



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SANTÉ

Sous-direction de la santé des populations  
et prévention des maladies chroniques

Bureau santé des populations et politiques vaccinales

**Fiche sur assistants maternels et contrôle de l'obligation vaccinale**

***Modalités du contrôle des vaccinations obligatoires pour l'entrée en collectivité d'enfants***

- Pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2018, le décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018 relatif à la vaccination obligatoire prévoit que, la justification de la réalisation des vaccinations obligatoires, conformément au calendrier des vaccinations, sera 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 notamment les crèches, les halte-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 devront comme aujourd'hui contrôler la réalisation des vaccinations obligatoires des enfants dont elles assurent la garde***

- Les assistants maternels, devront à partir du 1er juin 2018, contrôler<sup>1</sup> 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.

---

1 Cf. article L. 421-3 du CASF qui prévoit que l'agrément est accordé à l'assistant maternel si ses conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis.

- A noter que 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 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**, de même que les autres professionnels de la petite enfance (et les mairies qui réalisent les pré-inscriptions) chargés de ce contrôle, le Ministère construit **un outil d'aide au contrôle des vaccinations obligatoires**. Ce document sera diffusé très prochainement à l'AMF (qui l'a demandé pour les mairies) mais aussi à l'ADF et aux réseaux de crèches, fédération d'assistants maternels ainsi qu'aux ARS pour diffusion dans les régions.

**Solutions pratiques identifiées en lien avec la DGCS pour accompagner les assistants maternels dans leur mission de contrôle des vaccinations :**

- compte-tenu des conséquences qu'emporte le retrait d'agrément pour un assistant maternel et le risque de mise en cause de sa responsabilité, il est recommandé aux assistants maternels si une telle situation se présentait :
  - de prendre l'attache du service de PMI pour signaler le problème et lui demander de rappeler aux parents leurs obligations ;
  - si les démarches du service de PMI auprès des parents n'étaient pas suivies d'effet, de préciser aux parents qu'il ne sera plus en mesure d'accueillir leur enfant s'ils ne se mettent pas en conformité avec les obligations vaccinales ;
  - enfin, de refuser d'accueillir l'enfant si le contrat de travail n'a pas encore été signé ou décider de rompre le contrat de travail dans le cas d'un enfant déjà accueilli. Dans ce dernier cas, l'assistant maternel peut bénéficier d'une indemnisation par l'assurance chômage à certaines conditions.



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SANTÉ  
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA COHESION SOCIALE  
Sous-direction de la santé des populations  
et prévention des maladies chroniques/SP1  
Sous-direction de l'enfance et de la famille/2C

Fiche n° 2

**Contrôle de l'obligation vaccinale – Accompagnement des assistants maternels et conséquences du refus des parents de respecter cette obligation**

***Accompagnement des assistants maternels dans leur mission de contrôle des vaccinations : le rôle complémentaire des relais assistants maternels (RAM) et des services de protection maternelle infantile (PMI)***

Les RAM jouent un rôle important dans l'accompagnement et l'information tant des assistants maternels que des parents. Ce sont des lieux de conseils et d'échanges privilégiés avec les familles et les assistants maternels, à l'occasion desquels les animateurs de ces relais peuvent apporter des informations utiles sur la réforme des obligations vaccinales et les conséquences qui en résultent tant pour les familles que pour les professionnels assurant la garde de ces enfants.

Les RAM sont donc des lieux ressources tout à fait utiles et complémentaires au rôle joué par les services de PMI.

Il convient toutefois de souligner que les assistants maternels sont juridiquement responsables de la vérification du respect des obligations vaccinales. Aussi, dans la mesure où ils sont agréés et contrôlés par les services de PMI, il revient à ces services d'intervenir au regard de leurs compétences en cas de refus persistant des parents de faire vacciner leurs enfants.

C'est la raison pour laquelle nous préconisons dans la première fiche sur les assistants maternels et le contrôle de l'obligation vaccinale que l'assistant maternel se rapproche sans délai du service de PMI qui lui a délivré l'agrément dès lors qu'il a connaissance du refus ou de la réticence des parents à faire vacciner leur enfant. Les médecins et personnels paramédicaux des PMI pourront alors intervenir, en renfort éventuel du RAM, pour inciter les parents récalcitrants à faire vacciner leurs enfants.

***Refus d'une famille de procéder aux vaccinations obligatoires et impact sur la relation de travail entre l'assistant maternel et les parents***

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 persistent 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.

Les deux procédures à la disposition des assistants maternels sont les suivantes :

- La prise d'acte de la rupture du contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à l'employeur, c'est-à-dire ne pas se conformer au calendrier vaccinal.

Cette possibilité est ouverte à tout assistant maternel en CDI, à tout moment après la fin de la période d'essai. L'assistant maternel doit prévenir le parent employeur par un courrier écrit listant les reproches faits à l'employeur et justifiant la prise d'acte.

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail. L'assistant maternel n'est pas tenu d'effectuer un préavis. L'employeur doit notamment remettre à l'assistant maternel son certificat de travail, une attestation Pôle emploi et son solde de tout compte.

L'assistant maternel doit saisir le conseil de prud'hommes pour que celui-ci se prononce sur la cause de la rupture du contrat de travail.

La circulaire n° 2017-20 du 24 juillet 2017 « Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage » de l'UNEDIC apporte des précisions concernant cette procédure de prise d'acte de rupture du contrat de travail.

#### - La démission

Le premier paragraphe de l'accord d'application n° 12 du 14 avril 2017 pris pour l'application de l'article 46 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage prévoit que le salarié qui a quitté volontairement son emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail.

L'examen mené par l'instance paritaire a pour objet de rechercher si le salarié, volontairement privé d'emploi, a accompli des efforts de reclassement suffisants pour considérer qu'il remplit néanmoins les conditions d'attribution de l'allocation et ainsi lui accorder une ouverture de droits, une reprise du paiement de ses allocations ou un rechargement de ses droits. L'intéressé doit avoir quitté son emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours (ouverture des droits et reprises du paiement de l'allocation) ou avoir épuisé ses droits depuis au moins 121 jours lorsqu'il s'agit d'un rechargement des droits. Le salarié s'étant vu refuser les allocations au titre d'un départ volontaire ne peut solliciter une ouverture de droit auprès de l'instance paritaire qu'à compter du 122ème jour.

Dans ces deux cas, l'assistant maternel devra remplir également les conditions auxquelles le règlement général annexé à la convention d'assurance chômage subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation (durée d'affiliation suffisante, inscription en tant que demandeur d'emploi, recherche effective et permanente d'un emploi...).