



LES JOURS FÉRIÉS

Si un férié tombe pendant votre semaine ACQUISE de congés, il y a 2 cas :

- vous êtes sur **une année de 52 semaines par période de 12 mois consécutifs**: lorsque vous décomptez vos jours de CP acquis, vous ne décomptez que 5 jours au lieu de 6 jours
- vous êtes **sur une année de 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs** : si le jour férié tombe dans une semaine déduite de la mensualisation mais qui est bien l'une de VOS SEMAINES ACQUISE, alors ce jour doit être payé en plus de la mensualisation sur ce mois-ci.

Si le jour férié tombe sur une semaine déduite de l'employeur, il n'y a rien à payer.

* **1er mai** (Art.47-1 de la CCN) :

- le 1er mai est le seul jour légalement chômé. Le 1er mai chômé ne peut entraîner aucune réduction de salaire, quelque soit l'ancienneté du salarié.
- Toutefois l'assistant(e) maternel(le) peut accepter de travailler ce jour-là et bénéficiera d'une rémunération majorée à hauteur de 100 %..

* **Les autres jours fériés** (Art 47-2 de la CCN) :

- les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés. Toutefois les jours fériés travaillés doivent être expressément prévus au contrat de travail. Si le salarié accepte de travailler, il recevra une rémunération majorée de 10 % minium.
- En revanche, s'il tombe un jour habituellement travaillé le paiement n'est de droit que si, vous avez travaillé le jour d'accueil précédent et le jour d'accueil suivant le jour férié (il ne s'agit pas de jour calendaire mais de jour habituellement travaillé). **La jurisprudence estime toutefois que le jour férié est dû si l'absence est justifiée.**

Des dispositions contractuelles peuvent prévoir **le maintien de salaire** sans condition.

L'accueil d'un enfant, un jour férié non prévu au contrat de travail **peut être refusé par l'assistant(e) maternel(le).**

Les jours fériés prévus au contrat sont compris dans le calcul de la mensualisation, ils restent acquis à l'assistant(e) maternel(le) qu'ils soient travaillés ou non.

* **Les ponts** :

Il est fréquent que les employeurs annoncent qu'ils font le pont et qu'ils ne confieront pas leur enfant ce jour-là.

L'absence de l'enfant est considéré comme **non prévue au contrat et donc payé à 100 %**.
Lorsque c'est **l'assistant(e) maternel(le) qui demande** à l'employeur **de faire le pont**, elle doit recueillir son accord.

Attention :

Si vous avez l'intention de poser un jour de congé payés sur un pont, ce n'est pas avantageux pour vous car **vous devez décompter tous les jours ouvrables y compris le samedi entre le pont et le retour de l'enfant.**

Exemple : vous avez un contrat avec un employeur du mercredi au vendredi, vous prenez le pont de l'Ascension en congé, vous devez décompter le vendredi, samedi, lundi et mardi soit 4 jours. Il est préférable de prendre, si l'employeur l'accepte, un jour pour convenance personnelle.