



**N° DP 25/30**

## **DECISION DU PRESIDENT**

### **AVIS SUR DEMANDE FORMEE PAR L'ENTREPRISE DECATHLON A OLLIOULES POUR UNE DEROGATION PREFECTORALE TEMPORAIRE INDIVIDUELLE AU REPOS DOMINICAL 2025**

#### **Le Président de la Métropole**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** l'article L.3132-26 du Code du Travail,

**VU** l'article L.3132-20 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de la Métropole doit être sollicité lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public (dérogation préfectorale temporaire individuelle),

**VU** la loi n°2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, promulguée le 6 août 2015,

**VU** le décret n° 2017-1758 en date du 26 décembre 2017 portant création de la Métropole Toulon Provence Méditerranée,

**VU** la délibération n° 23/05/078 du 4 mai 2023 portant délégations au Président et au Bureau,

**VU** le courrier du 16 janvier 2025 de la Direction départementale de l'emploi, du travail, et des solidarités du Var (DDETS 83), ci-annexé, sollicitant l'avis de la Métropole pour une dérogation temporaire au repos dominical concernant la demande exprimée par l'entreprise DECATHLON Ollioules afin de faire travailler une dizaine de ses collaborateurs le dimanche 9 mars 2025,

**CONSIDERANT** l'article R.3132-16 du Code du Travail stipulant que l'avis de l'organe délibérant de l'EPCI dont est membre la commune sur le territoire de laquelle se situe l'établissement demandeur doit être donné dans le délai d'un mois,

**CONSIDERANT** que la Métropole n'émet pas de réserve à cette demande de dérogation au repos dominical,

# DECIDE

## ARTICLE UNIQUE

**DE RENDRE UN AVIS FAVORABLE**, sauf avis contraire du Conseil Municipal, à la demande de dérogation préfectorale temporaire individuelle mise en annexe.

La présente Décision sera

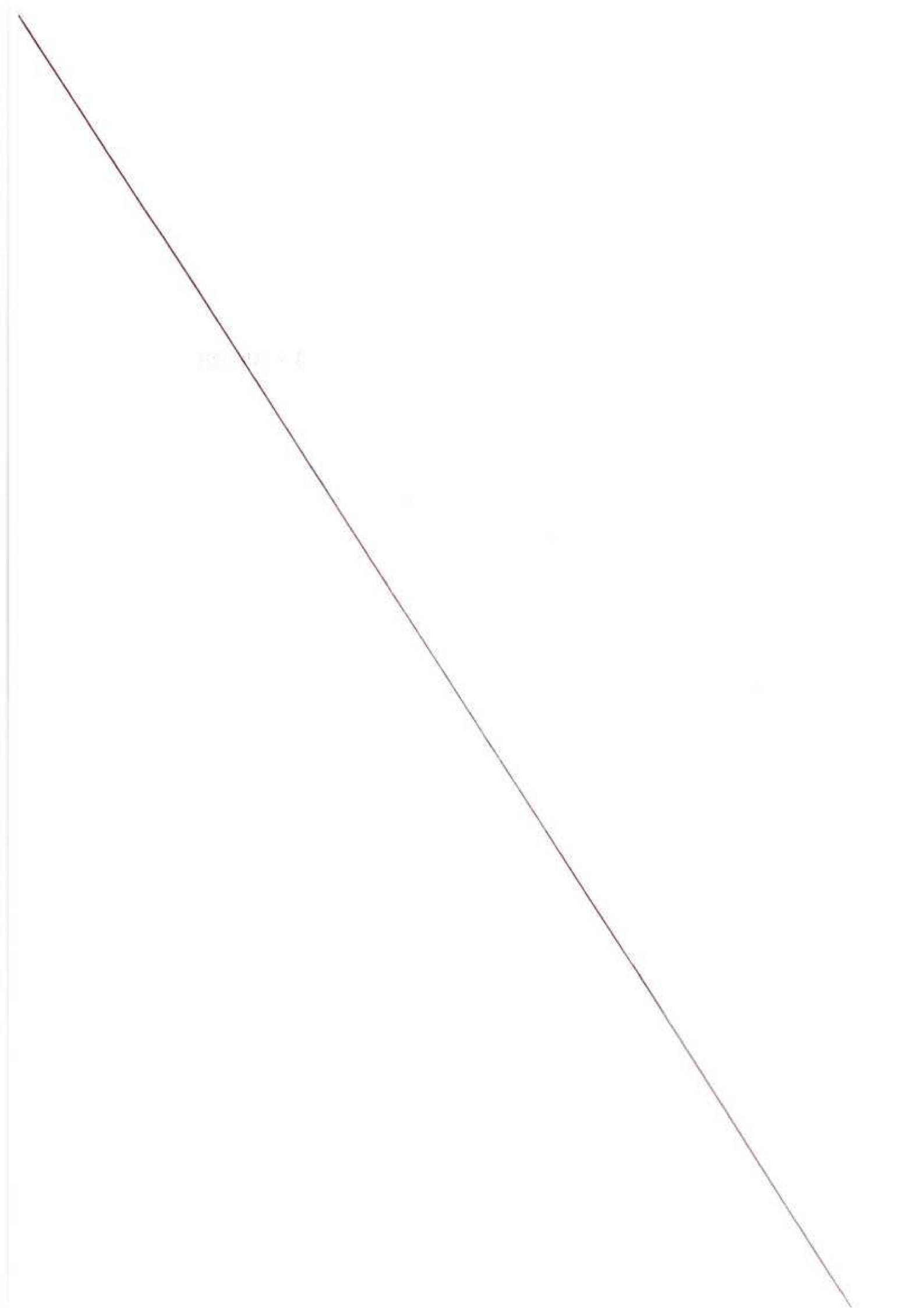
- transmise à Monsieur le Préfet
- reproduite sur le Registre ouvert à cet effet
- affiché sur les panneaux destinés à cet effet
- communiquée sous forme de donner acte du Conseil Métropolitain lors de sa prochaine séance

Fait à Toulon, le **31 JAN. 2025**

Jean-Pierre GIRAN

Président de la Métropole  
Toulon Provence Méditerranée







# PRÉFET DU VAR

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction départementale  
de l'emploi, du travail  
et des solidarités

TOULON, le 16 janvier 2025

Affaire suivie par : Agnès MASSA  
Tél. : 07 64 45 67 00  
Mél. : [agnes.massa@var.gouv.fr](mailto:agnes.massa@var.gouv.fr)  
Mél : [accord-entreprise@var.gouv.fr](mailto:accord-entreprise@var.gouv.fr)

Le Directeur départemental

à

Monsieur le Président  
de Toulon Provence Méditerranée  
107 bd Henri Fabre  
CS – 30536 -  
83041 Toulon cedex 09

**Objet :** Avis sur demande de dérogation à la règle du repos dominical

**P.J :** Copie de la demande

En application de l'article L.3132-21 du code du travail, je sollicite l'avis de votre conseil municipal concernant la demande reçue le 15 janvier 2025 formée par l'entreprise DECATHLON Ollioules visant à bénéficier d'une dérogation au repos dominical de ses salariés sur le fondement de l'article L.3132-20 du code du travail (dérogation préfectorale temporaire individuelle).

Conformément à l'article R.3132-16 du code du travail, l'avis des conseils municipaux doit être donné dans le délai d'un mois. J'attire votre attention sur le fait que cette échéance ne prolonge pas le délai de deux mois à compter de la réception de la demande dont je dispose pour rendre une décision.

En conséquence et afin d'éviter que ce dossier ne fasse l'objet d'une décision implicite de rejet, je vous saurai gré de bien vouloir m'adresser cet avis et vos éventuelles observations afin qu'ils me parviennent **avant le 16 février 2025**

Dans l'hypothèse où votre conseil municipal ne serait pas en capacité de donner son avis dans le délai réglementaire, je vous saurai gré de bien vouloir me communiquer la date de la prochaine session du conseil municipal suivant la réception du présent courrier et de me transmettre son avis dès que celui-ci sera rendu.

Vous trouverez ci-joint copie de la demande formée par l'entreprise DECATHLON Ollioules.

Pour le Préfet et par délégation,  
Pour le Directeur départemental et par subdélégation,  
Le Directeur du travail  
Chef du Service Appui et Relations du travail

Emmanuel JOLY



## FORMULAIRE

Direction Départementale  
de l'Emploi, du Travail et  
des Solidarités

### DE DEMANDE DE DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

L'article L.3132-3 du Code du travail pose le principe général du repos dominical des salariés.

En application de l'article L.3132-20, le Préfet peut accorder à titre individuel et temporaire une dérogation aux établissements qui peuvent établir que le repos simultané de tout le personnel serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

Afin de permettre l'instruction d'une demande de dérogation au titre de l'article L.3132-20, le demandeur est invité à renseigner le présent formulaire et à le retourner un mois et 8 jours avant le premier dimanche faisant l'objet de la demande.

Celui-ci permettra de procéder aux consultations prescrites par l'article L.3132-21. En cas d'envoi tardif, la demande ne sera pas instruite.

**DÉNOMINATION DE LA SOCIÉTÉ :** DECATHLON FRANCE SAS

**ENSEIGNE DE L'ÉTABLISSEMENT :** DECATHLON

**ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT :** 118 Chemin des Canniers, Quartier Quiez 83190 OLLIOULES

**DATES SOLLICITÉES :** Dimanche 9 Mars 2025

**LIEU DE L'INTERVENTION :** Magasin DECATHLON, 118 Chemin des Canniers, Quartier Quiez 83190 OLLIOULES

*L'autorité compétente pour prendre la décision de dérogation au repos dominical est celle du lieu d'intervention des salariés que la société souhaite faire travailler le dimanche, y compris en l'absence d'établissement.*

Tél : 07 64 45 67 00  
 DDETS Var – Préfecture du Var  
 CS 31 209 - 83070 TOULON CEDEX 1/3

<b>NATURE DE L'ACTIVITÉ</b>	<b>DEMENAGEMENT MAGASIN</b> Il s'agit de notre plus grand déménagement interne sur le magasin d'Ollioules depuis 2003.
<b>Code NAF</b> Indiquer précisément l'activité de l'établissement	4764
<b>Convention collective</b> relative à l'activité exercée dans votre établissement Préciser son intitulé	FCCN art Sport Loisir

EMPLOI	EFFECTIF TOTAL	DONT MOINS DE 18 ANS
1° Combien l'établissement occupe-t-il habituellement de salariés ?	45 salariés	0
2° Quel est le nombre de salariés occupés en semaine qui seraient appelés à travailler le dimanche ?	10 salariés	0
3° Est-il envisagé de recruter du personnel pour l'exécution du travail du dimanche ?  - CDD	Sur la période, nous envisageons de recruter des personnes en contrat à durée déterminée pour renforcer le nombre de vendeurs sur le terrain.	0

(1) Préciser la forme du contrat :  
**CDD : contrat à durée déterminée**  
**CDI : contrat à durée indéterminée**

HORAIRES	
Répartition actuelle de la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire)	8h30/19h30
Horaire qui serait pratiqué le dimanche	10h/18h
Activité du personnel qui travaillerait le dimanche	Préparation et organisation des déménagements des Lundi 11 et Mardi 12 Mars
Modalités d'octroi du repos hebdomadaire obligatoire durant la semaine concernée  <i>La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, Chaque salarié doit bénéficier, au cours de la semaine, d'un jour de repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures)</i>	Jour de repos compensateur souhaité par le collaborateur



CONTREPARTIES	
<p><b>De quelles contreparties et garanties bénéficieraient les salariés appelés à travailler le dimanche</b></p> <p><u>- majoration de rémunération</u></p> <p>- taux → <b>100%</b></p> <p><u>- repos compensateur</u></p> <p>- Le collaborateur bénéficie d'un jour de repos compensateur quelque soit le volume horaire travaillé</p> <p><b>Modalités d'attribution</b></p> <p>Sauf disposition contraire (arrêté municipal) il est conseillé de planifier le jour de repos de récupération dans la semaine qui suit afin de garantir deux jours de repos dans la semaine.</p>	<p><b>JOINDRE IMPÉRATIVEMENT</b></p> <p>- l'accord collectif fixant les contreparties accordées aux salariés appelés à travailler le dimanche, qui doit en outre comporter des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté,</p> <p><b>OU à défaut :</b></p> <p>- la décision unilatérale de l'employeur fixant les contreparties accordées aux salariées et comportant des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficultés ou de personnes handicapées,</p> <p>- le procès-verbal des résultats du référendum d'approbation de la décision unilatérale par le personnel concerné,</p> <p>et le procès verbal de consultation du CSE de la décision unilatérale,</p>
<p>Le personnel appelé à travailler le dimanche est obligatoirement volontaire (L3132-25-4)</p>	<p>L'accord des salariés doit être donné par écrit,</p>
<p>Avis de Comité Social d'Entreprise</p>	<p><b>JOINDRE IMPÉRATIVEMENT</b></p> <p>- Le PV de consultation du CSE <b>JOINT AU COURRIER</b></p>

MOTIVATIONS	
<p><b>Motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation (à détailler)</b></p> <p>Quel serait le préjudice au public si l'activité n'avait pas lieu le dimanche ?</p> <p>En quoi le fonctionnement normal de l'établissement serait-il compromis si l'activité n'avait pas lieu le dimanche ?</p>	<p>Il s'agit là d'un déménagement magasin qui implique le changement de 100% des rayons du magasin. Soit 984 mètres linéaires. Il s'agit du plus gros déménagement que le magasin ait connu depuis sa relocalisation en 2003. Il permettra également de ne plus faire de déménagements importants qui engendreraient la fermeture du magasin au public.</p> <p>Il s'agit donc d'une demande exceptionnelle.</p> <p>Notre magasin sera fermé au public les lundi 10 Mars et Mardi 11 Mars 2025.</p> <p>L'obtention de ce dimanche nous permettrait de ne pas fermer le magasin le Mercredi 12 Mars et éviterai un préjudice d'environ 50 000 €</p>





; Certifié sincère et véritable <  
le 14 Janvier 2025 :

Signature :

Qu'y a-t-il de  
- 5 40  
02 520

NOM, prénom et qualité : **MADIE Florent** - Directeur du magasin

Numéro de téléphone : 06 25 41 63 31

Adresse courriel : [florent.madie@ecathlon.com](mailto:florent.madie@ecathlon.com)

**Ce document est à adresser en 2 exemplaires à l'adresse suivante :**  
**DDETS du Var, CS 31 209 – 83 070 TOULON CEDEX,**  
**ou à adresser par courriel : [ddets-accord-entreprise@var.gouv.fr](mailto:ddets-accord-entreprise@var.gouv.fr)**

Tél : 07 64 45 67 00  
DDETS du Var – Préfecture du Var  
CS 31 209 – 83 070 TOULON CEDEX 3/3



## **ACCORD sur les conditions et les garanties sociales en cas de travail le dimanche**

### **Preamble**

Compte tenu des nouvelles dispositions légales relatives au principe du repos dominical et visant à adapter des dérogations à ce principe, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour négocier sur les conditions de travail du dimanche.

Les différentes organisations syndicales ont clairement réaffirmé leur opposition au principe du travail du dimanche.

Dans l'ensemble les partenaires sociaux rappellent que le dimanche doit être réservé au repos, à la vie familiale, sociale, sportive...

Toutefois, elles sont conscientes de l'évolution de la société, notamment avec la concurrence du e-commerce et donc de la nécessité d'apporter des garanties aux salariés concernés par le travail du dimanche.

Les objectifs principaux étant d'une part de garantir le volontariat, et d'autre part d'éviter d'avoir des traitements différents pour les salariés selon les cas de dérogation.

La négociation a donc porté sur tous les cas de dérogation à l'interdiction du travail du dimanche.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 4 décembre 2009

### **ARTICLE 1 : salariés concernés**

Sont concernés par le présent accord tous les collaborateurs pouvant être amenés à travailler le dimanche, quelque soit le métier en magasin.

Ne pourront pas travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Les contrats de travail ne comporteront aucune mention sur le travail du dimanche.

### **ARTICLE 2 : Principe de base : le volontariat**

Le travail du dimanche repose chez DECATHLON sur un incontournable : le volontariat des collaborateurs quelque soit leur statut.

Si le nombre de salariés volontaires excède les besoins, le directeur du magasin veillera à garantir une équité entre l'ensemble des collaborateurs du magasin.

### **ARTICLE 3 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical : un volontariat garanti et rétractable**

1°) Dans le cadre des ouvertures ponctuelles le dimanche des magasins autorisées par le maire (article L3132-26 en vigueur) et des dérogations ponctuelles au repos dominical notamment pour l'organisation de manifestations telles que le Vitalsport ou pour des travaux (article L3132-20 en vigueur)...., une feuille d'appel au volontariat sera affichée en magasin : cette feuille mentionne la date du dimanche concerné. Elle rappelle le principe du volontariat, ainsi que les conditions de rémunération et

JP PM  
SC

de repos compensateur. Chaque collaborateur volontaire pour travailler le dimanche y annotera ses nom, prénom et sa signature.

Un exemple de feuille de volontariat est annexé au présent accord

2°) Dans le cadre des ouvertures tous les dimanches de l'année (zone commerciale, zone touristique...)

Chaque début d'année civile, il sera remis aux collaborateurs une **fiche**, au sein de laquelle, il indiquera **s'il souhaite ou non** travailler le dimanche

Un exemple de feuille de volontariat est annexé au présent accord

- Si le collaborateur exprime vouloir travailler le dimanche, il est probable qu'il ne soit pas disponible tous les dimanches. Il pourra mentionner dans cette fiche les dimanches qu'il ne souhaite pas travailler, s'il les connaît dès le mois de janvier. Le responsable hiérarchique respectera le souhait de chacun de ses collaborateurs.
- Dans le courant de l'année, et en dehors des dimanches précités, le collaborateur peut se déclarer **indisponible** pour travailler un dimanche, en prévenant son responsable hiérarchique au moins 4 semaines à l'avance pour qu'il en tienne compte dans l'élaboration des plannings. Le responsable hiérarchique respectera la demande de son collaborateur.
- Dans l'hypothèse où un collaborateur demanderait à ne pas travailler un dimanche, moins de quatre semaines à l'avance, l'accord du responsable hiérarchique sera nécessaire.

#### **ARTICLE 4 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical en matière de rémunération**

Outre les garanties proposées à l'article précédent, lorsque les salariés travaillent le Dimanche, l'entreprise s'engage à ne pas faire de distinction selon le cas de dérogation au repos dominical.

Les heures de travail réalisées le dimanche sont majorées de 100%, sur la base de leur taux horaire pour les employés et agents de maîtrise, et sur la base du forfait jour pour les cadres

#### **ARTICLE 5 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical en matière de repos**

De plus et afin de pouvoir avoir 2 jours de repos dans la semaine, chaque collaborateur privé du repos dominical bénéficie d'un jour de récupération quelque soit le volume horaire travaillé le dimanche. Le repos dominical n'étant pas rémunéré, le jour qui s'y substituera ne le sera pas d'avantage.

L'article L3132-27 al3 prévoit que lorsque le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête. Décathlon décide de ne pas recourir à cette disposition.

En cas de travail régulier le dimanche, à la demande du collaborateur le jour de repos compensateur sera fixe.

Sauf disposition contraire (arrêté municipal), il est conseillé de planifier le jour de repos de récupération dans la semaine qui suit afin de garantir deux jours de repos dans la semaine.

Le collaborateur pourra également mentionner sur la feuille de volontariat, le jour de repos qu'il souhaite avoir. Le responsable hiérarchique analysera l'ensemble des souhaits de son équipe et les besoins économiques pour répondre favorablement ou non à ce jour de repos.

PM  
18 4

**ARTICLE 6 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical en matière de durée quotidienne planifiée le dimanche**

En cas de travail le dimanche et sauf demande écrite contraire d'un collaborateur pour une durée moindre, la durée effective de travail le dimanche sera au minimum de 5 heures.

**ARTICLE 7 : Contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical en matière de charges pour enfant**

Pour les salariés ayant des enfants de moins de 10 ans ou, pour leurs enfants en situation de handicap de moins de 15 ans, les frais de garde d'enfant pourront leur être remboursés à hauteur maximale de 7 fois le minimum garanti (MG) par foyer pour un enfant gardé, augmenté de 1,5 minimum garanti par enfant supplémentaire de moins de 10 ans gardé, pour chaque dimanche travaillé, sous réserve de la production d'un justificatif de la rémunération de la garde la journée concernée.

**ARTICLE 8 : Evolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical pour les magasins ouverts tous les dimanches de l'année**

Si à un moment donné, pour des raisons qui lui sont propres, un collaborateur ne souhaite plus travailler le dimanche, il lui suffira d'en informer, par écrit, son responsable hiérarchique un mois à l'avance. Dans ce cas, son responsable s'engage à ne plus le planifier le dimanche, au plus tard un mois après sa demande écrite. Dans cette hypothèse le jour de repos pourra être amené à changer, dès lors qu'il se situe sur un fort jour de commerce (ex : mercredi ou samedi). Il est rappelé que le mercredi est donné prioritairement aux pères ou mères de famille.

Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constituera pas une faute. Il ne pourra faire l'objet d'aucune sanction ni d'un licenciement. De la même façon, il ne pourra pas être à l'origine d'une mutation dans un autre magasin

En aucun cas le travail du dimanche ne doit être l'occasion de transférer une partie de la charge de travail des employés vers les cadres. Les directeurs de magasin veilleront à ce principe. Ils vérifieront également que chaque cadre puisse se déterminer librement sur son souhait de travailler ou non le dimanche, sans que ce choix puisse le pénaliser en aucune manière.

**ARTICLE 9 : Droit de vote**

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la participation aux élections quelles qu'elles soient (nationales ou locales). C'est pourquoi lorsqu'un scrutin aura lieu un dimanche, chaque responsable hiérarchique garantira aux collaborateurs qui travailleront ces dimanches la possibilité pour eux d'exercer leur droit de vote, en adaptant leur planning pour qu'ils puissent se rendre dans leur bureau de vote.

**ARTICLE 10 : Engagements en termes d'emploi en faveur de personnes handicapées ou de publics en difficultés**

Il est rappelé que l'entreprise s'est engagée depuis plusieurs années à travers un accord collectif à recruter des collaborateurs handicapés.

L'entreprise favorisera l'embauche d'étudiants, pour leur permettre de financer leurs études.

Le présent accord laisse toute la place aux initiatives locales en matière d'action pour l'insertion.

**ARTICLE 11 : Création d'une Commission de suivi**

Une commission de suivi sera mise en place et sera constituée de deux représentants de chaque syndicat signataire de l'accord et de représentants de la direction.

Cette commission se réunira la première année, dans les 6 mois de l'application du présent accord, puis définira ensuite la périodicité de ses réunions.

1A PM  
sc



Cette commission sera chargée :

- \* de faire un bilan de l'application de l'accord
- \* et de proposer des solutions aux difficultés éventuellement rencontrées.

#### **ARTICLE 12 : Durée de l'accord et date d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à l'ensemble des établissements de la société DECATHLON SAS

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, il se substituera à cette date au précédent accord du 4 décembre 2009.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et au conseil de prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Fait à Bron le 8 décembre 2016

#### **Pour les Organisations Syndicales**

Pour la CFDT

  
Sébastien CHAUVIN

Pour la CFTC

Pour L'UNSA – SNAD

PASCAL MONDOU  


**Pour la Direction**  
Jean François MASSE



# ANNEXE

PM  
SC  
/A

# DIMANCHE TRAVAILLE

Bonjour à tous,

En vue du(des) prochain(s) dimanche(s) travaillé(s), les collaborateurs volontaires peuvent s'inscrire.

Il est rappelé que lorsqu'un collaborateur travaille le dimanche,

- il perçoit une **majoration de salaire de 100%** pour les heures effectuées,
- de plus il **récupère** le jour de repos dominical qu'il a perdu dans la semaine qui suit de façon à avoir 2 jours de repos hebdomadaires par semaine (ou modalité différente selon arrêté du maire).
- Et enfin, sauf demande écrite d'un collaborateur pour une durée moindre, **la durée effective de travail le dimanche sera au minimum de 5 heures.**

Pour une bonne organisation et la réalisation des plannings hebdo,

⇒ Réponse souhaitée pour le .....

Merci à vous tous.

Nom Prénom

Le directeur du magasin

DATE DU DIMANCHE : XXXXXXXXXXXXXXXX

Univers	Nom Prénom	Quel jour de repos récupérateur souhaitez-tu avoir ?	Souhaitez-tu travailler moins de 5 heures (Indiquer oui ou non)	signature

PM  
SC



**TRAME DE VOLONTARIAT - TRAVAIL DU DIMANCHE  
MAGASIN EN ZONE COMMERCIALE**

**ANNEE 20XX**

- M .....

- o ne souhaite pas travailler le dimanche
- o déclare être volontaire pour travailler les dimanches

(Barrer la mention inutile)

- Toutefois, M..... précise qu'il (elle) ne souhaite pas travailler les dimanches suivants pour l'année 20XX :


- en dehors des dimanches précités, si dans le courant de l'année M..... ne souhaite pas travailler un dimanche : M..... préviendra son responsable hiérarchique au moins 4 semaines à l'avance pour qu'il en tienne compte dans l'élaboration des plannings. Dans la mesure où le délai de prévenance de 4 semaines ne serait pas respecté, il faudra l'autorisation du responsable hiérarchique.

- Si M..... est volontaire pour travailler le dimanche, il (elle) a la possibilité de ne plus travailler le dimanche, il suffit à M..... d'en informer son responsable hiérarchique. Afin de permettre au magasin de s'organiser, M..... ne travaillera plus le dimanche, au plus tard un mois après sa demande écrite.

- Contrepartie au travail du dimanche :

- o il est rappelé que lorsqu'un collaborateur travaille le dimanche, il perçoit une majoration de salaire de 100% pour les heures effectuées,
- o de plus il récupère le jour de repos dominical qu'il a perdu dans la semaine qui suit de façon à avoir 2 jours de repos hebdomadaires par semaine.
- o De plus, en cas de travail régulier le dimanche, à la demande du collaborateur le jour de repos compensateur sera fixe.

M ..... souhaiterait que son jour de repos soit le .....

- o Et enfin, sauf demande écrite contraire d'un collaborateur pour une durée moindre, la durée effective de travail le dimanche sera au minimum de 5 heures.

Souhaites tu travailler moins de 5 heures le dimanche :    oui            non    (barrer la mention inutile)

Fait à .... Le .....

Signature du collaborateur

PM  
SC

**TRAME DE VOLONTARIAT - TRAVAIL DU DIMANCHE  
MAGASIN EN ZONE TOURISTIQUE**

(le directeur précise le cas échéant la période d'ouverture du magasin si ce n'est pas toute l'année civile)

**ANNEE 20XX**

- M.....
- ☐ ne souhaite pas travailler le dimanche
  - ☐ déclare être volontaire pour travailler les dimanches

(Barrer la mention inutile)

- Toutefois, M..... précise qu'il (elle) ne souhaite pas travailler les dimanches suivants pour l'année 20XX :


- en dehors des dimanches précités, si dans le courant de l'année M..... ne souhaite pas travailler un dimanche : M..... prévient son responsable hiérarchique au moins 4 semaines à l'avance pour qu'il en tienne compte dans l'élaboration des plannings. Dans la mesure où le délai de prévenance de 4 semaines ne serait pas respecté, il faudra l'autorisation du responsable hiérarchique.

- Si M..... est volontaire pour travailler le dimanche, il (elle) a la possibilité de ne plus travailler le dimanche, il suffit à M..... d'en informer son responsable hiérarchique. Afin de permettre au magasin de s'organiser, M..... ne travaillera plus le dimanche, au plus tard un mois après sa demande écrite.

- Contrepartie au travail du dimanche :

- ☐ il est rappelé que lorsqu'un collaborateur travaille le dimanche, il perçoit une majoration de salaire de 100% pour les heures effectuées,
  - ☐ de plus il récupère le jour de repos dominical qu'il a perdu dans la semaine qui suit de façon à avoir 2 jours de repos hebdomadaires par semaine.
  - ☐ De plus, en cas de travail régulier le dimanche, à la demande du collaborateur le jour de repos compensateur sera fixe.
  - ☐ M..... souhaiterait que son jour de repos soit le .....
  - ☐ Et enfin, sauf demande écrite contraire d'un collaborateur pour une durée moindre, la durée effective de travail le dimanche sera au minimum de 5 heures.
- Souhaitez-vous travailler moins de 5 heures le dimanche :      oui      non      (barrer la mention inutile)

Fait à ...., Le .....

Signature du collaborateur

PM  
SC

