

ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYÉS PAR DES PARTICULIERS

DURÉE DU TRAVAIL

Avertissement : Les relations entre un particulier et l'assistant maternel qu'il emploie ne sont pas régies par le code du travail, mais par le code de l'action sociale et des familles. S'appliquent, en outre, les seules dispositions du code du travail auxquelles renvoie le code de l'action sociale et des familles, ainsi que la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, rendue obligatoire pour tous les employeurs, par l'arrêté du 17 décembre 2004, sauf lorsqu'elle est moins favorable que les dispositions légales.

Conditions de l'accueil

L'employeur et le salarié précisent dans le contrat de travail les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel.

1. Accueil annuel

Dans ce cas, le contrat de travail doit mentionner :

- les périodes d'accueil programmées dans l'année ;
- le nombre des semaines d'accueil dans l'année ;
- dans la mesure du possible, les dates des semaines d'accueil ;
- si les parties conviennent de la possibilité de modifier les dates des semaines programmées, le délai de prévenance ;
- si les dates des semaines d'accueil ne sont pas connues lors de la signature du contrat, le délai de prévenance ;
- dans la mesure du possible, l'horaire d'accueil journalier.

Pour pallier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat pourront être effectuées si les deux parties en sont d'accord.

L'accueil qui n'est pas occasionnel est dit :

- régulier sur une année complète, s'il est prévu que le salarié travaille toute l'année sauf pendant ses congés payés.
- ou régulier sur une année incomplète, s'il est prévu que le nombre de semaines non travaillées dans l'année soit supérieur à la durée des congés payés du salarié.

2. Accueil hebdomadaire

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine.

Le contrat de travail peut prévoir une durée différente.

3. Accueil journalier

a) En principe :

- dans la profession, la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures ; le contrat de travail peut prévoir une durée différente ;
- le salarié bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives ;
- l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

b) Toutefois, si employeur et salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ;
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Dans ces cas, l'accueil pourra être effectué la nuit.

4. Accueil occasionnel

L'accueil est dit occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Durées maximales de travail, durées minimales de repos

1. Repos quotidien

a) Dans toutes les conditions d'accueil, l'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

b) Il peut toutefois être dérogé à la durée minimale de 11 heures consécutives de repos quotidien afin d'assurer l'accueil d'un enfant mineur sans interruption pendant 2 ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.

2. Durée hebdomadaire du travail

a) L'employeur ne peut pas demander à un assistant maternel de travailler plus de 48 heures par semaine en moyenne sur 4 mois.

b) La durée maximale hebdomadaire de 48 heures en moyenne sur 4 mois peut toutefois être dépassée si les conditions suivantes sont toutes réunies :

- accord écrit de l'assistant maternel ;
- durée maximale de 48 heures par semaine calculée en moyenne sur 12 mois ;
- durée maximale de travail de 2 250 heures par an ;
- en cas de décision de l'inspecteur du travail interdisant ou restreignant la possibilité de dépassement, respect de cette décision.

L'assistant maternel ne peut subir aucun préjudice du fait d'un refus éventuel de dépassement.

L'inspecteur du travail peut, pour des raisons de sécurité ou de santé des assistants maternels, interdire ou restreindre le dépassement de la durée maximale de 48 heures de travail par semaine en moyenne sur 4 mois.

3. Repos hebdomadaire

a) L'assistant maternel ne peut pas être employé plus de 6 jours consécutifs.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat de travail. Il est pris le même jour en cas de pluralité d'employeurs.

Le repos hebdomadaire a lieu de préférence le dimanche, sauf accord entre employeur et salarié pour un autre jour figurant dans le contrat de travail.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

b) Toutefois, si, exceptionnellement, l'enfant est confié à l'assistant maternel le jour du repos hebdomadaire, le travail effectué ce jour-là doit donner lieu :

- soit à un paiement au taux normal majoré de 25 %,
- soit, si employeur et salarié en sont d'accord, à un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

Maison d'assistants maternels

Lorsque chaque parent a autorisé un assistant maternel à déléguer l'accueil de son enfant à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans une même maison d'assistants maternels, cette délégation d'accueil ne peut pas aboutir à ce que l'assistant maternel accueille un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément, ni à ce qu'il n'assure pas le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu par son ou ses contrats de travail.

Litiges éventuels devant le conseil des prud'hommes

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Textes de référence : articles L423-21, L423-22, D423-11 à D423-13, L424-3 du code de l'action sociale et des familles, articles 6 et 10 de la convention collective nationale, Cassation Sociale n° 10-19684 du 08/06/2011 et article L3171-4 du code du travail.