



# Accueil familial et contrat de travail

**Actualité législative** publié le **16/02/2018**, vu **3588 fois**, Auteur : [Maître Sylvain Bouchon](#)

## **La Cour de Cassation précise le régime de l'accueillant familial remplaçant.**

Par un arrêt du 18 janvier 2018 publié au Bulletin (N° 16-18936), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a levé une ambiguïté concernant le régime de l'accueil familial au regard du droit social.

En l'espèce, une personne était accueillie au domicile d'un accueillant familial sur le mode classique du gré à gré. Ce type de contrat, régi par l'article L.442-1 du Code de l'Action sociale et des familles, exclut l'existence d'un contrat de travail, ce que ne manque pas de rappeler la Cour de Cassation.

Mais quid de la remplaçante de l'accueillant familial ? Le pourvoi soutenait que puisque celle-ci n'a pas le statut d'accueillant familial, l'article précité ne pouvait trouver à s'appliquer. Dès lors, rien ne permettrait d'exclure par principe l'existence d'un contrat de travail dès lors que sont caractérisés ses éléments constitutifs, à savoir un lien de subordination, une rémunération et une prestation de travail, peu important qu'un contrat de travail ait été signé ou non.

L'argumentation ne manque pas de logique. La Cour de Cassation l'écarte néanmoins, estimant au seul visa de l'article L.442-1 du CASF que l'accueillant familial n'est pas lié par un contrat de travail, et « *qu'il en va de même, par voie de conséquence, du remplaçant de l'accueillant familial* ».

On rappellera que le salariat n'est néanmoins pas exclu par principe de l'accueil familial. En effet, les accueillants familiaux peuvent parfaitement être salariés de personnes morales de droit public ou de droit privé. Ce modèle a d'ailleurs certainement vocation à se développer du fait de l'absence de création de places en Institution.

Me Sylvain Bouchon

Avocat Droit médico-social

<https://www.sylvainbouchon.fr/>