

15ème législature

Question N° : 19779	De M. Cyrille Isaac-Sibille (Mouvement Démocrate et apparentés - Rhône)	Question écrite
Ministère interrogé > Solidarités et santé		Ministère attributaire > Solidarités et santé
Rubrique > professions et activités sociales	Tête d'analyse >Obligation vaccinale et rupture de contrat assistant maternel (ASMAT)	Analyse > Obligation vaccinale et rupture de contrat assistant maternel (ASMAT).
Question publiée au JO le : 21/05/2019 Réponse publiée au JO le : 16/07/2019 page : 6727		

Texte de la question

M. Cyrille Isaac-Sibille attire l'attention de Mme la ministre des solidarités et de la santé sur l'interprétation du II du 2° de l'article 2 du décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018 relatif à la vaccination obligatoire. Les assistants maternels (ASMAT) sont soumis à l'obligation de ne garder que des enfants vaccinés. Dans le cas où la famille refuse de vacciner leurs enfants, ces derniers ne peuvent plus être gardés dans une structure collective (à laquelle les ASMAT sont assimilées). Les textes ne précise pas si cela entraîne une rupture de contrat de fait ou une démission de l'ASMAT. La différence est importante à préciser, la démission n'ouvrant pas les droits à l'assurance chômage. La vaccination n'étant pas de la compétence de l'assistant maternel, la profession n'a pas à subir de conséquence financièrement pénalisante pour elle. Il lui demande si elle peut confirmer que la non vaccination volontaire de l'enfant par les parents entraîne une rupture de contrat de fait.

Texte de la réponse

Pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2018, le décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018 prévoit que, la justification de la réalisation des vaccinations obligatoires, conformément au calendrier des vaccinations, soit exigée à compter du 1er juin 2018 pour l'entrée dans toute collectivité d'enfants. La notion de « collectivité d'enfants » précisée par le code de la santé publique recouvre les crèches, les haltes-garderies, l'école mais aussi les accueils réalisés par les assistants maternels agréés. Concrètement, les familles devront fournir pour l'admission en collectivité d'enfants soit la photocopie des pages vaccination du carnet de santé, soit tout document remis par un professionnel de santé autorisé à vacciner qui atteste que l'enfant est bien à jour de ses vaccinations obligatoires. A défaut de vaccination à jour, seule une admission provisoire sera possible comme aujourd'hui, d'une durée de 3 mois, ce délai devant permettre aux familles de débiter les vaccinations manquantes et de les poursuivre au-delà de ce délai pour celles qui ne pourraient être réalisées en trois mois, selon le calendrier des vaccinations. Les assistants maternels doivent, depuis le 1er juin 2018, contrôler que les enfants nés depuis le 1er janvier et dont ils assurent l'accueil, ont bien été vaccinés contre les 11 maladies, comme cela était le cas avant la réforme pour les 3 vaccinations obligatoires contre la diphtérie, le tétanos et la polio. La convention collective des assistants maternels du particulier employeur prévoit que doivent être joints au contrat de travail les éléments relatifs à la santé de l'enfant dont les documents attestant de la réalisation des vaccinations. Le service de protection maternelle infantile (PMI) est donc en mesure de pouvoir vérifier lors des visites de contrôle ou d'évaluation que l'assistant maternel respecte ses obligations en matière de santé de l'enfant en disposant bien des documents attestant de la réalisation



des vaccinations de chaque enfant en annexe du contrat de travail et en s'assurant qu'il est bien informé des obligations vaccinales. Pour aider les assistants maternels chargés de ce contrôle, le ministère des solidarités et de la santé a construit un outil d'aide au contrôle des vaccinations obligatoires. Ce document a été diffusé à l'Association des maires de France (AMF) mais aussi à l'Assemblée des départements de France (ADF) et aux réseaux de crèches, fédération d'assistants maternels ainsi qu'aux agences régionales de santé (ARS) pour diffusion dans les régions. Si l'assistant maternel se trouve confronté au refus d'une famille de procéder aux vaccinations obligatoires dans les délais impartis ou de remettre le bulletin de vaccination de l'enfant, juridiquement il lui revient de refuser d'accueillir l'enfant (si le contrat de travail n'a pas encore été signé) ou de rompre le contrat de travail dans le cas d'un enfant déjà accueilli, sous peine de voir son agrément retiré. Aussi, afin d'éviter que cette situation ne se produise, il est nécessaire que l'assistant maternel puisse saisir le plus rapidement possible (dès lors qu'il a connaissance du refus ou de la réticence des parents à faire vacciner leurs enfants) le service de PMI afin que ce dernier intervienne auprès des parents et leur rappelle leurs obligations. Si les parents persistaient à refuser de faire vacciner leur enfant, il reviendrait alors, en dernier ressort, à l'assistant maternel d'être à l'initiative de la rupture du contrat de travail afin de ne pas risquer un retrait d'agrément. Cette rupture étant liée à un fait reprochable aux parents, le refus de l'employer de procéder aux vaccinations obligatoire fera l'objet d'un nouveau cas de démission légitime qui donnera droit à l'assurance chômage. Cet ajout sera effectué dans le cadre des textes d'application sur l'assurance chômage.