



Téléphone : 0 806 000 126 (numéro unique régional de renseignement en droit du travail)

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

**FICHE N°9 :  
L'ACCUEIL OCCASIONNEL ET LE CONTRAT A  
DUREE DETERMINEE (CDD)**

**I – L'accueil occasionnel** ([articles 97-2, 98-2, 102-1-2-3](#) et [109-3](#) de la Convention Collective)

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Ses conditions sont déterminées dans le contrat de travail.

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un mois : salaire brut = taux horaire brut x nombre d'heures d'accueil, versé au terme du contrat.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un mois : salaire mensuel brut = taux horaire brut x nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois, versé mensuellement.

Au terme du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés est versée (concernant le mode de calcul, cf fiches n°6 et 11-III).

L'accueil occasionnel ne relève ni du régime légal du contrat à durée indéterminée (puisque son terme est connu dès le départ) ni du contrat à durée déterminée (puisque conclu en dehors du motif de remplacement de salarié(e) absent(e), cf ci-dessous) 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 102-1-2-3 de la convention collective n'impose que le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

**II – Le contrat à durée déterminée** ([articles 41-3, 44-2](#) et [95-2 de la Convention Collective](#))

Un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être conclu qu'en cas de remplacement de l'assistant(e) maternel(le) absent(e). Il devra obligatoirement comporter, outre les mentions obligatoires des contrats de travail (cf [article 90 de la convention collective](#)), le motif de recours (remplacement de l'assistant(e) maternel(le) absent(e), 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). Une période d'essai peut éventuellement être prévue (cf fiche n°1).

Au terme du contrat, une indemnité de précarité égale à 10% du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, indemnité compensatrice de congés payés comprise, doit être versée.