



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

**Fiche N°1 :  
LES PERIODES D'ADAPTATION ET D'ESSAI**

**I –La période d'adaptation ([article 94 de la convention collective](#))**

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Elle peut être comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail.

Ses modalités d'exécution et sa durée, dans la limite de 30 jours calendaires, sont fixées par le contrat de travail qui doit alors préciser les horaires de travail correspondant, en fonction des besoins de l'enfant.

Pendant cette période, les heures de travail non effectuées sont déduites de la mensualisation ([article 108.1 de la convention collective](#)) par le calcul d'un salaire résiduel (cf fiche n° 11-II et [article 111 de la convention collective](#)).

**II- La période d'essai ([articles 95 à 95.2 de la convention collective](#))**

**↳ Dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée :**

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- en cas de travail un, deux ou trois jours calendaires par semaine : trois mois
- en cas de travail quatre jours calendaires et plus par semaine : deux mois.
- en cas de période d'essai déjà effectuée et concluante pour la garde d'un autre enfant de la même fratrie : 30 jours calendaires (durée maximale de la période d'adaptation).

⇒ Sa durée doit être explicitement indiquée dans le contrat.

**↳ Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ([article 44-2 de la convention collective](#) et [L. 1242-10 du Code du travail](#)) :**

Si le contrat de travail comporte une période d'essai, celle-ci 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,
- 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.

### ↳ **Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai (CDI ou CDD) :**

Au cours de la période d'essai l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière hormis la remise par écrit de la décision le cas échéant.

Aucun préavis n'est prévu par la Convention Collective. Les dispositions légales fixant un préavis ne sont pas applicables aux assistant(e)s maternel(le)s ([article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles](#)).

La remise de la notification de la fin de la période d'essai par l'employeur marque donc la fin définitive du contrat de travail.

A cette date, l'employeur doit alors délivrer au salarié ([article 69 de la convention collective](#)) :

♦ *Un certificat de travail* précisant :

- les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la date d'effet de l'embauche ;
- la date de fin du contrat de travail ;
- la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
- la portabilité de la prévoyance (IRCEM Prévoyance),
- le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur ;

♦ *L'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de Pôle emploi ;*

♦ *Un reçu pour solde de tout compte* détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail.

Le reçu peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.