

09 L'ACCUEIL OCCASIONNEL ET LE CONTRAT A DUREE DÉTERMINÉE (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 à hauteur de 10% des salaires versés pendant la durée du contrat.



Nb : Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ce type de contrat n'est pas soumis aux dispositions légales relatives à l'indemnité de précarité dans la mesure où l'[article 102-1-2-3](#) de la convention collective n'impose que le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Par ailleurs, et toujours sous cette réserve, si un accueil sur une durée supérieure à un mois est possible, l'obligation du caractère occasionnel et de courte durée ne paraît pas rendre possible sa conclusion sur une durée supérieure à quelques mois. Quoi qu'il en soit, l'absence de connaissance de la date de fin de la période d'accueil par l'employeur impose la conclusion d'un CDI plutôt que de ce type de contrat.

II- LE CONTRAT A 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 maternel absent. 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 maternel 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. 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.



Nb : des modèles de contrats sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective. Ces derniers n'ont cependant qu'une valeur indicative et non conventionnelle.

