

Image not found or type unknown



rupture de contrat à l'initiative de l'accueillant en famille d'accueil et paiement du préavis

Par **clmcc**, le **30/11/2023** à **16:13**

Bonjour,

j'ai été informée le 9 octobre 2023 d'une rupture de contrat concernant l'accueillant familial de ma maman.

J'ai reçu une lettre recommandée le 19/10/23 avec un préavis de 2 mois pour une fin de contrat au 23/12/2023.

L'accueillant demande de lui régler ces 2 mois de préavis sachant que ma maman a dû rechercher un

hébergement en HEPAD en urgence et est rentrée le 8 novembre.

Doit t'on régler ces 2 mois de préavis ? sachant que c'est l'accueillant qui décide d'arrêter.

Je vous remercie pour votre réponse.

Cordialement,

Par **math64**, le **30/11/2023** à **18:48**

Bonjour,

S'il ne se présente pas au travail, non car il est en absence injustifiée.

Mais, pour cela, il faut lui rappeler sans délai et par courrier AR de son obligation d'exécuter son préavis.

Si votre mère a une protection juridique, c'est le moment ou jamais de l'actionner.

Cdt,

Par **Pierrepauljean**, le **30/11/2023 à 19:44**

bonjour

avez vous relu les termes du contrat ?

Par **Famidac**, le **02/12/2023 à 09:53**

Bonjour,

L'Article 9 du contrat d'accueil précise que

[quote]

*"(...) Dans le cadre d'un accueil **permanent**, au-delà de la période probatoire, le non renouvellement ou la rupture du contrat d'accueil par l'une ou l'autre des parties est conditionnée par un préavis d'une durée fixée à **2 mois minimum**.*

Chaque partie doit notifier sa décision à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de non respect de ce délai de prévenance, une indemnité compensatrice égale à 3 mois de frais d'accueil tels que prévus à l'article 6 du présent contrat est due à l'autre partie."

[/quote]

Si la personne accueillie décide de s'en aller avant la date prévue par la lettre de rupture (par exemple parce qu'elle a trouvé un autre accueil qu'elle souhaite rejoindre immédiatement), elle doit tout de même assurer le paiement des frais d'accueil jusqu'à la date indiquée dans la lettre de rupture, en appliquant (le cas échéant) les "**Modalités spécifiques de règlement applicables en cas d'absences de la personne accueillie pour convenance personnelle**" (article 6.7 de votre contrat d'accueil).

Cette obligation est confirmé par la **Cour de cassation - voir son [jugement du 14 décembre 2011](#)**.

Le solde des frais d'accueil doit être réglé

- soit en une seule fois, au départ de la personne accueillie, soit mensuellement, aux dates prévues par le contrat d'accueil

- sur la base de relevés mensuels des contreparties financières permettant de calculer le

montant des cotisations restant à verser à l'URSSAF.

Vous trouverez, dans l'article [Comment gérer une rupture de contrat ?](#) publié par l'association Famidac, plein de précisions sur la gestion de "cas particuliers".

Par **math64**, le **02/12/2023** à **12:56**

Famidac bonjour,

SAUF que là, c'est le salarié qui a démissionné, pas l'inverse..

Par **Famidac**, le **02/12/2023** à **13:28**

Chère [math64](#),

Le statut des accueillants familiaux est particulier : assimilés à des travailleurs indépendant, ils ne sont pas considérés comme des "salariés", ne relèvent pas du code du travail et ne bénéficient pas de l'assurance chômage. Il n'est aucunement question ici de démission mais d'une rupture de contrat d'accueil...

Par **math64**, le **02/12/2023** à **20:33**

[Chère Famidac](#)

Cela ne change rien au fait que la rupture est imputable au salarié.

En l'espèce, l'article 9 du modèle réglementaire du contrat est lair:

"

Article 9

Modifications-délai de prévenance-dénonciation-rupture du contrat

Toute modification au présent contrat doit faire l'objet d'un avenant signé des 2 parties et transmis au président du conseil général en charge du contrôle de l'accueillant familial.

Dans le cadre d'un accueil permanent, au-delà de la période probatoire, le non-renouvellement ou la rupture du contrat d'accueil par l'une ou l'autre des parties est

conditionnée par un préavis d'une durée fixée à 2 mois minimum.

Chaque partie doit notifier sa décision à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance, une indemnité compensatrice égale à 3 mois de frais d'accueil tels que prévus à l'article 6 du présent contrat est due à l'autre partie.

Le délai de prévenance n'est pas exigé et aucune indemnité n'est due dans les circonstances suivantes :

- non-renouvellement de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil général ;
- retrait de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil général ;
- cas de force majeure.

Dans tous les cas, la rupture du contrat d'accueil ne peut ouvrir droit à des indemnités de licenciement."

En l'espèce, toute la question est celle de la possibilité ouverte, ou pas de la personne de rester dans les lieux durant le préavis.