

TRAVAIL DES MINEURS

L'emploi d'enfants dans les spectacles et les professions ambulantes est strictement réglementé. Il est soumis, dans certains cas, à autorisation préalable et obéit à des règles dérogatoires en matière de durée du travail (et notamment le travail de nuit).

I. Le champ d'application de la réglementation

Cette réglementation ne s'applique que lorsque la participation de l'enfant à un spectacle implique sa rémunération. Il en est ainsi des représentations publiques pour lesquelles des opérations de publicité et un système de billetterie sont organisés. Dans ce cas, la notion de bénévolat n'est pas reconnue aux mineurs qui y participent, ce qui implique leur rémunération et donc le respect de la réglementation relative à leur embauche.

En revanche, les représentations publiques ponctuelles, organisées de manière désintéressée et présentant un caractère pédagogique pour les enfants qui y participent, ne sont pas soumises à la réglementation relative à l'embauche de mineurs dans la mesure où ces derniers ne sont ni engagés ni rémunérés. C'est l'exemple notamment de représentations données dans le cadre de stages ou d'activités scolaires.

Toutefois, cette réglementation s'applique aux enfants d'une manécanterie développant une activité de production de spectacles itinérants dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement d'enseignement, lors des représentations payantes (le décret du 27 août 2009 complète la partie réglementaire du Code du travail en ajoutant un article R7124-30-

1/5

La réglementation prête parfois à interprétation autour des notions croisées de bénévolat/lucrativité, et de l'existence d'un contrat de travail.

Plusieurs éléments concourent à l'analyse et emportent la notion de travail :

1. La lucrativité, qui s'exprime à travers la notion de billetterie ou de vente, et aussi à travers la fréquence de représentations, l'importance des manifestations, le statut de l'organisateur ou du prestataire (entrepreneur de spectacles, titulaire d'une licence...), le statut des mineurs (adhérents ou non de l'association, pratiquant d'une activité pédagogique), le statut du public (tiers ou parents d'élèves) ;
2. L'absence de bénévolat : rémunération d'un ou des participants majeurs ou non, présence d'un artiste réputé professionnel, contrepartie ou avantages (réduction de prix, avantages en nature), non adhésion des participants à l'association (pour les mineurs de moins de 16 ans, à travers les parents), utilisation de matériel professionnel ;
3. L'existence d'un contrat de travail, en dehors de toute rémunération, qui se caractérise, dans le cadre de cette notion amateur/professionnel, par un lien de subordination, qui peut être l'appartenance à un système organisé, l'existence de sanction, de contrôle, de dépendance, d'obligation....

II. L'embauche des mineurs de plus de 16 ans

A. La capacité à contracter et à percevoir un salaire

- Les mineurs de plus de 16 ans non émancipés, c'est-à-dire soumis à l'autorité parentale, ont le droit de travailler mais n'ont pas, en principe, la capacité de signer un contrat de travail. Ce sont donc les parents qui doivent le faire pour leur enfant. Le Code du travail permet la perception d'un salaire par le mineur, sous réserve d'une autorisation parentale.
- Les mineurs de plus de 16 ans émancipés qui travaillent dans le spectacle vivant relèvent quant à eux du droit commun. Ils disposent de la capacité à contracter et peuvent percevoir directement leur salaire.
- Le montant de la rémunération perçue par le mineur doit respecter les minima prévus par la convention collective qu'applique l'entreprise de spectacles.

B. La durée du travail (art. L.3161-1 et s. du Code du travail)

La durée maximale journalière du travail des jeunes de moins de 18 ans est de 8 heures dans la limite de 35 heures par semaine. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

Les jeunes travailleurs bénéficient d'une pause d'au moins 30 minutes après 4 heures et demie de travail et d'un repos quotidien de 12 heures consécutives.

Le travail de nuit, qui s'entend pour les plus de 16 ans des heures effectuées entre 22 heures et 6 heures, est en principe interdit. Toutefois, dans le secteur du spectacle (art. R.3163-1), des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du créneau horaire situé entre minuit et 4 heures du matin.

Le travail les jours fériés est désormais autorisé (art. R.3164-2), créant ainsi une exception à l'article L.3164-6.

2/5

III. L'embauche des mineurs de moins de 16 ans

Le Code du travail interdit, en principe, aux enfants de travailler avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire, c'est-à-dire avant l'âge de 16 ans. Toutefois, par dérogation, la loi prévoit la possibilité d'une autorisation préfectorale permettant l'emploi d'enfants mineurs de moins de 16 ans au sein d'une entreprise de spectacles, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores.

A. L'autorisation préalable à l'emploi (art. L.7124-1 et R.7124-1 du Code du travail)

- *Principe*

La personne qui souhaite employer un enfant de moins de 16 ans dans son spectacle doit demander une autorisation individuelle préalable à l'emploi auprès du préfet de la région du siège de l'entreprise. Elle doit être accompagnée de l'autorisation écrite des représentants légaux de l'enfant.

Pour les mineurs de plus de 13 ans, elle est complétée par un avis favorable établi par le mineur.

L'autorisation préfectorale est délivrée après avis conforme d'une commission constituée au sein du Conseil départemental de protection de l'enfance. Cette commission est composée du préfet, d'un juge pour enfants, d'un représentant de l'inspection académique, d'un

représentant de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), d'un représentant de la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS) et d'un médecin inspecteur de la santé. Le préfet dispose d'un mois à compter du dépôt de la demande pour notifier sa décision. S'il fait procéder à un complément d'instruction, ce délai est prorogé d'un mois. Passé ce délai, le silence du préfet vaut décision implicite de rejet.

L'autorisation individuelle peut être retirée à tout moment.

- *Conditions d'attribution de l'autorisation*

La commission départementale vérifie si l'enfant :

- peut se voir confier l'emploi, en considérant les difficultés et la moralité du rôle ;
- sera en mesure d'assurer le travail proposé, sans compromettre son avenir, compte tenu de son âge, de l'obligation scolaire à laquelle il est soumis et de son état de santé. A cet effet, un examen médical doit être effectué, aux frais de l'employeur, par un pédiatre ou un médecin généraliste. Pour la région parisienne, l'enfant doit subir l'examen médical au centre médical de la Bourse. L'arrêté du 14 avril 2009 précise les formes et le contenu de cet examen médical ;
- est employé dans des conditions satisfaisantes (horaires, rythme, rémunération, hygiène, sauvegarde de sa santé et de sa moralité, etc.) ;
- se voit proposer des dispositions permettant de lui assurer une scolarité normale ;
- peut faire l'objet d'une surveillance exercée de façon efficace par les personnes qui en ont la charge.

La commission prend également en compte le fait que l'enfant soit ou ait déjà été employé dans des activités du spectacle et à quelles conditions.

- *Limites fixées à l'autorisation*

Dans la circulaire du 9 novembre 1964, le ministère du Travail donne des instructions à la commission chargée d'apprécier les demandes d'autorisation pour la guider dans ses décisions. Les principes suivants sont posés :

- l'âge minimal est fixé à neuf ans pour les représentations théâtrales ;
- un enfant ne peut pas participer à plus d'une représentation par jour ni à plus de trois représentations par semaine. Si le nombre de représentations hebdomadaires est supérieur à ces limites, un système de roulement doit être mis en place avec un autre enfant ;
- les périodes de vacances scolaires doivent être respectées.

B. La rémunération

La détermination du salaire est libre, sous réserve du respect des minima prévus par la convention collective qu'applique l'entreprise de spectacles. Toutefois, son versement est réglementé par les articles L.7124-9 et s. du Code du travail. La commission départementale fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant qui peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux (parents ou tuteurs). Elle est en général de 10%. L'autre partie est obligatoirement déposée à la Caisse des dépôts et consignations et gérée par cet organisme jusqu'à la majorité de l'enfant. Des prélèvements sur cette somme peuvent être autorisés en cas d'urgence et à titre exceptionnel par le président de la commission du conseil départemental de protection de l'enfance.

C. La durée du travail

Le Code du travail n'indique pas de durée précise selon l'âge de l'enfant de moins de 16 ans, comme il le fait pour les enfants exerçant une activité de mannequin (art. R.7124-27 du Code du travail).

Les articles L.3161-1 et suivants indiquent seulement que la durée maximale de travail pour les salariés de moins de 18 ans est de 8 heures dans la limite de 35 heures par semaine. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

Il est recommandé à l'employeur de s'adresser à la Direction Départementale du Travail ainsi qu'à la DASS (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales) du siège social de sa structure pour connaître les durées limites de travail selon l'âge de l'enfant.

Les jeunes bénéficient d'une pause d'au moins 30 minutes après 4 heures et demie de travail. La durée minimale du repos quotidien est de 14 heures consécutives.

Le travail de nuit, qui s'entend des heures effectuées entre 20 heures et 6 heures, est en principe interdit pour les enfants de moins de 16 ans. Toutefois, dans le secteur du spectacle (art.R.3163-1), des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du créneau horaire situé entre minuit et 4 heures du matin.

Par ailleurs, l'emploi dans le spectacle de jeunes travailleurs les jours fériés est désormais autorisé (art. R.3164-2), créant ainsi une exception à l'article L.3164-6.

D. Interdictions et sanctions

Selon l'article L.7124-16 du Code du travail, il est interdit :

- à toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de 16 ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation (spectacles antipodistes), ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé, ou leur moralité ;
- à toute personne autre que les père et mère, pratiquant les professions d'acrobate, saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, d'employer dans ses représentations des enfants de moins de 16 ans ;
- aux père et mère exerçant les professions ci-dessus d'employer dans leurs représentations leurs enfants de moins de 12 ans.

De même, il est interdit de publier au sujet d'artistes mineurs de moins de 18 ans tous commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique.

Enfin, toute publicité abusive, tendant à attirer les mineurs vers des professions artistiques en soulignant leur caractère lucratif, est strictement interdite.

En cas de violation des dispositions relatives à l'emploi des enfants, des sanctions pénales sont prévues dans le Code du travail (articles L.7124-22 et s.).

Il faut dissocier :

- le spectacle de fin d'année de l'école qui, organisé de manière ponctuelle (une à deux fois) en conclusion de l'année d'activité peut être considéré comme faisant partie du projet pédagogique de l'école et en cela même s'inscrit dans le cadre des six manifestations annuelles et ne nécessite pas de licence,
- du spectacle qui est proposé plus ou moins régulièrement à des tiers (personnes non membres de l'association, structures extérieures : autre association, comité d'entreprise...), avec ou sans participation financière, qui place l'école dans une situation de producteur/diffuseur de spectacles, qui a priori nécessite une licence et soulèverait la question de la présomption de salariat des personnes participant aux spectacles.

Textes de référence

Art. L.7124-1 et suivants du Code du travail

Art. R.7124-1 et s. du Code du travail

Art. L.3161-1 et s. du Code du travail

Art. R.3163-1 et s. du Code du travail

Circulaire du 9 novembre 1964 relative à l'emploi des enfants dans les activités de spectacle