

Rupture du contrat d'accueil permanent

[Article 9 du contrat](#)

à notifier par **lettre recommandée avec avis de réception** ou remise en main propre contre décharge.

| | | Rémunération journalière | Sujétions particulières | Frais d'entretien | Indemnité de "Loyer" (IMAD) |
|---|---|--|--|-------------------|--|
| Pendant la période probatoire | > | Rupture à l'initiative de la personne accueillie ou de l'accueillant | L'accueilli peut partir immédiatement ; ses frais d'accueil cessent d'être dus le lendemain de son départ (<i>sauf lorsqu'il s'agit d'un accueil temporaire</i>). | | L'indemnité représentative de mise à disposition de la ou des pièces réservées à la personne accueillie est maintenue jusqu'à leur libération dans un délai maximum de 15 jours. |
| Après la période probatoire d'un mois renouvelable 1 fois : Dans le cadre d'un accueil permanent (...) 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. | > | Rupture à l'initiative de la personne accueillie | Maintien pendant 2 mois de l'ensemble des frais d'accueil , y compris lorsque la personne accueillie part définitivement avant la fin du préavis. En toute logique, les absence ponctuelles (pour hospitalisation, convenance personnelle etc.) devraient rester gérées conformément aux dispositions de l'article 6.7 du contrat d'accueil. | | |
| | > | Rupture à l'initiative de l'accueillant | Les frais d'accueil sont maintenus jusqu'au jour de départ de la personne accueillie , qui est libre de partir avant la fin des 2 mois de préavis (sauf accord amiable, confirmé par écrit). | | |
| | > | En cas de contestation | Possibilité de recours en Tribunal d'instance, démarche longue, coûteuse et à l'issue incertaine. A privilégier : la négociation d'un compromis ; un bon arrangement vaut mieux qu'un mauvais procès ! | | |
| Rupture sans préavis à l'initiative de l'accueillant ou de l'accueilli | > | Cas de force majeure | Aucune indemnité n'est due en cas de retrait de l'agrément de l'accueillant familial, de son décès ou en cas d'évènement tout à la fois imprévisible, irrésistible et insurmontable (incendie, catastrophe naturelle...). NB : la dégradation de la santé d'une personne âgée ou handicapée, son l'hospitalisation ou son admission en établissement n'étant pas imprévisibles et ne sont pas "de force majeure". | | |
| | > | Autres motifs | En cas de non-respect du délai de prévenance, une indemnité compensatrice égale à 3 mois de la totalité des frais d'accueil est due à l'autre partie (l'accueillant ou l'accueilli - Article 9 du contrat). Pour l'éviter, notifiez officiellement cette rupture dès que possible ! | | |
| Accueil temporaire | > | Le contrat d'accueil ne prévoit dans ce cas ni période probatoire, ni possibilité de rupture ! Ne vous engagez qu'après une première rencontre accueillant / accueilli, avec versement de provisions et/ou d'acomptes à la signature du contrat. | | | |

En savoir plus :

www.famidac.fr/?+-force-majeure-+

www.famidac.fr/?Comment-gerer-une-rupture-de-contrat

www.famidac.fr/?Depart-avant-la-fin-du-preavis

