

**ASSISTANTES MATERNELLES : LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN 5 QUESTIONS**

La fameuse question des heures supp' donne bien souvent du fil à retordre aux assistantes maternelles et leurs employeurs. Comment définir une heure supplémentaire ? À quelle hauteur doit-on les rémunérer ? Quelques éléments de réponses pour enfin y voir plus clair !

**1. À partir de quand parle-t-on d'heure supplémentaire ?**

La convention collective nationale (CNN) des assistantes maternelles fixe le temps de travail hebdomadaire légal à 45 heures par semaine. C'est donc uniquement à partir de la 46e heure travaillée que le tarif horaire est majoré1. En-deçà, les heures d'accueil effectuées au-delà du temps de travail contracté sont considérées comme des heures complémentaires, rémunérées au tarif habituel.

Par exemple, si vous vous êtes engagée, par contrat, à travailler 50 heures par semaine, vous serez rémunérée chaque semaine 45 h au tarif horaire normal et 5 heures au tarif majoré. Par contre, si votre contrat stipule que vous accueillez les enfants 40 heures par semaine et que vous travaillez 44 h, votre employeur vous rémunérera pour ces heures complémentaires au tarif horaire défini lors de la signature de votre contrat, sans majoration.

**2. À combien s'élève la majoration des heures supplémentaires ?**

Le taux de majoration des heures supplémentaires n'est pas fixé par la loi. Comme l'indique la convention collective (même article), « à partir de la 46e heure hebdomadaire d’accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties ». C'est donc à l'assistante maternelle et à son employeur de se mettre d'accord, au moment de la réalisation du contrat, sur un tarif horaire majoré. La majoration généralement conseillée : entre 10 et 25 % du salaire horaire2.

Autres points importants à retenir :

– il est possible de moduler cette majoration dès lors que l'employeur est d'accord et qu'elle figure au contrat. Ainsi, vous pouvez, par exemple, vous accorder sur une majoration de 10 % du tarif horaire jusqu'à 50 heures travaillées (soit 5 heures supplémentaires), puis à 25 % au-delà.

– en termes de majoration, mieux vaut être raisonnable. En effet, l'employeur ne touche le CMG (Complément Mode de Garde) que si le salaire journalier versé est inférieur à 5 fois le SMIC horaire (en cas de mensualisation). Ainsi, des heures supplémentaires trop nombreuses ou trop rémunérées pourraient priver l'employeur de ses aides et l'encourager à chercher un autre accueillant pour son enfant.

– la majoration de la rémunération des heures supplémentaires est obligatoire. En effet, un arrêt de la Cour de cassation3 stipule qu'un salarié ne peut pas renoncer à un droit acquis. Vous devez donc impérativement vous faire rémunérer ces heures effectuées.

**3. Faut-il mensualiser la rémunération des heures supplémentaires ?**

Pour l'assistante maternelle, la mensualisation des heures supplémentaires représente plusieurs avantages. Premier plus : elle permet d'avoir un salaire identique chaque mois, sur une base généralement plus élevée. Par exemple, si votre contrat de travail est réalisé sur une base de 50 heures par semaine, vous serez rémunérée 45 heures au tarif horaire normal et 5 heures au tarif majoré, tous les mois... que ces heures supplémentaires soient effectuées ou non ! Car c'est là le second grand avantage de la mensualisation : les heures majorées sont toujours dues, même si elles ne sont pas travaillées4.

À noter également :

– la mensualisation doit être acceptée par les deux parties et faire l'objet d'une clause spécifique dans le contrat de travail. Si ce n'est pas le cas, il est possible de réaliser un avenant au contrat. Par contre, l'employeur n'est pas dans l'obligation de l'accepter.

*Janvier 2019*

– si vous avez exceptionnellement travaillé plus que les heures prévues par contrat, vous devez vous faire rémunérer les heures supplémentaires effectuées même si elles ne sont pas mensualisées. Ainsi, si vous travaillez 56 heures, votre employeur vous versera au-delà des 5 heures supplémentaires mensualisées, une rémunération correspondant à 6 autres heures supplémentaires. Par contre, si ce dépassement d'horaire vient à se répéter régulièrement, un avenant au contrat de travail doit, là encore, être réalisé.

**4. Comment faire valoir les heures supplémentaires si celles-ci ne sont pas mensualisées ?**

Pour garantir la rémunération des heures supplémentaires, il est recommandé de tenir un planning journalier faisant figurer les horaires d'accueil de l'enfant, à faire signer en fin de semaine à l'employeur. C'est ensuite à lui de comptabiliser les heures supplémentaires effectuées et de transmettre les informations à Pajemploi avant l'émission de la fiche de paie.

**5. Les heures supplémentaires sont-elles prises en compte dans le calcul des congés payés ?**

La majoration est toujours due sur les périodes de congés payés. En effet, selon l'article 12-1f de la CCN, la rémunération des congés ne peut être inférieure à ce que le salarié aurait perçu pour une durée d'accueil égale à celle du dit congé.

**6. Que faire en cas de litige avec l'employeur sur la rémunération des heures supplémentaires ?**

Le contrat de travail et la précision des clauses sur la rémunération est le premier garde-fou pour éviter tout litige avec les parents (refus de rémunération, désaccord sur les heures supplémentaires réellement travaillées, etc.). Mais au-delà de ces précautions contractuelles, il peut être bon de tenir à jour le fameux journal d'accueil, et ceci, même si les heures supplémentaires sont mensualisées. En effet, un arrêt de la Cour de Cassation5 stipule que la production d'un planning par l'assistante maternelle (même réalisé au crayon à papier et s'il n'est pas signé) est suffisant pour justifier les heures de travail effectuées. C'est alors à l'employeur que revient la charge de prouver le contraire.

*(1) Article 7-4a de la convention collective consultable sur*[*www.legifrance.gouv.fr*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005825361&idSectionTA=KALISCTA000005713172&cidTexte=KALITEXT000005669667&idConvention=KALICONT000005635807&dateTexte=29990101)

*(2) Selon la CCN, le salaire horaire minimal d'une assistante maternelle est fixé à 0,281 x SMIC horaire (9,88 € en 2018), soit le taux horaire minimum 2,78 € bruts ou 2,17 € nets.*

*(3)*[*Cass. Soc. 10 février 1998 n°95-42334*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007040189)

*(4) C'est dans ce cas, le Code du Travail qui s'applique et non le Code de la Famille et de l'Action Sociale. Voir à ce titre le rappel des modalités de paiement des heures supplémentaires sur* [*http://www.infoprudhommes.fr/node/503#paiement*](http://www.infoprudhommes.fr/node/503#paiement)

*(5)*[*Cass. Soc. 24 novembre 2010 n° 09-40928*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023144489)