



# Le travail dominical en Principauté : quelle réglementation pour les employeurs et les salariés ?

La loi n°1.471 du 2 juillet 2019 est venue modifier la loi n°822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire.

A ce titre un nouveau système de **dérogation spécifique** a été mis en place afin **d'assouplir le repos dominical**.

En effet selon la loi, les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée complète, ce repos étant accordé le dimanche.

Ainsi depuis le 06 juillet 2019, les établissements de commerce de détail<sup>1</sup> peuvent déroger au principe de repos dominical dans la limite de **30 dimanches par an et par salarié**. Néanmoins ce repos hebdomadaire devra être accordé un autre jour.

---

<sup>1</sup> Commerces qui effectuent à titre principal, de la vente de marchandise ou de biens, neufs ou d'occasion, à des consommateurs. Cette activité comprend également la livraison ou l'installation de marchandises ou de biens chez le client.

# Quelle démarche pour l'employeur ?

L'employeur est tenu d'**informer** ses salariés et représentants du personnel de sa volonté de mettre en place ce système dérogatoire et des conditions de travail envisagées pour les dimanches travaillés (dates, horaires, propositions de compensations etc.).

L'accord des salariés doit être **formalisé par écrit**, sur la base du **volontariat**.

L'employeur fixe le jour de repos hebdomadaire un autre jour de la semaine et détermine avec les salariés volontaires les modalités de compensations individuelles :

- ✓ Il doit s'agir, à minima, d'un jour de repos supplémentaire en plus du paiement des heures de travail effectuées le dimanche, ou
- ✓ Du double de la rémunération pour le dimanche travaillé.

L'ensemble de ces modalités doivent être détaillées dans un **document écrit** remis aux salariés.

L'employeur informe le Service de l'Inspection de Travail, au plus tard 7 jours avant le premier dimanche travaillé, en renseignant le **formulaire de demande de dérogation au repos dominical** (368-0008\_02-2019) disponible en ligne ou auprès du service.

La décision de dérogation peut être annulée à tout moment par l'employeur après en avoir informé les salariés et représentants du personnel par LRAR, ainsi que le **Service de l'Inspection du Travail**. Cette décision prend effet deux mois à compter de la notification.

L'employeur peut obtenir le **remboursement** de cotisations versées aux salariés pour les dimanches travaillés s'il emploie habituellement **moins de dix salariés** et réalise un **chiffre d'affaires** hors taxes annuel inférieur à 1.200.000 euros.

Cette demande est à effectuer au plus tard le neuvième jour du mois suivant celui au cours duquel l'emploi des salariés le dimanche a eu lieu, au moyen d'un formulaire tenu à la disposition du public par le **Service du Welcome Office**.

# Quel impact pour le salarié ?

La dérogation au travail dominical repose sur la base du **volontariat** pour le salarié. Il doit donc donner son accord après prise de connaissance des modalités générales d'exécution du travail.

Dans le cas où le contrat de travail ou les dispositions conventionnelles applicables prévoient des conditions plus favorables que la loi, ces dernières devront s'appliquer aux salariés.

Le salarié peut **changer d'avis** à tout moment s'il respecte un préavis de 2 mois après notification à l'employeur par LRAR.

Le salarié ayant refusé de se porter volontaire pour déroger au principe de repos hebdomadaire dominical ne pourra faire l'objet d'aucune sanction.

## Conclusion

Près de 87% des entreprises de commerce de détail de la Principauté ont moins de 10 salariés.

La volonté du gouvernement est de dynamiser l'activité en assouplissant les conditions de travail et en offrant un cadre juridique et des règles précises pour l'accomplissement de cette démarche.

## Liens utiles

Service de l'Inspection du Travail : Page dédiée aux formalités relatives aux dérogations à la réglementation du travail.

<https://service-public-entreprises.gouv.mc/Emploi-et-social/Reglementation-du-travail/Derogations-a-la-reglementation-du-travail/Demander-une-derogation-au-principe-du-repos-dominical>



# Auteur



**Nicolas BROUSSARD**

Chargé de Mission Expertise KPMG Monaco

[nbroussard@kpmg.mc](mailto:nbroussard@kpmg.mc)

# Contactez-nous

**Bettina Ragazzoni**

Associée

[bragazzoni@kpmg.mc](mailto:bragazzoni@kpmg.mc)

**André Garino**

Associé

[agarino@kpmg.mc](mailto:agarino@kpmg.mc)

**Bernard Squecco**

Associé

[bsquecco@kpmg.mc](mailto:bsquecco@kpmg.mc)

**Tony Guillemot**

Associé

[tguillemot@kpmg.mc](mailto:tguillemot@kpmg.mc)

**Stéphane Garino**

Associé

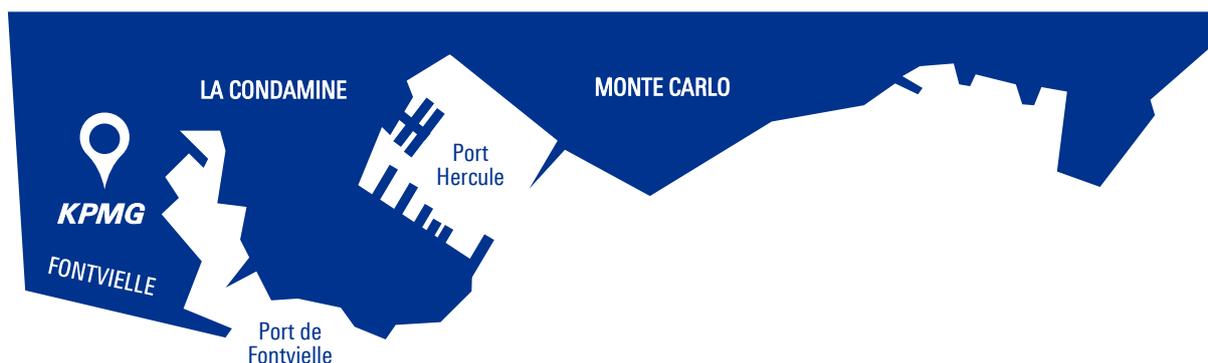
[sgarino@kpmg.mc](mailto:sgarino@kpmg.mc)

**Gérard de Gregori**

Associé

[gdegregori@kpmg.mc](mailto:gdegregori@kpmg.mc)

[2, rue de la Lùjerneta - "Athos Palace" - 98000, Monaco](#)



[+377 97 777 700](tel:+37797777700)



[www.KPMG.mc](http://www.KPMG.mc)



[mc-contact@kpmg.mc](mailto:mc-contact@kpmg.mc)



[@kpmg-monaco](https://www.linkedin.com/company/kpmg-monaco)



[@KPMGMonaco](https://www.facebook.com/KPMGMonaco)



[@KPMG Monaco](https://twitter.com/KPMG_Monaco)