

# 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.

**i** Ces règles excluent les assistants maternels.



## SECTION 1 : LE CONSTAT (L'avis d'inaptitude)

- **La visite médicale de contrôle :**  
Le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié à occuper son emploi actuel après examen médical.
- **Transmission obligatoire de l'avis :**  
L'avis d'inaptitude, incluant les conclusions écrites, doit être transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine.

**Impossibilité de reclassement :**  
Le particulier employeur étant dans l'impossibilité de proposer un autre poste, la procédure de rupture du contrat est engagée.

## INAPTITUDE MÉDICALE



## SECTION 2 : LA RUPTURE (Procédure et délais)

**Un délai d'un mois pour agir :**  
L'employeur doit engager la procédure de licenciement dans un délai maximal d'un mois suivant l'avis définitif d'inaptitude.

**Rupture immédiate dès notification :** La date de rupture officielle du contrat correspond à la date d'envoi de la notification de licenciement.

**Absence de préavis :** En cas d'inaptitude, le contrat est rompu sans exécution de préavis.



## SECTION 4 : DROITS DU SALARIÉ (Formation et portabilité)

- **Abondement complémentaire du CPF :**  
Dès la déclaration d'inaptitude, le salarié est informé de son droit à un financement supplémentaire de son Compte Personnel de Formation.
- **Portabilité des droits :**  
Le salarié conserve la portabilité de ses droits CPF même après la rupture du contrat pour inaptitude.



## SECTION 3 : LES INDEMNITÉS (Versement et calcul)

**Inaptitude d'origine non-professionnelle :**  
Versement d'une indemnité de licenciement calculée selon les conditions conventionnelles classiques (Article 163-1).

**Inaptitude d'origine professionnelle :**  
Si l'inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le montant de l'indemnité de licenciement est doublé.

**Base de calcul la plus avantageuse :** Le calcul se base soit sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt, soit sur celle des 3 derniers mois, selon la formule la plus favorable au salarié.



## SECTION 5 : SANCTION (Protection du salarié)

**Reprise du versement du salaire :** Si aucune rupture n'est prononcée après un délai d'un mois, l'employeur est dans l'obligation de reprendre le versement du salaire habituel (hors indemnités).