera rien, ou alors seulement à la marge, avec une part minime d'achats impulsifs. Le pouvoir d'achat n'est pas extensible.

Pour les magasins en question, l'intérêt économique est également bien difficile à percevoir. Une enseigne a intérêt à ouvrir le dimanche si, ce jour-là, la concurrence est faible voire absente. Elle gagnera ainsi des parts de marché. Mais si ses concurrents en font autant, le bénéfice qu'elle pourra en tirer risque d'être faible voire nul.

En élargissant les possibilités d'ouverture le dimanche, de 5 à 12 dimanches, on n'influera qu'à la marge sur l'activité économique et sur la création d'emplois.

### **L'économie ne doit pas dicter la politique**

Si les bénéfices économiques sont plus qu'incertains, une telle mesure aura d'indéniables coûts sociaux, avec, pour les salariés concernés, une vie sociale et une vie de famille altérées.

De plus, la notion de volontariat apparaît bien illusoire quand connaît les rapports de force internes aux entreprises. Comment, dans un contexte de chômage de masse, un salarié peut-il prendre le risque de refuser de travailler le dimanche ?

Quant aux compensations financières dont il serait question, le risque est que, au fil des années, elles soient progressivement remises en question. En effet, plus on normalise une situation – travailler le dimanche – moins l'idée d'une compensation apparaît légitime. L'exemple de la restauration le montre bien, où il n'existe aucune compensation.

En manque d'imagination et de courage, ce gouvernement, dit de gauche, fait le choix d'une mesure qui, au-delà d'être économiquement incertaine, a l'immense tort de laisser s'installer l'idée que l'économie doit dicter la politique.

Propos recueillis par Sébastien Billard.



## **Loi Macron : où en est-on du travail le dimanche ?**

06h56, le 18 février 2016, modifié à 06h57, le 18 février 2016 – Europe1

### **Peu d'accords ont été signés dans les grands magasins parisiens sur ce volet emblématique de la loi Macron.**

On a beaucoup parlé du travail du dimanche avec la loi Macron, qui a notamment pour objectif de permettre aux grands magasins parisiens d'ouvrir le dimanche. Mais il y a pour l'instant peu d'accords sur le travail dominical. Beaucoup de syndicats y font barrage et sans accord, il ne peut y avoir d'ouverture. Six mois après la promulgation du texte, Europe 1 a enquêté.

### **Des accords au compte-goutte.**

Les marques de vêtements Etam et Zara ont réussi à en signer un, tout comme Nature et Découvertes. Darty a recyclé un ancien texte. A Paris, 86 enseignes ont réussi à ouvrir au centre commercial Beaugrenelle. Il y a peu de salariés dans les boutique et elles n'ont donc pas besoin de trouver d'accord avec les syndicats.

Sinon, l'horizon est complètement bouché. La branche commerce qui représente les grands magasins n'a pas trouvé d'accord avec les représentant syndicaux. Du coup, chaque enseigne est contrainte de lancer ses propres négociations. Les Galeries Lafayette ont démarré les discussions vendredi dernier. A ce stade, les syndicats opposés au travail dominical y sont majoritaires. A la Fnac, les syndicats ont fait jouer leur droit d'opposition, et ce malgré une proposition de la direction de tripler la rémunération des douze meilleurs dimanche. Au BHV, les salariés consultés sur la question ont dit non. L'ouverture dominicale est également bloquée pour la grande majorité des maisons de luxe du Faubourg Saint-Honoré, à Paris.

### **Disparition du droit d'opposition.**

Avec la loi El Khomri, qui a pour objectif de surmonter les blocages, le droit d'opposition disparaît. Et si un accord est trouvé avec des syndicats minoritaires, ces derniers peuvent réclamer un référendum auprès des salariés. Si c'est le "oui" qui l'emporte, l'accord est validé. Est-ce que ce dispositif peut marcher ? Une étude de France Stratégie a examiné les réformes similaires à l'étranger. Il en ressort que des emplois ont été créés, que les prix n'ont pas augmenté et qu'il n'y a pas eu d'effet report, autrement dit que de l'activité supplémentaire a été créée le dimanche.

Un point de comparaison : dans le plus grand centre commercial d'Europe, les Quatre Temps, à La Défense, près de Paris, 15 % du chiffre d'affaires est réalisé le dimanche. Darty précisait pendant les débats sur la loi Macron que le dimanche représenterait 18 % du chiffre d'affaires des magasins qui peuvent déjà ouvrir ce jour-là. Mais les représentants des grands magasins reconnaissent eux-mêmes qu'ouvrir tous les dimanches de l'année n'est pas forcément très rentable, car il faut payer plus les salariés. Sur les 52 dimanches de l'année, dix à quinze sont rentables, car ils correspondent à des périodes de fort trafic. Stéphane Maquaire, le patron de Monoprix l'a d'ailleurs reconnu le 24 janvier dans l'émission Ecosystème sur Europe 1 : douze dimanches ouverts sont peut-être suffisants.

## **Pourquoi le travail dominical favorise la croissance**

Par Pierre Cahuc – publié le 08 février 2015 - Tribunes

Les exemples étrangers l'attestent : l'ouverture des commerces le dimanche crée de l'emploi et du pouvoir d'achat. La loi Macron va dans le bon sens, mais est encore trop timide.

En 2014, la France a connu un nouveau pic de chômage. La loi Macron pour la croissance et l'activité a précisément pour objectif de favoriser la création d'emplois. Le passage de cinq à douze dimanches ouverts pour le commerce doit y contribuer, de même que la création de zones touristiques internationales où les ouvertures nocturnes seront autorisées. En 2011, selon la Dares, 6,5 millions de salariés, soit 29% du total, dont 3 millions de manière habituelle, travaillent le dimanche. Ils travaillent surtout dans la santé, les restaurants, les hôtels et, déjà, dans le commerce. Néanmoins, pour ce dernier secteur, la France se situe pour l'instant parmi les pays restrictifs. En effet, au sein des pays de l'OCDE, dix-huit pays n'imposent aucune restriction, comme les Etats-Unis et le Royaume-Uni, mais aussi la Suède, la Norvège et l'Italie.

Pour mesurer l'impact du changement envisagé par la loi, les exemples étrangers ne manquent pas. Au Canada, la libéralisation a eu lieu il y a trente ans. En 1985, la Cour suprême a jugé que la "loi sur le dimanche", qui interdisait de travailler ce jour-là, était inconstitutionnelle, au motif qu'elle violait le principe de liberté de conscience. Selon une étude de l'économiste Mikal Skuterud, cela a conduit à une augmentation des emplois dans le commerce de détail de 3,1% en moyenne, et même de plus de 10% dans certaines provinces qui avaient opté pour des plages horaires très larges.

### **Du pouvoir d'achat et des ventes supplémentaires**

De même, une étude de Michael Burda, professeur à l'université Humboldt à Berlin, évalue entre 2 à 6% le solde négatif d'emploi lié aux restrictions d'ouverture dans certains Etats américains. Par ailleurs, une récente étude de l'OCDE montre un impact positif sur l'emploi, mais aussi sur le chiffre d'affaires, et sur le nombre d'entreprises. En effet, cet assouplissement crée du pouvoir d'achat, notamment pour les jeunes, ces revenus supplémentaires engendrant des ventes supplémentaires. Ce bénéfice devrait être très fort dans les zones commerciales à vocation internationale.

Les exemples étrangers montrent donc que le travail dominical peut créer des emplois. Cependant, une bonne législation doit s'adapter au mieux à la volonté des populations locales. Les jeunes actifs parisiens sont généralement très favorables à l'ouverture des commerces le dimanche. Les seniors en milieu rural ou dans les petites villes, bien moins. C'est pour cette raison qu'il peut être souhaitable, comme le prévoit la loi Macron, d'instituer une législation souple qui s'adapte au terrain et à la volonté des maires. Mais en limitant la possibilité d'ouverture à douze dimanches par an, l'évolution reste timide et aura des effets sans doute très faibles sur l'emploi.

## **De plus en plus d'Européens travaillent le dimanche**

Par Mathilde Golla – Le Figaro – 30 septembre 2013

**Les règles évoluent dans la plupart des pays européens: l'autorisation de travailler le dimanche gagne du terrain. Le principe d'une ouverture des magasins dans les zones touristiques est répandu en Europe.**

Le casse-tête du travail dominical n'est pas une exception française: la législation sur le travail le dimanche ne cesse d'évoluer en Europe. Si de plus en plus de salariés travaillent le jour du Seigneur, le modèle d'une interdiction doublée d'exceptions reste le modèle dominant...avec là encore quelques exceptions.

### **Autriche et Allemagne: des ouvertures très encadrées**

**L'Autriche** interdit tout travail le dimanche.

Quant à **l'Allemagne**, elle en restreint l'ouverture. Les commerçants ne sont autorisés à ouvrir leurs portes que huit fois dans l'année le dimanche, avec un nombre d'heures d'ouverture limité. Une très large majorité d'Allemands soutient ce principe. Mais les esprits ont toutefois évolué sur ce point car quelques années plus tôt, les commerces de détails étaient généralement fermés dès le samedi à partir de 15 heures ou 16 heures.

### **Italie, Espagne, Portugal, Belgique: les règles s'assouplissent**

Dans la très catholique **Italie**, les mœurs évoluent. Les centres commerciaux sont désormais ouverts 7 jours sur 7 mais la polémique sur l'ouverture ou non des magasins le dimanche se poursuit. Le travail dominical est en effet loin de faire l'unanimité. Une loi est à l'étude pour mieux le réglementer.

En **Espagne**, les petits commerces peuvent ouvrir tous les dimanches. Les autres magasins peuvent eux ouvrir une dizaine de fois par an. Seule Madrid autorise le travail dominical pour tous les commerces, indépendamment de leur taille.

Au **Portugal**, si l'entreprise a obtenu une dérogation, les magasins peuvent ouvrir tous les jours. Les grandes et moyennes surfaces sont également autorisées à ouvrir le dimanche entre 6 heures et minuit depuis juillet 2010. Les municipalités sont toutefois habilitées à encadrer les heures d'ouverture des grandes surfaces, ce qu'elles font de plus en plus sous la pression des petits commerçants et le poids de la tradition.

En **Belgique**, l'interdiction tend à se marginaliser. Les entreprises sont en effet autorisées à ouvrir le dimanche lorsqu'elles justifient la nécessité d'ouvrir leurs portes le dimanche. Par exemple, les entreprises alimentaires dont les produits sont destinés à être livrés immédiatement à la consommation peuvent demander une dérogation.

Par ailleurs, certains secteurs sont autorisés à travailler le dimanche.

### **Grande-Bretagne, le principe de la liberté règne**

Depuis le Sunday Trading Act, adopté en 1994, le Royaume-Uni autorise l'ouverture des magasins le dimanche. Les grandes surfaces ne peuvent toutefois ouvrir leurs enseignes que durant six heures.

### **Scandinave, pays de l'Est, Irlande...aucune restriction**

En **Suède**, qui a légalisé le travail dominical en 1971, en **Norvège**, **Hongrie**, **Roumanie**, **République tchèque** ou **Irlande** aucune restriction à l'ouverture dominicale des commerces n'est imposée.

Le travail le dimanche gagne donc du terrain en Europe et le principe d'une ouverture des magasins sur les zones touristiques est répandu sur le Vieux Continent. Mais en dépit de ces évolutions récentes, le repos dominical reste une référence pour de nombreux Européens.