



**DIRECTION DE LA REGLEMENTATION  
ET DES LIBERTES PUBLIQUES  
1<sup>er</sup> Bureau**

**12 Rue Jean Sans Peur  
59039 LILLE CEDEX**

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

Le demandeur qui sollicite, en application de l'article L 3132-20 du Code du Travail, une dérogation aux dispositions de l'article L 3132-3 du Code du Travail relatif au repos dominical, est prié de renvoyer à la Préfecture du Nord - Direction de la Réglementation et des Libertés Publiques – 1<sup>er</sup> Bureau (Tél : 03.20.30.55.64 - Fax 03.20.30.53.72 - E-mail : (william.arbonnier@nord.gouv.fr) 12/14 rue Jean Sans Peur 59039 LILLE CEDEX, dûment rempli et signé, le formulaire ci-dessous accompagné des pièces nécessaires à son instruction (voir page 5). **Le dossier doit être produit en 5 exemplaires.**

A cet égard, **la conclusion préalable d'un accord collectif ou, à défaut, la décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et approuvée par référendum, fixant notamment les contreparties accordées aux salariés est une formalité préalable obligatoire à l'instruction du dossier.**

La demande de dérogation sera transmise pour avis du conseil municipal, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune, de la chambre de commerce et d'industrie et de la chambre de métiers et de l'artisanat, conformément à l'article L 3132-25-4 du code susvisé.

Les avis doivent être donnés dans le délai d'un mois (R 3132-16).

La demande de dérogation **motivée** suivant l'une ou l'autre condition indiquée à la page n°4 et dûment justifiée, devra donc parvenir en Préfecture, à l'adresse indiquée ci-dessus **6 semaines avant la date du dimanche souhaité**, pour respecter ce délai.

**A défaut, elle ne sera pas instruite et fera l'objet d'un refus pour envoi tardif.**

**DENOMINATION DE LA SOCIETE :**

**ENSEIGNE DE L'ETABLISSEMENT:**

**ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT (DU LIEU D'INTERVENTION) :**

**DIMANCHE(S) SOUHAITE(S):**

<b>NATURE DU COMMERCE</b>	
N° du code A.P.E. Indiquer les différentes branches commerciales de l'établissement et la nature des différents produits et articles vendus	
Existe-t-il une convention collective relative à l'activité exercée dans votre établissement ? <u>Si oui</u> , en préciser son intitulé	

<b>EMPLOI</b>	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 : - à temps plein - à temps partiel (1)					

(1) Préciser la forme du contrat

- contrat à durée déterminée,
- contrat à durée indéterminée.

<b>HORAIRES</b>	
Répartition actuelle de la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire (2))	
Horaire qui serait pratiqué le dimanche	
Activité du personnel qui travaillerait le dimanche	
Indiquer comment serait donné le repos hebdomadaire obligatoire :  Formule A, B, C, D (3)	

<b>CONTREPARTIES</b>	
De quelles contreparties et garanties (négociées avec les organisations syndicales de votre branche professionnelle) bénéficieraient les salariés qui travailleraient le dimanche : - majoration de rémunération - majoration du repos compensateur - volontariat du personnel - autres	
Avis du comité d'entreprise (ou d'établissement) ou des représentants du personnel s'il(s) existe(nt), à défaut produire un procès- verbal de carence (4)	

(2) Communiquer l'horaire collectif réparti sur les jours de la semaine ou les horaires individuels en précisant les jours de repos habituels

(3) en application de l'article L.3132-20, le repos hebdomadaire du personnel employé le dimanche doit être donné :

- A) - un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement
- B) - du dimanche après-midi au lundi matin
- C) - le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine
- D) - par roulement à tout ou partie du personnel

Par ailleurs, joindre un tableau mentionnant les dates de prise du repos compensateur

(4) Fournir le procès-verbal de consultation des représentants du personnel ou à défaut le procès- verbal de carence

<b>MOTIVATIONS</b>	
Importance présumée des activités du dimanche	
Pourcentage estimé du chiffre d'affaires du dimanche par rapport aux autres jours de la semaine	
<b>Conditions légales alternatives à remplir :</b>  <b>- Existence d'un préjudice au public ?</b>  <b>ou</b>  <b>- Fonctionnement normal de l'établissement compromis ?</b>	<b>Motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation <u>à justifier précisément</u> (5)</b>

**OBSERVATIONS**

(5) pour bénéficier de la dérogation sollicitée, le requérant doit obligatoirement établir l'existence de l'un ou l'autre de ces deux motifs en produisant à l'appui de sa demande tous les éléments de preuve correspondant.

Certifié sincère et véritable

Le (date)

Signature :

NOM et PRENOM en toutes lettres :

Tél :

Pièces à joindre au formulaire dûment renseigné, daté et signé :

**- l'accord écrit des salariés volontaires pour travailler le dimanche.**

*Attention : le volontariat est révocable et l'employeur doit en tenir compte dans les conditions définies à l'article L 3132-25-4 du code du travail.*

- **S'il existe** l'accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement sur le travail du dimanche **qui doit obligatoirement fixer :**

- . les contreparties des salariés privés de repos dominical
- . les engagements pris en terme d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées,
- . les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

- ou, **à défaut** la décision unilatérale de l'employeur prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent et **approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par la dérogation au repos dominical, et fixant :**

- . les contreparties des salariés privés de repos dominical qui seront **obligatoirement un doublement de salaire et un repos compensateur.**
- . les engagements pris en terme d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées,
- . les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

- tous éléments permettant de justifier la demande de dérogation et portant sur l'existence d'un préjudice au public ou portant atteinte au fonctionnement normal de l'établissement.

- s'il(s) existe(nt), l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (sinon produire un procès-verbal de carence)