



**Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence
de la Consommation du Travail et de l'Emploi de
Bourgogne Franche-Comté (DIRECCTE)**

**Unité Départementale de Côte d'or
B.P. 81110
21011 DIJON CEDEX
Service Renseignement en droit du travail
Téléphone : 0 806 000 126 (numéro unique régional)**

**FICHES ASSISTANTS MATERNELS
2020**

1/1

**FICHE N°8 :
L'ACCUEIL OCCASIONNEL ET LE CONTRAT A
DUREE DETERMINEE (CDD)**

I – L'accueil occasionnel (articles 6, 7 et 12 de la Convention Collective)

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier (article 6).

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base (taux horaire contractuel) multiplié par le nombre d'heures d'accueil dans le mois (absence de mensualisation ; article 7).

La rémunération des congés dus (indemnité compensatrice) s'effectue selon la règle du 1/10^e (cf fiche n°3), versée à la fin de chaque accueil (article 12).

L'accueil occasionnel ne relève ni du régime légal du CDI (puisque son terme est connu dès le départ) ni du CDD (puisque conclu en dehors des motifs de recours prévus par L 1242-2 précité) mais uniquement de dispositions conventionnelles étendues (contrat « sui generis »). Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux il n'est donc pas soumis aux dispositions légales relatives à l'indemnité de précarité, d'autant plus que l'article 6 n'impose que le versement d'une indemnité de congés payés.

II– Le contrat à durée déterminée (article L 423-2 du Code de l'action sociale et des familles, article L 1242-2 du code du travail et article 5 de la Convention Collective)

La forme usuelle du contrat de travail est le contrat à durée indéterminée.

Pendant des contrats à durée déterminée (CDD) peuvent être conclus mais uniquement en cas de remplacement de l'assistant maternel absent (article L 1242-2 du code du travail applicable aux assistants maternels). Il devra obligatoirement comporter, outre les mentions obligatoires des contrats de travail fixées par l'article 5 et l'annexe 5 bis de la Convention Collective, le motif de recours (remplacement de salarié absent), le nom et qualification de la personne remplacée, la durée minimale de contrat ainsi que son terme (précis ou conclu jusqu'au retour de la personne absente).

La période d'essai, si elle est prévue au contrat, ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat (article L 1242-10 du code du travail applicable aux assistants maternels).

Au terme du contrat, il est dû une indemnité de précarité égale à 1/10^e des salaires perçus pendant la durée du CDD qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité compensatrice de congés payés éventuelle sera calculée en prenant en compte la rémunération totale brute perçue au cours de la période de référence à laquelle s'ajoutera l'indemnité de précarité. (Article L 1243-8 du code du travail applicable aux assistants maternels).