

Obligations vaccinales

De nouvelles obligations vaccinales sont mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2018, passant de trois à onze le nombre de vaccins obligatoires. Quelles sont les conséquences pour les assistantes maternelles ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'obligation vaccinale pour les enfants de moins de deux ans est passée de trois à onze vaccins. Les huit vaccins jusqu'alors recommandés (contre la coqueluche, le virus de l'hépatite B, la bactérie *Haemophilus influenzae*, le pneumocoque, le méningocoque C, la rougeole, les oreillons et la rubéole) s'ajoutent aux trois obligatoires jusqu'à présent (contre la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite) (1).

Méfiance des parents

À l'heure d'une méfiance grandissante et de la circulation de fausses informations contre la vaccination, la ministre des Solidarités et de la Santé, Mme Agnès Buzyn, rappelle que cette dernière « constitue un enjeu majeur de santé publique », qui conditionne « la protection de chacun et de tous, pour soi-même, pour protéger ses proches, ceux qui ne peuvent pas être vaccinés, car malades ou trop petits » (2).

Faire preuve de pédagogie

70 % des enfants en France sont déjà vaccinés contre ces onze maladies. En étendant l'obligation vaccinale, il s'agit de « renforcer la prévention », avec dix injections sur six rendez-vous. Le ministère souhaite « accompagner cette réforme » en s'adressant au grand public, avec en premier lieu les parents, mais aussi les professionnels de santé, de la petite enfance et les différents relais sur le terrain, en « renforçant l'information dans la durée », en « transmettant



La vaccination : une obligation pour être accueilli chez une assistante maternelle ?

des informations rationnelles » et en « luttant contre la circulation d'idées fausses » à travers notamment les réseaux sociaux, lieux où ces dernières circulent.

La vaccination contre les onze maladies représentera dix injections pour les enfants, étalées entre 2 et 18 mois (3).

Une obligation pour l'entrée en collectivité...

Si la sanction pénale spécifique au refus de vaccination est supprimée, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 ne modifie pas la règle selon laquelle l'entrée en collectivité d'un enfant reste conditionnée à la preuve de cette vaccination (4).

Pour les enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2018, le respect de cette règle doit être vérifié par les responsables de structures à compter du 1^{er} juin 2018. Cette obligation vaut pour les établissements d'accueil de jeunes enfants – crèches collectives, par exemple – ou dans les écoles. Mais il en sera de même pour les assistantes maternelles

(1) En dernier lieu, *L'assmat*, n° 161, septembre 2017, p. 11 et 13. Un site est dédié à la vaccination : vaccination-info-service.fr

(2) Conférence de presse du 5 janvier 2018.

(3) Un décret précisant les conditions de mise en œuvre de la réforme et le calendrier des vaccinations seront prochainement publiés.

(4) Articles L. 3111-2 et R. 3111-17 du Code de la santé publique. L'article L. 3116-1 du même code a été modifié pour supprimer les sanctions pénales.

employées par des particuliers, même si le texte ne fait pas explicitement référence à ces professionnelles (5). Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2018, le contrôle continue de porter uniquement sur la vaccination contre la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite (DTP).

Seule une contre-indication médicale peut justifier de ne pas être vacciné. Les certificats médicaux de contre-indication ne sauraient être généraux et absolus, « *car il n'existe pas de contre-indication médicale à l'ensemble des vaccinations* ».

... mais aussi chez l'assistante maternelle

En pratique, l'annexe Vbis de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur prévoit que les parents doivent joindre au contrat de travail divers documents, dont le bulletin de vaccinations de l'enfant. Dès lors, les parents devraient communiquer les pages vaccinations du carnet de santé de l'enfant ou tout autre document du professionnel de santé attestant de la réalisation des vaccins (ou un éventuel certificat de contre-indication). Mais, ces documents sont, en principe, couverts par le secret médical et l'assistante maternelle n'est pas supposée y avoir accès (6). On peut imaginer qu'un certificat médical du médecin attestant que les vaccinations obligatoires ont bien été effectuées et, si toutes les vaccinations n'ont pas encore eu lieu, un engagement écrit et signé du parent à les réaliser, pourrait suffire.

Admission provisoire

Si l'enfant n'est pas à jour de ses vaccinations obligatoires, il est possible en collectivité de procéder à une admission provisoire pendant trois mois au maximum afin de permettre aux parents de procéder aux vaccinations. Cette solution pourrait être étendue à l'assistante maternelle.

Mais au-delà, en cas de refus des parents, l'intéressée pourra refuser d'accueillir l'enfant et en référer au service de la protection maternelle et infantile. Cette solution lui permet de se protéger contre une éventuelle mise en cause de sa responsabilité si un enfant se trouve contaminé du fait de la non-vaccination d'un autre. En effet, en matière de santé, elle est tenue à une obligation de moyens et peut voir sa responsabilité civile pour faute engagée (7).

[5] Mme Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé a confirmé à l'occasion de la conférence de presse du 5 janvier 2018 que les assistantes maternelles entraînent dans le même cadre que les établissements d'accueil du jeune enfant.

[6] En crèche collective, ce sont, en principe, les médecins qui procèdent aux vérifications.

[7] Ce numéro, p. 17.



L'assistante maternelle est-elle en mesure de vérifier que l'enfant est à jour dans ses vaccinations ?

Par ailleurs, il n'est pas exclu que son agrément puisse être retiré si elle garde l'enfant non vacciné dans la mesure où l'assistante maternelle agréée est tenue d'assurer la sécurité et la santé des enfants accueillis.

Rupture du contrat de travail

Enfin, l'assistante maternelle pourra, à notre sens, prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts du parent employeur dans la mesure où ce dernier n'a pas respecté une obligation légale. Cette solution, plus avantageuse pour l'assistante maternelle que la démission, lui permettra de faire valoir plus facilement ses éventuels droits à l'assurance chômage si la prise d'acte est reconnue justifiée par le conseil de prud'hommes.

On peut espérer que la situation sera clarifiée dans les prochains mois, car le ministère projette d'élaborer un « *document d'aide au contrôle* » des vaccinations pour les structures et les professionnels de la petite enfance. Ces derniers devraient être également destinataires de documents pédagogiques sur la vaccination « *afin de pouvoir répondre aux questions des parents* ». ■

Amélie Dutilleul
Isabelle Wackener