



FORM'ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 – E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

TEMPS DE TRAVAIL ATYPIQUE, ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL DU DIMANCHE

[Journée d'étude du 29 avril 2015]

Intervenant : Me Karim HAMOUDI

Introduction

L'un des enjeux essentiels de la lutte pour l'émancipation du salariat est, avec la répartition des richesses, celui du temps de travail. Journée de 8 heures, 35 heures, congés payés... : l'histoire des luttes sociales est jalonnée de victoires syndicales qui ont tenté de réduire l'écart entre temps de travail et progrès technique et où le partage du temps de travail est apparu de plus en plus comme un outil d'émancipation, de régulation et de protection de la santé des salarié-e-s. Notre conception du travail est elle-même très influencée par le facteur temporel (Temps complet, temps partiels, RTT etc...).

Position du problème

Le partage du temps de travail est un point fondamental de la lutte sociale pour l'émancipation du salariat. Il passe notamment par le respect d'un certain nombre d'heures de repos, notamment la nuit et le dimanche. A travers l'astreinte, le travail de nuit et le travail dominical, le droit du travail peut déroger à cette règle par nécessité économique bien que ces dérogations présentent un certain nombre de risques notamment pour la santé des salarié-e-s. Qui plus est, ce régime dérogatoire a de plus en plus tendance à être élargi, notamment avec la Loi Macron d'août 2015. Nous examinerons donc d'abord le cadre juridique de ces dérogations avant de nous interroger sur les motivations idéologiques de leur extension.

L'astreinte, le travail de nuit et le travail du dimanche font ainsi partie de cet enjeu, dans le sens où certains « temps » ont été sanctuarisés comme étant des moments de pause : la soirée et la nuit, le dimanche sont ainsi au côté des jours fériés et des jours de repos, des limites imposées à l'exploitation du salariat et que le patronat voit plus souvent comme des obstacles à contourner et si possible à détruire. La déréglementation par dérogations liées aux métiers, au secteur géographique, à la nature des activités apparaît de plus en plus aujourd'hui comme une manière de s'en prendre, jamais directement, à ces temps de pause qui sont pourtant les garants d'une meilleure redistribution du temps de travail. En détruisant peu à peu l'encadrement du travail, l'Etat cherche à se désengager en faisant la part belle au grand patronat, avançant étape par étape vers un monde du travail sans normes, ni limites, au risque de brouiller la frontière entre vie professionnelle et vie privée (voir par exemple l'usage anarchique du numérique en dehors des heures de travail) et de détruire un rapport de force durement acquis au fil des décennies entre travail et capital.

Textes de références

- Code du travail
- Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Ces régressions sociales ne sont pas sans danger pour les salariés : elles augmentent les dommages sur la santé, les dangers psycho-sociaux. Elles contribuent aussi à désocialiser le travail et à désocialiser le travailleur lui-même en inversant les rythmes et les périodes de travail, cela contribue à créer un salarié « zombie », isolé et vulnérable.

QU'EST-CE QUE L'ASTREINTE ?

La définition légale

Selon l'article L3121-5 du code du travail, l'astreinte se définit comme "*une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise*". Durant cette période le salarié peut intervenir à tout moment sur son lieu de travail, en restant dans un périmètre géographique accessible.

En principe, il s'agit d'une disposition à caractère exceptionnel obligeant un salarié à être disponible sur une durée déterminée pour effectuer une intervention urgente qui ne peut attendre la reprise normale du travail.

Il ne faut pas confondre l'astreinte avec la permanence puisque contrairement à cette dernière :

- ✓ le salarié n'est pas présent sur son lieu de travail,
- ✓ il s'agit d'un service continu et non ponctuel,
- ✓ sa « disponibilité » n'est pas comprise dans le temps de travail effectif (voir l'arrêt de la Cour de Cassation du 9/11/2010 pourvoi: 08-40535).

L'astreinte est légalement fixée par convention collective, accords collectifs ou en accord avec le Comité d'Entreprise et les délégués du personnel. A défaut, les conditions d'organisation sont fixées par l'employeur (toutefois l'employé a le droit de refuser une astreinte unilatérale¹).

L'astreinte peut être supprimée individuellement quand il s'agit d'un système d'organisation du travail optionnel induisant une modification du contrat de travail. Cette nature optionnelle de l'astreinte est précisée par la jurisprudence :

"Lorsqu'une astreinte est une sujétion liée à une fonction et que le titulaire de cette fonction n'y est pas systématiquement soumis, sa suppression par l'employeur ne constitue pas une modification du contrat de travail ; que la Cour d'Appel qui a relevé que l'astreinte est une sujétion liée à la fonction d'infirmière et que celle-ci n'y est pas systématiquement soumise en application des dispositions conventionnelles applicables, a pu en déduire que l'employeur pouvait procéder à la suppression des astreintes dans l'exercice de son pouvoir de direction ;"(arrêt du 13/7/2010 pourvoi: 08-44092).

Références légales

- ✓ Article L3121-52 – l'astreinte est organisée par décret.
- ✓ Article L3121-53 – des accords de branche ou d'entreprise peuvent l'organiser différemment.
- ✓ Article L3121-5 – définition de l'astreinte.
- ✓ Article L3121-6 – astreinte et respect du temps de repos minimum.
- ✓ Article L3121-7 – encadrement conventionnel de la rémunération de l'astreinte.
- ✓ Article R3124-4 – sanction du défaut de rémunération de l'astreinte.
- ✓ Article L3121-8 – délais de prévenance.
- ✓ Article L3171-1 – information obligatoire du salarié sur l'horaire de travail et l'organisation de l'astreinte.

¹ Une décision unilatérale revient de fait à une modification du contrat de travail qui peut donc la refuser tout en risquant d'être licencié pour cause économique.

- ✓ Article L2313-2 – l’astreinte ne saurait générer une atteinte à la santé du salarié.
- ✓ Article L3171-3 – horaire de travail et information de l’inspection du travail.
- ✓ Article D3171-16 – mise à la disposition de l’inspection du travail du document récapitulatif le nombre d’heures d’astreinte de chaque salarié.
- ✓ R3121-1 - récapitulation mensuelle des heures d’astreinte.
- ✓ Article R3124-4 – sanction de l’absence de fiche récapitulative mensuelle par salarié des heures d’astreinte.

Le problème du temps de travail

La prise en compte du temps de travail pour l’astreinte est calculée sur la base du temps d’intervention et du temps de trajet :

"Le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif" (CCASS 31/10/2007 pourvoi: 06-43834 06-43835).

Il s’agit toutefois d’une période mixte considérée comme repos hors intervention et temps de travail effectif durant l’intervention. L’article Article L3121-6 dispose en effet que :

« Exception faite de la durée d'intervention (qui est évidemment du temps de travail effectif et payée comme tel ,la période d'astreinte est considérée comme une période de repos et prise de ce fait en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2 ».

Toutefois, si le salarié demeure dans un local imposé par l’employeur qui n’est pas un logement de fonction, la période d’astreinte se transforme en temps de travail.

La comptabilisation de la période d’astreinte fait partie du calcul de la durée minimale légale de repos quotidien et hebdomadaire, à l’exception des périodes d’intervention.

Ce respect du temps de travail fait l’objet de dérogations exceptionnelles dans le cadre de travaux urgents (mesures de sauvetage, prévention ou réparation d’accidents) définis aux articles L3132-4 et D3131-5. Le repos hebdomadaire auquel il a été dérogé fera l’objet d’un repos compensateur après l’intervention.

Aspects pratiques de la mise en astreinte

La rémunération d’une heure d’astreinte est fixée soit dans la convention collective, soit par des accords collectifs. Hors période d’intervention, elle est forfaitaire et peut consister, si cela est clairement prévu par une clause spécifique, en la mise à disposition d’un logement de fonction.

Des compensations peuvent être dues sous forme de jours de repos supplémentaires et parfois sous forme de compensation financière et de jours de repos supplémentaires.

La durée minimale de repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (35 heures consécutives) doivent être respectés. Ainsi, si une intervention se déroule durant la période d’astreinte, le repos intégral est dû à partir de la fin de l’intervention (à condition de ne pas avoir déjà effectué ce repos).

Au niveau des risques professionnels, est considéré comme accident du travail un accident qui a lieu pendant l’intervention ou si la période d’astreinte est requalifiée en temps de travail effectif.

La liberté de mouvement du salarié en astreinte est conditionnée par sa disponibilité, ainsi le salarié peut vaquer à ces occupations personnelles dans la mesure où il peut intervenir en cas de demande.

Le programme individuel des astreintes doit être transmis au salarié au moins 15 jours à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles où le délai est réduit à 24 heures.

Négocier l'astreinte

Les IRP peuvent être amenées à négocier le mode d'organisation dans le cadre d'accord d'entreprise à moins qu'elle ne soit définie par l'employeur unilatéralement ou au niveau de la branche. Si le mode d'organisation est fixé unilatéralement, les IRP et l'inspection du travail doivent en être informées.

1/ Caractéristiques de l'astreinte :

- ✓ durée de l'astreinte, - étendue de la zone géographique de liberté,
- ✓ modalité de résidence (logement etc...),
- ✓ modalités d'appel du salarié et outils mis à disposition,
- ✓ délais d'intervention etc...

2/ Mode de désignation des salarié-e-s concernés par l'astreinte :

- ✓ catégorie de salarié-e-s concernés,
- ✓ désignation par volontariat ou à l'inverse contrainte,
- ✓ établissement d'un tour de rôle etc...



3/ Rémunération et compensation :

- ✓ Méthode de contrôle et de comptabilisation des heures effectuées,
- ✓ Montant de la rémunération,
- ✓ Nature de la compensation (financière, repos).

Faire attention !

En vertu de l'Article L2313-2 du code du travail, l'astreinte ne doit pas affecter la santé du salarié. Dans ce cadre, les IRP ont le devoir de surveiller la mise en place de l'astreinte en faisant attention aux abus ou violations des droits des salarié-e-s comme:

- ✓ le non-respect des droits au repos journalier et hebdomadaire (dont la violation risque d'affecter la santé du salarié),
- ✓ la mise en astreinte systématique des salarié-e-s qui prennent leurs congés annuels,
- ✓ l'absence de rémunération de l'astreinte,
- ✓ le non-respect des délais de prévenance.

La circulaire DRT du 14/4/2003 précise que :

« L'attention des services est appelée sur la fréquence du recours aux astreintes et les abus éventuels constatés, consistant à placer de façon trop importante un salarié en position d'astreinte, devraient être signalés aux services de l'administration centrale (Direction des relations du travail, Bureau de la durée et de l'aménagement du temps de travail - NC2) ».

La formulation des clauses est importante, il faut bien mentionner, par exemple, que "toute heure entamée est due".

Pour les salarié-e-s en astreinte :

- ✓ Ne pas mettre à disposition son téléphone portable individuel,
- ✓ Comptabiliser de manière détaillée les heures effectuées dans le CRA,
- ✓ Dans le privé, ne pas négocier l'astreinte avec le client mais avec le commercial.

A SAVOIR ENFIN :

- ✓ Le dépassement des limites maximales d'activité journalière ou hebdomadaire liées à l'astreinte donnent lieu à des dommages intérêts qui viendront en sus de la rémunération de l'astreinte (voir 23 septembre 2009 N° de pourvoi: 07-44226 07-44227 07-44228 07-44229).
- ✓ L'absence de fiche de récapitulation mensuelle des heures entraîne une sanction et des dommages et intérêt (voir CCAS 27 juin 2012 N° de pourvoi: 11-13776).

Actualité : L'astreinte ou le grand écart entre législation française et réglementation européenne

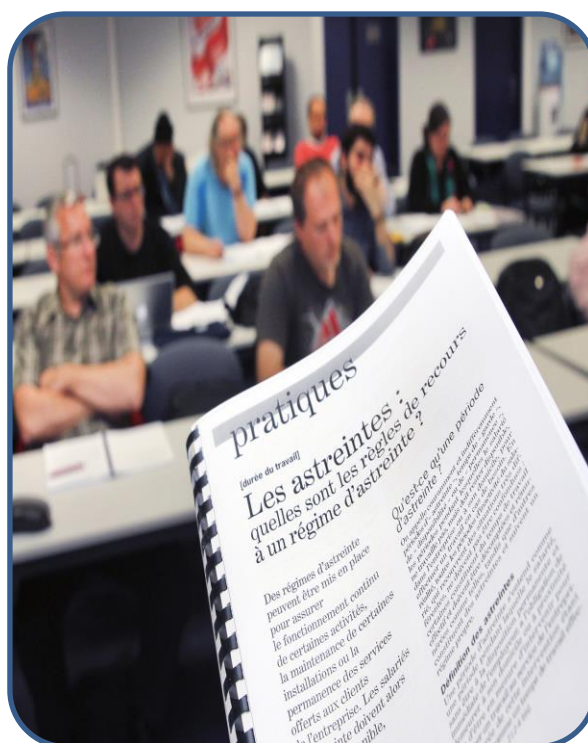
L'astreinte entre en contradiction avec le droit européen. Ce dernier connaît en effet deux temps :

- ✓ le temps de travail effectif,
- ✓ le temps de repos.

L'astreinte comme temps particulier du droit français n'a donc pas de valeurs légales dans le droit européen. La Cour européenne reconnaît donc l'astreinte comme un temps de travail effectif avec, toutefois, une rémunération moindre pour tenir compte des périodes d'inactivité.

A l'avenir, il pourrait y avoir une requalification de l'astreinte en sachant que la qualification de l'astreinte commence à poser problème en France où le code du travail s'oppose à la jurisprudence. A voir le cas rapporté par infoprudhommes.fr :

L'article L3121-6 du code du travail qualifie le temps d'astreinte non travaillé comme temps de repos contrariant la position prise antérieurement par la Cour de Cassation (Chambre sociale -10 juillet 2002 N° de pourvoi : 00-18452 DALKIA) qui avait constitué un rapprochement entre le droit pratique français et le droit européen, on peut se demander s'il ne devra pas être un jour réécrit. "Attendu, cependant, que les périodes d'astreintes si elles ne constituent pas un temps de travail effectif durant les périodes où le salarié n'est pas tenu d'intervenir au service de l'employeur, ne peuvent être considérées comme un temps de repos, lequel suppose que le salarié soit totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle ; qu'il en résulte qu'un salarié ne bénéficie pas de son repos hebdomadaire lorsqu'il est d'astreinte ; qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé les textes susvisés ;".



Une disposition exceptionnelle à la définition stricte

En France, un salarié sur cinq et une salariée sur dix travaillent de nuit que ce soit de façon occasionnelle ou habituelle.

Travailler de nuit est une disposition exceptionnelle du droit du travail qui doit être justifiée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. L'article L. 3122-32 du code du travail interprété à la lumière de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ; qu'il en résulte que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement ».

Par conséquent le travail de nuit doit être justifié (article L3122-32), dans le cas contraire l'employeur peut être sanctionné (voir arrêt n°13-83.304 de la chambre criminelle du 2 septembre 2014).

Le travail de nuit se définit par sa plage horaire. Normalement, il est établi entre 21 heures et 6 heures (ou toute période comprise, entre 21 heures et 7 heures soit 9 heures consécutives) par une convention ou un accord collectif étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement ou par décision de l'Inspection du travail après consultation IRP².

Est travailleur de nuit la personne qui travaille sur cette plage horaire avec régularité (au minimum trois heures dans la période de nuit, deux fois par semaine au moins) sur une période de référence dont le nombre minimal d'heures de travail de nuit est fixé par accord collectif étendu. Hors accord, le nombre minimal est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

Les dispositions précisent également que les salarié-e-s de moins de 18 ans ne peuvent travailler de nuit.

Références légales

Article L3122-29 : plage-horaire.

Article L3122-29-1 : modalité d'application.

Article L3122-30 : dérogation sur les plages-horaires.

Article L3122-31 : qualification du travailleur de nuit.

Article L3122-32 : Caractère exceptionnel.

Article L3122-33 : Modalité d'adoption.

Articles L3122-34 et L3122-35 : durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit et dérogations.

Article L3122-36 à L3122-38 : Mise en œuvre et consultation de la médecine du travail.

Articles L3122-39 à L3122-41 : Contreparties accordées aux salariés.

Article L3122-42 : Surveillance médicale des travailleurs de nuit.

Articles L3122-43 à L3122-45 : Retour au travail de jour.

Articles L3122-46 à L3122-47 : Dispositions d'application.

Dérogation et aménagement du temps de travail

² Sur travail-emploi.gouv.fr : « Dans certains secteurs d'activité (production presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographique, spectacles vivants, discothèque), la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, à condition de comprendre l'intervalle 24 heures/5 heures ».

La complexification du travail et notamment le développement des services multiplie les dérogations aux règles du travail de nuit. Si, dans la règle, la durée quotidienne du travail de nuit ne peut dépasser 8 heures consécutives, des dérogations par conventions et accords de branches ou d'entreprise, peuvent prévoir 12 heures de travail.

De même, si la durée hebdomadaire de travail de nuit sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures, cette limite peut être étendue à 44 heures selon les mêmes principes cités plus haut.

Négocier le travail de nuit

Les IRP peuvent négocier la mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salarié-e-s par le biais des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement à moins qu'elle soit fixée par convention ou accord collectif de branche étendu. Il convient dès lors de négocier :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- les contreparties (repos compensateur et/ou compensation salariale) ;
- des mesures visant la facilitation, l'amélioration des conditions de travail de nuit et l'articulation avec la vie sociale et familiale du salarié (ex : moyens de transport...) ;
- des dispositions assurant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (ex : accès à la formation) ;
- l'organisation des temps de pause.

Garanties et contreparties

Les compensations au travail de nuit se traduisent par un repos compensateur ou une compensation salariale (les heures effectuées sont rémunérées, par convention ou accord collectif, au moins le double de la rémunération normale). Les deux ne s'excluent pas, le repos est obligatoire mais peut être complété par une contrepartie en salaire.

Concernant le cas des dispositions incluses dans des conventions collectives antérieures à la loi de 2001 possédant une amplitude horaire de travail de nuit plus restreinte que la plage légale (généralement de 22h à 5h), il se pose la question de l'application des nouvelles normes de contreparties pour l'extension à la durée légale du travail de nuit. Ainsi, selon la jurisprudence (cass. soc. 21 juin 2006, no 05-42073 FPPBRI), les contreparties en repos sont obligatoirement étendues à la nouvelle plage légale tandis que les contreparties salariales ne s'imposent pas quand bien même elles sont moins favorables au salarié.

Les travailleurs de nuit et les IRP doivent porter une attention particulière sur la limitation de la durée du travail, le repos obligatoire, les compensations, l'accès prioritaire au travail de jour, la surveillance médicale particulière et la prise en compte des obligations familiales.

Le respect par la Direction des garanties concernant la santé des salarié-e-s doit faire l'objet de vigilance notamment sur :

- une protection médicale particulière avec un examen préalable puis un suivi périodique,
- la possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, en respectant la qualification et le poste occupé précédemment,

- une protection contre le licenciement pour inaptitude à moins de justifier une impossibilité de reclassement ou un refus explicite du salarié de changer de poste,
- une bonne diffusion de l'information sur les incidences du travail de nuit en particulier pour les femmes enceintes et les seniors.

Risque et prévention

Le salarié qui travaille de nuit s'expose à un certain nombre de risques :

- impact important sur le système cardio-vasculaire et risque de cancer du poumon³,
- troubles du sommeil et de la vigilance à cause de changements importants des rythmes chrono-biologiques,
- troubles somatiques et digestifs : modification du métabolisme des lipides entraînant un risque d'augmentation du taux de cholestérol et des triglycérides et de troubles cardiovasculaires, dyspepsies, douleurs abdominales et troubles du transit, risques d'ulcère gastroduodéal, risque d'obésité du à des repas irréguliers, pas équilibrés et à une surconsommation de café,
- troubles psychologiques : stress, dépression, vie sociale réduite, pas de participation active à la vie de l'entreprise, isolement qui peut provoquer de l'anxiété.

Dans ce contexte, les travailleurs de nuit font l'objet d'une attention spéciale au niveau de la surveillance médicale. Dans ce cadre, la médecine du travail :

- doit être informée de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit,
- doit rédiger un rapport annuel d'activité traitant du travail de nuit,
- doit analyser les impacts psycho-sociaux sur les salarié-e-s,
- doit être consulté sur la mise en place ou la modification du travail de nuit,

Le rôle des IRP est d'accompagner l'encadrement du travail de nuit :

- planifier le travail de nuit en fonction de la capacité d'adaptation du salarié : plus jeune, sans contrainte familiale,
- accorder au salarié un statut avec des primes et des réductions horaires,
- s'assurer de la réorganisation du travail en journée pour minimiser les effectifs de nuit (plan de roulement et rotation des postes réguliers),
- s'assurer du respect d'heures de pause régulières et suffisamment longues (45 minutes au moins au milieu de la nuit),
- s'assurer de la mise à disposition pour les travailleurs d'un DATI (Dispositif d'Alarme pour Travailleurs Isolés) qui comporte un émetteur et un récepteur, en cas de problèmes,
- mettre à disposition des collations équilibrées et des mesures de transport entre lieu de travail et domicile pour les salarié-e-s de nuit (ou à défaut attribution de bons d'essence quand il n'y a pas d'accès par transports en commun),
- s'assurer que la médecine du travail intervient bien.

³ Voir un article récent du Figaro faisant état d'une étude publiée aux Etats-Unis (<http://sante.lefigaro.fr/actualite/2015/01/06/23230-surmortalite-liee-travail-nuit>) : « Les femmes qui travaillent de nuit depuis plus de cinq années ont une surmortalité de 11 % et celles qui ont travaillé plus de 15 ans, un risque accru de 25 % d'avoir un cancer du poumon. En revanche, aucune augmentation n'est apparue pour les autres types de cancer ».

Actualité : ce qui change avec la loi Macron

Avec la loi Macron (Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques), le travail de nuit est normalisé de manière déguisée par une nouvelle période nommée « *travail de soirée* » dans certaines zones exceptionnelles dites zones touristiques internationales (délimitées par les ministres chargés du Travail, du Tourisme et du Commerce). Cette disposition concerne en particulier les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services, et doit être mise en place par un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou par un accord conclu à un niveau territorial. Ce faisant, la nouvelle loi institue une nouvelle période allant de 21 heures à 24 heures en dérogeant à la règle d'ouverture sur autorisation exceptionnelle au-delà des 21 heures. De même le début de la période de nuit peut être reporté jusqu'à minuit (contre 21 heures jusqu'à présent). Après 22 heures, la période de nuit se termine à 7 heures (au lieu de 6 heures actuellement).

Toutefois des garanties sont prévues pour les salarié-e-s sous ce régime avec la mise à disposition d'un moyen de transport par l'employeur, des contreparties pour compenser les charges de garde d'enfants, le suivi des situations personnelles de chaque employé. Enfin, le salarié est en droit de refuser de travailler de nuit.

LE TRAVAIL DU DIMANCHE

Un salarié ne peut légalement travailler plus de 6 jours par semaine, il doit bénéficier d'au moins un jour de repos (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures), il s'agit généralement du repos dominical du dimanche comme établi par l'article L. 3132-3 du Code du travail : « *Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche⁴* ».

Une succession de régimes dérogatoires



Ce repos dominical connaît plusieurs types de dérogations (variables en durée, localisation et en modalités d'adoption).

1. Des dérogations sont établies de manière permanente :

- Dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public (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 et autres) précisées dans l'article R. 3132-5 du Code du travail.
- Dérogations dans les commerces de détail alimentaire (L. 3132-24, L. 3132-25-6)

⁴ Il existe des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin inscrites dans les articles L. 3134-1 à L. 3134-15 du Code du travail.

2. D'autres dérogations sont conventionnelles⁵ (dans les industries) :

- Travail en continu
- Équipes de suppléance

3. Certaines dérogations sont aussi dépendantes des décisions des autorités territoriales. Selon l'article L. 3132-20 du code du travail, quand un repos simultané, le dimanche, de tous les salarié-e-s d'un établissement est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'établissement, des dispositifs de contournement sont établis par le préfet (sur une durée maximale de 3 ans) en changeant la configuration du repos soit :

- 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 salarié-e-s.

Il faut préciser que seul-e-s les salarié-e-s volontaires peuvent travailler le dimanche. Un refus n'entraîne aucune conséquence.

De la même manière, la règle dite des « *dimanches du maire* » s'appliquent aux commerces de détail non alimentaires. Le repos dominical peut être supprimé sur certains dimanches (à partir de 2016 il s'agira de 12 dimanches par an au lieu de 5, voir ci-dessous sur la Loi Macron).

4. Les dérogations s'établissent également par fondement géographique (voir ci-dessous sur la Loi Macron).

Références légales

Article L3132-1 : Nombre hebdomadaire de jours travaillés.

Article L3132-2 : Durée minimale du repos hebdomadaire.

Article L3132-3 : Repos dominical comme norme.

Article L3132-4 à Article L3132-12 : Dérogations sectorielles.

Article L3132-13 : Règle du repos hebdomadaire dans les commerces de détail alimentaire.

Article L3132-14 : Modalités d'application dérogatoires dans l'industrie.

Article L3132-16 à Article L3132-19 : Règles relatives aux équipes de suppléance.

Article L3132-20 et Article L3132-23 : Dérogation préfectorale.

Article L3132-21 : Dérogation municipale.

Article L3132-24 : Règles relatives aux Zones touristiques internationales.

Article L3132-25 : Règle de repos dans les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques et commerciales.

Article L3132-26 : Nombre de dimanches travaillés dans les établissements de commerce de détail.

Article L3132-27 : Rémunération du salarié privé de repos dominical.

Article L3132-27-2 : Concertation sur les dérogations.

Article L3132-29 : Maintien de la fermeture dominicale par accord collectif ou conventionnel.

Article L3132-31 : Contrôle de l'inspection du travail.

Des dérogations sujettes à compensation

La rémunération est majorée de 30% (commerce de détail alimentaire) à plus 50% minimum (équipe de suppléance en industrie et salarié-e-s visés par les dérogations préfectorales). Il faut se reporter

⁵ Par convention, accord collectif étendu, accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut autorisation de l'inspection du travail sur consultation des IRP.

aux conventions collectives ou aux accords d'entreprises car les règles de rémunération sont différentes selon les secteurs d'activités et les types de régime dérogatoires.

De plus, ils bénéficient d'un repos compensateur. Ces dispositions sont fixées par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après consultation des IRP. La nouvelle loi du 6 août (Loi Macron) impose également aux employeurs de prévoir des mesures destinées à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des salarié-e-s et des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfants.

Les salarié-e-s travaillant le dimanche doivent faire l'objet d'une demande annuelle de la part de l'employeur pour savoir s'ils souhaitent bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi équivalent ou correspondant à sa catégorie professionnelle, ne comportant pas le travail du dimanche. Cette démarche peut être demandée à tout moment par le salarié, elle prend effet trois mois après la notification écrite de l'employeur (loi du 6 août 2015 applicable à partir du 8 août 2015). En outre, en l'absence d'accord collectif, le salarié peut refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile à condition d'en informer préalablement l'employeur un mois avant.

Bien que les régimes dérogatoires soient complexes, il faut souligner que le travail du dimanche se fait toujours par roulement : ainsi, un salarié ne peut travailler tous les dimanches.

Tous abus ou infractions sont punis par l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe. Le non-respect des règles de travail du dimanche sont assimilables à de l'emploi illégal, il donne lieu à autant d'amendes qu'il y a de salarié-e-s concernés. Ces derniers sont alors indemnisés sous forme de dommages et intérêts. La justice peut prononcer en référé la fermeture de l'établissement le dimanche sous astreinte.

Actualité : les modifications de la Loi Macron

L'extension du travail du dimanche est une mesure-phare de la Loi Macron à laquelle la CGT s'est opposée.

Il s'agit d'abord d'une refonte territoriale du travail du dimanche :

- Remplacement des communes d'intérêt touristique ou thermal et des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente par les zones touristiques (ZT).
- Remplacement des Périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCES) par les zones commerciales. Cela concerne les établissements de vente au détail.
- Création des zones internationales (ZI) qui concernent les établissements de vente au détail situés dans des zones délimitées par les ministres chargés du Travail, du Tourisme et du Commerce, et caractérisées par un rayonnement international, une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et l'importance de leurs achats.
- Création d'une nouvelle dérogation sur les commerces de détail situés dans les gares.
-

Les nouvelles dispositions se font sous condition de volontariat des salarié-e-s et par roulement, ces dispositions devant être ratifiées par un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou par un accord conclu à un niveau territorial.

Comme précisé plus haut, la Loi augmente les "*dimanches du maire*" de cinq dimanches à douze, la liste devant être arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante. Pour les commerces de détail alimentaire de moins de 400 m², si des jours fériés sont travaillés (sauf le 1^{er} mai) ils sont déduits des 12 dimanches dans la limite de 3.

CONCLUSION : QUELLES POSITIONS A DEFENDRE POUR LA CGT ?

Au-delà des subtilités de chaque régime explicité plus haut, des raisons pratiques invoquées, c'est bien d'une attaque idéologique pour la dérégulation du temps du travail qu'il s'agit et c'est sur ce terrain que notre action syndicale doit contre-attaquer. Il est bien sûr nécessaire de faire fonctionner certains établissements de nuit ou le dimanche, les hôpitaux par exemple doivent fonctionner 24h sur 24 pour assurer convenablement leur mission. Toutefois l'extension progressive des dérogations s'insèrent dans un mouvement inquiétant de remise en cause du droit du travail. C'est surtout l'hypocrisie de l'argumentation avancée par le patronat et ses relais gouvernementaux qui ne peut être acceptée.

Hypocrisie, d'abord, quand on nous assure que le travail du dimanche par exemple va créer des emplois alors que le volume de la consommation peut très bien être réparti sur 6 jours.

Hypocrisie, ensuite, du volontariat : quand on nous dit que les salarié-e-s ont le choix de refuser de travailler le dimanche ou la nuit. Mais quand ces options figurent sur le contrat de travail, le seul choix laissé au salarié est celui de prendre ou de refuser l'emploi proposé.

Hypocrisie, encore, de la limitation de ce type de travail à certains secteurs d'activités. Car les emplois directement concernés par le travail du dimanche, en créent d'autres indirectement : crèche, société de nettoyage, transports, centre d'appels ... La loi Macron en appellera donc d'autre pour « ajuster », « préciser » ou « adapter » les mesures prises aujourd'hui et étendre par conséquent les dérogations.

Hypocrisie, enfin, de la prétendue attractivité de ces emplois. Si l'on accepte de travailler au détriment de sa vie personnelle c'est bien parce que, là encore, on n'a pas le choix. La majoration du temps de travail à « caractère exceptionnel » est, sans doute, l'élément le moins bien encadré des dispositions dérogatoires. Quant au travail des jeunes, notamment des étudiants, qui ne se ferait pas au détriment du conjoint ou des enfants apparaît comme une fausse excuse pour éviter de parler du désengagement de l'état dans l'appui à l'enseignement supérieur, de la réduction des bourses d'étude et de la paupérisation croissante de la jeunesse.



Nous devons donc défendre dans tous les espaces de négociations une augmentation maximale des majorations salariales et des compensations, un encadrement stricte des conditions de travail et réaffirmer qu'il s'agit bien de dispositions exceptionnelles qui ne doivent, en aucun cas, devenir une norme.

C'est donc toujours la logique de la fameuse formule « travailler plus pour gagner plus » qui tend à être généralisée. En jouant sur la misère, en privilégiant l'intérêt particulier sur celui du collectif, au nom de la liberté de travailler, il ne s'agit pas d'une logique à court terme mais bien d'une stratégie cohérente appliquée par la droite comme par la gauche depuis des décennies : étendre sans cesse des dérogations au code du travail jusqu'à ce que cet état de fait devienne une norme qui devra être inscrite dans la Loi par modification d'un Code du travail jugé « inadapté » ou « rétrograde ». Le dernier avatar en date de cette stratégie, la Loi Macron, apparaît ainsi comme un véritable cheval de Troie du patronat dans l'espace jadis sanctuarisé des temps de repos.