

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 logement (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, voir plus bas</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, convenue 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.		
	>	En cas de contestation	A privilégier : la négociation d'un accord amiable, confirmé par écrit ; un bon arrangement vaut mieux qu'un mauvais procès ! Sinon : recours en Tribunal judiciaire, démarche longue, coûteuse et à l'issue incertaine.		
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 ne sont pas imprévisibles et ne sont donc 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 temporaire ne prévoit aucune période probatoire ; il ne peut être rompu qu'en cas de retrait d'agrément, de force majeure ou de mise en danger de l'accueillant, ses proches ou de l'accueilli. Ne vous engagez qu'après une première rencontre accueillant / accueilli, avec versement de provision et/ou d'acompte 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

