



**Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence  
de la Consommation du Travail et de l'Emploi de  
Bourgogne Franche-Comté (DIRECCTE)**

Unité Départementale de Côte d'or  
B.P. 81110  
21011 DIJON CEDEX  
Service Renseignement en droit du travail  
Téléphone : 03 80 45 75 29

**FICHES ASSISTANTS MATERNELS  
2018**

1/1

**FICHE N°4 :  
LES JOURS FERIES**

I. **1<sup>er</sup> mai** (article 11 de la Convention Collective et articles L 3133-4 à 6 du code du travail applicables aux assistants maternels)

Seul le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour d'habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être cause d'une réduction de rémunération

Le travail effectué le 1<sup>er</sup> mai ouvre droit à une rémunération majorée à 100 %.

♦ **Jours fériés ordinaires** (article 11 de la Convention Collective)

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, 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 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.

*Nb : ces trois dernières conditions ont été abrogées par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, modifiant ainsi l'article L 3133-3 du Code du Travail. Depuis, seule la condition d'ancienneté de 3 mois reste requise. Par conséquent, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il semble que seule cette dernière condition soit applicable aux assistantes maternelles.*

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

**Nb : Journée de Solidarité (inapplicabilité)**

La journée de solidarité, prévue par l'article L 3133-7 du code du travail, ne fait pas partie des 17 thèmes du code du travail rendus applicables à cette catégorie de salarié par l'article L 423-2 du Code de l'action sociale et des familles. Elle n'est donc pas applicable aux assistantes maternelles, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux compte tenu de l'absence de jurisprudence de la cour de cassation sur ce point.