

N° 794 rectifié

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2010-2011

Enregistré à la Présidence du Sénat le 20 septembre 2011

PROPOSITION DE LOI

garantissant le droit au repos dominical,

PRÉSENTÉE

Par Mmes Annie DAVID, Isabelle PASQUET, MM. Guy FISCHER, *François AUTAIN*, Mmes *Gélita HOARAU*, Nicole BORVO COHEN-SEAT, Éliane ASSASSI, Marie-France BEAUFILS, MM. Michel BILLOUT, *Jean-Claude DANGLLOT*, Mmes Michelle DEMESSINE, Évelyne DIDIER, M. Thierry FOUCAUD, Mme Brigitte GONTHIER-MAURIN, M. Robert HUE, Mme *Marie-Agnès LABARRE*, M. Gérard LE CAM, Mme *Josiane MATHON-POINAT*, MM. *Jack RALITE*, *Ivan RENAR*, Mmes Mireille SCHURCH, *Odette TERRADE*, MM. *Bernard VERA*, *Jean-François VOGUET*, Mme Laurence COHEN, MM. Paul VERGÈS, Dominique WATRIN, Éric BOCQUET, Mme Cécile CUKIERMAN, MM. Christian FAVIER et Michel LE SCOUARNEC,

Sénateurs

(Envoyée à la commission des affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Le 10 août 2009, le Parlement adoptait la proposition de loi destinée à étendre les dérogations au principe du repos dominical et à légaliser des pratiques jusqu'alors interdites, particulièrement dans le secteur de la grande distribution.

L'ensemble des organisations syndicales – tout comme les sénatrices et sénateurs du groupe CRC-SPG – s'était alors opposé à une proposition de loi qu'il considérait être de nature à porter atteinte au droit légitime des salarié-es, à bénéficier d'un jour commun de repos. Cette opposition n'a d'ailleurs pas diminué, loin s'en faut et si certaines fédérations syndicales, pourtant opposées à la légalisation du travail le dimanche ont signé certains accords organisant le travail dominical, cela demeure marginal.

D'ailleurs si les attaques à l'encontre du repos dominical ont tendance à se généraliser au plan européen, il en est de même de l'opposition à ces mesures, comme en témoigne l'adoption par le congrès de la Confédération Européenne des Syndicats d'un amendement au plan d'action 2011-2014, réaffirmant « *la nécessité de préserver le dimanche comme journée de repos pour les travailleurs-euses, afin de préserver la vie familiale, personnelle, associative et spirituelle.* »

En effet, outre le fait que le repos dominical était de nature à garantir aux salarié-es le droit effectif à deux jours consécutifs de repos, il constituait surtout une journée de repos commune à l'immense majorité des salarié-es et des citoyens et citoyennes. Les uns bénéficiant d'une journée consacrée à des activités non productives, les seconds disposant d'une journée non dédiée aux relations marchandes et commerciales. À cet égard, il est indiscutable que l'adoption de cette loi constitue un recul social important dans notre pays dans la mesure où la qualité de vie des salarié-es et de leurs familles est mise à mal par le travail dominical, qui supprime un jour commun consacré à la vie familiale, aux loisirs ou à la culture.

Cette proposition de loi a par ailleurs constitué l'une des principales remises en cause de la réglementation en matière de jours et d'heures travaillés. Ainsi, bien que cette même proposition de loi interdise aux

commerces alimentaires de travailler le dimanche au-delà de 13 heures, certaines enseignes, malheureusement toujours plus nombreuses, contournent la législation en vigueur et ouvrent parfois jusqu'à 21 heures, voire minuit. La presse s'est d'ailleurs fait récemment l'écho de ministres venus soutenir à Paris certaines enseignes violant pourtant la loi et faisant de cette infraction un élément de leur communication, leurs devantures informant les passants et éventuels clients de cette ouverture tardive et somme toute illégale.

À Perpignan, c'est une enseigne de la grande distribution qui méconnaît la loi en décidant d'ouvrir son établissement, le dimanche matin du 31 juillet au 11 septembre 2011. Outre le fait que l'entreprise en question n'a pas respecté les règles les plus élémentaires et obligatoires de consultation du personnel (vote du Comité d'établissement et consultation du Comité d'hygiène et de sécurité), l'enseigne n'hésite pas à faire du chantage à l'emploi précisant qu'elle « *pèse 575 emplois* »...

Cela n'est pas sans rappeler la genèse de la loi du 10 août 2009.

Déposée et défendue par un député des Bouches-du-Rhône, elle s'est apparentée à une proposition de loi d'amnistie, destinée à légaliser l'ouverture dominicale d'une série de commerces regroupés à « plan de campagne » et qui demeuraient ouverts au public depuis de très nombreuses années, malgré des sanctions prononcées par les autorités administratives.

Or, les propriétaires de ces commerces avançaient trois arguments pour justifier de telles ouvertures.

Tout d'abord, l'intérêt financier évident.

Ensuite la supposée volonté des salarié-es concernés, de vouloir travailler le dimanche. C'est sur cet argument que repose encore l'ouverture illégale après 13 heures des commerces alimentaires.

Enfin, l'existence de dérogations existantes pour certains commerces, notamment ceux de l'ameublement, du bricolage et du jardinage. Là encore la mécanique de la brèche – qui consiste à profiter d'une déréglementation partielle pour en obtenir une plus importante – fonctionne, au détriment des salarié-es et au bénéfice exclusif des dirigeant-es et des actionnaires.

Quant au volontariat, qui devait pourtant être le fondement du travail le dimanche, force est de constater qu'en l'état actuel du droit et du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail, il n'est en réalité qu'un leurre. À titre d'exemple, un commerce alimentaire de la zone commerciale

d'Albertville (Savoie) qui ouvre le dimanche midi et qui connaît une forte mobilisation des caissières chaque dimanche – depuis deux ans – contre l'ouverture dominicale, organise, comme le rappelle « Libération » dans un article en date du 3 juillet 2011, un tirage au sort, à l'initiative du directeur, pour désigner la première des salariées qui accompagnera, chaque fin de semaine, les deux étudiantes recrutées pour tenir les caisses. Le journal de préciser : « *dire non, c'est risquer d'être licenciée, comme l'ont été deux mois plus tôt leurs collègues de la même enseigne d'Oyonnax (Ain)* ».

Si certain-es salarié-es ont effectivement fait le choix de travailler le dimanche, on voit bien, lorsqu'on les interroge, que leur préoccupation première réside dans l'insuffisance de leurs revenus. Ils sont d'ailleurs nombreux, parmi ces salarié-es, à expliquer clairement qu'ils préféreraient ne pas travailler le dimanche, s'ils bénéficiaient par ailleurs d'une augmentation notable des salaires. Quant aux étudiant-es, qui sont parmi les plus nombreuses et nombreux à travailler le dimanche, chacun mesure que leur volontariat repose sur une contrainte : celle de concilier vie professionnelle et vie universitaire, principalement à cause de la faiblesse de leurs ressources et de l'importance de leurs dépenses contraintes, à commencer par le logement.

Dans ce contexte, il apparaît particulièrement nécessaire d'apporter de nouvelles garanties et protections aux salarié-es, que ceux-ci travaillent le dimanche au sein d'une zone touristique ou d'un PUCE (Périmètre d'Usage de Consommation Exceptionnel), de manière exceptionnelle ou régulière.

L'article 1^{er} de cette proposition de loi renforce donc la portée symbolique du repos dominical en rectifiant la rédaction de l'article L. 3132-3 du code du travail. En effet, un jour de repos le dimanche, comme jour commun de repos à l'immense majorité des salarié-es, est un droit dans l'intérêt des salarié-es, comme dans celui de leur famille et de la société dans son ensemble.

C'est pourquoi il convient, pour les salarié-es travaillant le dimanche, de renforcer leurs droits et rétablir l'égalité entre ceux qui travaillent le dimanche dans des zones touristiques ou des périmètres d'usage de consommation exceptionnelle. C'est l'ambition de **l'article 2** qui crée une section supplémentaire dans le code du travail.

Celui-ci limite le nombre de dérogations possibles, afin que les intérêts économiques des employeurs ne l'emportent pas sur les besoins humains. Dans son premier bilan, le Gouvernement se félicite que 20 PUCE aient été constitués. Pour notre part, nous considérons qu'il s'agit

là d'une extension anormale des cas de dérogation au principe du repos dominical.

Tel est d'ailleurs la conviction de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui, dans son dernier rapport, après avoir rappelé que l'article 7 de la convention 106 sur le repos hebdomadaire ne permet de déroger à celui-ci « *que si la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre de personnes employées ne permettent pas l'application du régime normal du repos hebdomadaire* » et précise : « *les considérations sociales, à savoir l'impact de cette dérogation sur les travailleurs concernés et leurs familles, ne paraissent pas avoir été prises en compte ou en tout cas pas au même titre que les considérations économiques* » et ce d'autant plus que l'ouverture des magasins d'ameublement, de bricolage ou de jardinage, ne paraît pas correspondre à une nécessité telle que l'application du régime normal de repos hebdomadaire se révèle impossible. L'OIT précisant d'ailleurs « *que la hausse des dérogations au repos hebdomadaire en France obéit à des préoccupations économiques sans tenir compte de l'impact social pour les salariés* ».

Rappelons que le travail le dimanche est de moins en moins exceptionnel. En 2009, plus de 6 millions de salarié-es, soit 27,5 % d'entre eux, travaillaient ce jour-là en France. Principalement dans le secteur tertiaire, mais également dans l'industrie. Comme le souligne un article du journal « Libération » paru le 2 juillet 2011 : « *Certes, la plupart - 15,2 % de l'ensemble des salariés - ne le font qu'« occasionnellement ».* Reste que la proportion de Français contraints de se lever le dimanche pour se rendre au travail ne cesse d'augmenter depuis vingt ans. Ils n'étaient ainsi que 5,4 % à œuvrer « habituellement » le dimanche en 1990, selon le ministère du Travail, contre 12,2 % aujourd'hui. Une progression qui se double d'un autre phénomène : le cumul avec le travail du samedi. Ainsi, plus de 95,3 % de ceux qui travaillent « habituellement » le dimanche sont également sollicités la veille... Bref, pour près de 2,5 millions de salariés en France, c'est l'ensemble du week-end qui est compromis. »

Cet article encadre également le volontariat, déjà difficile à établir et qui, dans les faits, demeure très souvent fictif. Il n'aura d'ailleurs pas fallu attendre longtemps après l'adoption de la loi, pour que les premiers abus soient caractérisés. Le 7 juin 2010, la CFTC démontrait comment dans une entreprise, le principe de volontariat était contourné. Le syndicat prenait l'exemple concret d'une entreprise où le contrat de travail prévoyait dans son article 1 intitulé « *garanties (sic) accordées au personnel travaillant le dimanche* » : « *Le travail du dimanche repose sur le principe du volontariat...en cas de refus d'un collaborateur de travailler le dimanche,*

il sera tenu compte des nécessités d'organisation et de bon fonctionnement du magasin, lesquelles pourront justifier la mise en œuvre d'une mobilité sur un autre magasin du réseau notamment concernant l'encadrement ». Autrement dit, comme le souligne Jacques VOISIN – Président confédéral – « *vous êtes volontaires ou l'on vous mute* ». Il convient donc de renforcer la législation et les sanctions à l'encontre des employeurs qui ne respecteraient pas ce principe fondamental. Ainsi tous les salarié-es qui travaillent le dimanche à l'exception des dérogations de droit préexistantes à l'adoption de loi du 10 août 2009, doivent avoir exprimé par écrit cette volonté. Cela permet de revenir sur l'une des inégalités entre les salarié-es relevant de l'actuel article L. 3132-25 et ceux travaillant dans les PUCE. Il s'agit d'une question essentielle, à replacer dans le contexte économique de crise et de dégradation du pouvoir d'achat des salarié-es. D'ailleurs, à deux reprises, l'Organisation Internationale du Travail – l'OIT – a épinglé la France à ce sujet. Ainsi, le 3 juin 2010, l'OIT demandait expressément à la France des garanties sur le caractère volontaire du travail du dimanche et rappelait que les dérogations du repos dominical ne pouvaient pas avoir de caractère général et que ces « *dérogations au régime normal de repos hebdomadaire ne se justifient que lorsqu'elles répondent à des besoins de première nécessité* ». Nous sommes loin de l'esprit et de la volonté de la loi du 10 août 2009.

Toujours par souci d'égalité, cet article a pour vocation de garantir le droit pour tous à bénéficier d'un repos compensateur en cas de travail dominical, que celui-ci soit réalisé à titre exceptionnel ou de manière régulière. Il s'agit de transposer en droit positif les conclusions rendues par la chambre sociale de la Cour de cassation le 16 mars 2011. Cette décision fait suite à une saisine de plusieurs salarié-es d'un hypermarché qui demandaient le paiement d'une indemnité de repos. Ils estimaient en effet ne pas avoir bénéficié d'un jour de repos dans les 15 jours précédant ou suivant chacun des dimanches occasionnellement travaillés avant les fêtes de fin d'année. Les salarié-es fondaient leur demande sur les dispositions de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Les juges ont considéré que les salarié-es avaient effectivement droit aux jours de repos réclamés. Non seulement l'article L. 3132-26 du code du travail accorde un repos compensateur à chaque salarié-e privé du repos dominical mais également en raison de l'application de leur propre convention collective. Ainsi, en cas de travail occasionnel le dimanche, il y a décalage et non suppression du jour de repos hebdomadaire légal. Ce jour de repos légal devra donc être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé. Aussi, afin de sécuriser le droit et de garantir à chaque salarié le droit à un repos compensateur, cet article prévoit

d'inscrire dans la loi le principe du droit effectif au repos compensateur pour tous les salarié-es travaillant le dimanche. Un repos compensateur qu'ils entendent rendre effectif en prévoyant qu'à compter du 1^{er} janvier 2012, ce repos compensateur ne peut pas faire l'objet d'une monétisation.

Nous proposons également que tous les salarié-es qui travaillent le dimanche, de manière exceptionnelle ou régulière, puissent bénéficier d'une rémunération doublée, à moins qu'un accord collectif ne leur prévoit des dispositions plus favorables. Car contrairement aux annonces ministérielles, l'adoption de la loi du 10 août 2010 n'a pas eu pour effet de permettre aux salarié-es qui travaillent le dimanche de bénéficier d'une rémunération doublée couplée à un repos constitué de deux jours consécutifs. En effet, la loi permet à tous les commerces – y compris ceux qui n'ont pas de vocation touristique – d'ouvrir tous les dimanches, sans obligation de contreparties pour les salarié-es. La loi se contentant de prévoir l'ouverture de négociations, sans obligation quant à la conclusion d'accord au niveau de la branche ou de l'entreprise. Quant aux salarié-es des Périmètre d'Usage de Consommation Exceptionnelle, ils ne peuvent prétendre à la rémunération double, si un accord dérogatoire prévoit une rémunération inférieure aux obligations légales. Pour ne prendre que l'exemple symbolique de « Plan de Campagne », certaines fédérations ont signé fin 2009 un accord qui ne prévoit pas le doublement de salaire, et où les majorations prévues sont largement inférieures. Afin de faire cesser cette situation et limiter les inégalités entre salarié-es, cette proposition de loi prévoit qu'à compter du 1^{er} juillet 2012, les conventions ou accords fixant des contreparties inférieures au minimum légal fixé dans cette proposition de loi, soient réputés nuls et non avenus afin qu'en l'absence de nouvelles conventions plus favorables que celles visées à cet article, les dispositions légales contenues dans cette proposition de loi soient applicables à l'ensemble des salarié-es qui travaillent le dimanche.

Par ailleurs, **l'article 3** a pour objet de préciser dans la loi, que le principe du repos dominical ne peut pas être considéré comme une distorsion de concurrence. Cette précision est rendue obligatoire par le recours habituel à cet argument par des partisans du travail dominical. En effet, Michel CADOT, préfet d'Ille-et-Vilaine expliquait dans une lettre adressée le 20 juin dernier à la CGT, qu'il ne prendrait pas d'arrêté interdisant l'ouverture de commerce en pays de Rennes au motif que : « *la distorsion de concurrence que constituerait l'obligation de fermer le dimanche matin dans le seul périmètre du Pays de Rennes serait préjudiciable aux commerces de ce territoire* ». Pourtant, la Cour de cassation, saisie dans le cadre d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité, a précisé dans l'arrêt

n° 269 du 12 janvier 2011 que « le repos dominical ne constitue pas une entrave à la liberté d'entreprendre, ni à la liberté du travail, ni au principe de laïcité ». La Cour de cassation précise, en outre, que le droit au repos dominical contenu dans le code du travail (article L. 3132-3) est « nécessaire à la protection des droits et des libertés des salariés (et) participe d'un objectif de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais également de protection des liens familiaux. » La loi doit rappeler expressément ces principes fondamentaux et conduire à des modifications notables de la loi du 10 août 2010, modifications contenues dans cette proposition de loi. Cette nouvelle rédaction permet par ailleurs de supprimer la rédaction actuellement en vigueur de cet article qui autorise un Préfet à prendre prétexte de l'ouverture le dimanche d'une enseigne dans une ville pour généraliser dans celle-ci le travail dominical.

L'article 4 a pour vocation d'organiser le travail le dimanche dans les communes touristiques. En effet, la rédaction de l'article L. 3132-25 du code du travail telle qu'issue de la loi du 10 août 2009 a eu pour effet de rendre possible l'extension du travail dominical en faisant référence au code du travail en lieu et place du code du tourisme. En étant soumis à des dérogations de droit, les salarié-es qui ont alors été contraints de travailler le dimanche, ont perdu à la fois le caractère volontaire et le droit à des contreparties. Cet article 4 clarifie la situation en précisant que les salarié-es qui travaillent le dimanche dépendent de l'article 2 de la présente proposition de loi. Les dérogations devront également être autorisées par le préfet, et seuls les établissements ou entreprises ayant une vocation touristique pourront y prétendre.

Pour les entreprises et établissements installés dans des communes ayant déjà bénéficié d'un classement en zone touristique en application de la loi du 10 août 2009, un réexamen doit obligatoirement être réalisé. Du fait de la complexité de cette mesure, nous proposons qu'elle soit réalisée à compter du 1^{er} janvier 2013. Si celles-ci ne remplissent pas les conditions exigées par le code du tourisme et par les articles 2 et 4 de cette proposition de loi, le préfet les informe que leurs dérogations sont supprimées.

L'article 5 pour sa part, prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2012, plus aucune dérogation ne peut être accordée sur le fondement de l'article L. 3132-25-3 du code du travail, relatif au PUCE. Par ailleurs, le II de cet article prévoit de revenir sur une situation très contestable du point de vue du droit. En effet, certains établissements ont bénéficié d'un classement en PUCE en raison d'habitudes de consommation constatée par le passé en toute illégalité. C'est ainsi que le centre commercial « Thiais Village » a bénéficié d'un classement en PUCE en justifiant qu'une habitude de consommation s'était installée durant les mois précédents

l'adoption de la loi du 10 août 2009 où il était déjà ouvert le dimanche. Or cette ouverture était illégale et le centre commercial a été condamné pour cela. Sur le fondement de l'adage juridique « nul ne peut se prévaloir de ses propres turpitudes » il n'est pas acceptable qu'un établissement puisse prétendre à l'application d'une loi nouvelle au motif que par le passé il n'avait de cesse de la contourner. D'autant que dans cet exemple, le centre commercial « Belle Épine », situé à 400 mètres de « Thiais Village » n'a pas pu bénéficier d'un classement en PUCE car il ne pouvait justifier d'une habitude de consommation. Et pour cause, ce dernier, contrairement au premier, respectait scrupuleusement le droit en vigueur. Cela s'apparente en quelque sorte à une prime à l'illégalité, ce qui naturellement n'est pas acceptable dans un État de droit. Il convient donc de prévoir que dans de tels cas, les dérogations accordées sont supprimées.

L'article 6 rappelle que pour être conformes, les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 doivent respecter l'article 2 de cette proposition de loi et être accompagnées de l'accord collectif mentionné à ce même article

L'article 7 précise que les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après demande du conseil municipal et non simplement l'avis, comme cela est le cas actuellement, ainsi qu'après avis de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salarié-es intéressés de la commune.

Enfin **l'article 8** de cette proposition de loi supprime l'article L. 3132-27 du code du travail. Celui-ci concerne les garanties accordées aux salarié-es qui travaillent le dimanche dans le cadre des dérogations accordées par le maire et n'a plus d'intérêt, dans la mesure où l'article 2 de la présente proposition de loi s'applique tant aux salarié-es qui travaillent le dimanche sur la base de dérogations préfectorales que municipales.

PROPOSITION DE LOI

Article 1

- ① L'article L. 3132-3 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3132-3.* – Dans l'intérêt des salariés, de leurs familles et de la société, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. »

Article 2

- ① Après la sous-section 3 de la section 2 du chapitre II du titre II du livre 1^{er} de la troisième partie du même code, il est inséré une sous-section ainsi rédigée :

- ② « *SOUS-SECTION 4*
- ③ « ***Garanties et protections pour les salariés qui travaillent le dimanche***
- ④ « *Art. L. 3122-28-1.* – En dehors des cas visés aux articles L. 3132-5 à L. 3132-11 du même code, aucune dérogation au principe du repos des salariés le dimanche n'est possible, si la nature du travail, du service fourni par l'établissement, l'importance de la population à desservir, ne le justifie.
- ⑤ « *Art. L. 3122-28-2.* – À l'exception des dérogations mentionnées à l'article précédent, seuls les salariés ayant donné volontairement leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche.
- ⑥ « Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher.
- ⑦ « Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.
- ⑧ « *Art. L. 3122-28-3.* – Le salarié qui travaille le dimanche, à titre exceptionnel ou régulier, en raison des dérogations accordées sur le fondement des articles L. 3132-20 à L. 3132-25-6 et des articles L. 3132-26, bénéficie de droit, d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, à moins qu'un accord collectif ne prévoit des dispositions plus favorables.
- ⑨ « Un décret précise les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

- ⑩ « Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.
- ⑪ « Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.
- ⑫ « *Art. L. 3122-28-4.* – Sans méconnaître les obligations prévues à l'alinéa précédent, toute entreprise ou établissement qui souhaite déroger au principe du repos dominical doit présenter à l'autorité administrative compétente pour autoriser la dérogation, un accord collectif approuvé par les organisations syndicales représentatives ainsi que par les organisations professionnelles ou d'employeurs, fixant notamment les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical et les éventuelles contreparties accordées à ces salariés conformément aux dispositions visées au premier alinéa de cet article.
- ⑬ « *Art. L. 3122-28-5.* – L'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.
- ⑭ « En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.
- ⑮ « Le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.
- ⑯ « À compter du 1^{er} janvier 2012, les accords collectifs qui prévoient des dispositions moins favorables que celles mentionnées à l'article 2 de la présente loi, sont réputés nuls et non avenus et les dérogations accordées au principe du repos le dimanche sont suspendues jusqu'à la présentation à l'autorité administrative compétente, d'un accord collectif tel que mentionné à l'article L. 3122-28-4.
- ⑰ « Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application de cet article.
- ⑱ « *Art. L. 3122-28-6.* – Aucune sanction financière ou administrative prononcée à l'encontre d'un établissement ou d'une entreprise méconnaissant la législation sur le repos dominical ne peut avoir pour conséquence le licenciement des personnels employés et affectés au travail

ce jour. Ces salariés conservent le bénéfice des rémunérations et des primes qu'ils percevaient antérieurement à la sanction administrative ou financière. »

Article 3

- ① L'article L. 3132-23 du même code est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3132-23.* – Le principe du repos dominical ne peut pas être considéré comme une distorsion de concurrence. »

Article 4

- ① L'article L. 3132-25 du même code est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3132-25.* – Dans les communes visées à l'article L. 133-13 du code du tourisme, le Préfet peut, à la demande du conseil municipal, pendant les périodes d'activité touristiques, autoriser les entreprises ou les établissements qui mettent à la disposition du public des biens et des services destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisirs d'ordre sportifs, récréatifs ou culturels, déroger au principe du repos dominical.
- ③ « Pour les établissements et entreprises installées dans des communes ayant bénéficié de dérogations sur le fondement de l'article L. 3132-25 du code du travail précédemment à l'adoption de la présente loi, l'autorité administrative compétente pour la délivrance des dérogations informe les employeurs qu'un réexamen de leur situation doit être réalisé avant le 1^{er} janvier 2013. Si celles-ci ne remplissent pas les conditions exigées aux articles 2 et 4 de la présente loi ainsi qu'à l'article L. 133-13 du code du commerce, alors leurs autorisations de dérogations sont supprimées.
- ④ « Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article. »

Article 5

- ① L'article L. 3132-25-1 du même code est ainsi modifié :
- ② I. – Avant le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « À compter du 1^{er} janvier 2012, plus aucune autorisation administrative ne peut être délivrée sur le fondement de cet article. »
- ④ II. – Cet article est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑤ « Les établissements ayant bénéficié d'une dérogation préfectorale sur la base de cet article en raison d'une habitude de consommation constatée

alors que l'établissement méconnaissait la législation sur le repos dominical antérieurement à la loi du 10 août 2009, se voient retirer leurs dérogations. Un décret précise les modalités d'application de cet article. »

Article 6

- ① L'article L. 3132-25-3 du même code est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3132-25-3.* – Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu du premier alinéa de l'article 2 de la présente proposition de loi ainsi que d'un accord collectif tel que mentionné au même article. »

Article 7

- ① L'article L. 3132-25-4 du même code est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3132-25-4.* – Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après demande du conseil municipal et avis de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune. »

Article 8

L'article L. 3132-27 du code du travail est abrogé.