

**Article 22 de la Constitution de l'OIT****RAPPORT**

**Au titre de l'année 2014  
Présenté par le gouvernement de la France**

**relatif à la convention n°182 de 1999 sur les pires formes de travail des  
enfants**

- **Article 3.**

Les éléments figurant ci-dessous portent sur la réglementation concernant le travail des enfants et les interdictions de leurs pires formes.

S'agissant des pires formes de travail visées à l'article 3 a), b) et c), qui concernent plus particulièrement toutes les formes d'esclavage ou l'utilisation de jeunes mineurs aux fins d'activité illicites telles que la prostitution ou des activités pornographiques, ces formes de travail sont formellement interdites en France et sont réprimées par le Code pénal. La poursuite de ces activités criminelles ou délictuelles relève principalement de la compétence des ministères de l'Intérieur et de la Justice. **La réglementation applicable à ces activités ne sera pas évoquée ci-dessous.**

Les dispositions précisées ci-dessous portent quasi-exclusivement sur l'application de l'article 3 d) de la convention, lequel alinéa d porte sur « les travaux, qui par leur nature, ou les conditions dans lesquels ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant ».

- ***Application de l'article 3 d) en droit français :***

*A titre de remarque préalable, il est précisé qu'en raison de l'âge de la scolarité obligatoire fixé à 16 ans en France, les employeurs ne peuvent, sauf dérogation, embaucher des jeunes de moins de 16 ans que pour de courtes durées<sup>1</sup>.*

La réglementation française a entendu encadrer très strictement les conditions dans lesquelles les enfants mineurs de moins de 18 ans, ou dans certains cas de moins de 16 ans, peuvent être admis ou employés dans les entreprises. Pour ce qui concerne les travaux qui par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent sont susceptibles de nuire à la santé ou à la sécurité, les textes en vigueur ont mis en place une protection particulière vis à vis des jeunes.

**1-1 En l'occurrence, sauf dérogation justifiée par la formation professionnelle, les travaux dangereux ou exposant les salariés à certains risques sont soit interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, soit font l'objet d'une réglementation particulière**

---

<sup>1</sup> L'emploi de jeunes de moins de 14 ans est possible mais strictement limité à des travaux adaptés à leur âge et effectués durant leurs vacances scolaires afin de protéger leur scolarité ; pour les apprentis, par dérogation à l'âge minimum requis de 16 ans pour être recruté en qualité d'apprenti, les jeunes d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage à la condition expresse d'avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

**destinée à renforcer la protection de cette catégorie spécifique de salariés (cf. articles L. 4153-1 et suivants du code du travail).**

Le décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 a actualisé la liste des travaux interdits aux jeunes travailleurs prévus aux articles D.4153-15 à D. 4153-40 du code du travail. Ces dispositions concernent tous les jeunes, âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans, en formation professionnelle.

Cette réforme :

- Modernise la liste des travaux interdits à ces jeunes en fonction de la réglementation générale applicable, de l'évolution des techniques et des besoins de la formation professionnelle;
- Finalise la transposition de la directive européenne n° 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail;
- Clarifie l'application de ces dispositions en distinguant les travaux interdits des travaux réglementés.

En effet, sont maintenant distingués:

- d'une part, les travaux qui sont interdits à tous les jeunes, qu'ils soient salariés ou en formation professionnelle. C'est donc une interdiction absolue en raison de la dangerosité importante de ces travaux et la vulnérabilité des jeunes en raison de leur âge, de leur manque de formation et d'expérience professionnelle ainsi que de leur état de développement physique et psychique.
- d'autre part, les travaux interdits auxquels il est tout de même possible d'affecter les jeunes, après obtention d'une dérogation, pour les besoins de leur formation. Ce sont les travaux réglementés.

**2.2 Enfin, la procédure de dérogation aux travaux interdits**, prévue par l'article L. 4153-9 du code du travail, pour être autorisé à former professionnellement les jeunes, a été précisée par le décret n° 2013-914 du 11 octobre 2013.

Ce nouveau décret étend le dispositif de la dérogation aux travaux interdits à tous les jeunes en formation professionnelle, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux établissements sociaux et médico-sociaux accueillant des jeunes handicapés ou des jeunes relevant de la protection judiciaire de la jeunesse.

L'objet de ce décret est de modifier la procédure de dérogation en passant d'une logique individuelle annuelle, par jeune, à une logique collective, par lieu de formation, pour une durée de trois ans et ce pour tous les jeunes accueillis en formation dans ce lieu. En effet, l'employeur et le chef d'établissement peuvent être autorisés, sous certaines conditions, par décision de l'inspecteur du travail, à accueillir dans un lieu donné des jeunes en les affectant à des travaux réglementés. La dérogation est désormais attachée au lieu d'accueil en formation du jeune et non plus à chaque jeune.

Cette modification permet, d'une part, de simplifier les démarches des entreprises souhaitant embaucher et former des jeunes, et, partant, de favoriser l'emploi. D'autre part, elle permet de rationaliser le contrôle des agents de l'inspection du travail, qui peuvent effectuer un contrôle a posteriori des conditions de travail effectives dans lesquelles le jeune exerce son activité.

Deux catégories d'autorisations de déroger aux travaux interdits sont désormais prévues aux articles R. 4153-39 à 52 du code du travail :

- Une autorisation de dérogation pour affecter des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation pour assurer leur formation professionnelle ;

- Des autorisations permanentes de dérogation pour affecter des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation pour leur permettre d'exercer le métier pour lequel ils ont été formés.

Le décret a également pour objectif d'impliquer le chef d'établissement dans une démarche globale de prévention en rappelant son obligation d'évaluation des risques et de respect de la réglementation.

### **1-3 Les jeunes travailleurs de moins de dix huit ans bénéficient d'un dispositif de surveillance spécifique.**

Ces jeunes font l'objet d'une surveillance médicale renforcée assurée par le médecin du travail en application de l'article R 4624-19 du code du travail.

Leurs conditions de travail, d'hygiène et de sécurité font l'objet d'un contrôle particulier par les inspecteurs du travail qui disposent en la matière de leurs pouvoirs habituels de contrôle de l'application de la réglementation, de constatation et de sanction des infractions. L'article L. 4153-4 du code du travail dispose, notamment, que les inspecteurs du travail peuvent toujours requérir un examen médical des jeunes mineurs, à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs forces. Dans ce cas, les inspecteurs du travail ont le droit d'exiger leur renvoi de l'établissement sur l'avis conforme d'un médecin de l'inspection médicale générale du travail et de la main-d'œuvre ou d'un médecin désigné par le médecin inspecteur du travail et de la main-d'œuvre et, après examen contradictoire, si les parents le réclament.

Le code du travail prévoit d'autres mesures de protection spécifiques. Ainsi, les articles L. 6225-4 à L. 6225-7 du code du travail disposent que lorsque les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage sont de nature à porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail met en demeure l'entreprise de rétablir les conditions normales d'exécution du contrat d'apprentissage et prononce en même temps la suspension de l'exécution de la prestation de l'apprenti avec maintien de la rémunération. Il saisit le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui se prononce sur la possibilité pour l'entreprise de continuer à engager des apprentis et sur la poursuite de l'exécution du ou des contrats d'apprentissage en cours.

Des dispositions analogues existent en matière de contrat de qualification.

- ***Application de l'article 4 de la convention:***

(rappel de l'article : déterminer les types de travaux visés à l'article 3 sous d., après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en se fondant sur les normes internationales pertinentes ; révision périodique de cette liste).

Il convient de se reporter au développement du 3 – d) précédent.

Les infractions à ces dispositions réglementaires sont constatées par les agents de l'inspection du travail et sanctionnées pénalement.

La réforme de la réglementation portant sur ces travaux dangereux interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans est en cours.

- ***Application de l'article 5 de la convention***

Les moyens de surveillance de l'application de ces dispositions sont les suivants :

Les entreprises visées à l'article L. 3111-1 du code du travail doivent respecter les dispositions précédemment énumérées quant au travail des mineurs.

Des sanctions pénales leur sont infligées en cas d'infractions à cette réglementation. Ainsi, les articles L. 4743-1 et L. 7124-22 et suivants du code du travail précisent les sanctions prévues pour les infractions à la réglementation du travail des mineurs

Afin d'exercer une surveillance sur ces embauches et les conditions de travail de ces mineurs, des visites de contrôle sont effectuées dans les entreprises par l'inspection du travail. Le registre du personnel obligatoire doit notamment être présenté à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, qui procède à sa vérification. Il doit y figurer l'ordre d'embauchage, le nom, le prénom de chaque salarié, sa nationalité, sa date de naissance, son sexe, son emploi, sa qualification, ses dates d'entrée et de sortie de l'établissement, la date de demande d'embauchage, des mentions complémentaires sont fournies, si nécessaire, pour les jeunes travailleurs, telles que l'indication d'un contrat d'apprentissage ou d'un « contrat de professionnalisation ». Ces mentions doivent être inscrites de manière indélébile (articles L. 1221-13 et s. et D. 1221-23 et suivants du code du travail).

**L'emploi des enfants dans le spectacle et mannequins est particulièrement encadré en France, dans un souci de respect de l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans et de la protection de la santé physique et morale des enfants.**

## **I – Les conditions d'emploi des enfants dans le secteur du spectacle et le mannequinat**

### **1. l'âge d'admission dans le spectacle et le mannequinat**

Il est en général fixé à 3 mois, âge auquel les vaccins obligatoires ont été effectués.

Pour le théâtre, dont les représentations se poursuivent généralement sur plusieurs mois et en soirée, une instruction du ministère de l'éducation nationale conseille à la commission spécialisée de ne pas accorder d'autorisation pour l'emploi d'enfants de moins de 9 ans (cf. instruction ministère travail de 1964).

### **2. le principe d'une autorisation préalable individuelle**

Les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être légalement engagés ou produits dans une entreprise de spectacle (sédentaire ou itinérante), une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou en tant que mannequins qu'à la condition de bénéficier d'une autorisation individuelle préalable (article L.7124-1).

3. Cette autorisation est délivrée par le préfet du département dans lequel se trouve le siège de l'entreprise, qui statue sur avis conforme d'une commission départementale spécialisée. Cette commission est composée d'un juge pour enfants, président de la commission, de l'inspecteur d'Académie, du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales, d'un médecin inspecteur de la santé et du directeur régional des affaires culturelles.

4. De manière générale, les demandes concernant des enfants de moins de 6 ans font l'objet d'une étude particulière.

L'autorisation individuelle peut être retirée à tout moment (article L.7124-3 du code du travail)

S'agissant des enfants mannequins, l'autorisation préalable n'est pas requise si l'enfant est engagé par une agence de mannequin régulièrement constituée (titulaire de la licence d'agence de mannequins) qui détient un agrément lui permettant d'engager des enfants (articles L. 7124-4 et suivants et R7124-8 et suivants du code du travail).

### 3. Le suivi médical.

Les enfants susceptibles d'être employés en qualité de mannequins ou en tant qu'artistes font l'objet d'un examen médical effectué par un médecin généraliste ou pédiatre, à l'issue duquel le médecin remet son avis à la commission départementale spécialisée.

Si l'article R.7124-5 du code du travail précise que l'activité proposée ne doit pas être néfaste pour la santé de l'enfant, l'article L.7124-16 du même code pose en outre les interdictions suivantes :

- à toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de 16 ans des tours de forces périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité ;
- à toute personne autres que les pères et mères travaillant dans les cirques ou foires, d'employer dans les représentations des enfants de moins de 16 ans ; les parents ainsi visés ne peuvent employer leurs enfants de moins de 12 ans.
- A toute personne d'employer comme mannequin un enfant durant une période de vacances scolaires pour un nombre de jours supérieur à la moitié de la durée des vacances.

L'examen médical des enfants du spectacle et de la mode présente les particularités suivantes :

- le médecin doit prendre connaissance du plan de tournage afin d'évaluer la durée du tournage, les lieux de tournage, les conditions climatiques, les conditions de sécurité, les horaires, le contenu et la durée des séquences tournées quotidiennement ; des conditions de prise de vue ou de défilés pour les mannequins, de la durée prévue de travail, d'attente ; la fréquence d'emploi de ces enfants doit être prise en considération, ainsi que leur scolarité ;
- le médecin est le seul qui entend l'enfant dans cette procédure d'emploi (la commission statue sur dossier) ; il entend également les parents ;
- un examen clinique complet destiné à vérifier notamment : l'état des vaccinations, la croissance et la scolarité de l'enfant, est obligatoire.

Le médecin rend un avis à la commission ; cet avis est émis pour un film (ou une pièce de théâtre ou un enregistrement musical) et pour un rôle donné ou pour une prestation de mannequin. Pour les enfants employés par des agences agréées, l'examen médical est renouvelé périodiquement (cf. point 2.1 de la présente fiche).

L'enfant ne peut être employé en cas d'avis médical négatif (article R.7124-9 du code du travail).

### II – les contrôles dans le secteur du spectacle et du mannequinat.

Les services des directions départementales des affaires sanitaires et sociales vérifient si la santé des enfants n'est pas mise en danger au regard de la moralité et l'inspection du travail s'assure de la protection des enfants au regard de la santé et sécurité au travail, du respect des dispositions du code du travail.

Le contrôle de l'exécution du contrat de travail est effectué par les membres de l'inspection du travail géographiquement compétents sur le lieu de travail proprement dit (par exemple le lieu du tournage).

Au titre de sa compétence générale, le médecin du travail du service de santé au travail auquel adhère l'entrepreneur de spectacle / le producteur peut se rendre sur le lieu de tournage pour, notamment, vérifier que les conditions de travail de l'enfant déclarées à la commission sont respectées.

Application de l'article 6 de la convention :

- Les programmes d'action mis en œuvre pour mettre un terme aux pires formes de travail des mineurs visent principalement à veiller à la scolarisation des enfants.

- Les services de l'inspection du travail, qui disposent d'un droit d'accès dans les entreprises, sont amenés à contribuer en association avec d'autres services de l'Etat (notamment les ministères de l'Intérieur et des Finances) à la lutte contre le travail illégal qui peut concerner de jeunes mineurs en situation régulière ou irrégulière sur le territoire français.

En tout état de cause, comme indiqué plus haut, les jeunes mineurs, en formation professionnelle, en stage ou employés dans des entreprises font l'objet d'une surveillance médicale renforcée.

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale d'un apprenti ou d'un apprenti junior, le contrat d'apprentissage peut être suspendu et rompu sur proposition de l'inspection du travail. Une décision d'interdiction de recrutement de nouveaux apprentis pour une durée déterminée peut être prise à l'encontre d'un employeur.

- ***Application de l'article 7 de la convention :***

Les infractions aux conditions d'emploi des enfants dans les entreprises de spectacle ou les agences de mannequinat sont passibles des sanctions prévues par les articles L 7124-22 et s. du code du travail (c'est à dire 5 ans d'emprisonnement et une amende de 75 000 euros)

Les infractions à l'âge minimum d'embauche sont sanctionnées par des contraventions de 5<sup>ème</sup> classe (article R. 4743-5 du code du travail). Les infractions à la durée du travail sont sanctionnées par des contraventions de 4<sup>ème</sup> classe ou de 5<sup>ème</sup> classe. Les infractions aux dispositions des articles D. 4153-1 et suivants du code du travail sont sanctionnées par des contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe (articles R. 4743-3 et suivants du code du travail).

Par ailleurs, l'article L4153-7 interdit aux père, mère, tuteurs ou employeurs, et généralement à toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de le placer sous la conduite de vagabonds, de personnes sans moyens de subsistance ou se livrant à la mendicité. Cette interdiction a donné lieu à la création d'une sanction prévue par la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 qui trouve sa place dans le code du travail à l'article L. 4743-2.