

# La rupture du contrat d'accueil (1/2)

A O Û T 2 0 2 0

## Que faire lorsque vous estimez devoir mettre fin à l'accueil ?

D'abord, vous ne devez pas parler de « réorientation » mais de « fin d'accueil ».

Si malgré vos efforts, votre professionnalisme, vos alertes aux services, vous considérez que vous ne pouvez plus faire votre travail vis-à-vis de l'enfant vous devez demander une rupture du contrat d'accueil.

### Le cadre légal indique que :

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 se fait comme suit (*Extrait des documents officiels de l'employeur départemental Nord*):

- *A l'initiative du Département : en cas de retour de l'enfant dans sa famille, en cas de réorientation de l'enfant ou en cas de rupture du contrat de travail. Dans ces situations, la décision de rompre le contrat d'accueil est notifiée par écrit à l'assistant familial et précise les motifs de la rupture. Le délai est fixé en considération de l'enfant (hors cas de la rupture de contrat de travail).*
- *À l'initiative de l'assistant familial : dans l'intérêt de l'enfant ou dans l'intérêt de l'assistant familial et de sa famille. L'assistant familial prévient le Responsable du Pôle Enfance Famille Jeunesse par écrit et respecte le délai de préavis suivant :*
  - 15 jours si l'ancienneté (de l'accueil) est comprise entre 3 et 6 mois,*
  - 1 mois si celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.*

*Le Département peut accepter de réduire ce préavis par décision écrite.*

En tous les cas, 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 (c'est-à-dire la réunion de trois éléments : l'imprévisibilité, l'irrésistibilité et l'extériorité)



La rupture du contrat d'accueil ne peut ouvrir droit à des indemnités de licenciement.

Le contrat d'accueil étant un contrat de gré à gré, il est toujours possible, à condition que ce soit d'un commun accord, de décider de le rompre en renonçant au préavis. Il suffit pour cela de le préciser dans un courrier de rupture de contrat co-rédigé et co-signé par l'accueillant.e et l'accueilli.e ou son représentant légal.

## Que faire lorsque vous estimez devoir vous séparer d'un enfant accueilli ?

**Avant de parler de rupture**, il vous faudra avoir effectué quelques démarches afin de garantir la procédure :

- Approchez-vous de la CGT qui pourra vous aider dans vos démarches et vous accompagner pour ne pas être seul.e face à l'employeur
- Rédigez un rapport relatant les motifs qui conduisent à envisager la rupture de l'accueil, retraçant les démarches et solutions envisagées et en quoi elles sont infructueuses. Indiquez une date butoir (attention au préavis).  
Faites y apparaître les éléments suivant :
  - Les conditions d'accueil sont-elles encore compatibles avec l'accueil ? En quoi les choses sont-elles devenu incompatibles ?
  - Avez-vous fait les alertes auprès des services (SAF et UTPAS) ? Quelles ont été les réponses ? Rappelez-vous que seuls les écrits ont valeur probatoire : pas d'écrit, pas de preuve ni d'engagement !
    - Qu'en pense l'enfant accueilli ?
    - Eventuellement quel est l'avis de l'entourage : autres accueils, autres membre de la famille d'accueil, enseignant.e.s...
  - Ce rapport établi, nous conseillons vivement de demander une synthèse durant laquelle vous pourrez exposer les problèmes et négocier le préavis
  - En cas de non réponse ou de réponse insatisfaisante; vous adresserez ce document (en recommandé avec AR) au responsable territorial de l'ASE (RTASE) en charge de votre accueil, copie (mail ou courrier simple) au SAF et au référent
  - Si aucune solution voire aucune réponse ne vous est faite, alors seulement vous pourrez envisager une action plus radicale.