



FICHE ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S  
2023

FICHE N°2  
LES JOURS FÉRIÉS

◆ **1<sup>er</sup> mai** ([article 47-1](#) de la Convention Collective)

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé (maintien de la rémunération).

En cas de travail le 1<sup>er</sup> mai, les heures effectuées sont rémunérées **en supplément du salaire mensualisé**, au taux horaire contractuel.

◆ **Jours fériés légaux** ([article 47-2](#) de la Convention Collective et [article L 3133-1](#) du Code du travail)

*Jours fériés chômés :*

Les jours fériés chômés donnent lieu à un maintien de salaire sans condition d'ancienneté dès lors que l'assistant(e) maternel(le) a travaillé le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable de l'employeur.

(nb : la condition des trois mois d'ancienneté anciennement requise n'est plus applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022)

*Jours fériés travaillés :*

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat de travail. A défaut, le travail d'un jour férié ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'assistant(e) maternel(le).

Le travail d'un jour férié est rémunéré avec une majoration de **10%** (paiement de chaque heure effectuée à hauteur de 110% du taux horaire contractuel).

◆ **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 aux assistant(e)s maternel(le)s par l'article [L 423-2 du Code de l'action sociale](#) et des familles. Elle ne leur est donc pas applicable, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux compte tenu de l'absence de jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point.