

LE TRAVAIL DU DIMANCHE DANS LE SECTEUR DU COMMERCE PENDANT LES SOLDES

SOMMAIRE

*Que prévoit la nouvelle réglementation en matière de soldes ?
L'employeur peut-il faire travailler son salarié le dimanche ?
Quelles sont les modalités de compensation ?*

▪ QUE PRÉVOIT LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE SOLDES ?

La nouvelle réglementation encadre l'organisation des soldes en donnant une définition des soldes et en précisant leurs périodes :

- 1) **Définition** – Sont considérées comme soldes toutes ventes accompagnées ou précédées de publicité et tendant, par une réduction de prix, à l'écoulement accéléré de marchandises en stock.
- 2) **Périodes de soldes** – Elles ont lieu, chaque année civile, lors de deux ou trois périodes d'une durée de deux à six semaines chacune, dont les dates et heures de début sont fixées par arrêté en conseil des ministres sur proposition de la Chambre de commerce, de l'industrie, des services et des métiers.

Les produits soldés doivent avoir été proposés à la vente et payés depuis au moins 1 mois à la date de la période de soldes considérée.

Toute publicité relative à une opération de solde mentionne la date de début de l'opération et la nature des marchandises sur lesquelles porte l'opération, si celle-ci ne concerne pas la totalité des produits de l'établissement.

▪ L'EMPLOYEUR PEUT-IL FAIRE TRAVAILLER EXCEPTIONNELLEMENT SON SALARIÉ LE DIMANCHE ?

L'employeur du secteur du commerce n'a aucune formalité administrative à accomplir pour faire travailler exceptionnellement son salarié le dimanche, en périodes de soldes, de foires, arrivées de paquebots ...

Le code du travail et la convention collective du commerce prévoient les modalités suivantes :

- une interdiction de travailler plus de six jours par semaine ;
- une interdiction de travailler plus de deux dimanches consécutifs ;
- une interdiction de dépasser plus de neuf jours de travail consécutif sur deux semaines ;
- une dérogation permanente au droit de repos dominical.

La semaine commence le lundi 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

Principe	1) 6 jours de travail hebdomadaire maximum
	2) 9 jours de travail consécutifs maximum sur deux semaines
	3) 2 dimanches consécutifs de travail maximum

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
Exemple 1	R	T	T	T	T	T	T	R														
Exemple 2			R	T	T	T	T	T	T	T	T	T	R									
Exemple 3				R	T	T	T	T	T	T	T	T	R									
Exemple 4							R	T	T	T	T	T	T	T	T	T	R					
Exemple 5			R	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T								
Exemple 6	R	T	T	T	T	T	T	R	T	T	T	T	T	T	R	T	T	T	T	T	T	T

Légende :

R = repos hebdomadaire

T = jour travaillé

Exemples 1, 2 et 3 : Les principes sont respectés

Exemple 4 : Non respect du principe 1 => retrait d'un jour de travail pour bénéficier de 24 heures de repos

Exemple 5 : Non respect des principes 1 et 2

Exemple 6 : Non respect du principe 3

▪ **QUELLES SONT LES MODALITÉS DE COMPENSATION ?**

Dès lors que le travail du dimanche est effectué dans le cadre de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle (hors heures supplémentaires), le salarié a droit à :

- 1) une majoration de salaire au titre des heures travaillées le dimanche ;
- 2) et à un repos équivalent à une réduction rémunérée du temps de travail suivant le nombre de salariés dans l'entreprise :

1. Dans une entreprise de 11 salariés et plus, pour toute heure travaillée le dimanche :

- une majoration de salaire de 20% ;
- accompagnée d'une réduction rémunérée du temps de travail de 30 minutes (soit 50%) plafonnée à 3 heures par dimanche travaillé.

Lundi à samedi dont 1 jour de repos	Dimanche travaillé	Total hebdomadaire	Majorations pour heures du dimanche	Réduction du temps de travail rémunéré
35h	4h	39h	20% x 4h	120 mn soit 2h
32h	7h	39h	20% x 7h	210 mn mais respect du plafond soit 180 mn = 3h
35h	6h	41h (dépassement de la durée hebdomadaire)	20% x 4h 65% x 2h (heures supplémentaires)	120 mn soit 2h aucune réduction pour les 2 HS
39h	8h	47h (dépassement de la durée hebdomadaire)	65% x 8h (heures supplémentaires)	aucune réduction pour les 8 HS

2. Dans une entreprise de moins de 11 salariés, pour toute heure travaillée le dimanche :

- une majoration de salaire de 15% ;
- accompagnée d'une réduction rémunérée du temps de travail de 25%, plafonnée à trois (3) heures par dimanche travaillé.

Lundi à samedi dont 1 jour de repos	Dimanche travaillé	Total hebdomadaire	Majorations pour heures du dimanche	Réduction du temps de travail rémunéré
35h	4h	39h	15% x 4h	60 mn soit 1h
32h	7h	39h	15% x 7h	210 mn mais respect du plafond soit 180mn = 3h
35h	6h	41h (dépassement de la durée hebdomadaire)	15% x 4h 65% x 2h (heures supplémentaires)	60 mn soit 1h aucune réduction pour les 2 HS
39h	8h	47h (dépassement de la durée hebdomadaire)	65% x 8h (heures supplémentaires)	aucune réduction pour les 8 HS

Quel que soit le type d'entreprise :

- En cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale, il est appliqué une majoration de 65% pour toute heure supplémentaire effectuée le dimanche de jour.
- Les heures de disponibilité sont regroupées en une demi-journée de repos accordée consécutivement à la journée hebdomadaire remplaçant le repos dominical. Dans la pratique, il est conseillé de faire bénéficier le salarié des heures de réduction dans la semaine même du dimanche travaillé pour éviter une gestion des reports d'heures de semaine en semaine.
- Concernant les contrats de travail à temps partiel pour lesquels le travail du dimanche est autorisé, toute heure travaillée le dimanche bénéficiera de la majoration.

Textes de références :

Loi du pays n° 2016-11 du 4 avril 2016 portant modification des articles de la partie législative du code du commerce relatifs aux soldes ;
 Arrêté n° 528 CM du 29 avril 2016 portant application de l'article L. 310-7 du code du commerce pour ce qui concerne les soldes ;
 Articles Lp. 3222-5, Lp. 3222-6 et Lp. 3332-2 du code du travail ;
 Accord sectoriel du commerce organisant le travail du dimanche du 22 juillet 1999.

