Image not found or type unknown

Accueil familial et préavis de rupture

Actualité législative publié le **06/10/2022**, vu **10037 fois**, Auteur : Maître Sylvain Bouchon

La gestion du préavis de rupture du contrat d'accueil familial fait l'objet d'une règlementation précise

C'est l'une des difficultés récurrentes dans les ruptures des contrats d'accueil familial d'une personne âgée ou handicapée : existe-t-il un préavis et, s'il n'est pas résilié, donne-t-il lieu à une compensation financière ?

En réalité, les réponses sont détaillées dans le contrat d'accueil lui-même.

Notons tout d'abord que les deux parties peuvent rompre le contrat d'accueil : l'accueilli et l'accueillant. Cette rupture n'a pas à être motivée, mais elle doit être transmise par lettre recommandée avec accusé de réception.

La rupture n'engendre pas application du régime du licenciement : a priori, le contrat d'accueil ne constitue pas juridiquement un contrat de travail. Il ne saurait être question d'indemnité de licenciement. Néanmoins, comme pour un contrat de travail, la question du préavis et de l'indemnité compensatrice de préavis se pose.

L'article 9 du contrat prévoit un préavis de **deux mois**. Il s'impose à tout le monde car il protège aussi bien l'accueilli que l'accueillant. L'accueilli doit avoir un certain laps de temps pour se retourner. Même chose pour l'accueillant qui n'aura pas droit au chômage en se retrouvant du jour au lendemain sans accueilli.

Le délai de deux mois commence à courir au jour de réception de la lettre. Est-il possible de se dispenser du préavis si tout le monde est d'accord ? Rien n'est indiqué dans la législation. Il semble qu'une convention entre l'accueillant et l'accueilli puisse dispenser du préavis, mais ce contrat doit être consenti mutuellement, formalisé et bien réfléchi.

Il arrive dans la pratique que la personne accueillie s'en aille directement en déposant son préavis, voire avant même d'avoir transmis son préavis.

Dans cette situation, en cas de non-respect du préavis, une indemnité de **trois mois** de frais d'accueil est dû à l'accueillie. Au sens du rédacteur de ces lignes, cette indemnité semble logique : l'accueillant doit gérer la situation en urgence sans savoir ce qui se passe réellement et doit avoir une garantie financière lui laissant un peu de temps pour retrouver un accueilli. Rappelons que les accueillants familiaux disposent d'un régime social délétère et ne peuvent bénéficier des allocations retour à l'emploi de Pôle Emploi.

Par exception, cette indemnité de trois mois n'est pas due dans trois cas :

Ø Non-renouvellement de l'agrément

- Retrait d’agrément
- Cas de force majeure

Il convient donc de rester méfiant : pour économiser trois mois, un accueilli mal intentionné pourrait être tenté de dénoncer n’importe quoi…

Mon cabinet se tient à votre disposition pour toute précision ou action

Me Sylvain Bouchon

Avocat au Barreau de Bordeaux

bouchonavocat@gmail.com

https://www.bouchon-avocat.fr/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés