



Commune de OUISTREHAM  
Service Secrétariat Général

[secretariat.general@ville-ouistreham.fr](mailto:secretariat.general@ville-ouistreham.fr)

Hôtel de Ville – Place A. Lemarignier  
BP 102 - 14150 Ouistreham  
Tél.02.31.97.73.25 – Fax.02.31.97.73.39  
[www.ouistreham-rivabella.fr](http://www.ouistreham-rivabella.fr)

**Arrêté portant**  
**DEROGATION A LA REGLE DU REPOS DOMINICAL**  
**DES COMMERCES DE DETAIL ALIMENTAIRE**  
**Pour l'année 2022**

**LE MAIRE DE OUISTREHAM,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L2122-27 à 29 et les articles L2212-1 et suivants ;

VU le Code du travail (CT), modifié par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « Loi Macron » – titre III chapitre 1<sup>er</sup> – et notamment les articles L3132-25, L3132-25-3 et 4, L3132-26 et L3133-1 ;

VU les demandes émanant de plusieurs commerçants de détail alimentaire qui souhaitent pouvoir occuper leur personnel au-delà de 13 heures certains dimanches ;

VU l'avis réputé favorable de la Communauté urbaine Caen la mer, sollicité le 1er octobre 2021 ;

VU la consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, en date du 30 septembre 2021 en application de l'article R3132-21 du CT ;

VU l'avis favorable du Conseil Municipal, en date du 13 décembre 2021 ;

CONSIDERANT que les commerces de détail à caractère alimentaire disposent d'une dérogation permanente de droit les autorisant à employer des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures, en ayant par ailleurs la possibilité de solliciter un droit à déroger à la règle du repos dominical pour la journée complète quand ils le jugent opportun pour leur activité ou pour répondre à un besoin ponctuel de la clientèle ;

CONSIDERANT que,

- les établissements de vente de denrées alimentaires au détail sont expressément exclus par la loi du bénéfice de la dérogation de droit au repos dominical octroyée à tous les établissements de vente au détail installés dans les zones touristiques au sens du Code du travail ;
- néanmoins, ces commerces de détail alimentaires demeurent bénéficiaires de la dérogation permanente de plein droit les autorisant à employer des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures et que, par conséquent, pour cette catégorie d'établissements, une dérogation administrative devient nécessaire pour être en droit d'occuper des salariés le dimanche après 13 heures.
- l'emploi de salariés le dimanche après-midi dans ces établissements commerciaux peut être temporairement autorisé par le maire, dans les conditions et limites posées par les articles L.3132-26 et suivants ;

CONSIDERANT que cette autorisation de dérogation participera à l'attractivité touristique de la commune et favorisera concomitamment l'activité économique, et peut tendre à l'accroissement du nombre d'emplois existants sans entraîner de préjudice à l'encontre de la collectivité ;

CONSIDERANT que la dérogation octroyée par le maire a caractère collectif et doit obligatoirement bénéficier à la totalité des établissements de la commune se livrant au même commerce ;

## ARRÊTE

**ARTICLE 1 :** LES ETABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DETAIL A CARACTERE ALIMENTAIRE sont autorisés à déroger à la règle du repos dominical des salariés et à occuper leur personnel au-delà de 13 heures les dimanches suivants, en tout ou partie :

Dimanches autorisés à être travaillés dans les commerces de détail alimentaire de la commune Pour l'ANNEE 2022			
5 Juin	3-10-17-24-31 Juillet	7-14-21-28 Août	11-18 Décembre

**ARTICLE 2 :**

La liste des dimanches ci-dessus est arrêtée pour l'année définie. Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

**ARTICLE 3 :** Les conditions relatives au REPOS COMPENSATEUR sont établies comme suit :

Considérant qu'un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine et qu'au moins un jour de repos doit lui être accordé chaque semaine, les salariés des établissements concernés par la présente dérogation qui seraient amenés à travailler le dimanche doivent bénéficier d'un repos compensateur d'une journée entière (24 heures, auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures), accordé **par roulement et par quinzaine** (dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos) à tout ou partie des salariés.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

**ARTICLE 4 :** Il est rappelé que :

⇒ Cette dérogation doit s'effectuer dans le respect du droit du travail, et notamment :

- les employeurs doivent veiller à se conformer au code du travail et, le cas échéant, à respecter les règles de modification du contrat de travail et celles relatives à la consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'ils existent.
- Chaque salarié ainsi privé de repos dominical perçoit une **rémunération** au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente et bénéficie d'un repos compensateur équivalent en temps. Ainsi, cette dérogation ne remet en aucun cas en cause les accords ou usages existants, qui prévoient notamment des contreparties pour les salariés travaillant le dimanche.
- Lorsque le repos dominical a été supprimé **le jour d'un scrutin** national ou local, l'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote.
- Enfin, seuls les **salariés volontaires** ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche ; le refus de travailler le dimanche ne doit conduire à aucune sanction ni à aucune mesure discriminatoire.
- En l'absence d'accord collectif, 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.

⇒ **Cas particulier des commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup> :**

- Lorsque les **jours fériés** légaux, à l'exception du **1er mai**, sont travaillés, ils sont déduits par l'établissement des dimanches désignés par le maire, dans la limite de trois ;
- Les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une **rémunération** majorée d'au moins 30 % par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente ;

**ARTICLE 5 :**

Le fait de méconnaître les dispositions du code du travail relatives au repos hebdomadaire et au repos dominical est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés. Les peines sont aggravées en cas de récidive dans le délai d'un an.

**ARTICLE 6 :**

Ampliation de la présente décision sera :

- transmise à Monsieur le Préfet du Calvados, Monsieur le Président de Caen la mer s/c Monsieur le Coordonnateur du secteur Canal-Littoral, Monsieur le Conseiller délégué au Commerce, Monsieur le Commandant de la Brigade de Gendarmerie de Ouistreham, Monsieur le Chef de la Police Municipale, aux commerçants concernés ;
- insérée aux Recueil des actes administratifs de la Commune et Registre des arrêtés du Maire ;
- affichée en mairie et sur le site internet de la commune.

Fait à Ouistreham, le 16 décembre 2021



Le Maire

Romain BAIL

*DELAI ET VOIES DE RECOURS : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux dans les deux mois à partir de sa publication et/ou de sa notification, auprès du Tribunal Administratif compétent. Il peut faire également l'objet d'un recours gracieux auprès de son auteur. Cette démarche prolonge le délai de recours contentieux qui doit être introduit dans les deux mois suivant la réponse (l'absence de réponse au terme de deux mois vaut rejet implicite).*