



# heures de travail non effectuées à la demande de l'employeur

Par **Mellie33**, le **03/02/2024** à **02:25**

Bonjour :-)

Garde d'enfants, salariée du Particulier-Employeur je dépends donc de cette Convention Collective :-) Garde dite « simple », une seule famille.

Je travaille en C.D.I depuis début septembre 2023.

Mes jours / horaires de travail sont : 18h30 / 23h du mardi au samedi.

*Repos hebdomadaire : dimanche et lundi.*

97h30/mois, 5 semaines de congés payés par an, mensualisée.

## **Article 4 - Durée et organisation du travail** (*extrait de mon contrat de travail*)

Tableau jour / heures de travail (avec travail effectif et présence responsable) puis

« En cas de nécessité, les horaires peuvent faire l'objet d'une modification d'un commun accord entre les parties.

A la demande de l'employeur, Mademoiselle Mellie33 pourra être amenée à effectuer des heures complémentaires et supplémentaires, ce qu'elle reconnaît et accepte.

Heures complémentaires éventuellement effectuées = taux horaire normal.

Heures supplémentaires éventuellement effectuées = conformément à ma Convention Collective. »

## **Questions :**

Si / quand mon employeur (=la maman de l'enfant que je garde) me demande de ne pas venir travailler pour « convenance personnelle / familiale » (j'entends par là par exemple l'enfant est exceptionnellement gardé par ses grands-parents ou l'enfant est invité chez des copains pour une soirée-pyjama, etc...), les heures de travail non effectuées

- (me) seront quand même payées ?
- seront à rattraper ultérieurement à la convenance de mon employeur ?

Merci d'avance pour vos réponses éclairées :-)

Par **math64**, le **03/02/2024** à **02:50**

Bonjour,

Cette situation est encadrée par la convention collective :

#### [Article 105](#)

En vigueur étendu

#### Absences de l'enfant

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119.1 du présent socle spécifique.

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de

l'embauche ou de sa date anniversaire.

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/article/KALIARTI000043942278?idConteneur=KALICONT0000](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000043942278?idConteneur=KALICONT0000)

Par **Mellie33**, le **03/02/2024** à **03:00**

Bonjour Math64 :-)

**Je suis garde d'enfants à domicile** (je garde les enfants au domicile des parents) **et NON assistante maternelle** (qui garde généralement plusieurs enfants de familles différentes chez elle, dans son propre domicile)... Ce n'est pas tout à fait la même chose :-)

Du coup, vous ne répondez pas du tout à mes questions :(

Par **math64**, le **03/02/2024** à **10:33**

[quote]

Du coup, vous ne répondez pas du tout à mes questions :(

[/quote]

Zut, je ne vais pas être payé de mon travail bénévole ! De plus, ma boule de cristal est cassée quand je dois deviner l'intitulé exact du poste et de la fonction occupée ... CQFD

Dans votre cas :

[Article 142](#)

En vigueur étendu

Absences du particulier employeur

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur peuvent exister. Dans ce cas, le contrat de travail doit les prévoir.

Le contrat de travail est suspendu durant les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur. Ces périodes se décomptent du temps de travail effectif et sont déduites de la rémunération mensuelle versée au salarié. Toutefois, elles sont prises

en considération pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Dans le cas contraire, si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues au contrat de travail, elles ne suspendent pas la relation de travail et la rémunération du salarié est maintenue. Elles sont prises en compte pour la détermination des droits du salarié au titre des congés payés et de l'ancienneté.

Toute clause générale autorisant des suspensions de contrat de travail à l'initiative du particulier employeur est sans effet.

Par **Mellie33**, le **03/02/2024 à 12:48**

**BONJOUR** Math64 (il me semblait que la politesse était de mise sur ce site...).

Dans mon 1er post, j'ai indiqué être **GARDE D'ENFANTS, salariée du particulier-employeur**

Encore une fois, vous ne répondez toujours pas à mes interrogations...

A l'article 10 de mon contrat de travail est intégré ce fameux article 142 : « L'employeur se réserve la possibilité d'être absent, ainsi que son enfant, 4 samedis par année civile. Madame Mellie33 sera informée des dates au moins 7 jours calendaires à l'avance. Blablabla ».

L'enfant que je garde est, par exemple, invité à une pyjama-partie un vendredi soir. Vendredi soir = jour où je travaille normalement. Vu que la pyjama-partie n'est pas un samedi (article 10 de mon contrat de travail), les heures NON effectuées dudit vendredi soir (18h30 à 23H00) me seront payées ou pas ? Elles devront être récupérées ultérieurement (ou pas) à la convenance de la maman (=mon employeur) ?

**Je recherche dans ma Convention Collective (=salarié du particulier-employeur), un équivalent de la récupération des heures de travail perdues (articles L. 3122-27 et R. 3122-4 à R. 3122-7 du Code du travail).** Mon employeur n'est pas une entreprise mais une personne physique et je n'ai pas de « collègues » car seule garde d'enfants.

Dans l'attente de réponses éclairées, merci

Par **math64**, le **03/02/2024 à 22:49**

En 3 mot, à un tel niveau d'agressivité et d'irrespect : je laisse tomber.

Par **Mellie33**, le **04/02/2024** à **00:47**

**BONSOIR** (=politesse, respect, courtoisie et correction dont j'ai fait preuve à chacun de mes commentaires à votre égard) Math64.

Excellente idée en effet :-)

Par **miyako**, le **04/02/2024** à **10:02**

Bonjour,

Consultez un avocat ce sera mieux pour vous !!

Nous sommes tous des bénévoles et pas là pour nous faire ""engueuler" de cette manière.!!

Cordialement.

Par **Mellie33**, le **04/02/2024** à **12:38**

Bonjour Miyako :-)

Je suis assez novice sur les règles et/ou fonctionnement du site Légavox mais grâce à vous et Math64, je connais maintenant les points suivants :

- L'intervenant-bénévole Légavox saluera le demandeur (=politesse, respect, courtoisie et correction) par un bonjour/bonsoir lors de son 1er post de réponse et uniquement lors de celui-ci. En conséquence, le demandeur ne pourra -et ne devra- attendre de l'intervenant-bénévole Légavox tout autre futur signe de politesse de ce dernier.
- Le demandeur a interdiction formelle d'informer l'intervenant-bénévole Légavox que l'éventuelle réponse apportée par ce dernier dans le but de combler les interrogations du demandeur ne résout pas le problème soulevé par le demandeur.
- De même, le demandeur a interdiction formelle d'expliquer à l'intervenant-bénévole Légavox pourquoi l'éventuelle réponse apportée par ce dernier dans le but de combler les interrogations du demandeur ne résout pas le problème soulevé par le demandeur.

**Le fonctionnement de ce site -pour le moins *atypique*- me laisse, je le concède, assez**

**dubitative...**

Par **janus2fr**, le **05/02/2024** à **06:44**

Bonjour,

Il me semble que l'article 142 cité plus haut par math64 répond bien à votre interrogation. Si les périodes d'absence du particulier employeur ne sont pas prévues au contrat (et c'est le cas des vendredi soirs d'après ce que vous dites), elles doivent vous être payées comme si vous travailliez.

Seules les périodes d'absence prévues au contrat, donc 4 samedi par an, peuvent ne pas vous être payées.

Par **math64**, le **05/02/2024** à **21:37**

Bonjour,  
[janus2fr](#)

C'est effectivement la solution de droit, mais au vu de l'agressivité de [Mellie33](#), le mieux est encore qu'elle se paye les frais d'un avocat pour se faire dire la même chose.

Cordialement,