**PREFECTURE DE (VILLE)**

(ADRESSE)

 A (VILLE), le (DATE)

***Lettre recommandée avec AR : n°(NUMERO)***

***Vos références : affaire suivie par Madame/Monsieur (NOM PRENOM) – Dossier n°(NUMERO)***

**Objet : Avis relatif à une demande de dérogation au repos dominical**

Madame, Monsieur,

Vous avez été saisis par l’entreprise (DENOMINATION) d’une demande de dérogation au repos dominical des salariés dans le cadre des articles L 3132-20 et R 3132-16 du code du travail.

A ce titre, vous sollicitez l’avis de notre organisation syndicale, (DENOMINATION DE LA STRUCTURE CGT SOLLICITEE).

1. ***Le principe du repos dominical***

Comme vous le savez, le **principe légal** est que : **« *Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche*** » (art. L 3132-3 du code du travail).

*Si l’entreprise relève des travaux publics :*

De plus, les **conventions collectives nationales des travaux publics** prévoient que pour les salariés dont l’horaire de travail n’est pas annualisé : « *le* ***repos hebdomadaire*** *à une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de* ***repos dont l’un est le dimanche*** *et l’autre le samedi en priorité, ou le lundi sauf : en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents, de sécurité …. ».*

Dans le cadre des entreprises dont la durée du travail est annualisée, il est prévu par l’accord BTP du 6 novembre 1998 que le nombre de jours de travail par semaine civile, dans le cadre de la modulation des horaires pourra être inférieur à 5 et aller jusqu’à 6 lorsque les conditions d’exécution du travail liées à la modulation le nécessite.

*Si l’entreprise relève du bâtiment :*

De plus, la **convention collective nationale du bâtiment** prévoit que : « *La semaine de travail des salariés des entreprises du bâtiment est fixée au maximum à cinq jours consécutifs, sauf dans des cas exceptionnels pour des travaux urgents de sécurité ou de maintenance.*

***Le repos hebdomadaire*** *a une durée minimale de quarante-huit heures correspondant à deux jours consécutifs de repos dont l'un* ***est le dimanche*** *et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi*».

*Si l’entreprise relève des carrières et matériaux :*

De plus, les **conventions collectives nationales des carrières et matériaux** prévoient que : «*Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés, exceptionnellement* ***pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité****, ainsi que les heures effectuées exceptionnellement entre vingt-deux heures et six heures, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 p. 100 comprenant les majorations pour heures supplémentaires (75 p. 100 en l'absence d'heures supplémentaires)*».

Par conséquent, le principe est le repos dominical et les dérogations sont strictement encadrées.

1. ***L’absence de fondement juridique permettant la dérogation au repos dominical***

L’article L 3132-20 du code du travail dans le cadre duquel vous avez été saisi dispose 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 :*

*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*».

**Il faut donc vérifier que l’un des deux motifs cités par cette disposition légale est caractérisé en l’espèce**.

L’entreprise (DENOMINATION) indique dans le formulaire que l’objet de la demande serait de répondre à une « *(MOTIF INVOQUE PAR L’ENTREPRISE)* ».

**Le travail du dimanche doit rester exceptionnel.**

**Il ne doit être autorisé que si, et seulement si, il est impossible que les travaux s’effectuent les jours ouvrés**. Ce pourrait être le cas :

- pour des raisons de sécurité (par exemple : s’il est impératif que le personnel de l’entreprise au sein de laquelle ont lieu les travaux soit absent) ;

- pour des raisons liées à la nature même des travaux (par exemple : changement de carrelage d’un magasin ouvert du lundi au samedi).

En l’espèce, aucun motif impérieux n’oblige l’entreprise (DENOMINATION) à faire travailler les salariés le dimanche.

Les travaux concernés peuvent s’effectuer du lundi au vendredi sans qu’aucun préjudice ne soit fait au public et sans que le fonctionnement normal de l’établissement ne soit compromis.

1. ***L’absence de préjudice au public***

La notion de préjudice au public doit s'entendre comme *«* ***l'impossibilité de bénéficier le dimanche de services qui, soit répondent à une nécessité immédiate insusceptible d'être différée, soit correspondent à des activités familiales ou de loisirs qui, pour la majorité de la population, ne peuvent sans inconvénient sérieux prendre place un autre jour de la semaine*** » (Circ. min. no 94-5, 24 mai 1994).

**La réalité du préjudice ne peut résulter d'une simple commodité ou gêne, mais d'inconvénients réels** (CE, 29 févr. 1980, no15.024).

La notion de préjudice au public est intimement liée à celle d’activité commerciale. En principe, les demandes de dérogation préfectorale sont demandées lorsque le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement est préjudiciable au public. Dans ce cas, l'administration et la jurisprudence prennent en considération la nature des produits vendus ou de l'activité exercée par l'établissement et celle de sa clientèle. Elles considèrent par ailleurs que les produits ne doivent pas pouvoir être vendus ni l'activité exercée un autre jour que le dimanche.

Or, l’entreprise (DENOMINATION) relève du secteur d’activité (…). Ainsi, le repos simultané des salariés de cette entreprise ne peut en aucun cas être préjudiciable au public. Il n’y a aucune nécessité pour le public que les salariés de l’entreprise (DENOMINATION) travaillent le dimanche.

**Aucun préjudice n’étant causé au public, il n’existe donc aucune nécessité impérieuse à ce que les salariés travaillent le dimanche.**

1. ***Le fonctionnement normal de l’entreprise non compromis***

Il s’agit ici de comparer le chiffre d'affaires réalisé le dimanche avec celui des autres jours de la semaine.

Il faut également tenir compte de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle sur les autres jours de la semaine et de l'implantation géographique ou commerciale du magasin.

L'atteinte portée au fonctionnement normal de l'établissement doit mettre en cause la survie même de l'entreprise (Circ. min. no 94-5, 24 mai 1994 ; CE, 17 janv. 1997, no 168.027).

**Au regard de ces décisions administratives et jurisprudentielles, force est de constater que l’appréciation de ce critère est étroitement lié aux activités commerciales des entreprises dont l’activité serait compromise en cas de fermeture le dimanche.**

**Or, l’entreprise** (DENOMINATION) **relève du secteur (…) et donc son fonctionnement normal ne sera pas remis en cause au motif du respect du principe du repos dominical**.

**Cette entreprise indique (CHIFFRE INDIQUE DANS LE FORMULAIRE) % comme pourcentage estimé du chiffre d’affaires des activités du dimanche par rapport aux autres jours de la semaine.**

**Ce faible pourcentage démontre que le fonctionnement normal de l’entreprise n’est pas compromis par l’absence de travail du dimanche et donc que la pérennité de l’entreprise n’en dépend pas.**

**Par conséquent, l’autorisation préfectorale ne peut être accordée sur le fondement de l’atteinte au fonctionnement normal de l’entreprise, critère qui en l’espèce, n’est pas rempli**.

1. ***Les vices de procédures***

*Exemple 1 :*

Les documents fournis par **l’entreprise ne démontrent pas que le CHSCT a été consulté** conformément à l’article L 4612-8-1 du code du travail : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail*».

A ce titre, la **procédure est irrégulière**.

*Exemple 2 :*

**Il n’est pas mentionné le nombre de dimanches concernés alors que la dérogation au repos dominical doit rester exceptionnelle**.

*Exemple 3 :*

Les dimanches concernés se trouvent dans une période antérieure ou concomitante à la demande de dérogation qui a été faite auprès de la Préfecture.

**Par conséquent, étant donné les délais de consultation imposés par les dispositions légales à la Préfecture, vous n’êtes pas en capacité de donner un avis pour la période considérée.**

1. ***La position de la (STRUCTURE SYNDICALE) CGT***

Notre organisation syndicale CGT est fermement opposée au travail du dimanche afin de préserver la santé et la vie privée des salariés.

Ce positionnement demeure ferme et intangible.

Les activités relevant de notre champ fédéral, à savoir la Construction – le Bois et l’Ameublement - ne correspondent pas aux hypothèses de dérogation au principe du repos dominical (sauf cas strictement limitatifs : travaux urgents, équipes de suppléances).

La CGT veille à ce que le repos dominical reste la règle.

Les entreprises de nos secteurs ne doivent pas sacrifier la santé et la vie privée des salariés de nos professions pour satisfaire les demandes toujours plus exigeantes en termes de délais des grands groupes imposées par des appels d’offres tant publics que privés toujours plus contraignants.

Les pénalités financières auxquelles serait soumise l’entreprise pour dépassement des délais du marché résultent d’une mauvaise analyse du chantier au préalable par la direction de la société.

Le repos dominical ne doit pas devenir une variable d’ajustement pour les entreprises.

C’est pourquoi, la CGT réaffirme à nouveau sa volonté de préserver le repos dominical qui structure depuis toujours notre société.

**La CGT donne un avis défavorable à la dérogation au repos dominical au sein de l’entreprise (DENOMINATION).**

**La (STRUCTURE SYNDICALE) CGT vous demande de bien vouloir lui adresser l’avis que vous formulerez dans le cadre de cette demande de dérogation au repos dominical**.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre haute considération.

 (NOM PRENOM)

 (SIGNATURE)