

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>11946</b>	<b>De M. Didier Le Gac ( La République en Marche - Finistère )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Solidarités et santé</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Solidarités et santé</b>
<b>Rubrique &gt; professions et activités sociales</b>	<b>Tête d'analyse &gt; Accueil familial</b>	<b>Analyse &gt; Accueil familial.</b>
Question publiée au JO le : <b>04/09/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>29/01/2019</b> page : <b>938</b> Date de renouvellement : <b>25/12/2018</b>		

### Texte de la question

M. Didier Le Gac attire l'attention de Mme la ministre des solidarités et de la santé sur l'accueil familial, dispositif peu connu mais proposé dans tous les territoires, permettant à une personne âgée et/ou handicapée, moyennant rémunération, d'être accueillie au domicile d'un accueillant familial. Dans la grande majorité des cas, la personne accueillie signe avec l'accueillant familial un contrat d'accueil « de gré à gré » fixant les conditions matérielles, humaines et financières de l'accueil. L'accueillant familial doit être titulaire d'un agrément délivré par les services du département et ces services organisent le contrôle des accueillants familiaux et le suivi des personnes accueillies. Depuis son instauration en 1989, ce dispositif a connu des évolutions juridiques favorisant sa reconnaissance comme une modalité alternative et intéressante d'accueil et d'accompagnement de personnes âgées et de personnes handicapées, intermédiaire entre le domicile et l'établissement. La généralisation du statut de salarié (à l'étude) risquerait fort de mettre à mal cette forme d'accueil représentant pourtant une alternative intéressante à l'accueil en établissement. Il faut noter d'ailleurs que l'accueil salarié, rendu possible par la loi de 2007, ne s'est jamais vraiment développé en raison de nombreuses contraintes réglementaires. Beaucoup de conseils départementaux encouragent et cherchent à développer l'accueil familial. De ce fait, il lui demande de quelle manière elle envisage d'apporter les garanties au développement de l'accueil familial lié par la relation de gré à gré, ce qui serait de nature à promouvoir cette forme d'accueil dans les territoires.

### Texte de la réponse

Depuis sa création en 1989, le dispositif de l'accueil familial de personnes âgées ou handicapées a connu plusieurs adaptations qui ont permis d'améliorer de façon significative le statut des accueillants familiaux et de renforcer la qualité et la sécurité des accueils. Les dernières évolutions, intervenues dans le cadre de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, ont permis de consolider la formation des accueillants familiaux, de mieux encadrer la procédure d'agrément, de renforcer la protection des droits des accueillants familiaux et des personnes accueillies et de simplifier les démarches administratives liées à l'accueil via le recours au chèque emploi service universel. Ce processus d'adaptation sera poursuivi par la définition d'un formulaire unique de demande d'agrément des accueillants familiaux afin de renforcer l'équité de traitement entre les candidats à l'agrément, par l'élaboration d'une trame de projet d'accueil personnalisé afin d'appuyer les accueillants familiaux et les personnes accueillants dans cette démarche désormais obligatoire et par la refonte des contrats d'accueil types pour en renforcer la cohérence et la lisibilité. Concernant le salariat des accueillants familiaux, cette possibilité, introduite par la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, reste aujourd'hui peu mise en œuvre. Au regard du droit du travail, le lien



établi entre l'accueillant familial et la personne accueillie ne peut être assimilé au lien de subordination du salarié à l'employeur et la personne accueillie ne peut être considérée comme un employeur exerçant un pouvoir de direction et conclure un contrat de travail avec l'accueillant familial. Le salariat des accueillants familiaux est donc soumis à des modalités d'organisation spécifiques : les accueillants familiaux ne peuvent être salariés que par une personne morale ayant obtenu l'accord du président du conseil départemental. En outre, la loi limite leur temps de travail à 258 jours par an, ce qui implique pour l'employeur d'organiser un remplacement sur une période de 107 jours par an, difficile à assurer autrement qu'en logement dédié. Au regard de ces contraintes, la généralisation du salariat des accueillants familiaux n'apparaît pas comme la solution la plus opportune, d'autant que la grande majorité des accueillants familiaux exercent leur activité dans le cadre d'une relation directe, dite « de gré à gré » avec les personnes accueillies.