

ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYES PAR DES PARTICULIERS

JOURS FÉRIES

Avertissement : Les relations entre un particulier et l'assistant maternel qu'il emploie ne sont pas régies par le code du travail (CT), mais par le code de l'action sociale et des familles (CASF). 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 particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (CCN), rendue obligatoire pour tous les employeurs par l'arrêté du 6 octobre 2021 (JORF 16/10/2021), sauf lorsqu'elle est moins favorable au salarié que les dispositions légales.

Les règles applicables aux jours fériés sont différentes selon qu'il s'agit du 1^{er} mai ou des autres jours.

Règles applicables au 1^{er} mai

1. Chômage ou travail

Le 1^{er} mai est un jour férié qui doit en principe être chômé.

Le 1^{er} mai ne peut être travaillé qu'exceptionnellement, si l'assistant maternel ne peut pas interrompre le travail en raison de la nature de son activité. Cela peut être le cas, par exemple, si les deux parents travaillent le 1^{er} mai sans autre possibilité pour la garde de leur enfant.

Le travail éventuel du 1^{er} mai doit en outre avoir été prévu au contrat de travail. Il ne peut en aucun cas être imposé au salarié sans son accord.

S'il n'est pas impossible d'interrompre l'accueil de l'enfant, ou si le contrat de travail n'a pas prévu d'accueil ce jour-là, le salarié peut refuser de travailler le 1^{er} mai.

2. 1^{er} mai chômé

Le chômage du 1^{er} mai ne peut pas être une cause de réduction du salaire. L'employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage, sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituelle.

L'absence du salarié en raison du chômage du 1^{er} Mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

3. 1^{er} mai travaillé

Si l'assistant maternel travaille le 1^{er} mai, l'employeur doit lui verser, en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité égale au montant de ce salaire. Autrement dit, le travail effectué est majoré de 100 %.

1. Jours fériés ordinaires

Les fêtes légales suivantes, autres que le 1^{er} mai, sont des jours fériés dits ordinaires :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 mai ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption, le 15 août ;
- la Toussaint, le 1^{er} novembre ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël, le 25 décembre.

2. Travail ou chômage

Les jours fériés ordinaires, autres que le 1^{er} mai, ne sont pas obligatoirement chômés.

Les jours fériés travaillés doivent avoir été prévus au contrat de travail, par accord entre l'employeur et l'assistant maternel. À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties. Le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés convenus. A défaut, la rémunération du salarié pourrait être réduite pour absence.

L'accueil d'un enfant un jour férié non prévu d'un commun accord (*dans le contrat de travail écrit ou dans un accord écrit ultérieur*) peut être refusé par le salarié.

3. Jour férié ordinaire travaillé

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié autre que le 1^{er} mai, la convention collective prévoit que le salaire dû pour les heures effectuées est majoré d'au moins 10 %. La majoration peut être supérieure à ce minimum conventionnel si le contrat de travail ou l'accord des parties le prévoit.

4. Jour férié ordinaire chômé

Lorsque l'employeur décide de ne pas faire travailler le salarié un jour férié qui avait pourtant été convenu comme travaillé, il doit néanmoins le payer comme si ce jour férié avait été travaillé (*sauf si l'on est dans un des cas de maladie de l'enfant pour lequel la CCN admet une absence de paiement*).

Lorsque l'assistant maternel chôme un jour férié ordinaire qui n'avait pas été convenu comme travaillé et qui tombe un jour habituellement travaillé, il a droit au maintien de sa rémunération brute habituelle, sans réduction due à ce chômage, s'il a travaillé pour l'employeur le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Il faut entendre par « jour de travail » celui qui aurait dû être travaillé selon le contrat de travail ou selon le planning de travail remis par l'employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Textes de référence - jours fériés : art. L423-2 CASF et art. L3133-4 à L3133-6, D3133-1 CT, art. 47, 101 CCN ; absence de l'enfant à accueillir : art. L423-20 CASF, art. 105 CCN.