



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 (CASF). S'appliquent, en outre :

- les seules dispositions du code du travail (CT) auxquelles renvoie expressément le CASF ou un autre texte,
- la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (CCN), rendue obligatoire pour tous les employeurs, depuis le 1^{er} janvier 2022, par l'arrêté du 6 octobre 2021 (JO 16/10/2021) ; la CCN s'applique sauf lorsqu'elle est moins favorable au salarié que les dispositions légales.

Clauses du contrat de travail sur le temps de travail

L'employeur et le salarié précisent notamment dans le contrat de travail le type d'accueil de l'enfant ainsi que la durée et la répartition des horaires de travail. Si un même employeur confie plusieurs enfants à l'assistant maternel, un contrat de travail distinct doit être établi pour chacun d'eux.

La convention collective prévoit trois types d'accueil possibles :

- « *accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs* », aussi appelé accueil régulier sur une année complète : il est prévu que toutes les semaines de l'année, hormis les congés payés, soient travaillées ;
- « *accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs* », aussi appelé accueil régulier sur une année incomplète : le nombre prévu de semaines travaillées dans l'année, non compris les congés payés, est inférieur ou égal à 46 semaines ; les périodes non travaillées excèdent donc la durée légale d'au plus 5 semaines de congés payés ;
- « *accueil occasionnel* » : accueil de courte durée et qui n'a pas de caractère régulier.

1. **Accueil régulier sur année complète**

Dans ce cas, le contrat de travail doit mentionner notamment les éléments suivants :

- nombre de semaines de travail par an, soit 52 semaines y compris les congés payés ;
- nombre d'heures de travail dans la semaine ;
- nombre de jours de travail dans la semaine ;
- répartition des horaires de travail dans la semaine :
 - o jours travaillés dans la semaine, nombre d'heures de travail par jour, horaires de travail par jour ;
 - o ou, si des contraintes particulières qui s'imposent à l'employeur rendent impossible de déterminer à l'avance les jours travaillés, le nombre d'heures de travail et les horaires de chaque jour travaillé : accord sur la remise par l'employeur d'un planning de travail écrit et délai de prévenance à respecter pour cette remise ;
- repos hebdomadaire ;
- jours fériés travaillés, le cas échéant ;
- modalités de détermination des périodes des congés payés.

2. Accueil régulier sur année incomplète

Dans ce cas, le contrat de travail doit mentionner notamment les éléments suivants :

- nombre de semaines de travail par an, soit 46 semaines au plus, non compris les congés payés ;
- nombre d'heures de travail dans la semaine ;
- nombre de jours de travail dans la semaine ;
- répartition des horaires de travail dans la semaine :
 - o jours travaillés dans la semaine, nombre d'heures de travail par jour, horaires de travail par jour ;
 - o ou, si des contraintes particulières qui s'imposent à l'employeur rendent impossible de déterminer à l'avance les jours travaillés, le nombre d'heures de travail et les horaires de chaque jour travaillé : accord sur la remise par l'employeur d'un planning de travail écrit et délai de prévenance à respecter pour cette remise ;
- semaines non travaillées par le salarié :
 - o dates des semaines non travaillées ;
 - o ou, si les dates des semaines non travaillées ne sont pas connues de l'employeur au moment de la signature du contrat de travail : délai de prévenance, d'au moins 2 mois calendaires, à respecter par l'employeur avant de communiquer ces dates au salarié ; éventuellement, clause permettant, en respectant un délai de prévenance à prévoir dans le contrat, de modifier les dates des semaines non travaillées ainsi communiquées ;
- repos hebdomadaire ;
- jours fériés travaillés, le cas échéant ;
- modalités de détermination des périodes des congés payés.

3. Accueil occasionnel

Dans ce cas, le contrat de travail doit mentionner notamment les éléments suivants :

- caractère occasionnel de l'accueil ;
- conditions de l'accueil occasionnel ;
- horaires habituels d'accueil de l'enfant confié ;
- durée du travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et répartition prévue de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- cas et modalités de modification de manière occasionnelle, des horaires d'accueil, de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle et de la répartition de cette durée ;
- repos hebdomadaire ;
- jours fériés travaillés, le cas échéant ;
- modalités de détermination des périodes des congés payés.

Horaires réels de travail

1. Décompte du temps de travail effectué

Le travail débute à l'heure prévue par le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou, si celle-ci est antérieure, à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer.

Le travail prend fin à l'heure prévue par le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou, si celle-ci est postérieure, à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer.

2. Période d'adaptation

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel, avec des horaires de travail différents de ceux convenus pour la suite du contrat.

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail. Elle ne peut donc pas se prolonger au-delà de la période d'essai. Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation. Il précise notamment sa durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant. Si l'horaire de la période d'adaptation est inférieur à celui prévu au contrat de travail, le salaire mensualisé prévu au contrat est réduit en conséquence. *(Voir fiche « Rémunération »).*

3. Heures effectuées au-delà du contrat ou du planning

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées au-delà de celles prévues par le contrat de travail ou par le planning remis par l'employeur à l'assistant maternel, selon le cas, mais seulement d'un commun accord entre les deux parties. Ces heures ne peuvent pas être imposées par l'employeur.

Elles doivent être rémunérées avec la paye du mois où elles ont été effectuées. Celles qui sont accomplies au-delà de 45 heures de travail dans la semaine sont dites majorées et leur rémunération est majorée d'au moins 10 % *(ou du taux supérieur éventuellement prévu dans le contrat de travail).*

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail mais dans la limite de 45 heures de travail dans la semaine sont appelées heures complémentaires. Elles doivent être rémunérées avec la paye du mois où elles ont été effectuées mais ne donnent pas obligatoirement lieu à majoration de salaire, sauf clause plus favorable du contrat de travail.

4. Heures non effectuées

Les heures de travail manquantes par rapport au contrat de travail ou au planning donnent lieu ou non à paiement selon la partie, employeur ou salarié, qui est à l'origine de l'absence d'accomplissement du travail et selon le motif de cette absence d'accomplissement. *(Voir fiche « Congés et absences »)*

Durées maximales de travail, durées minimales de repos

1. Repos quotidien minimal

a) L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, tous contrats de travail confondus.

Pendant cette période minimale de repos quotidien, aucun enfant ne doit être accueilli. Cela implique donc, en cas de pluralité d'enfants accueillis, une harmonisation des horaires du repos minimal pour l'accueil des différents enfants, qu'ils soient confiés par un seul employeur ou par plusieurs employeurs différents. Il est possible, sans que cela soit obligatoire, d'inclure dans chacun des contrats de travail les horaires de la période minimale commune de repos quotidien.

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 deux 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. Cela nécessite impérativement l'accord expresse du salarié.

2. Durée hebdomadaire maximale 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 préalable de l'assistant maternel ;
- durée maximale de travail de 48 heures par semaine 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 de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures en moyenne sur 4 mois.

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 minimal

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

La période de repos hebdomadaire a une durée minimale de 35 heures consécutives. Elle comprend de préférence le dimanche.

En cas de pluralité d'employeurs, la période de repos hebdomadaire minimal doit être la même pour tous les employeurs.

La période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail.

Le repos hebdomadaire habituel peut donc être donné un autre jour que le dimanche seulement si cela a été prévu dans tous les contrats de travail en vigueur simultanément.

b) La convention collective prévoit que la période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à octroyer au salarié qui prend la forme :

- d'une rémunération majorée d'au moins 25 % du salaire dû ;
- ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

4. Congés payés

Voir fiche « Congés payés »

5. Jours fériés

Voir fiche « Jours fériés »

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.

Modification éventuelle du contrat de travail

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant préalable écrit.

Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les clauses du contrat relatives au temps de travail, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat 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 :

Mentions dans le contrat de travail, modification du contrat : articles L423-17, D423-5 CASF ; articles 41-1, 90, 90-1, 97, 97-1, 97-2, 98, 98-1-1, 98-1-2, 98-2 CCN ;

Décompte du temps de travail : article 99 CCN ;

Période d'adaptation : article 94 CCN ;

Heures au-delà du contrat, heures majorées : articles 45, 96-4, 98-1-1, 98-1-2 CCN ;

Repos quotidien : articles L423-21, D423-11 CASF ; articles 45, 96-1 CCN ;

Durée hebdomadaire maximale du travail : articles L423-22, D423-12, D423-13 CASF ; articles 45, 96-3 CCN ;

Repos hebdomadaire : article L423-22 CASF ; articles 45, 46, 100 CCN ;

Maison d'assistant maternel : article L424-3 CASF ;

Litiges éventuels : Cass Soc du 08/06/2011 n° 10-19684, article L3171-4 CT.