

ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYES PAR DES PARTICULIERS

JOURS FERIES

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 (CCN) 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.

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

Règles applicables au Premier 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.

S'il n'est pas impossible d'interrompre l'accueil de l'enfant, ou si le contrat de travail n'a pas prévu cet 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. Si le 1^{er} mai est chômé, 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 habituellement pratiquée.

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 1er mai, sont des jours fériés dits ordinaires :

- le 1er 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 1er 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 être prévus au contrat de travail, par accord entre l'employeur et l'assistant maternel. Le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés convenus.

L'accueil d'un enfant un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

3. Jour férié ordinaire travaillé

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié ordinaire, qu'il s'agisse d'un jour prévu ou non comme travaillé au contrat de travail, il est rémunéré normalement.

La loi et la convention collective nationale n'en prévoyant pas, une majoration pour travail un jour férié ordinaire est due seulement si un accord en ce sens est intervenu entre employeur et salarié.

4. Jour férié ordinaire chômé

Lorsque l'employeur décide de ne pas faire travailler le salarié un jour férié qui a pourtant été prévu comme travaillé au contrat de travail, il doit lui verser sa rémunération habituelle (*sauf en cas de maladie de l'enfant dans les conditions d'absence de paiement prévues par la CCN*).

Lorsque l'assistant maternel chôme un jour férié ordinaire qui n'a pas été prévu comme travaillé dans le contrat de travail et qui tombe un jour habituellement travaillé, il a droit au maintien de sa rémunération habituelle, sans réduction due à ce chômage, s'il remplit les conditions suivantes avec le même employeur :

- avoir 3 mois d'ancienneté ;
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié ;
- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.