



15ème législature

Question N° : 9632	De M. Marc Le Fur (Les Républicains - Côtes-d'Armor)	Question écrite
Ministère interrogé > Solidarités et santé		Ministère attributaire > Solidarités et santé
Rubrique > professions et activités sociales	Tête d'analyse > Conséquences pour les assistantes maternelles du décret du 25 janvier 2018	Analyse > Conséquences pour les assistantes maternelles du décret du 25 janvier 2018.
Question publiée au JO le : 19/06/2018 Réponse publiée au JO le : 11/12/2018 page : 11498		

Texte de la question

M. Marc Le Fur attire l'attention de Mme la ministre des solidarités et de la santé sur les conséquences pour les assistantes maternelles de l'application du décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018 relatif à la vaccination obligatoire des enfants. A partir du 1er juin 2018, les enfants nés depuis janvier dernier doivent nécessairement être immunisés contre un certain nombre de maladies. Il est donc de la responsabilité des parents de faire vacciner leurs enfants le plus tôt possible. En cas de non-application du décret, l'assistante maternelle se trouve confrontée à des questions concrètes sur son travail. Son contrat de travail est signé directement avec les parents de l'enfant qui deviennent particuliers employeurs. De plus, l'aide maternelle est obligatoirement agréée par le conseil départemental. Si l'enfant accueilli n'est pas à jour de ces vaccins au-delà des trois mois de délai, le contrat serait rompu du fait que l'employeur n'a pas observé les obligations légales. Si l'assistante continue d'accueillir l'enfant non vacciné après les trois mois et en connaissance de cause, elle paraît pouvoir se faire retirer l'agrément du département en vertu du non-respect à la participation à la politique de vaccinations. Si l'enfant contamine d'autres enfants ou l'assistante, la responsabilité civile relèverait des employeurs. Il lui demande donc de préciser les applications du décret pour les assistantes maternelles. Concrètement, si l'enfant n'est pas à jour de ses vaccinations obligatoires à la signature du contrat de travail entre le particulier employeur et l'assistante maternelle, il peut être accueilli provisoirement pendant trois mois maximum. Passé ce délai, si l'enfant n'est toujours pas vacciné, l'assistante maternelle qui continue d'accueillir cet enfant de ce fait peut-elle se voir retirer son agrément avec ou sans passage par la commission consultative paritaire départementale ? Si l'enfant n'est pas à jour de ses vaccinations au-delà de trois mois, l'assistante maternelle pourrait-elle prendre acte de la rupture du contrat de travail au tort de l'employeur, dans la mesure où celui-ci n'a pas respecté une obligation légale ? Si l'enfant non vacciné contamine un autre enfant, la responsabilité civile de l'employeur peut-elle être engagée par l'assistante maternelle, dans la mesure où celui-ci n'a pas respecté une obligation légale ? Il lui demande enfin si l'assistante maternelle doit également se faire vacciner.

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 le bulletin de vaccination. 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 du bulletin de vaccination 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, l'assistant maternel dispose de procédures lui permettant de demander à bénéficier d'une indemnisation par l'assurance chômage.