

Branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Avenant n°10 à la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

PREAMBULE – OBJET DE L'AVENANT

L'accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs, inséré à l'annexe 1 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, prévoit dans son article 5.2.2 les règles relatives à l'inaptitude.

Par cet avenant, les partenaires sociaux souhaitent préciser les conséquences d'un avis d'inaptitude prononcé à l'encontre d'un salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Le présent avenant modifie en ce sens certaines dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

CECI PRÉALABLEMENT EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L.2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Modifications relatives au socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 – Modifications apportées à l'article 63 « Autres rupture du contrat de travail »

L'article 63.4 est supprimé et remplacé par un nouvel article 63.4 intitulé « **Rupture du contrat de travail du fait de l'inaptitude** »

A l'issue d'une visite médicale, le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié à occuper son emploi.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement le cas échéant dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Cet avis émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'au particulier employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

Les modalités de recours ainsi que le délai pour agir sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Le particulier employeur étant dans l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte, il procède à la rupture du contrat de travail du salarié selon les modalités précisées dans chacun des socles spécifiques.

A compter de la déclaration définitive d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine, le salarié est informé de son droit à abondement complémentaire du compte personnel de formation (CPF) et de la portabilité de celui-ci en cas de rupture du contrat pour inaptitude. »

Un nouvel article 63.5 est inséré « **Article 63-5 Autres ruptures du contrat de travail**

Les autres ruptures du contrat de travail sont précisées dans chacun des socles spécifiques. »

Article 2.2 – Modification apportées à l'article 64 « Préavis »

Un nouvel article 64-4 est inséré « **Article 64-4 Absence de préavis en cas d'inaptitude du salarié**

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'inaptitude, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur. »

Modifications relatives au socle assistant maternel de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 3.1 - Modifications apportées à l'article 93 « Engagement réciproque »

Au cinquième alinéa « Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche : » est ajouté un troisième tiret « - L'inaptitude de l'assistant maternel prononcée par un médecin du travail. »

Article 3.2 – Modifications apportées à l'article 119 « Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée »

Un nouvel article 119-5 est inséré « **Article 119-5 Rupture du contrat de travail du fait de l'inaptitude**

L'inaptitude définitive d'un assistant maternel prononcée par un médecin du travail s'impose aux parties et entraîne la rupture du contrat de travail pour inaptitude dans le respect de la procédure prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Dès l'avis définitif d'inaptitude établi par le médecin du travail, l'assistant maternel informe le président du conseil départemental de son avis d'inaptitude afin d'échanger sur le maintien ou la modification de l'agrément en raison de la spécificité de la profession d'assistant maternel et notamment des règles encadrant l'agrément.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, la rupture du contrat de travail dans un délai d'un mois à compter de l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin du travail en raison de l'impossibilité pour le particulier employeur de procéder au reclassement de l'assistant maternel à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Au-delà de ce délai, le particulier employeur, qui est resté inactif, doit reprendre le versement de la rémunération de l'assistant maternel hors indemnités selon les modalités prévues dans le contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail pour inaptitude, le contrat de travail est rompu sans préavis selon les dispositions de l'article 64-4 de la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'un accident non professionnel, le particulier employeur verse une indemnité de rupture selon les conditions et les modalités définies à l'article 121-1 du présent socle.

Lorsque l'inaptitude est liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le particulier employeur verse à l'assistant maternel une indemnité spécifique de rupture selon les conditions d'ancienneté définies à l'article 121-1 du présent socle. Le montant de cette indemnité spécifique est égal à deux-quatre-vingtième du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.

Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel dans les conditions et modalités prévues à l'article 123 du présent socle spécifique. En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat selon les dispositions prévues à l'article 124 du présent socle spécifique. »

Modifications relatives au socle salarié du particulier employeur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 4.1 – Modifications apportées à l'article 161-1 « Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur »

Un nouvel article 161-1-3 est inséré « **Article 161-1-3 Inaptitude du salarié**

En raison de l'impossibilité pour le particulier employeur de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte, le particulier employeur procède à la rupture du contrat en observant la procédure de licenciement prévue à l'article 161-1-1 du présent socle dans un délai d'un mois à compter de l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin du travail.

Au-delà de ce délai, le particulier employeur, qui est resté inactif, doit reprendre le versement de la rémunération du salarié hors indemnités selon les modalités prévues dans le contrat de travail.

En cas de licenciement pour inaptitude, le contrat de travail est rompu sans préavis selon les dispositions de l'article 64 de la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'un accident non professionnel, le particulier employeur verse une indemnité de licenciement selon les conditions définies à l'article 163-1 du présent socle.

Lorsque l'inaptitude est liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le particulier employeur verse au salarié une indemnité spécifique de licenciement selon les conditions d'ancienneté définies à l'article 163-1 du présent socle. Le montant de cette indemnité spécifique est égal au double de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement pour inaptitude simple ou professionnelle est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié

- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des douze (12) derniers mois précédant l'arrêt de travail ou, lorsque l'ancienneté est inférieure à douze (12) mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant l'arrêt de travail ;
- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des trois (3) derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié dans les conditions prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective sauf pour les salariés déclarés auprès du CESU dont le salaire horaire est majoré au titre des congés payés. »

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Notification, dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 9 septembre 2025

Signataires :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

La Fédération des Services CFDT

La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

La Confédération des salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D