



Assistants maternels : Combien d'heures pouvons-nous réellement travailler ?

Aujourd'hui, cette question reste d'actualité et mérite quelques explications et précisions importantes :

Les limites de 48 heures par semaine et 2250 heures par an s'entendent elles par contrat ... ou correspondent à l'ensemble du temps de travail réel de l'assistant maternel, tous employeurs confondus ?

Cette question n'est pas anodine et peut entraîner des conséquences très concrètes.

● En effet certains professionnels peuvent penser être dans les règles en raisonnant par contrat.

MAIS si ces plafonds étaient interprétés par employeur, un assistant maternel accueillant plusieurs enfants pour différents employeurs pourrait théoriquement atteindre un volume de travail hebdomadaire extrêmement élevé.

A titre d'exemple, une organisation du travail comprenant des journées de 13 heures sur 6 jours pourrait conduire à un volume hebdomadaire d'environ 78 heures, tout en pensant respecter les obligations relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire, ainsi que le respect des 48 heures max par semaine sur un lissage sur 4 mois et les 2250 heures annuelles si on raisonne par contrat.

Une telle situation semble difficilement conciliable avec l'objectif de protection de la santé des travailleurs qui sous-tend les règles relatives à la durée maximale de travail.

→ La limitation à 48 heures hebdomadaire trouve son origine dans la **directive européenne 2003/88/ CE** du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail qui prévoit, en son article 6, que la durée moyenne de travail pour chaque période de 7 jours n'exécède pas 48 heures, heures supplémentaires comprises. Cette limite est entendue comme **une durée maximale globale** visant à protéger la santé et la sécurité du travailleur.

Cette directive est confirmée par plusieurs sources officielles françaises :

- Réponse ministérielle à l'Assemblée nationale (**question n°4964 de M. Marc LeFur, JO assemblée nationale du 24/01/2023**) il est précisé que les durées maximales s'apprécient du point de vue de l'assistant maternel, tous contrats confondus et qu'une heure d'accueil simultanée pour plusieurs enfants ne comptent qu'une seule fois. En effet quand nous accueillons 3 enfants 10 heures sur la même plage horaire nous ne travaillons pas 30 heures mais bien 10 heures réelles.

- FAQ récente de le DREETS Occitanie ([document foire aux questions sur l'accueil du jeune enfant 16 décembre 2025](#)) qui confirme que les limites de 48 heures/semaine et 2250 heures/an doivent être appréciées sur l'ensemble des contrats.
- Rapport IGAS ([accueil du jeune enfant par les assistants maternels, publication septembre 2025](#)) ce rapport a été réalisé à la demande de la ministre déléguée chargée de l'Enfance, de la jeunesse et des Familles Sarah El Hairy. Dans l'encadré 7, consacré à « l'encadrement de la durée de travail des assistants maternels » il est dit « La durée maximale de travail s'apprécie du point de vue de l'assistant maternel », le rapport ajoute que cela implique « une forme de coordination entre parents employeurs » pour rester dans ces limites de temps de travail et les respecter.

CONCLUSION

On ne peut pas travailler sans limite sous prétexte d'avoir plusieurs contrats.

En effet en droit du travail, les limites de travail s'appliquent à la personne salariée, pas au contrat.

- si on accueille 3 enfants sur la même plage de 10 heures journalières on ne travaille pas 30 heures mais bien 10 heures réelles, donc le temps de travail est unique, même avec plusieurs contrats.

- Dire on fait 2250 x nombre de contrats revient à dire que on peut dépasser les limites humaines et légales, or il existe toujours :

- Des durées maximales journalières
- Des repos obligatoires,
- L'obligation de protéger la santé du salarié.

Cela fait partie du droit du travail et ne peut en aucun cas être annulé, ces règles s'appliquent à la personne et restent prioritaires.

Le temps de travail est réel, pas multiplié par le nombre de contrat, donc dire 2250 x nombre de contrat revient à compter plusieurs fois les mêmes heures ce qui n'a aucun sens juridiquement. En effet, si on faisait par exemple $2250 \times 4 = 9000$ heures, cela ferait en moyenne plus de 24 heures de travail par jour, donc soit on considère qu'un assistant maternel peut travailler sans jamais dormir, soit on reconnaît que ce calcul est FAUX !

DONC on peut cumuler plusieurs contrats mais le temps de travail reste global et unique s'appréciant du point de vue du salarié.

DONC tous ces éléments convergent bien vers une interprétation selon laquelle les seuils de 48 heures hebdomadaires et de 2250 heures annuelles doivent être appréciés du point de vue de l'assistant maternel.

ATTENTION

→ Et si on ne respecte pas les 48 heures maximum par semaine sur un lissage sur 4 mois ou les 2250 heures par an que se passe-t-il ?

- 1) Risques pour la santé et la sécurité du professionnel :
 - Fatigue extrême
 - Epuisement physique et émotionnel
 - Burn out
- 2) Risques en cas d'accident
 - **CPAM** : l'accident peut être contesté comme étant lié à une surcharge de travail, et le caractère professionnel peut être remis en cause.
 - **Assurance responsabilité civile professionnelle (RCP)** : elle peut refuser de couvrir un incident si elle considère que le professionnel était dans une situation de fatigue extrême incompatible avec une surveillance normale des accueillis.
 - **PMI/Conseil Départemental** : ils ont une mission de contrôle des conditions d'accueil et de sécurité. Si une surcharge de travail est constatée, cela peut entraîner :
 - Un rappel à la réglementation
 - Une demande de mise en conformité
 - Une restriction du nombre d'enfants accueillis
 - Voire, dans certaines situations, une suspension ou un retrait d'agrément.Ils peuvent considérer qu'une amplitude excessive de travail peut avoir un impact sur : la vigilance, la fatigue, la sécurité, et donc la qualité d'accueil.

Eh oui car en cas de litige ou de contrôle c'est bien le **temps de travail réel global** qui sera pris en compte et pas par contrat.

Notre point de vue reste donc toujours le même nous basant sur ces explications et ceci dans le but de VOUS protéger :

Les amplitudes horaires se calculent bien tous contrats confondus.