

échanges

Supplément au n° 271 Septembre 2009




Loi travail du dimanche : ce qu'il faut savoir pour agir

Echanges

Commerce-distribution-Services
N° C P 0610 S 05629
Directeur de la publication
Valérie PRINGUEZ
Edité par nos soins

E-mail :
fd.commerce.services@cgt.fr
www.commerce.cgt.fr

Sommaire :

-  Argumentaire
-  Les types de dérogations
-  Les revendications Cgt

Argumentaire

Durant la campagne pour les élections présidentielles de 2007, le candidat aujourd'hui président ? faisait du « travailler plus pour gagner plus » un cheval de bataille pour sensibiliser les salariés à lui faire confiance. Dans sa panoplie, le travail du dimanche prenait une place importante. Deux ans plus tard, après de copieuses tractations, une loi est votée qui permet de nouvelles dérèglementations de l'organisation du temps et des conditions de travail.

Le gouvernement a profité de la période estivale pour faire passer la loi sur les ouvertures des commerces les dimanches. Cette loi ? adoptée le 23 juillet 2009 à l'Assemblée Nationale, a pour conséquence de créer de nouvelles inégalités entre les salariés.

Sous prétexte de régler les contentieux juridiques concernant plusieurs enseignes et zones commerciales en infraction, la majorité parlementaire adopte, malgré de vives contestations et dans l'urgence, un texte qui va multiplier ces derniers.

Les dispositions de cette loi créent des **P**érimètres **U**rbains de **C**onsumations **E**xceptionnelles (PUCE) et permettent l'ouverture de plein droit de tous les commerces de détail dans les zones et communes touristiques et thermales.

Bref rappel historique

Cette nouvelle loi remet en cause celle du 13 juillet 1906, qui grâce à l'initiative et au mouvement des employés du commerce, a octroyé à ces derniers et aux salariés de l'industrie, un repos de 24 heures après 6 jours de travail. L'article 2 de cette loi fixe ce repos le dimanche, permettant ainsi aux travailleurs la reconstitution de leur force de travail.

Depuis, la lutte des salariés, n'a cessé de produire des acquis. En 1919, la journée de 8 heures introduite dans la loi, avec une durée de travail hebdomadaire à 48 h donne la possibilité aux ouvriers de faire leurs courses en semaine et consolidera le repos dominical.

C'est en 1936, avec la semaine de 40 heures que le dimanche est conforté et entre dans ce qu'on appellera le « week-end ». Cette journée de repos permet, depuis, à une majorité de travailleurs de se détendre et de maintenir un équilibre social et familial.

Rappelons qu'au début du 20^{ème} siècle l'espérance de vie se limitait à moins de 40 ans pour 45% des employés et des coiffeurs.

Sous le prétexte trompeur de la modernité, il faudrait accepter un recul de plus de cent ans à travers une loi rétrograde qui sacrifie notre dimanche.

D'hier à Aujourd'hui

Après une longue route semée de mensonges et de contre-vérités, le gouvernement a fait voter une loi sans véritable débat national ayant de lourdes conséquences sur la vie et la santé des salariés et de leur famille en banalisant le travail dominical dans des secteurs nouveaux d'activités.

Ainsi, le gouvernement fait la démonstration de sa conception de la démocratie sociale ! C'est une remise en cause profonde du modèle social français.

En généralisant le travail du dimanche, c'est le libéralisme et le tout à la consommation qui priment au détriment des valeurs fondant notre société.

Sans aucun argument économique et social sérieux, dans le seul intérêt des lobbies exercés par le patronat des grands groupes qui, après avoir violé la loi, s'en fait faire une sur mesure. Le gouvernement fait, là encore, la démonstration de sa conception de la démocratie sociale.

Le pouvoir d'achat n'étant pas extensible, il n'y aura pas de chiffre d'affaires supplémentaire mais un simple report. Le volontariat est un leurre face aux pressions des patrons et il n'y aura pas de véritables créations d'emplois. Pire, tous les observateurs économiques mettent en avant une réduction d'emploi dans les TPE et PME.

Ensemble nous pouvons agir

Ce n'est pas parce qu'une loi injuste et archaïque est votée que les citoyens et les salariés que nous sommes, ne doivent et ne peuvent rien faire. Bien au contraire.

Après toutes les tentatives parlementaires depuis plusieurs années pour banaliser le travail du dimanche, la Cgt n'est pas restée inactive.

Elle a fait barrage aux prétentions gouvernementales et patronales par l'intervention et la mobilisation des salariés, ce qui a permis de limiter certaines dérives créant ainsi un front de refus à cette déréglementation.

Cette loi nous impose d'agir et de refuser la fatalité avec la nécessité de se mobiliser et d'intervenir contre les dérives de son application.

Le dimanche doit rester un jour de repos commun aux salariés et nous devons tout mettre en œuvre pour qu'il le reste.

Le travail du dimanche doit rester une exception. Quand il est nécessaire, des contreparties salariales, de repos, doivent être données aux salariés concernés quelque soit leur secteur professionnel ou géographique.

Unis, rassemblés nous pouvons agir afin de porter cette idée de lutte pour exiger et obtenir la non application de la loi. Nous pouvons aussi créer les conditions d'exigence de contreparties et ainsi obliger le patronat à reconnaître le travail du dimanche comme une exception.

Ce guide vous apporte les réponses pratiques du fait de la situation nouvelle et vous informe de vos droits selon votre situation au regard des zones où vous travaillez.

Lors des mouvements sociaux tout au long de l'année 2009, l'exemple des salariés qui ont exprimé leur ras le bol croissant est un encouragement à poursuivre les luttes.

C'est plus de 160 000 signatures de pétitions en l'espace de quelques semaines qui ont été recueillies démontrant l'attachement des salariés au repos dominical. Cela nous invite à continuer et à développer le rapport de force dans toutes les entreprises, gage d'efficacité, de démocratie sociale et d'espoir pour la satisfaction de nos revendications.

Nous vous invitons à rejoindre la Cgt afin qu'ensemble nous soyons plus nombreux à exiger ce repos dominical, notre bien commun.

Septembre 2009

Le guide

Comment savoir si je suis concerné par le travail du dimanche ?

En principe le dimanche est un jour de repos mais il existe de plus en plus de dérogations permettant aux entreprises de faire travailler leurs salariés le dimanche. La loi du 10 août 2009 a étendu ces possibilités et elle a accru les inégalités entre salariés puisque les contreparties au travail dominical sont tantôt obligatoires, tantôt facultatives !

Ce document n'a pas vocation à définir l'ensemble des situations de travail dominical mais il devrait vous permettre de vérifier si vous travailliez dans une entreprise concernée par l'ouverture dominicale. Si tel est le cas, vous pourrez contacter vos représentants syndicaux CGT pour décider, avec eux, des actions à mener afin de limiter le travail dominical ou au moins obtenir des contreparties.

S'y retrouver dans les différents types de dérogation

Le Code du travail distingue trois types de dérogations : les dérogations « de droit », les dérogations conventionnelles et les dérogations sur autorisation administrative.

● Les dérogations permanentes de droit

Les établissements qui sont concernés par ce type de dérogation peuvent ouvrir tous les dimanches sans avoir à solliciter une quelconque autorisation.

Ces établissements sont classés en deux catégories.

1) Premier cas de dérogation de droit

Le Code du travail dresse une liste des catégories d'établissements qui sont autorisés à ouvrir tous les dimanches de l'année sans autorisation. L'autorisation peut valoir pour tous les salariés de l'établissement ou pour certaines activités seulement. Pour plus de détails, se reporter à l'article R. 3132-5 du Code du travail.

Il s'agit, pour la plupart, d'activités industrielles ou de services qui nécessitent d'être exercées de manière continue.

Exemples :

Conduite des fours permettant le traitement de la bauxite
Production d'énergie ou distribution d'eau
Transports
Musées et spectacles, casinos, parcs d'attraction
Hôtels, cafés, restaurants
Services de surveillance, de gardiennage et de lutte contre l'incendie

Dans la liste, on trouve également quelques activités commerciales :

Tabacs
Stations essence
Jardineries et commerce de fleurs (en gros et au détail)
Commerces de détail d'ameublement (depuis la loi du 3 janvier 2008)

- Les magasins comme IKEA, CONFORAMA, BUT, etc... ont donc la possibilité d'ouvrir tous les dimanches de l'année sans avoir à demander une quelconque autorisation.
- La dérogation ne concerne que les salariés directement affectés à l'activité principale.

Attention !
Même si l'ouverture est de droit, le préfet peut interdire, par arrêté, à certains établissements d'une même profession d'ouvrir.

2) Deuxième cas de dérogation permanente de droit : les commerces alimentaires

Le Code du travail prévoit également que « *dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche* » à partir de treize heures (au lieu de midi, depuis la loi du 10 août 2009) : articles L. 3132-13 et R. 3132-8.

- Tous les magasins, quelle que soit leur taille (hypermarché, supermarché, supérette) dont l'activité exclusive ou principale est la vente au détail de denrées alimentaires ont donc le droit de faire travailler les salariés tous les dimanches de l'année, sans avoir à solliciter d'autorisation, mais uniquement jusqu'à 13 heures.
- La notion « d'activité principale » est définie strictement par les tribunaux en fonction de plusieurs critères : chiffre d'affaires réalisé, surfaces occupées, effectifs employés dans chacune des activités, etc...

L'administration considère, quant à elle, qu'un commerce multiple qui offrirait à la vente des produits les plus divers, sans qu'aucun type de produits ne prédomine sur les autres, ne peut se prévaloir de ce cas d'ouverture de droit (circulaire DRT du 7 octobre 1992).

- Les tribunaux ont également précisé que c'est l'activité principale effective qui compte, et non pas l'objet social (c'est-à-dire l'activité qui a été enregistrée au registre du commerce et des sociétés).

3) Troisième cas de dérogation permanente de droit : les zones touristiques

Il s'agit d'une des nouveautés introduites par la loi du 10 août 2009 (auparavant, il fallait demander une autorisation).

Qui est concerné ?

- Les établissements qui vendent au détail des produits non alimentaires (art. L. 3132-25).

Situés ou ?

- dans les communes « *d'intérêt touristique* »
- dans les communes thermales
- dans les « *zones touristiques d'affluence exceptionnelle* »
- dans les « *zones d'animation culturelle permanente* »

- **Problème : la loi ne définit aucune de ces notions**

C'est le code du tourisme qui aujourd'hui recense 497 communes et 29 zones touristiques ou thermales. Cependant, un élargissement de ce nombre est inéluctable.

Qui va décider quelle commune est « touristique » ? Qui va délimiter la « zone d'animation culturelle permanente » ?

→ **Le préfet**

Décide-t-il tout seul ?

- La proposition de classement doit venir du maire
- Différents avis sont sollicités (comité départemental du tourisme, syndicats, communauté de communes ou d'agglomérations)
- Puis le Préfet décide seul du classement de la commune ou de la zone.

En fonction de quels critères ?

→ La loi est muette.

Déjà des ouvertures illégales ?

A ce jour, il n'est pas possible de dresser la liste des futures communes ou zones touristiques ou encore d'animation culturelle permanente.

Rien ne permet non plus de dire que les communes (ou quartiers, pour Paris) qui, jusqu'à présent, bénéficiaient d'un classement en zone touristique vont pouvoir continuer à s'en prévaloir afin d'ouvrir les dimanches.

Un décret d'application doit, de toute manière, intervenir, afin de préciser la procédure à suivre pour demander un tel classement. Celui-ci devrait paraître dans les prochains jours.

● Les dérogations conventionnelles

Cela veut dire que la dérogation est possible en application d'un accord collectif conclu entre un représentant de l'employeur et les organisations syndicales.

A défaut d'accord collectif, seul l'inspecteur du travail peut autoriser le travail le dimanche.

En principe, seules les industries ont vocation à en bénéficier, lorsque certaines équipes de travail sont organisées de manière particulière.

1) Premier cas de dérogation conventionnelle : en cas de travail continu (art. L. 3132-14)

« Travail continu » : il s'agit des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives.

Exemple : le personnel sécurité – incendie d'un établissement organisé en plusieurs équipes qui se relaient de manière continue.

2) Deuxième cas de dérogation conventionnelle : les équipes de suppléance (art. L. 3132-16)

« Equipe de suppléance » : le personnel est divisé en deux groupes. Le 2^{ème} groupe a uniquement pour fonction de remplacer le 1^{er} pendant les jours de repos de l'équipe.

● Les dérogations temporaires sur autorisation

Les employeurs qui ne rentrent pas dans les cas de dérogation de droit ou conventionnelle doivent demander à l'administration l'autorisation de faire travailler les salariés le dimanche. Il s'agit donc, la plupart du temps, de demandes émanant d'établissements commerciaux non alimentaires.

Selon les cas, l'autorisation doit être demandée auprès du préfet ou du maire.

Les employeurs qui souhaitent en bénéficier doivent justifier que le travail le dimanche est nécessaire afin de ne pas « compromettre le fonctionnement normal de l'établissement » (art. L. 3132-20).

Lorsqu'elle est obtenue, l'autorisation est toujours temporaire (5 ans pour les « PUCE »). Elle peut être applicable toute l'année ou à certaines époques seulement, être individuelle (bénéficiaire à un seul établissement) ou collective (pour plusieurs commerces et services exerçant la même activité).

1) Les dérogations accordées par le Préfet : les périmètres urbains de consommation exceptionnels ! les « PUCE »

Qui est concerné ?

Au sein des unités urbaines de plus de un million d'habitants, « les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnelle caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci du périmètre » (article L. 3132-25-1). **La loi ne définit aucune de ces notions.**

L'Alsace et le département de la Moselle ne sont pas concernés.

Qu'est-ce qu'une « unité urbaine de plus de un million d'habitants » ?

→ Faute de définition, on sait juste que c'est le Préfet, sur demande du conseil municipal, qui en déterminera la liste ainsi que le périmètre de chacune d'entre elles, sur la base des résultats du recensement de la population.

Dans un premier temps du moins, seules les agglomérations de Marseille, Lille et Paris seraient, dit-on, concernées.

Que faut-il entendre par « établissement de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services » ?

→ A priori, tous les types de commerce sont concernés à l'exception des commerces alimentaires, du moment qu'ils ne font pas de vente en gros.

Problème : une banque n'est pas un établissement de vente au détail, pourtant elle met à disposition un service. Pourra-t-elle ouvrir le dimanche ?

Qu'est-ce qu'un « périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci du périmètre » ?

→ La loi ne donne aucune définition des termes employés.

→ Cela semble vouloir dire que pour qu'il y ait une PUCE, les gens doivent déjà avoir l'habitude de venir faire leurs courses le dimanche, depuis un certain temps et en masse, dans un lieu qui est éloigné de leur domicile.

→ Cette définition vise pour l'instant les zones de Plan-de-Campagne (entre Aix-en-Provence et Marseille), Herblay dans le Val-d'Oise ou Lille qui ouvrent depuis des années tous les dimanches, en toute illégalité (ce qui constituait, jusqu'à présent, une infraction pénale).

→ A terme, rien n'empêche la création de nouvelles PUCE.

Qui décide du classement en PUCE d'une zone commerciale ?

→ Le préfet

→ Il décide seul mais il doit préalablement consulter la communauté de communes, d'agglomérations ou urbaine situées sur le territoire et recueillir l'avis des autres communes n'ayant pas encore été consultées.

2) Les dérogations accordées par le maire : les « cinq dimanches »

Le maire (ou le Préfet s'il s'agit de Paris) peut autoriser par arrêté les commerces de détail à ouvrir cinq dimanches dans l'année (art. L. 3132-26).

Négocier les contreparties au travail le dimanche : les pièges à éviter

• L'ouverture le dimanche n'est jamais obligatoire !

→ Rappel des principaux arguments contre le travail du dimanche, y compris économiques.

→ C'est le rapport de force, à chaque niveau, qui doit amener les employeurs à ne pas ouvrir le dimanche, ou seulement un nombre limité de dimanches. Ces engagements peuvent intervenir au niveau local ou au niveau des entreprises.

- Il est possible de négocier des accords régionaux ou locaux, interprofessionnels ou non.

Sur la base de ces accords, le Préfet peut interdire, par arrêté, aux professionnels concernés d'ouvrir le dimanche.

Article L. 3132-29 : « *Lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, le préfet peut, par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique concernée pendant toute la durée de ce repos. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées* ».

- Il est également possible de prévoir des engagements particuliers de l'employeur (en terme de limitation) au sein des entreprises.

• L'importance de la procédure d'information / consultation des représentants élus du personnel

- Pas de consultation à la dernière minute,
- Des documents clairs et précis transmis suffisamment à l'avance,
- Prendre le temps de se prononcer en toute connaissance de cause.

• Négociation d'un accord collectif

A chaque fois que cela est possible, privilégier la négociation collective de branche qui permet d'unifier la situation des salariés

1) Négociation au niveau des entreprises : parmi les différents types de dérogation prévus par le Code du travail, identifier le cas de recours qui correspond à la situation de l'employeur

Exemple : un magasin de bricolage ouvre-t-il au titre d'une dérogation de droit, parce qu'il est situé sur une zone touristique ou une PUCE ou au titre d'une autorisation municipale ?

→ Le cas de recours détermine le régime (le salarié a-t-il ou non le droit de refuser ?) ainsi que les éventuelles contreparties.

Déroptions de droit			Déroptions sur autorisation	
Activités autorisées par décret (R. 3132-5)	Commerces de détail alimentaires (L. 3132-13)	Communes touristiques ou thermales (L. 3132-25)	PUCE (L. 3132-25-1)	« 5 dimanches » (L. 3132-26)
Pas de volontariat Si refus → sanction pouvant aller jusqu'au licenciement			Volontariat sous conditions (L. 3132-25-4)	Pas de volontariat
Pas de paiement double obligatoire. Attribution d'un repos compensateur d'une journée tous les 15 jours.		Pas de paiement double obligatoire.	Si accord collectif applicable : pas de contreparties minimum Si pas d'accord collectif applicable : rémunération au minimum doublée + repos compensateur équivalent + « engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ».	Rémunération au minimum doublée + repos compensateur équivalent

2) Après avoir identifié le cas de recours légal, aller voir s'il existe des dispositions particulières plus favorables dans la convention collective ou dans des accords d'entreprise ou d'établissement

3) Contenu de l'accord collectif

Il doit prévoir trois choses :

- *Permettre aux salariés qui ont accepté de travailler le dimanche de revenir sur leur décision facilement*

L'article L. 3132-25-4 prévoit simplement que l'accord collectif « fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical ».

Attention ! C'est seulement si aucun accord collectif n'est applicable que l'employeur a l'obligation de demander chaque année aux salariés travaillant le dimanche s'ils envisagent de continuer et que ces derniers ont la possibilité de refuser trois dimanches par année civile (préavis d'un mois) ou définitivement (préavis de trois mois) si toutefois un autre poste est disponible.

Envisager les différents cas de figure (salariés travaillant exclusivement le dimanche, salariés travaillant occasionnellement le dimanche, salariés à temps partiel / à temps complet, etc) pour garantir effectivement aux salariés « volontaires » le droit de ne plus l'être.

Le cas échéant, distinguer le régime du refus occasionnel / du refus pour l'avenir.

Dans quelles conditions a lieu le travail du dimanche ?

Dans les PUCE le travail du dimanche **ne peut pas être imposé** au salarié. Vous devez donner votre **accord écrit** pour travailler le dimanche.

De plus la loi l'oblige à respecter certaines règles :

L'employeur doit demander chaque année au salarié qui a accepté de travailler le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une **priorité** pour occuper un emploi, y compris dans un autre établissement de l'entreprise, ne comportant pas de travail le dimanche. De plus, le salarié peut demander à bénéficier de cette priorité à tout moment.

De plus, l'employeur doit informer chaque année le salarié de sa **faculté de ne plus travailler le dimanche**. Si le salarié ne souhaite plus travailler le dimanche, il doit informer l'employeur par écrit. Son refus prend effet **3 mois** après la réception de la lettre par l'employeur.

Attention : Pour plus de sécurité en cas de changements ultérieurs dans votre situation professionnelle, il est fortement conseillé de préciser dans cet écrit que vous acceptez de travailler le dimanche à condition de bénéficier des **contreparties** suivantes (et vous listez les contreparties, même si celles-ci sont déjà prévues dans la loi ou dans un accord collectif).

Si vous ne souhaitez pas travailler tous les dimanches pour lesquels votre employeur a obtenu une autorisation, vous pouvez essayer, lorsque vous donnez votre accord écrit, de préciser très explicitement le nombre de dimanche que vous souhaitez travailler, ou quels dimanches précisément (le dimanche 15 novembre, le dimanche 10 janvier etc.).

Attention : Soyez alors très précis car l'accord que vous allez donner pour travailler le dimanche est général (c'est-à-dire qu'il vaut pour tous les dimanches (sauf 3 dimanches de votre choix par an), sauf accord collectif prévoyant d'autres modalités).

Que ne peut pas faire l'employeur ?

- L'employeur **ne peut pas refuser d'embaucher** le salarié si celui-ci refuse de travailler le dimanche. Mais en pratique, il est très difficile de prouver que l'employeur a refusé d'embaucher pour cette raison.
- L'employeur **ne peut pas prendre des mesures discriminatoires** au motif que vous refusez de travailler le dimanche : il ne peut pas par exemple vous sanctionner ou vous traiter différemment des autres salariés. Encore une fois, cela reste compliqué à prouver dans la pratique.
- Le refus de travailler les dimanches ne constitue **pas une faute** : ainsi, l'employeur n'a **pas le droit de vous licencier** pour ce motif.

Les contreparties :

C'est un **accord collectif** signé avec les syndicats qui va déterminer les contreparties accordées aux salariés. Ces contreparties peuvent être plus ou moins favorables que celles prévues par la loi pour les cas où il n'y aurait pas d'accord collectif. Si aucun accord collectif n'est signé, la loi prévoit :

- **Un repos compensateur** (mais il n'est pas prévu que le repos doive être égal à la durée travaillée pendant le dimanche)
- **Une rémunération** au moins égale au **double** de la rémunération habituelle

Attention : les conditions de validité d'un accord collectif ont changé !

Depuis le 1^{er} janvier 2009, pour être valable, un accord collectif doit (L. 2232-12):

- avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des voix au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants (à défaut de CE, on prend les résultats des élections de la délégation unique du personnel ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel)
- ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part des organisations syndicales non signataires ayant recueilli au moins 50% des voix lors de ces mêmes élections.

L'opposition doit être formulée par écrit, dans un délai de 8 jours suivant la notification de l'accord.

→ Ces règles sont applicables dans toutes les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2009, même si de nouvelles élections n'ont pas été organisées depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

Si les résultats des dernières élections ne sont pas disponibles (aucune élection n'a été organisée ou le 1^{er} tour n'a pas été dépouillé), l'accord doit être validé par référendum par la majorité des salariés (loi du 12/05/09 dite de simplification du droit).

Nos revendications Cgt

La loi du 10 août 2009 est une mauvaise loi. L'intitulé lui-même est une ineptie : *« réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires »*

Au contraire, elle accroît les inégalités, elle instaure des régimes différents de traitement entre les salariés d'une même enseigne, d'un même département, d'une ville ou d'une zone à une autre.

Depuis sa récente application elle suscite déjà de nombreuses contestations des salariés.

Le gouvernement n'a pas hésité, pour justifier et faire voter cette loi, à utiliser de fallacieux arguments comme les contreparties financières (majoration de salaire) et le volontariat accordé aux salariés.

La réalité est toute autre. La loi n'accorde aucune contrepartie puisque le travail du dimanche devient de plein droit dans les zones touristiques et thermales.

Dans les PUC, la loi prévoit le doublement du salaire et le volontariat en l'absence d'accord collectif.

Le volontariat n'existe pas, le contrat de travail soumet les salariés à la subordination des employeurs.

La Cgt continue d'affirmer son opposition à cette loi injuste. Ces inégalités ne doivent pas rester une fatalité, au contraire, elles peuvent participer à la construction d'un rapport de force pour les combattre.

La Cgt propose que le repos hebdomadaire dominical reste un repère collectif gage de modernité de notre modèle social français.

Le dimanche permet de structurer notre société, socialement, économiquement et écologiquement. Il est un composant du vivre ensemble.

Le repos dominical est un élément de cohésion sociale permettant aux populations d'avoir des loisirs, de se cultiver, de décompresser du rythme du travail. Il est une garantie pour la santé des salariés, pour de meilleures conditions de vie et de travail.

La nouvelle loi « Maillé » du 10 août 2009 vise en fait à apporter de nouvelles dérogations à celles déjà existantes.

Introduire dans les zones touristiques, thermales, culturelles ...la notion de « plein droit » a comme conséquence inévitable d'étendre à de nouveaux secteurs d'activités le travail du dimanche sans qu'aucun contrôle ne soit possible.

Cette notion de « plein droit » permettra aux commerces mais aussi aux services d'ouvrir le dimanche, et cela sans aucune contrepartie (absence de rémunération double et de jour de repos compensateur). La notion de volontariat sera également inexistante pour les salariés. Dans ces zones, le travail du dimanche devient de fait obligatoire.

Pour les établissements de vente au détail alimentaire, la nouvelle loi leur permet d'ouvrir jusqu'à 13 heures en lieu et place de midi. En introduisant la notion de biens et de services, notion qui va bien au-delà de l'aspect commerce, la loi ouvre la possibilité à une généralisation du travail le dimanche dans les entreprises de transports, banque, poste, crèche, assurance ...

Dans les cités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants en confortant la notion du « périmètre d'usage de consommation exceptionnelle » caractérisée par des habitudes de consommation de fin de semaine, ces dispositions permettent aux villes telles que Paris, Aix-Marseille, Lyon et Lille d'ouvrir les magasins et les centres commerciaux en périphérie.

Concernant la rémunération cela va instaurer des inégalités entre les salariés d'une même enseigne, d'un même département, d'une même localité.

Si dans les PUCE, sont prévues des compensations salariales et des repos compensateurs, dans les communes et zones d'intérêt touristique la loi ne prévoit rien de tel.

Pire, la loi offre dans les zones touristiques d'avant la loi du 10 août 2009, la possibilité, aux employeurs de remettre en cause les contreparties jusque là accordées aux salariés.

En ces temps de crise financière et de baisse du pouvoir d'achat, sans augmentation des revenus, le travail du dimanche ne servira pas de levier à la relance de la consommation et de l'économie !

Ces nouvelles dérogations vont par ailleurs entraîner des déplacements supplémentaires (voiture, transport en commun, ...) en réelle contradiction avec les engagements pris lors du Grenelle de l'environnement.

Dans le processus de délimitation par le préfet des listes et des périmètres des zones mentionnées, nous notons l'absence de concertation et de dialogue social.

Aujourd'hui les magasins d'ameublement ont la possibilité d'ouvrir tous les dimanches depuis janvier 2008 et sans contrepartie.

La Cgt revendique

- Que le dimanche soit un jour de repos commun à la majorité des salariés
- La Cgt exige que le dimanche, dans le cas où il est travaillé exceptionnellement donne lieu, au minimum, à un doublement du salaire et un repos compensateur. Ce minimum doit être identique quelque soit la situation (Zones touristiques et Thermale et PUCE).
- L'abrogation de l'amendement Debré concernant les commerces de l'ameublement qui peuvent ouvrir tous les dimanches sans majoration.
- Un véritable dialogue social territorial par des consultations et négociations avec les organisations syndicales de salariés, tant au niveau départemental que régional.

Concernant le volontariat la Cgt exige dans le cadre de négociation territoriale, d'entreprise et de branche :

- Que le volontariat ne soit assujettie à aucune contrainte, ni pression patronale.
- Que le salarié ait un « droit de retrait » lui permettant de cesser de travailler le dimanche dès qu'il le souhaite, par lettre simple et sans justification.
- Que le salarié ayant un contrat atypique fin de semaine, notamment les étudiants bénéficient des mêmes possibilités de refus de travailler le dimanche avec reclassement en horaires sur la semaine.
- Que les organisations syndicales dans les entreprises soient informées et consultés sur les demandes de refus de travailler le dimanche.
- Que la Cgt soit partie intervenante dans chaque ville ou chaque zone afin de limiter les dérogations aux ouvertures des magasins le dimanche

La Cgt revendique un encadrement des amplitudes des ouvertures des commerces.
Un jour de fermeture hebdomadaire des commerces

La Cgt affirme qu'il existe d'autres solutions pour relancer l'économie. Cela passe par la revalorisation du pouvoir d'achat et des salaires.

- Le SMIC à 1600 euros dès l'embauche avec doublement du salaire en fin de carrière
- Des emplois stables et durables à temps complet
- Le passage des temps partiels à temps complet pour les salariés qui le souhaitent
- Une allocation d'autonomie pour les étudiants salariés
- Une sécurisation des parcours professionnels, avec une véritable formation professionnelle
- Deux jours de repos consécutif
- Une durée de travail hebdomadaire à 35 h

La loi est votée, mais rien n'est joué.

L'ensemble des éléments de ce dossier a pour but que chaque salarié(e) puisse bien maîtriser et connaître les dangers de la nouvelle loi « Maillé » pour agir.

Selon les types de dérogation (voir dossier) nous pouvons entreprendre une démarche revendicative pour nous situer à l'offensive.

Le danger serait justement d'attendre l'application de la loi et ainsi être en position défensive.

Dans tous les cas de figure, nous avons la possibilité, ensemble, de développer une large expression salariale et ainsi construire un rapport de force pour obtenir de l'employeur, mais aussi au niveau local (maire) et départemental (préfet) de ne pas accorder de dérogation ou de prévoir des engagements particuliers (limitation des ouvertures, diverses contreparties,...).

La Cgt se met à votre disposition pour qu'ensemble nous intervenions à tous les niveaux pour conserver notre dimanche de repos.

Collectivement construisons l'outil syndical Cgt dont les salariés ont besoin.

**La Cgt c'est toi, c'est moi, c'est nous
Ensemble faisons la Cgt**

Travail du dimanche :

Agir pour vos droits

Durant la campagne pour les élections présidentielles de 2007, le candidat aujourd'hui président faisait du « travailler plus pour gagner plus » un cheval de bataille pour sensibiliser les salariés à lui faire confiance. Dans sa panoplie, le travail du dimanche prenait une place importante. Deux ans plus tard, après de copieuses tractations, une loi est votée qui permet de nouvelles dérèglementations de l'organisation du temps et des conditions de travail.

Les dispositions de cette loi créent des **P**érimètres **U**rbains de **C**onsommations **E**xceptionnelles (PUCE) et permettent l'ouverture de plein droit de tous les commerces de détail dans les zones et communes touristiques et thermales.

La zone touristique : ce que permet la loi

- Ouverture des magasins tous les dimanches
- Pas de volontariat
- Pas de majoration salariale



Conséquences pour le salarié

En cas de refus de travailler le dimanche, une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement peut être envisagée.

Qu'est-ce qu'un Périmètre Urbain de Consommation Exceptionnelle ?

Ce sont des agglomérations de plus de un million d'habitants. Concerne actuellement les villes de Paris, Marseille et Lille.

C'est le préfet qui décide du classement en PUCE. Il doit préalablement consulter la communauté de communes, d'agglomérations ou urbaines situées sur le territoire et recueillir l'avis des communes n'ayant pas été encore consultées.

Les PUCE : ce que permet la loi

- Dérogation conditionnée par un accord collectif entre les employeurs et les syndicats
- Volontariat sous conditions
- Si accord collectif applicable pas de contreparties minimum
- Si pas d'accord collectif applicable rémunération au minimum doublée, plus un repos compensateur



Conséquences pour le salarié

Le salarié doit se déclarer volontaire par écrit. Le refus de travailler le dimanche ne peut justifier un licenciement, une sanction, une discrimination. Un salarié volontaire peut également décider de ne plus travailler le dimanche (prise d'effet 3 mois après la notification écrite à l'employeur).

**Pour refuser de travailler le dimanche,
encore faut-il avoir les moyens de son refus !**

C'est pourquoi la Cgt revendique un salaire minimum à 1600 euros

Les revendications de la Cgt :

- Le dimanche doit rester un jour de repos commun à la majorité des salariés
- Dans le cas d'un dimanche travaillé exceptionnellement, déclenchement au minimum, d'un paiement double et d'un repos compensateur
- L'abrogation de l'amendement Debré concernant les commerces de l'ameublement qui peuvent ouvrir tous les dimanches sans majoration
- Un véritable dialogue social territorial

La Cgt affirme qu'il existe d'autres solutions pour relancer l'économie, cela passe par la revalorisation du pouvoir d'achat et des salaires

- le SMIC à 1600 euros dès l'embauche avec doublement du salaire en fin de carrière
- Des emplois stables et durables
- Une allocation d'autonomie pour les étudiants salariés
- Une sécurisation des parcours professionnels, avec une véritable formation professionnelle
- Deux jours de repos consécutif
- Une durée de travail hebdomadaire à 35 h

La Cgt est là pour vous informer, vous organiser.

Contactez-nous (coordonnées des structures locales sur le site www.cgt.fr)

La Cgt, c'est toi, c'est moi, c'est nous ! Ensemble faisons la Cgt

Je souhaite me syndiquer à la Cgt

Prénom : Nom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à retourner à la section syndicale de votre entreprise ou à :
Fédération Cgt Commerce et Services – 263 Rue de Paris – Case 425
93514 Montreuil Cedex