

## **La rupture, au-delà de la période probatoire, du contrat d'accueil familial (gré à gré) conclu à titre permanent**

La rupture du contrat d'accueil est régie par l'article 9 du contrat d'accueil type [[Annexe 3-8-1 CASEF](#)] :

« 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 départemental ;
- retrait de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil départemental ;
- cas de force majeure.

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

### **1. La rupture du contrat d'accueil à l'initiative de l'accueillant familial :**

**Un préavis de 2 mois minimum s'impose à l'accueillant familial :**

Lorsque la rupture du contrat d'accueil est à l'initiative de l'accueillant familial, **le délai de préavis a pour finalité de protéger la personne accueillie**, en lui laissant un temps suffisant pour tirer les conséquences de la résiliation qui lui est imposée, notamment pour rechercher une nouvelle solution d'accueil.

**Le préavis de 2 mois minimum s'impose à l'accueillant familial**, qui est tenu de maintenir l'accueil pendant cette période à compter de la notification de la rupture.

**Le préavis notifié par l'accueillant familial s'impose-t-il à la personne accueillie ?**

Non. Etant la partie qui subit la rupture, la personne accueillie peut quitter l'accueil avant le terme du préavis sans que ce départ puisse lui être reproché. **Les contreparties financières sont dues jusqu'au jour de son départ inclus.** Cette interprétation a été retenue par une décision judiciaire (TI Bordeaux, 5 janvier 2016), qui a considéré que le délai de préavis s'impose à la partie à l'origine de la rupture et ne peut être opposé à celle qui la subit. Le cas échéant, l'indemnité de mise à disposition de la chambre reste due jusqu'à la libération effective des lieux et des effets personnels de la personne accueillie, dans un délai maximal de 15 jours.

**Situation type : départ d'une personne accueillie avant le terme du préavis à la suite d'une rupture de contrat initiée par l'accueillant familial :**

Monsieur X, accueilli depuis plusieurs années, se voit notifier la rupture du contrat par son accueillante. La rupture est assortie d'un préavis de 2 mois (durée minimale obligatoire). A mi-chemin du préavis, monsieur X trouve une place en établissement et quitte le domicile de l'accueillante familiale, en libérant la chambre de toutes ses affaires. Monsieur X ne doit régler que les contreparties financières dues jusqu'au jour de son départ inclus. Le mois restant de préavis n'est pas dû.

***L'accueillant familial peut-il accueillir une autre personne avant la fin du préavis ?***

Si l'accueillant familial souhaite accueillir une nouvelle personne avant l'expiration du préavis, cela n'est possible qu'avec l'accord de la personne actuellement accueillie. Par exemple, si cette dernière a trouvé une solution alternative d'accueil et accepte de libérer sa place (ce qui entraîne la fin du versement de l'indemnité due pour la mise à disposition de la pièce réservée à la personne accueillie) avant la fin du préavis, l'accueil peut alors être organisé.

En l'absence d'un tel accord, le contrat reste en vigueur jusqu'à l'échéance normale du préavis.

***Quelles sont les conséquences d'un non-respect du préavis par l'accueillant familial ?***

**Le non-respect par l'accueillant familial du délai de préavis entraîne le versement de l'indemnité compensatrice prévue au contrat d'accueil type**, égale à 3 mois de frais d'accueil (c'est-à-dire la totalité des contreparties financières). Sont notamment constitutifs d'un non-respect du préavis une rupture du contrat sans notification préalable et la fixation d'un délai de préavis inférieur aux 2 mois réglementaires.

***Quelles règles appliquer en cas d'absence temporaire de la personne accueillie pendant la durée du préavis ?***

**En cas d'absence temporaire de la personne accueillie pendant la période de préavis, il est fait application des modalités spécifiques de règlement prévues au 7 de l'article 6 du contrat d'accueil type, applicables aux absences pour convenance personnelle et pour hospitalisation.**

**Lorsque ces modalités n'ont pas été précisées dans le contrat, les parties sont invitées à rechercher un accord.** À défaut d'accord, l'application suivante est retenue comme la plus conforme à la réglementation :

- Maintien de l'indemnité de mise à disposition de la chambre, celle-ci demeurant réservée à la personne accueillie et occupée par ses effets personnels ;
- Suppression de la rémunération journalière pour services rendus et par conséquent de l'indemnité de congé afférente, l'accueil étant suspendu pendant l'absence ;
- Suppression de l'indemnité journalière pour sujétions particulières, celle-ci étant liée à une disponibilité accrue de l'accueillant qui n'a plus lieu d'être en l'absence d'accueil effectif ;
- Maintien de l'indemnité représentative des frais d'entretien courant de la personne accueillie uniquement lorsque l'accueillant continue à supporter certains frais, dans la limite de ces frais.

**2. La rupture du contrat d'accueil à l'initiative de la personne accueillie :**

***Un préavis de 2 mois minimum s'impose à la personne accueillie :***

Lorsque la rupture du contrat d'accueil est à l'initiative de la personne accueillie, le délai de préavis de 2 mois s'impose à celle-ci, avec pour finalité de protéger l'accueillant familial, notamment sur le plan financier, en lui permettant d'anticiper les conséquences de la résiliation qui lui est imposée. Pendant toute la durée du préavis, le contrat continue de produire ses effets. La personne accueillie reste donc tenue de régler l'ensemble des contreparties financières prévues au contrat jusqu'à son terme.

***Quelles règles appliquer en cas d'absence temporaire de la personne accueillie pendant la durée du préavis ?***

En cas d'hospitalisation ou d'absence pour convenance personnelle de la personne accueillie au cours du préavis, il est fait application des modalités spécifiques de règlement prévues au 7 de l'article 6 du contrat d'accueil type (cf. supra).

***Quelles règles appliquer en cas de départ définitif de la personne accueillie avant le terme du préavis ?***

**Sauf arrangement entre les parties, le contrat s'exécute jusqu'au terme du préavis.** Pendant cette période, l'accueillant familial est tenu de maintenir la chambre disponible et la personne accueillie peut réintégrer l'accueil à tout moment. En cas de réintégration avant la fin du préavis, l'absence est qualifiée d'absence pour convenance personnelle, sauf accord préalable formalisé entre les parties sur la rupture anticipée du contrat.

En revanche, **le départ définitif de la personne accueillie avant la fin du préavis, à son initiative, ne peut être assimilé à une absence pour convenance personnelle.** En effet, ce type d'absence constitue une modalité d'exécution du contrat impliquant un retour de la personne accueillie, tandis que la notification de la rupture engage le processus de cessation du contrat. Le préavis correspond à une période transitoire de rupture et non à l'exécution ordinaire du contrat. Assimiler un départ définitif au régime des absences ordinaires aurait pour effet de neutraliser la portée du préavis et les conséquences financières attachées à son non-respect. Cette pratique ne peut être admise que dans le cadre d'un accord exprès entre les parties.

À défaut d'accord, il convient d'appliquer les stipulations du contrat d'accueil type, lesquelles prévoient qu'en cas de non-respect du délai de prévenance, une indemnité compensatrice égale à 3 mois de frais d'accueil (soit la totalité des contreparties financières) est due à l'autre partie. Afin d'éviter le versement de cette indemnité, la personne accueillie peut s'acquitter de l'intégralité des contreparties financières dues pendant les 2 mois de préavis comme si elle avait été présente. À défaut de paiement intégral, l'accueillant familial est fondé à considérer que le préavis n'est pas respecté et à réclamer l'indemnité compensatrice prévue au contrat.

***Situation type : départ d'une personne accueillie avant le terme du préavis à la suite d'une rupture de contrat qu'elle a initiée :***

Mme Y est accueillie depuis plusieurs années chez un accueillant familial. Elle décide de mettre fin à son contrat d'accueil après avoir obtenu une place en EHPAD. Le contrat prévoit un préavis de 2 mois. Mme Y entre en EHPAD 15 jours après avoir donné son préavis, sans attendre la fin des 2 mois. Même si elle quitte le domicile plus tôt, le préavis reste dû. Mme Y doit donc payer toutes les contreparties financières jusqu'à la fin du préavis, soit encore un mois et demi après son départ.

Cela permet d'éviter que l'accueillant familial subisse une perte de revenus liée à ce départ anticipé.

***L'accueillant familial peut-il accueillir une autre personne avant la fin du préavis ?***

Si l'accueillant familial souhaite accueillir une nouvelle personne avant l'expiration du préavis, cela n'est possible qu'avec l'accord de la personne actuellement accueillie (voir partie 1).

**3. Les absences prolongées pouvant déboucher ou non sur une rupture de contrat :**

Les **absences prolongées hors hospitalisation, intervenant avant toute notification de rupture**, sont assimilées à des absences pour convenance personnelle et relèvent en conséquence du 7 de l'article 6 du contrat d'accueil type. Dans cette situation, l'accueillant

familial peut soit notifier la rupture du contrat à son initiative, auquel cas le préavis s'impose à lui, soit mettre en demeure la personne accueillie (ou son représentant légal) de préciser une date de retour ou de confirmer la rupture de l'accueil. Lorsque la rupture est notifiée par la personne accueillie, le délai de préavis commence à courir à compter de cette notification. À compter de cette date, la personne accueillie ayant quitté l'accueil définitivement ne peut plus être considérée comme absente pour convenance personnelle.