

Paris, le 28 avril 2026

Inaptitude au travail : la branche de l'emploi à domicile simplifie et sécurise les règles

- Publié au Journal officiel le 4 avril 2026 et applicable dès le 1^{er} mai, l'avenant n°10 à la convention collective de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile encadre les situations d'inaptitude médicale du salarié, du constat à la rupture du contrat de travail, en introduisant des mesures spécifiques.
- En structurant les étapes de la procédure, il apporte un cadre clair, simplifié et sécurisé, précisant les délais, les modalités de rupture et les conditions d'indemnisation, afin de faciliter l'action des employeurs à domicile et de renforcer la lisibilité des droits pour les salariés.
- Ce nouvel avenant, le dixième signé depuis 2022, illustre le dynamisme du dialogue social de la branche et sa capacité à adapter en continu le cadre conventionnel aux réalités de l'emploi à domicile, dans la continuité de l'engagement de longue date porté par la Fepem.

Un cadre sécurisé et adapté aux réalités des employeurs à domicile et de leurs salariés

L'avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 dont il précise et sécurise les modalités d'application.

Il apporte des repères plus lisibles et plus protecteurs pour les salariés. Pour les employeurs à domicile, ces évolutions permettent d'identifier les démarches à accomplir et les délais à respecter, facilitant la gestion de situations souvent complexes.

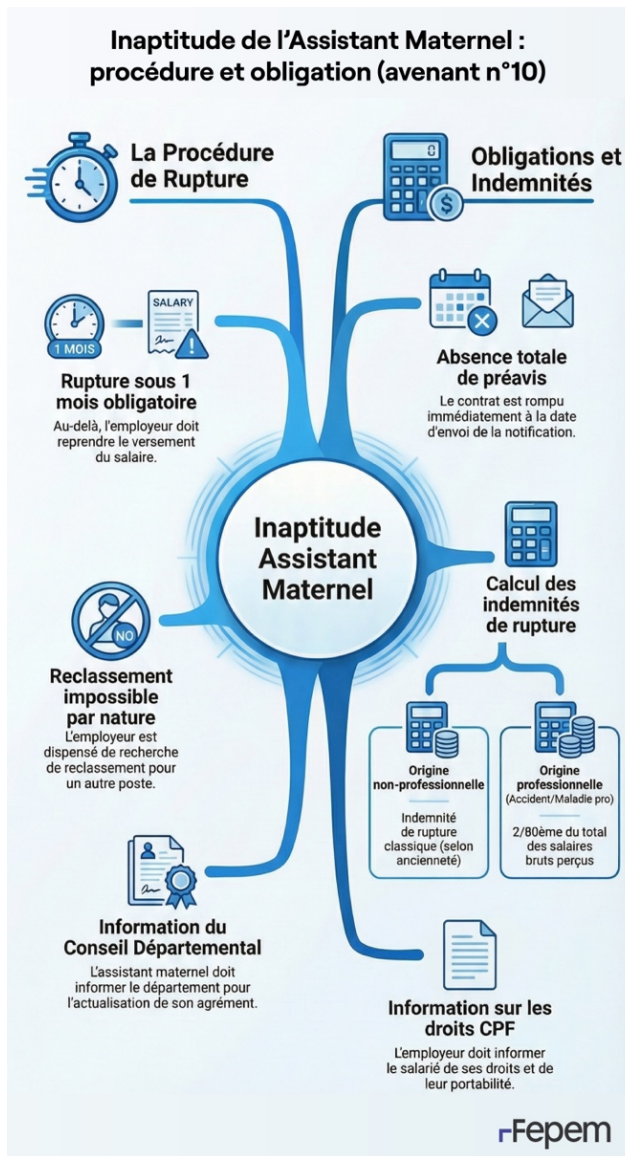
Il confirme notamment l'impossibilité de reclassement dans le cadre de l'emploi à domicile, encadre la rupture du contrat dans un délai d'un mois suivant l'avis définitif d'inaptitude, indique l'absence de préavis et précise les règles d'indemnisation selon l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude.

- Concrètement, si l'employeur ne notifie pas la rupture dans ce délai d'un mois, il doit reprendre le versement du salaire, sécurisant ainsi la situation du salarié.
- Pour les assistants maternels, l'avenant précise la procédure applicable, en tenant compte des spécificités de la profession (notamment l'information du président du conseil départemental par l'assistant maternel de son avis d'inaptitude) et en clarifiant les règles de rupture et d'indemnisation. Il prévoit également une indemnisation renforcée en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.
- Pour les autres salariés du secteur, le texte renforce la lisibilité des droits : délai de notification de la rupture, absence de préavis, reprise du salaire en l'absence de décision dans le mois et indemnisation renforcée lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle.

Une nouvelle étape dans la structuration du droit de la branche

Ce dixième avenant à la convention collective entrée en vigueur en janvier 2022 traduit l'engagement de la branche, sous l'impulsion de la Fepem, à construire un cadre juridique au plus près des réalités de l'emploi à domicile et des contraintes des relations de travail entre particuliers. Ce texte prend en compte la singularité du secteur, en introduisant des règles spécifiques.

« Avec ce dixième avenant, nous portons une ambition claire : concevoir un dispositif à la fois sécurisé pour les salariés et plus opérationnel pour les employeurs à domicile. C'est le sens de l'engagement de la Fepem au sein d'une branche dynamique, capable de construire des réponses juridiques concrètes et adaptées aux réalités du secteur. » souligne Julie L'Hotel Delhume, Présidente de la Fepem.



Inaptitude du salarié du particulier employeur : comprendre l'avenant n°10

Informez les salariés du particulier employeur sur les nouvelles procédures, délais et indemnités liés à une déclaration d'inaptitude médicale suite à l'Avenant n°10.

Ces règles excluent les assistants maternels.



Pour toute question ou demande d'information :

Contacts presse Fepem

presse@fepem.fr

Bérénice Chauveau ▶ 06 63 05 84 04

À propos de la Fepem

La Fédération des particuliers employeurs (Fepem) est l'organisation socio-professionnelle patronale de référence des 3,4 millions d'employeurs à domicile qui emploient 1,2 million de salariés. Depuis plus de 75 ans, elle représente, défend et promeut l'emploi à domicile, partout sur le territoire, au travers de ses 13 délégations régionales. Elle accompagne au quotidien les employeurs à domicile dans la gestion de la relation de travail et contribue à un emploi déclaré et responsable.

Plus d'informations sur www.fepem.fr