

## **RÉMUNÉRATION ET INDEMNITÉS DIVERSES LIÉES À L'ACTIVITÉ D'ASSISTANT MATERNEL AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2026**

Une convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a été conclue le 15 mars 2021, étendue par arrêté du 6 octobre 2021, entre la Fédération Nationale des Particuliers Employeurs (FEPEM) et différents partenaires syndicaux ; elle est parue au Journal Officiel du 16 octobre 2021 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **RÉMUNÉRATION**

*(Article 107 et annexe 5 de la convention)*

Le salaire de l'assistant maternel prend en compte les actes quotidiens de la vie de l'enfant, nécessaires à son hygiène, sa sécurité, son éveil et son épanouissement.

Pour assurer au salarié un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

Dans le cas d'un accueil occasionnel, le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base multiplié par le nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Chaque heure d'accueil est rémunérée. Le salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel fixé par l'annexe n° 5 à la convention collective (article 1).

Dans le cas de l'obtention du titre AM-GE (assistant maternel – garde d'enfant(s)), le salaire horaire brut est majoré de 4%.

Les dispositions de l'annexe n° 5 à la convention collective restent applicables dès lors qu'elles sont au moins aussi favorables que les dispositions légales et réglementaires relatives au salaire minimum statutaire applicable aux assistants maternels du particulier employeur, dont le calcul est le suivant :

0,281 fois le montant horaire brut du SMIC (12,02 € au 1<sup>er</sup> janvier 2026) par enfant et par heure d'accueil (article D.423-9 du Code de l'action sociale et des familles).

Il n'existe pas de tarif spécifique pour les accueils de nuit.

#### **Tarif minimal brut par heure de garde et par enfant applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026**

- **Décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance.**
- **Avenant n° 9 du 25 novembre 2024 (arrêté du 25 février 2025 paru au Journal Officiel de la République Française du 18 mars 2025) relatif à la modification de l'annexe n° 5 de la convention collective.**

**3,64 €**

Pour bénéficier du complément libre choix du mode de garde de la PAJE, la rémunération journalière brute de l'assistant maternel ne doit pas dépasser 5 fois le SMIC horaire brut, soit 60,10 € par jour et par enfant.

Les heures complémentaires et majorées se calculent à la fin de chaque semaine d'accueil et sont rémunérées à la fin du mois concerné.

**Heures complémentaires** : Il s'agit des heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat, et jusqu'à 45 heures par semaine incluses. Elles sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut de base, ou peuvent, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail, donner lieu à une majoration de salaire.

**Heures majorées** : Il s'agit des heures de travail effectuées au-delà de 45 heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail fixée à 48 heures de travail hebdomadaire (durée calculée sur une moyenne de quatre mois).

Ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Ce taux ne peut être inférieur à 10%.

### **INDEMNITÉ D'ENTRETIEN**

*(Article 114-1 de la convention)*

La convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile rend obligatoire le versement d'une indemnité d'entretien. Elle représente les frais d'investissement ou d'entretien que l'assistant maternel engage pour l'enfant pendant la période où il est présent à son domicile (matériel de puériculture et éducatif, jeux, eau, électricité, gaz, chauffage...).

L'indemnité d'entretien est versée par les parents, en cas de travail effectif, par heure de travail.

Le montant de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail. Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à :

→ 2,65 € par jour de travail, quel que soit le nombre d'heures de travail effectif.

→ 90% du minimum garanti, dont le montant est fixé à 4,25 € au 1<sup>er</sup> janvier 2026, lorsque la durée de travail journalière est de 9 heures.

#### **Pour les journées de travail égales ou supérieures à 9 heures :**

Montant horaire correspondant à 1/9<sup>ème</sup> de 90 % du minimum garanti, multiplié par le nombre d'heures de travail journalier, soit **3,83 € pour 9 heures de travail, et pour chaque heure de travail au-delà de 9 heures : 0,425 € de l'heure.**

#### **Pour les journées de travail inférieures à 9 heures, il convient de retenir la formule la plus avantageuse pour l'assistant maternel, parmi les deux propositions suivantes :**

→ Soit le montant minimum égal à **2,65 €**, quelle que soit la durée de travail.

→ Soit le montant fixé pour 9 heures de travail, divisé par 9 et multiplié par le nombre d'heures de travail : **3,83 €/9 x nombre d'heures de travail.**

L'indemnité d'entretien est réévaluée chaque année en fonction de l'évolution, d'une part, du minimum garanti, et d'autre part, des dispositions de l'article 114-1 de la convention collective.

### **INDEMNITÉ DE REPAS**

*(Article 114-2 de la convention)*

Lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel.

Si l'assistant maternel fournit des repas, les montants de ces derniers sont fixés, selon un accord écrit entre l'assistant maternel et l'employeur, en fonction de la nature du repas (petit-déjeuner, goûter, repas principal) et de l'âge de l'enfant.

Le choix de fournir ou non les repas, ainsi que, le cas échéant, les montants fixés, doivent être précisés dans le contrat de travail.

## INDEMNITÉ LIÉE À LA CONDUITE D'UN VÉHICULE

(Article 113 de la convention)

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant accueilli, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés, ce nombre comprenant les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

	<b>BARÈME DE L'ADMINISTRATION</b> <i>(Arrêté du 14 mars 2022)</i>	<b>BARÈME FISCAL 2023</b> <i>Art 83 du Code Général des Impôts (JORF du 7 avril 2023 Arrêté du 27 mars 2023)</i>
	Indemnité par km parcouru	Indemnité par km parcouru
<b>3 CV et moins</b>	<b>0,32 €</b>	<b>0,529 €</b>
<b>4 CV</b>	<b>0,32 €</b>	<b>0,606 €</b>
<b>5 CV</b>	<b>0,32 €</b>	<b>0,636 €</b>
<b>6 CV</b>	<b>0,41 €</b>	<b>0,665 €</b>
<b>7 CV</b>	<b>0,41 €</b>	<b>0,697 €</b>
<b>8 CV et plus</b>	<b>0,45 €</b>	<b>0,697 €</b>

**Les indemnités ne sont pas versées pendant les jours d'absence de l'enfant, quel qu'en soit le motif.**

## MODALITÉS D'IMPOSITION

Le Code général des Impôts accepte un mode de déclaration particulier pour les assistants maternels. Pour tout renseignement, il vous appartient de vous rapprocher du service des Impôts d'un centre des Finances Publiques.