

PREFET DE LA LOIRE-ATLANTIQUE

**FORMULAIRE  
DE DEMANDE DE DEROGATION  
AU REPOS DOMINICAL**

L'article L.3132-3 du code du travail pose le principe général du repos dominical des salariés.

En application de l'article L.3132-20, le Préfet peut accorder à titre individuel et temporaire une dérogation aux établissements qui peuvent établir que le repos simultané de tout le personnel serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

Afin de permettre l'instruction d'une demande de dérogation au titre de l'article L.3132-20, le demandeur est invité à renseigner le présent formulaire et à le retourner un mois et 8 jours avant le premier dimanche faisant l'objet de la demande.

Celui-ci permettra de procéder aux consultations prescrites par l'article L.3132-21.

En cas d'envoi tardif, la demande ne sera pas instruite.

**DENOMINATION DE LA SOCIETE :**

**ENSEIGNE DE L'ETABLISSEMENT :**

**ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT :**

**DATES SOLLICITEES :**

**LIEU DE L'INTERVENTION :**

L'autorité compétente pour prendre la décision de dérogation au repos dominical est celle du lieu d'intervention des salariés que la société souhaite faire travailler le dimanche, y compris en l'absence d'établissement.

<b>NATURE DE L'ACTIVITE</b>	
<b>Code NAF</b> Indiquer précisément l'activité de l'établissement	
<b>Convention collective</b> relative à l'activité exercée dans votre établissement Préciser son intitulé	

EMPLOI	Effectif total	Dont hommes	Dont femmes	Dont moins de 18 ans	dont travailleurs étrangers
1° Combien l'établissement occupe-t-il habituellement d'employés ?					
2° Quel est le nombre de salariés employés en semaine appelés à travailler le dimanche ?					
3° Est-il envisagé de recruter du personnel - En CDD ou CDI - à temps plein - à temps partiel					

<b>HORAIRES</b>	
Répartition actuelle de la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire)	
Horaire qui serait pratiqué le dimanche	
Activité du personnel qui travaillerait le dimanche	
Modalités d'octroi du repos hebdomadaire obligatoire : <sup>1</sup>	

<sup>1</sup> **Article R.3172-1**

Dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l'employeur affiche les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie des salariés :

1° Soit un autre jour que le dimanche ;

2° Soit du dimanche midi au lundi midi ;

3° Soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur ;

4° Soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi.

L'affiche est facilement accessible et lisible et un exemplaire est adressé, avant affichage, à l'inspecteur du travail.

<b>CONTREPARTIES <sup>2</sup></b>	
<p>Contreparties et garanties dont bénéficieront les salariés appelés à travailler le dimanche négociées avec les organisations syndicales de votre branche professionnelle ou décidées unilatéralement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- majoration de rémunération de 100%</li> <li>- Repos compensateur</li> <li>- Engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées</li> <li>- Volontariat du personnel<sup>3</sup></li> <li>- Autres</li> </ul>	
<p><b>Avis du comité social et économique</b> (document à joindre)</p>	

<sup>2</sup> **Article L.3132-25-3**

Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

L'accord collectif 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.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité social et économique, s'il existe, 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 prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

<sup>3</sup> **Article L.3132-25-4**

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

MOTIVATIONS	
<p>Importance présumée des activités du dimanche</p> <p><b>Motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation <sup>4</sup>:</b></p> <p>- Existe-t-il un préjudice au public ?</p> <p>- Le fonctionnement normal de l'établissement est-il compromis ?</p>	

**OBSERVATIONS**

"Certifié sincère et véritable"

Date :

Signature :

NOM et Prénom et qualité en toutes lettres :

Numéro de téléphone, de fax et adresse courriel :

Ce document est à adresser à l'adresse suivante :

**Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)  
Service SCT  
1A, boulevard de Berlin - CS 32421  
44024 NANTES Cedex 1**

---

**4 Article L.3132-20**

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.