

## LES JOURS FERIES

### Les jours fériés ordinaires :

L'article L 3133-1 du Code du travail fixe 11 jours fériés légaux :

- Le 1<sup>er</sup> janvier.
- Lundi de Pâques.
- Le 1<sup>er</sup> Mai.
- Le 8 mai.
- L'Ascension.
- Le lundi de Pentecôte.
- Le 14 juillet.
- Le 15 août.
- Le 1<sup>er</sup> novembre.
- Le 11 novembre.
- Le 25 décembre.

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés, excepté le 1<sup>er</sup> mai s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.

A noter, à ce jour, la journée de Solidarité n'est plus applicable aux Assistant(e)s Maternel(le)s.

### Jours fériés et rémunération :

Le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié(e) remplit les conditions suivantes :

- Avoir trois mois d'ancienneté.
- Avoir travaillé le jour d'accueil habituel qui précède, et le jour d'accueil habituel suivant le jour férié,
- Avoir travaillé 200 heures au cours des 2 derniers mois, s'il travaille 40 H00 ou plus par semaine.
- Avoir travaillé un nombre réduit proportionnellement s'il travaille moins de 40h00 hebdomadaire.

#### Pour trouver ce temps proportionnel, deux calculs sont possibles soit :

- ✓ 57,7% du temps de travail dans les deux mois qui précèdent.  
(40h00 x 4,33 x 2 mois= 346,40 puis 200/346,40X100=57,7%)
- ✓ Effectuer une règle de trois :  
200h00 X temps hebdomadaire/ 40 heures= temps de travail à avoir effectué au cours des 2 mois précédant.

La convention collective des Assistant(e)s Maternel(le)s employé(e)s par des particuliers exige que les jours fériés qui devront être travaillés soient prévus au contrat de travail. A défaut de cette précision, l'Assistant(e) Maternel(le) peut refuser de travailler un jour férié et devra néanmoins être payé si il(elle) remplit les conditions.

La convention ne prévoit pas de compensation. Il appartient donc à l'Assistant(e) Maternel(le) et aux parents lors de l'inscription au contrat de travail des jours fériés travaillés d'en déterminer d'éventuelles conditions de rémunération plus favorables que le salaire habituel.

Dans le cas où le 1<sup>er</sup> mai est travaillé, il ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

### **Jours fériés et sanctions :**

S'il a été convenu qu'un jour férié serait travaillé, l'assistant(e) maternel(le) qui refuserait de remplir son obligation le jour venu commettrait une faute grave. Cette faute grave pourrait même se transformer en faute lourde si son refus s'accompagnait d'une intention de nuire à l'employeur en le laissant dans l'embarras.

### **Jour férié et récupération :**

Les heures de travail perdues par suite du chômage d'un jour férié ne peuvent donner lieu à récupération. (Article L.3133-2 du Code du Travail).

En revanche, les jours de pont sont récupérables.

Exemple : Une assistante maternelle fait le pont le lundi 7 mai 2007 placé entre le dimanche 6 et mardi 8 mai. L'employeur ne pourra pas exiger qu'elle récupère le 8 mai, mais pourra le faire pour le 7 mai. Elle commettra une faute en refusant cette récupération. A défaut de récupération possible, l'employeur pourra retirer du salaire mensualisé de mai, la rémunération du lundi 7 mai.