



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 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.

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...).