

RAPPORT

LE TRAVAIL DES ENFANTS EN FRANCE :

***Cadre juridique, situations de fait et propositions
pour le travail des jeunes de moins de 18 ans***

Ministère de l'emploi et de la solidarité

Direction des relations du travail

Novembre 1998

Sommaire

Introduction

1. Le travail des enfants en France : une réalité multiforme et inégalement appréhendée

1.1. Les formes classiques du travail des enfants : une réalité bien appréhendée et en régression.

1.1.1. Un phénomène quantitativement limité

1.1.2. les jeunes engagés dans une relation de travail de droit commun ou dans une formation en alternance :

1.1.3 Les apprentis

1.1.4. Les stages en entreprise sous statut scolaire

1.1.5 Les jeunes de 14 à 16 ans travaillant pendant leurs vacances

1.1.6. Les enfants employés dans les spectacles, la mode et la publicité

1.2. La mise en évidence de formes d'exploitation du travail des enfants.

1.2.1. Des formes de travail qui entrent dans un cadre légal.

1.2.1.1. L'entraide familiale

1.2.1.2. Le travail à domicile

1.2.2. Les petits boulots

1.2.3. Le travail illégal

1.2.3.1. Les « stages sauvages » en entreprise

1.2.3.2. Le travail dissimulé

1.2.3.3 L'exploitation domestique des enfants

2. Des dispositifs d'intervention à réaménager

2.1. Améliorer la connaissance de certaines réalités

2.2. Améliorer l'application des dispositifs existants

2.2.1. Par le renforcement de l'information

2.2.2. Par l'effectivité des sanctions

2.2.2.1. Sensibiliser les magistrats

2.2.2.2. Renforcer les sanctions pénales dans les domaines de la publicité et du spectacle

2.2.3.3. Elargir les sanctions administratives

2.3 Un cadre juridique à compléter

2.3.1. Redéfinir l'entraide familiale

2.3.2. Mieux encadrer les stages en entreprise

2.3.3. Simplifier le dispositif d'intervention en matière d'apprentissage

2.3.4. Actualiser la réglementation sur les machines dangereuses

2.3.5. Mieux protéger les enfants du spectacle et de la publicité

Conclusion

Annexes

1. Le cadre juridique international de la protection des enfants au travail
2. La construction de la législation relative à l'emploi des mineurs
3. Les enfants au travail en France : le cadre juridique
4. L'emploi des enfants dans les métiers du spectacle et de la publicité : un ensemble juridique protecteur
5. L'effectif des moins de 18 ans en situation de travail
6. Les bilans annuels d'activité de l'inspection du travail : Infractions commises en matière d'emploi des moins de 18 ans

Introduction

La prise de conscience de la gravité du problème posé par le travail des enfants

La prise de conscience de l'ampleur et de la gravité du fléau que représente l'exploitation du travail des enfants émerge sur la scène internationale. Si la question du travail des enfants est largement articulée autour d'un débat Nord-Sud, elle occupe une place croissante dans les préoccupations des Etats développés, en raison notamment de l'action des organisations internationales, en particulier l'UNICEF et l'OIT et des médias. Un large consensus s'est formé en faveur d'une action volontariste pour éradiquer ce phénomène qui concentre les conséquences de la misère, le poids de l'ignorance, les déficiences des systèmes éducatifs, l'existence d'une main-d'oeuvre docile et quasiment gratuite.

Cette action s'appuie d'abord sur des instruments juridiques :

- **la convention 138 de l'OIT, adoptée en 1973**, qui s'est substituée à tous les instruments antérieurs et qui prévoit qu'aucun enfant ne peut être employé avant l'âge de la fin de la scolarité obligatoire. 99 pays ont à ce jour ratifié cette convention.

- **la convention internationale des droits de l'enfant, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 20 novembre 1989**, et ratifiée par la France le 5 juillet 1990 (plus de 180 pays l'ont à ce jour ratifiée), qui a reconnu le droit de l'enfant de n'être astreint à aucun travail susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement.

- la 86ème Conférence annuelle de l'OIT a ébauché, en juin 1998, un nouveau projet de convention fortement soutenu par la France et visant à l'abolition des pires formes de travail des enfants. Le projet, complété par une recommandation, devrait être définitivement arrêté à la 87ème session de l'OIT, en 1999.

Travail des enfants : des définitions et un encadrement variables

L'évocation des différents instruments juridiques internationaux (voir annexe 1) amène à **préciser le mot « enfant »**. Il n'y a pas, en réalité, de définition réglementaire ou consensuelle de l'enfant ou de l'adolescent, alors que le souci de protection de l'enfant en situation de travail amène nécessairement à déterminer des normes en termes d'âge minimum d'admission.

La convention 138 de l'OIT qui demeure l'instrument de référence fixe la norme de base à 15 ans pour l'âge d'admission au travail, avec néanmoins un assouplissement à 14 ans lorsque les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées, et en introduisant les notions de travaux légers et de travaux dangereux supposant la détermination d'autres limites d'âge.

La Charte sociale du Conseil de l'Europe fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi - avec des dérogations pour les enfants employés à des travaux légers.

La Charte communautaire de 1989 retient pour l'âge minimum d'admission à l'emploi l'âge de fin de scolarité obligatoire, qui ne peut en tous cas être inférieur à 15 ans. C'est également l'âge retenu par la directive européenne « Protection des jeunes au travail », qui s'applique de façon plus large aux jeunes de moins de 18 ans.

Enfin, la Convention internationale des droits de l'enfant donne dans son article 1 la définition suivante : « *Au sens de la présente convention, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de 18 ans.* ».

Si la norme fixée par cette convention est retenue, une distinction est à établir entre les enfants soumis à l'obligation scolaire, et ceux qui se situent entre la fin de l'obligation scolaire et 18 ans. Pour la première catégorie, il faut considérer que le travail est interdit, sauf dans des circonstances qui doivent demeurer exceptionnelles et dérogatoires ; pour la seconde catégorie, si le travail est possible, les intéressés doivent bénéficier de mesures de protection particulières. C'est bien dans ce schéma que se situe la législation française relative au travail des enfants (voir annexes 2 et 3).

L'encadrement juridique du travail des enfants en France

Si le travail des enfants en France est interdit en-deçà de 16 ans, des dérogations viennent atténuer ce principe, en limitant néanmoins le travail des enfants à des catégories spécifiques ou à des moments pris en-dehors du temps scolaire. Ces dérogations correspondent à des objectifs bien déterminés :

- **un objectif d'insertion professionnelle ou de découverte du monde du travail** : sont concernés les apprentis, les jeunes suivant un enseignement en alternance, les adolescents de plus de 14 ans effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires.

- **un objectif d'entraide familiale** dans les établissements où ne sont employés que des membres de la famille, pour l'essentiel dans le commerce, l'artisanat, l'agriculture.

En outre, sous certaines conditions, le travail des enfants dans les métiers du spectacle et de la publicité est autorisé.

Ces différentes situations expliquent qu'en France des enfants puissent légalement travailler en-deçà de l'âge minimum d'admission à l'emploi de 16 ans. Elles relèvent d'un cadre juridique identifié, dont le non-respect est passible de sanctions pénales.

En tout état de cause, une vigilance est indispensable pour veiller, à travers la stricte observation des normes existantes, à la protection de l'intégrité physique et morale des enfants, et d'intervenir quand ce travail s'effectue dans le cadre d'activités illégales ou dissimulées.

Le champ et la méthode d'élaboration du rapport

Dans l'examen des différentes figures où l'on trouve aujourd'hui, en France, des enfants au travail, des choix ont été nécessaires, et le parti a été pris d'exclure des situations qui aboutissent à l'exploitation économique de mineurs, mais qui ne peuvent pour autant être qualifiées de situations de travail, n'entrant pas dans le cadre d'une véritable relation de travail. Ne seront donc pas évoqués les mineurs contraints de se livrer à la mendicité, ou ceux victimes d'exploitation sexuelle.

Pour les mêmes raisons, le cas des jeunes sportifs de haut niveau ne sera pas non plus évoqué.

La direction des relations du travail a associé à ce travail l'ensemble des administrations concernées par la question des enfants au travail. Des contributions ont également été fournies par les partenaires sociaux et des ONG. Des contributions importantes sont venues des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui sont confrontées aux problèmes posés par l'application de la législation relative à l'emploi des moins de 18 ans.

I. Le travail des enfants en France : une réalité multiforme et inégalement appréhendée

1.1. Les formes classiques du travail des enfants : un phénomène connu aux dimensions limitées

1.1.1. Un phénomène quantitativement limité

Le nombre de jeunes engagés dans une relation de travail et titulaires d'un contrat de travail peut être appréhendé à travers l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE et à travers l'exploitation par l'INSEE de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) - cf annexe 4.

Tous statuts confondus, trois secteurs d'activité regroupent plus de la moitié des jeunes au travail en France : les industries agricoles et alimentaires, la construction, l'hôtellerie-restauration. Ce sont ces secteurs qui, avec le commerce et la réparation automobile, utilisent la plus forte proportion de jeunes.

Tableau 1: Part des jeunes de moins de 18 ans dans la population salariée

Secteur d'activité	Effectif total de salariés	Effectif de jeunes de moins de 18 ans	% de jeunes de moins de 18 ans
Ind. agricoles et alimentaires	691 835	19 326	2,79
Construction	1 343 800	24 095	1,79
Com. et réparation automobile	468 257	13 237	2,82
Hôtellerie-restauration	961 569	22 693	2,35
Ensemble des secteurs	19 772 081	129 155	0,65

1.1.2 les jeunes engagés dans une relation de travail de droit commun ou dans une formation en alternance :

Les jeunes de moins de 18 ans engagés dans une relation de travail de droit commun, indépendamment d'un cursus de formation, sont environ 15 000.

La faiblesse de ce chiffre tient essentiellement à l'allongement des cycles scolaires et à l'existence d'une grande variété de dispositifs de formation professionnelle permettant aux jeunes d'obtenir une qualification.

Les jeunes de moins de 18 ans, autres que les apprentis, engagés dans une formation en alternance sous le statut de salariés (contrat de qualification, contrat d'adaptation, contrat d'orientation) sont également peu nombreux : 15.000 environ en 1998 dans la tranche d'âge 16-18 ans.

1.1.3. Les apprentis

Pour l'essentiel, les jeunes de moins de 18 ans engagés dans une relation de travail sont des apprentis : près de 120 000 selon l'enquête sur l'emploi de l'INSEE de mars 1998. A ces chiffres, il convient d'ajouter environ 11 000 préapprentis de moins de 18 ans (année scolaire 1996-1997), se situant pour plus de 80 % d'entre eux dans la tranche d'âge 15-16 ans.

L'apprentissage est une voie de qualification duale qui allie un enseignement théorique dispensé dans le cadre d'un établissement de formation, le centre de formation d'apprentis, et un véritable travail en entreprise dans le cadre d'un contrat de travail. Il donne accès à l'ensemble des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel.

En 1997, 211 000 nouveaux contrats d'apprentissage (tous âges et tous niveaux de formation confondus) ont été enregistrés, soit une augmentation de 6,7 % par rapport à 1996.

Quelques remarques préalables, relatives à la population des apprentis, s'imposent :

- quatre secteurs regroupent plus de 70 % des apprentis de moins de 18 ans (en-dehors du secteur agricole qui accueille environ 20 000 apprentis) : les industries et l'artisanat agro-alimentaires (18,2 %), l'hôtellerie-restauration (17,9 %) la construction (21,4 %), la réparation automobile (12,7 %). Ce constat vaut aussi en termes de flux : la plus grande part des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés chaque année dans ces secteurs concerne des jeunes de moins de 18 ans. (source : INSEE-DADS au 31 décembre 1996).

Tableau 2 : Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés durant la campagne 1997 (du 1er avril 1997 au 31 mars 1998) dans les principaux secteurs d'activité selon l'âge du bénéficiaire :

(en %)

Secteur d'activité	Bénéficiaires de moins de 18 ans	Bénéficiaires de 18 ans et plus	Total
Ind. agricoles et alimentaires	67,9	32,1	100
Construction	59,7	40,3	100
Com. et réparation automobile	60,8	39,2	100
Hôtellerie-restauration	65,9	34,1	100

- 7 apprentis sur 10 (tous âges et tous niveaux de formation confondus) sont employés dans des entreprises de moins de 10 salariés, particulièrement dans les métiers de bouche et de l'hôtellerie-restauration.

Même si des améliorations certaines ont eu lieu ces dernières années pour appliquer correctement l'esprit et la lettre des textes sur l'apprentissage, il demeure des pratiques non conformes au droit.

Quelques illustrations peuvent en être données :

- les promesses d'engagement non tenues sont signalées par plusieurs départements comme une pratique courante, en particulier dans l'hôtellerie-restauration dans les départements les plus touristiques. Des jeunes sont employés pendant quelques semaines sans rémunération ni déclaration, sous le prétexte d'un essai avant la conclusion d'un contrat d'apprentissage qui n'est pas toujours conclu.

- le non-respect des durées maximales de travail journalières et hebdomadaires applicables aux jeunes de moins de 18 ans (article L.117 bis 3 du Code du travail) conduit à la pratique d'horaires excessifs.

- le non-respect des règles relatives à l'interdiction du travail de nuit pour les mineurs et aux conditions des dérogations à ce principe (articles L.117 bis 4 et L.213-7), ainsi qu'à la règle du repos de nuit de 12 heures consécutives pour les mineurs (article L.213-9), est fréquemment constaté par les services.

- les parents acceptent parfois que le salaire dû à l'apprenti ne soit pas payé, ou pas entièrement;

- les jeunes peuvent être retenus dans l'entreprise pendant la semaine en CFA et sont de ce fait empêchés de suivre les cours.

- des mineurs peuvent effectuer des travaux considérés comme dangereux sans l'autorisation prévue par la réglementation (article R.234-22).

- des cas de violences physiques et verbales et de harcèlement sexuel sont signalés par les services

Tous les dérives mentionnées ci-dessus sont difficiles à vérifier sur place, du fait de la tendance au mutisme des intéressés ou de leurs parents, réticents à en faire état ou à les dénoncer, sinon de façon anonyme.

1.1.4. Les stages en entreprise sous statut scolaire

Depuis quelques années, l'Education nationale a introduit des périodes de formations en entreprise obligatoires dans tous les diplômes professionnels (CAP, BEP, baccalauréat professionnel, BTS) préparés sous statut scolaire. 450.000 jeunes de moins de 18 ans sont concernés.

Les problèmes auxquels les jeunes peuvent être confrontés sont les suivants :

- un encadrement insuffisant ou déficient ; le formateur peut ne pas être suffisamment préparé à son rôle ou disponible pour l'assurer ;

- des horaires abusifs ;

- des conditions de sécurité non respectées ;

- l'affectation à des tâches ne correspondant pas au diplôme préparé.

Le cas particuliers des écoles privées doit être mentionné ; ces écoles proposent aux familles dont les enfants n'ont pas trouvé de contrat d'apprentissage, de les préparer au CAP. Durant ces deux années de préparation, les jeunes suivent des cours et, la seconde année, travaillent le samedi. Ils sont placés « en stage » pour la durée des vacances scolaires.

1.1.5. Les jeunes de 14 à 16 ans travaillant pendant leurs vacances

La réglementation autorise sous certaines conditions le travail des enfants âgés de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires pour des « travaux légers ».

Il est difficile de savoir combien de mineurs sont amenés à travailler de façon occasionnelle pendant les vacances scolaires, excepté dans le secteur agricole où des déclarations ont été effectuées en 1997 pour environ 10 000 jeunes, pour des durées allant de quelques jours à un mois.

1.1.6. Les enfants employés dans les spectacles, la mode et la publicité

L'emploi des enfants, qui est subordonné à autorisation dans la publicité et les spectacles, varie considérablement d'un département à l'autre, étant fonction du tissu d'agences de mannequins ou de la densité des activités culturelles.

Les chiffres ci-dessous permettent d'appréhender l'activité des départements les plus concernés par ces activités :

- ***dans la mode et la publicité*** : à Paris, où sont implantées les principales agences de mannequins, 15 agences de mannequins sur un total de 53 sont titulaires d'un agrément leur permettant d'employer des enfants. Elles comptent dans leurs fichiers environ 900 enfants chacune, soit 13 500 enfants environ, mais 20 % seulement de ces enfants sont régulièrement employés.

- ***dans le spectacle, l'emploi des enfants est également concentré en région parisienne*** en 1997, 5268 autorisations individuelles ont été accordées à Paris, principal département concerné ¹ ; dans les Hauts-de-Seine, 46 dossiers ont été présentés en 1998 pour l'emploi de 478 enfants, et 460 autorisations ont été accordées. Dans les Yvelines, 60 autorisations individuelles ont été accordées en un an pour des téléfilms, et 260 autorisations individuelles pour de la figuration.

Le fait que la demande d'autorisation doit être faite dans le département où est situé le siège de la société de production, est une source de difficultés pour les contrôles sur place quand les tournages ou les prises de vues ont lieu dans d'autres départements. La direction départementale de Paris, pour résoudre ce problème, effectue des signalements systématiques auprès des départements où les tournages sont prévus par les sociétés de production.

Si le cadre réglementaire est dans l'ensemble respecté, des dérives ont néanmoins été constatées :

- dans la mode et la publicité, des enfants continuent d'être employés sans agrément ni autorisation individuelle comme l'ont signalé plusieurs départements s'agissant d'enfants photographiés pour des catalogues ou des revues ;

- les problèmes posés par les sociétés de casting, qui fonctionnent sans licence ni agrément et promettent un press-book financé par les intéressés, souvent pour un coût élevé (plusieurs milliers de francs), concernent également des mineurs ;

- dans les spectacles, l'emploi d'enfants peut se faire sans autorisation ou dans des conditions qui ne sont pas conformes à celles figurant sur la demande d'autorisation.

¹ C'est le département de Paris qui compte le plus grand nombre de sociétés de production, théâtres, opéras, organisateurs de concerts, cirques, employant en permanence des mineurs.

Les cirques posent un problème particulier. Le passage des cirques n'est connu qu'à travers les publicités, ce qui exclut le contrôle de petits établissements implantés pour une seule journée dans les zones littorales par exemple, et les contrôles s'effectuent souvent dans des conditions difficiles.

1.2. La mise en évidence de formes d'exploitation du travail des enfants

A côté des situations légales, s'inscrivant dans un cadre juridique connu et identifié, des activités impliquant des enfants - hors de tout cadre juridique - doivent être analysées selon une triple grille de lecture :

- participation soit à une activité organisée - dans le cadre d'une entreprise, ou d'une entreprise familiale, voire comme « appui » à l'activité des parents - soit à une activité à l'initiative de l'enfant lui-même (baby-sitting ...).
- participation à une activité légale et déclarée, ou à une activité organisée en marge de la légalité, voire franchement illégale.
- participation à une activité source de gains dont le jeune a la libre disposition ou, au contraire, à une activité dont les revenus sont reversés aux parents voire à des tiers.

1.2.1 Des formes de travail entrant dans un cadre légal :

1.2.1.1. L'entraide familiale

L'entraide familiale concerne, dans son acception la plus large, les secteurs et les activités les plus divers : l'agriculture - elle semble y diminuer avec le développement de la mécanisation, excepté pour des activités saisonnières : cueillette de fruits, ramassage de légumes -, l'artisanat, l'hôtellerie-restauration, les petits commerces de proximité, le commerce non sédentaire (marchés), les activités foraines.

Les jeunes travaillant dans l'entreprise familiale ne faisant pas l'objet d'une déclaration, leur nombre ne peut être connu.

En dehors du secteur agricole - où depuis 1997 l'entraide familiale n'est plus autorisée que pour les jeunes âgés de plus de 14 ans - il n'y a pas de limite d'âge fixée par la loi.

Le rapport de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Pas-de-Calais cite le cas d'une exploitante de brasserie employant son fils pendant les vacances au titre de l'entraide familiale. L'enfant, âgé de 14 ans, travaillait seul dans la friterie tous les jours de la semaine de 10h30 ou 11h30 à 19 h, puis, après avoir fermé la friterie, aidait sa mère au service en salle à la brasserie jusqu'à la fermeture.

1.2.1.2 Le travail à domicile

Le code du travail dispose que *"sont considérés comme travailleurs à domicile ceux qui satisfont aux conditions suivantes : (...)*

2°) travailler soit seuls, soit avec leur conjoint ou enfants à charge au sens fixé par l'article 285 du Code de la sécurité sociale (...)"

Cette disposition donne une base légale à la participation des enfants aux activités de leurs parents quand ces derniers sont eux-mêmes travailleurs à domicile. La réalité du travail des enfants dans ce cadre est largement méconnue.

1.2.2 Les « petits boulots »

Ces travaux sont exécutés par des adolescents (baby-sitting, travaux d'entretien), de façon plus ou moins régulière, souvent dans un cadre de proximité, pour se procurer un peu d'argent de poche,

A ce titre doit être mentionnée la pratique de certaines grandes surfaces qui confient à des jeunes, membres d'associations de type scoutisme, des tâches, notamment au moment des fêtes, consistant en opérations d'aide en caisse, emballage de marchandises achetées par la clientèle, confection de paquets-cadeaux. La DILTI interrogée sur cette question a estimé, dans une note du 12 avril 1996, que lorsque la prestation est réalisée par les membres d'une association dans le but de financer un projet porté par cette association, le caractère bénévole de l'activité l'emporte sur les éléments qui pourraient tendre à démontrer l'existence d'une relation de travail. Si en revanche ces jeunes sont présentés par l'employeur comme stagiaires, la question d'une requalification de la relation se trouve posée

1.2.3. Le travail illégal

1.2.3.1. Les "stages sauvages" en entreprise

Les difficultés d'embauche que rencontrent aujourd'hui beaucoup de jeunes à l'issue de leur formation aboutissent à utiliser de façon abusive la formule du stage pour dissimuler l'affectation de jeunes à des tâches qui sont celles d'un véritable salarié. En effet, des jeunes sont accueillis - souvent à leur propre initiative - en entreprise, sous couvert de stages, indépendamment de leur cursus de formation et sans plus de lien avec l'établissement scolaire. De tels « stages » ne peuvent par définition donner lieu à l'établissement d'une convention de stage.

Le jeune n'est souvent pas rémunéré. Quand il l'est, il perçoit une « gratification » généralement très inférieure au SMIC ou au minimum conventionnel, sachant que l'employeur n'est pas tenu au versement de cotisations sociales si cette gratification reste inférieure à 30 % du SMIC.

L'employeur s'expose à ce que la relation avec le pseudo-stagiaire soit requalifiée en relation de travail. S'il peut être établi, à l'examen précis des conditions de séjour de l'intéressé dans l'entreprise, que le stagiaire est en réalité un salarié, l'entreprise d'accueil est alors considérée comme son employeur, avec toutes les conséquences pénales (travail dissimulé) et civiles (rappel de salaires et de cotisations) qui en découlent. Ainsi, un restaurateur du Calvados a été condamné à deux amendes de 5000 F pour non paiement de SMIC et une amende de 15 000 F pour travail clandestin : il avait employé pendant la saison estivale deux "stagiaires" rémunérés à 30 % du SMIC, qui n'étaient intégrés dans aucune formation, ni rattachée à un cursus scolaire ni organisée au titre de la formation continue. Une campagne de sensibilisation et d'information avait d'ailleurs été conduite dans ce même département auprès des adhérents de la chambre syndicale de l'hôtellerie, pour leur rappeler la nécessité de conclure un contrat de travail à tout jeune embauché, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

1.2.3.2. Le travail dissimulé

Le travail dissimulé est par définition difficile à appréhender.

Si un nombre très faible d'infractions à la législation relative à l'emploi des mineurs a donné lieu au cours des dernières années à procès-verbal, les constats opérés mettent toutefois en évidence d'incontestables situations d'exploitation du travail des enfants.

Sur les années 1995 à 1998, 10 procès-verbaux seulement, établis par la police, la gendarmerie ou l'inspection du travail, dans le cadre de la lutte contre le travail clandestin mettent en cause des mineurs en qualité de victimes :

- procès-verbal établi le 4 août 1995 à Dunkerque (59) : une entreprise de démolition et de récupération de matériaux, non inscrite au répertoire des métiers, employait un mineur de 12 ans pendant les vacances scolaires.
- procès-verbal établi le 4 septembre 1995 à Colmar (68) : dans un restaurant asiatique, deux jeunes filles de 15 et 16 ans ont été surprises à préparer les assiettes et faire la plonge. Elles ont déclaré qu'elles travaillaient tous les samedis, jours de fête et congés scolaires de 18 heures à 24 heures, et qu'elles n'étaient pas déclarées et payées en liquide.
- procès-verbal établi le 3 octobre 1995 à Thiers (63) : un collégien de 14 ans, de nationalité turque, a travaillé pendant deux semaines en qualité de vendeur de fruits et légumes dans un camion, sans qu'aucune déclaration soit effectuée, et a été payé "de la main à la main".
- procès-verbal établi le 3 octobre 1995 à Fontenay-le-Comte (85) : un maçon a fait travailler deux mineurs pendant trois mois sans déclaration préalable à l'embauche ni bulletins de salaires.
- procès-verbal établi le 12 août 1996 à St-Jean d'Angély (17) : un mineur de 15 ans a travaillé sur un chantier sans être déclaré pendant les vacances scolaires.
- procès-verbal établi le 18 août 1997 à Laval (53) : une exploitation agricole employait 10 enfants de 12 à 15 ans à la cueillette des cornichons sans déclaration et en les rémunérant en espèces.
- procès-verbal établi le 6 septembre 1997 à Bar-sur-Aube (10) : une jeune fille de 16 ans aide sa mère à effectuer des livraisons pour le traiteur qui emploie celle-ci et reçoit 50 F en liquide ; elle participe à 6 repas de 15 heures à 4 heures du matin et est payée en liquide.
- procès-verbal établi le 20 octobre 1997 à Rospez (22) : une jeune fille de 14 ans intervient dans le cadre de l'activité saisonnière de ramassage de haricots semi-secs.
- procès-verbal établi le 11 décembre 1997 à Mortagne-au-Perche (61) : suite à une interpellation pour vol, il apparaît que des mineurs de 12ans, 13 ans et 17 ans ont travaillé pour la compte d'un exploitant agricole.
- procès-verbal établi le 17 avril 1998 à Vesoul (70) : le gérant d'une SCI propriétaire d'un château recrute des jeunes gens, dont deux mineurs de 13 et 14 ans, pour travailler au château en contrepartie d'entrées à la discothèque et de consommations gratuites.

Les informations communiquées par les services de la protection judiciaire de la jeunesse mettent en évidence un nombre limité de situations pouvant être

qualifiées d'exploitation économique (emploi d'un mineur de moins de 16 ans dans un atelier de maroquinerie de 17 heures à 23 heures pour 2000 F par mois ; emploi d'une jeune fille âgée de 17 ans au moment de son placement par le juge des enfants travaillant depuis l'âge de 13 ans dans un restaurant).

Selon les informations du ministère de l'agriculture, les infractions en matière d'emploi illégal de jeunes de moins de 16 ans dans le secteur agricole sont limitées : 139 observations et 18 infractions relevées par procès-verbaux. L'infraction la plus souvent relevée est également celle relative au travail dissimulé (absence de déclaration au service de l'inspection du travail, voire à la Caisse de Mutualité sociale agricole).

1.2.3.3 L'exploitation domestique des enfants

Ce phénomène atteint aujourd'hui les pays développés. Difficile à cerner, il constitue une réalité qui commence à émerger grâce notamment à l'action des ONG.

Ce phénomène concerne des enfants, le plus souvent des jeunes filles, acheminées depuis leur pays d'origine et qui entrent en France avec des papiers falsifiés ou inscrites sur le passeport de la famille ou de la personne chargée de les emmener en France.

Ces enfants, qui n'ont pas de contact extérieur, sont tenues d'accomplir, sans rémunération, des tâches domestiques, incluant la garde des enfants de leur employeur dans des conditions parfois très dures et les privant de tout accès à l'éducation.

L'action menée depuis 1995 par le Comité contre l'esclavage moderne (CCEM) a permis d'appréhender ces situations et de tenter de les régler par la prise en charge juridique, administrative et sociale des enfants nonobstant la difficulté des obstacles, lesquels peuvent tenir au statut des employeurs : sur 78 employeurs répertoriés en 1998 par le CCEM, 26 sont des diplomates bénéficiant à ce titre de l'immunité de juridiction pénale. Ils tiennent aussi à la difficulté d'établir la matérialité de faits se déroulant à l'intérieur du domicile privé.

II. Des dispositifs d'intervention à réaménager

2.1. Améliorer la connaissance de la réalité du travail des enfants

Afin d'intervenir pour mettre un terme à des situations mettant en cause l'intégrité des enfants, il est nécessaire, en premier lieu, de mieux cerner et mieux centraliser les constats établis par les différents services compétents.

Sur un plan plus large, une action pourrait être engagée sous l'égide de la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, avec un mandat explicite pour la détermination et l'appréhension des formes illégales de travail des enfants. Dans le même esprit, une étude confiée à une équipe de chercheurs permettrait, sur une série de thèmes à déterminer de mieux définir les actions et les moyens à requérir pour cerner des formes particulières de travail des enfants, notamment celles qui sont aujourd'hui les moins bien appréhendées.

2.2. Veiller au respect des dispositifs existants

2.2.1. Par le renforcement de l'information sur les règles qui encadrent le travail des enfants

La connaissance et la compréhension du cadre législatif sont les conditions premières de son effectivité, ce qui suppose d'améliorer l'information des intéressés, jeunes et employeurs. Il faut souligner que de nombreuses initiatives ont été prises dans les départements, tant au plan de l'information des jeunes que de l'information des employeurs, en concertation avec les groupements professionnels.

L'initiative prise dans l'académie de Rennes doit être soulignée : une Charte qualité pour la formation des jeunes a été signée par l'éducation nationale et le groupe ACCOR, intitulée « Réussir ensemble la formation des élèves dans le groupe ACCOR » (voir annexe). Cette démarche démontre que les professions sont bien conscientes des difficultés que peuvent rencontrer dans certaines entreprises des jeunes en formation, et sont ouvertes à des actions incitatives en direction de leurs adhérents.

Une réflexion pourrait être lancée avec les professions de l'hôtellerie et notamment la fédération nationale de l'industrie hôtelière, pour étendre ce type d'initiative à l'échelon national.

2.2.2. Par l'effectivité des sanctions

2.2.2.1. Sensibiliser les magistrats à l'effectivité et à la mise en oeuvre des sanctions pénales prononcées pour des infractions à la législation relative à l'emploi des mineurs

En 1996, aucune condamnation n'a été prononcée pour des infractions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, alors que 28 procès-verbaux et 413 observations ont été établis.

L'attention des parquets doit être appelée sur le suivi judiciaire de ces procédures. Il est nécessaire également que des relations suivies et régulières entre les services déconcentrés de l'inspection du travail et les procureurs de la République soient nouées en ce domaine.

2.2.2.2. Renforcer les sanctions pénales dans les domaines de la publicité et du spectacle

La législation actuelle, bien que très protectrice, recèle des faiblesses, liées au caractère peu dissuasif de certaines sanctions pénales.

Ainsi l'article L.261-4 du Code du travail prévoit que toute infraction aux dispositions relatives aux conditions d'emploi des enfants dans les spectacles ou comme mannequins dans la publicité et la mode est punie d'une amende de 25 000 F, et en cas de récidive, de peines pouvant aller jusqu'à 50 000 F d'amende et 4 mois d'emprisonnement. Ces sanctions doivent être renforcées si on veut leur donner un caractère réellement dissuasif ; elles pourraient être alignées sur celles prévues à l'article L.796-3 concernant les infractions aux dispositions fondamentales de la législation relative aux mannequins : amende de 500 000 F et/ou peine d'emprisonnement de 6 mois.

2.2.3.3. Elargir les sanctions administratives

Le constat de non-respect, dans certaines entreprises, de la législation relative à l'emploi des mineurs, conduit à envisager la transposition d'une mesure prise par la loi du 17 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes dans le cas du contrat d'orientation, c'est-à-dire la mise en place, pour le contrat d'apprentissage et le contrat de qualification, d'une procédure de retrait du bénéfice des aides de l'Etat (primes, exonérations de charges sociales), dans le cas où l'employeur manque à ses obligations.

2.3. Un cadre juridique à compléter

2.3.1. Redéfinir l'entraide familiale

Afin de mettre un terme aux abus qui peuvent découler de l'état actuel du droit, où aucune condition n'est mise à l'utilisation par les parents de leurs enfants dans le cadre de l'entreprise familiale, les conditions de celle-ci doivent être revues de façon plus stricte.

A ce stade de la réflexion, deux pistes peuvent être développées :

- **un système immédiatement opératoire d'interdiction absolue d'emploi des enfants de moins de 14 ans, y compris dans l'entreprise familiale.** Cette proposition correspondrait à la généralisation, souhaitable, du dispositif mis en place dans le secteur agricole par le décret du 14 avril 1997, et aurait le mérite d'harmoniser les règles applicables à l'entraide familiale, tous secteurs d'activité confondus. La mise en oeuvre de cette proposition suppose la modification de l'article L.211-1 du Code du travail. Cette option opérerait un réel bouleversement par rapport à des modes de fonctionnement qui depuis toujours sont socialement acceptés, en particulier dans les petits commerces.
- **un système régulateur introduisant le principe d'une déclaration à l'inspection du travail, établie par les parents souhaitant employer leurs enfants de moins de 16 ans dans l'entreprise familiale :** une telle mesure serait en décalage avec le dispositif mis en place dans le secteur agricole, qui n'impose pas cette déclaration aux parents employant leurs enfants de 14 à 16 ans.

Dans une acceptation élargie, l'entraide familiale concerne également la **participation des enfants aux travaux à domicile confiés à leurs parents**. La réflexion que conduit actuellement le Conseil économique et social sur les travailleurs à domicile devrait permettre de mieux apprécier les conditions de travail des travailleurs à domicile, notamment en termes de délais et de rémunération. L'interdiction d'associer les enfants à la réalisation de travaux à domicile irait dans le même sens et entraînerait une réelle responsabilisation des parents.

2.3.2. Mieux encadrer les stages en entreprise

Le principal problème réside dans le décalage entre les pratiques actuelles des stages en entreprise, et les dispositions applicables (article L.211-1 du Code du travail), qui ne correspondent pas à la réalité pour les raisons suivantes :

- d'autres jeunes que ceux suivant un enseignement alterné peuvent aujourd'hui être présents en entreprise,
- les stages sont effectués auprès de tous types d'entreprises,
- compte tenu des aménagements législatifs intervenus au cours des dernières années, le terme d'agrément est devenu impropre.

Les dispositions devraient être modifiées pour prendre en compte les éléments suivants :

- l'accueil en entreprise peut concerner tous les jeunes, dans l'enseignement professionnel ou dans l'enseignement général, durant les deux dernières années de la scolarité obligatoire ;
- les stages peuvent s'effectuer dans toutes les catégories d'entreprises, quelle que soit leur taille et le secteur d'activité ;
- les stages doivent s'effectuer **dans le cadre d'une convention de stage** entre un établissement d'enseignement et une entreprise d'accueil :

Il s'agit ainsi de poser le principe que le jeune dans l'entreprise doit, soit être engagé dans une relation de travail matérialisée par un contrat de travail, soit être couvert par une convention de stage. En dehors de ces deux cas, la présence d'un jeune serait considérée comme illégale (hors entraide familiale).

Le renforcement des liens éducation nationale-inspection du travail dans un souci de meilleure connaissance des entreprises et des conditions qu'elles offrent pour l'accueil de jeunes de moins de 18 ans, est un axe à privilégier : une collaboration plus étroite et plus régulière, un échange d'informations organisé sous des formes à définir, à l'échelle du département, permettraient aux établissements de déterminer, avec l'avis argumenté de l'inspection du travail les entreprises susceptibles d'accueillir des enfants.

La complexité de ce sujet suppose une réflexion qui devrait être lancée rapidement au sein d'un groupe interministériel.

2.3.3. Simplifier le dispositif d'intervention en matière d'apprentissage

S'il n'est pas souhaitable de rétablir le principe de l'agrément préalable à l'embauche d'apprentis, il est en revanche nécessaire de disposer d'une procédure simple et efficace pour éviter qu'un jeune entre ou poursuive un apprentissage dans une entreprise dont les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ou le contexte relationnel ne sont pas compatibles avec la situation d'un jeune en formation.

L'administration devrait ainsi avoir la possibilité de refuser l'enregistrement du contrat d'apprentissage pour des motifs autres que ceux tenant au contenu du contrat et aux caractéristiques de l'entreprise.

Pour agir efficacement contre les situations qui mettent en danger la santé ou la sécurité physique ou morale de l'apprenti, il faut réaménager les textes en vigueur pour répondre aux quatre objectifs suivants :

1. soustraire rapidement le jeune de l'entreprise, ce qui implique de :

- réserver la procédure d'urgence aux seules situations mettant en danger la santé ou la sécurité physique ou morale de l'apprenti.
- confier aux seuls services chargés de l'application de la législation du travail la mise en oeuvre de la procédure et réduire le nombre d'actes administratifs à deux : la décision de l'agent de contrôle constatant les faits et prononçant la suspension provisoire du contrat, et celles du chef du service chargé du contrôle de la législation du travail (DDTEFP, SDITEPSA) qui se prononce sur la suspension définitive du ou des contrats d'apprentissage en cours dans des délais rapides.
- clarifier la situation du jeune tant en ce qui concerne la rémunération, que la rupture du contrat. Une sanction pénale pourrait être instituée en cas de non-respect de l'obligation de maintien de la rémunération lors de la suspension du contrat d'apprentissage.

2. aider le jeune à retrouver un autre maître d'apprentissage, en précisant le rôle des différents acteurs, notamment le CFA, dans la recherche d'un nouvel employeur susceptible de prendre le relais de l'ancien.

3. permettre au jeune de poursuivre sa formation en CFA jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un nouvel employeur, ce qui suppose qu'il continue à bénéficier pendant le temps nécessaire de la couverture accidents du travail et maladies professionnelles. Les préconisations du ministère de l'éducation nationale vont déjà en ce sens.

4. interdire à l'employeur de continuer à recruter des apprentis.

2.3.4. Actualiser la réglementation sur les machines dangereuses

Des aménagements au cadre général sont en préparation dans la réglementation des travaux dangereux (articles R.234-11 à 21 du Code du travail) : compte tenu de l'ancienneté, voire de la désuétude de certains articles dans leur forme actuelle, du flou de leur champ d'application, ou de la disparition des travaux cités, la liste des travaux dangereux interdits doit être actualisée pour tenir compte de l'évolution des techniques et des conditions de travail.

Ce toilettage permettra de retirer de la liste les travaux dont l'inscription s'avère désormais inutile et de tenir compte de la réglementation européenne, tout en maintenant l'interdiction stricte de certains travaux. Les mêmes règles seront applicables à tous les jeunes en formation en entreprise, quelles que soient les

modalités de la formation, pour tenir compte de l'impact de la directive 94/33 relative à la protection des jeunes au travail.

Les conditions de délivrance des dérogations pour la formation doivent également être revues tant sur les conditions de la formation en centre, que sur les conditions de la formation en entreprise.

Ce travail qui devra être réalisé conjointement entre le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'emploi, sera aussi l'occasion d'impulser un renforcement des liens établis à l'échelon local entre les services d'inspection du travail et les services de l'éducation nationale.

2.3.5. Mieux protéger les enfants du spectacle et de la publicité

2.3.5.1. S'assurer du consentement des intéressés

L'article L.211-6 pose le principe de l'autorisation individuelle préalable à l'embauche d'un mineur dans une entreprise de spectacles ou comme mannequin (excepté par des agences de mannequins titulaires d'un agrément), accordée par la commission spécialisée prévue à l'article L.211-7.

.En l'état actuel des textes, cette commission n'est pas tenue de s'assurer du consentement de l'enfant dès lors qu'il est en mesure de le donner sans ambiguïté. Or, il n'est pas rare, en droit civil, que l'avis de l'enfant sur des dispositions le concernant doive être recueilli et suivi (en cas par exemple de divorce, d'adoption, de changement de nom) au-delà d'un certain âge, en général 13 ans : cette limite d'âge tendant toutefois à se voir substituer l'idée de *capacité de discernement*. Il serait alors logique d'exiger que le consentement formel de l'enfant dès qu'il est capable de discernement accompagne la demande présentée par l'employeur à la commission.

2.3.5.2. Limiter les périodes d'activité pendant les vacances scolaires

La possibilité d'employer un enfant à une activité de mannequin durant une période de vacances scolaires est limitée à la moitié de la durée de ces vacances (articles L.211-11 et R.211-12-3 du Code du travail), ce qui lui permet de bénéficier de périodes de repos et de loisirs nécessaires à son épanouissement physique et psychologique. Mais cette disposition ne s'applique pas aux enfants du spectacle. Certains peuvent alors être amenés, en particulier pendant les mois d'été, à travailler pendant la quasi-totalité de leurs vacances. Une modification de la réglementation permettrait de résoudre cette difficulté.

Pour éviter que des rythmes de travail trop soutenus ne soient imposés aux enfants, le principe selon lequel l'emploi d'un enfant âgé de 6 à 16 ans dans les spectacles ne peut être autorisé que pour une durée au plus égale à la moitié des congés pourrait être introduit dans le code du travail.

2.3.5.3. Actualiser les conditions de la publicité des offres d'emploi d'enfants mannequins

La répression pénale de la publicité des offres d'emploi d'enfants mannequins ne porte que sur la presse écrite (article L.211-10 du Code du travail).

Or, la presse écrite ne constitue pas dans ce domaine le seul support de publicité. Parallèlement, les publicités visant les enfants dans les spectacles et les enfants mannequins sont diffusées par tous moyens audiovisuels, radiophoniques, Minitel, Internet, qui n'entrent pas dans le cadre de la presse écrite telle que définie et encadrée par la loi.

Un élargissement du champ des dispositions à toutes les formes de publicité pourrait donc être envisagé.

Conclusion

Si le travail des enfants, au sens de l'article 1 de la convention internationale des droits de l'enfant, est en France une réalité, il ne saurait être comparé aux conditions qui sont imposées à des centaines de millions d'enfants au travail à travers la planète, sinon dans quelques cas extrêmes, qui restent exceptionnels, mais qui méritent qu'on s'attache avec d'autant plus de vigueur à les éliminer.

Si la législation française offre aux enfants en situation de travail une protection réelle, le constat qui a été dressé fait émerger des failles dans l'application de cette législation. Ces failles se traduisent par autant de zones d'ombre dont les conséquences pour les enfants peuvent être extrêmement préjudiciables.

Une vigilance accrue doit être requise de l'administration afin de garder le cap de la protection des enfants au travail. L'action des pouvoirs publics, à qui incombe d'adapter le cadre existant, doit elle-même être relayée par les partenaires sociaux et par des ONG dont les initiatives s'inscrivent déjà en complémentarité avec l'action de l'administration.

Le travail de recensement qui a été effectué dans le cadre de ce rapport, notamment par les services qui sont amenés à intervenir sur le terrain, met en évidence la nécessité de mieux appréhender la réalité de certaines formes du travail des enfants, et plus particulièrement de celles qui s'inscrivent en dehors de tout cadre juridique ou en violation du cadre existant et présentent de ce fait le plus de risques pour l'intégrité physique et morale des enfants.

C'est à la lumière des investigations complémentaires que ce rapport appelle que des propositions complémentaires pourront vous être faites.

Annexe 1:

Le cadre juridique international de la protection des enfants au travail

1. Les normes de l'O.I.T.

Dès sa création en 1919 l'O.I.T. a adopté une convention (n°5) sur l'âge minimum d'emploi dans l'industrie, fixé initialement à 14 ans. Dix autres conventions ont fixé des normes relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi dans différents secteurs d'activité ; d'autres conventions traitant de la sécurité, de la santé ou des conditions de travail dans certaines branches d'activité, ont également fixé des normes relatives à l'âge minimum.

En 1970, l'O.I.T., arrivant à la conclusion que "en leur forme actuelle, les conventions de base sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ne peuvent plus constituer un instrument efficace d'action internationale concertée en vue de promouvoir le bien-être des enfants", a entrepris une révision des normes existantes, qui a abouti en 1973 à l'adoption de la **convention n°138 sur l'âge minimum d'admission au travail**.

La convention fixe la norme de base à 15 ans pour l'âge d'admission au travail, prévoyant néanmoins un assouplissement à 14 ans "lorsque l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développés".

La convention a été à ce jour ratifiée par environ 90 pays. La France, pour sa part, a autorisé sa ratification par la loi n°90-356 du 20 avril 1990.

Agés minimum définis par la convention n° 138 :

Age minimum général (article 2)	Travaux légers (article 7)	Travaux dangereux (article 3)
En situation normale : 15 ans ou plus (pas inférieur à l'âge de la scolarité obligatoire)	13 ans	18 ans (16 ans sous certaines conditions)

Lorsque l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développés : 14 ans	12 ans	18 ans (16 ans sous certaines conditions)
--	--------	--

Source : BIT, 1996b, p.27, tableau 1.

Projet de convention O.I.T. sur l'élimination des pires formes de travail des enfants :

Le futur instrument, dont les grandes lignes ont été discutées lors de la 86ème Conférence de l'O.I.T., rappelle que la convention n°138 reste l'instrument fondamental pour combattre le travail des enfants. Le projet de texte donne une définition des "pires formes de travail des enfants" : l'esclavage et les pratiques analogues (servitude pour dettes, travail forcé ou obligatoire, vente et traite des enfants), la prostitution et la pornographie infantile, l'utilisation d'enfants à des fins d'activités illicites, les travaux compromettant la santé, la sécurité ou la moralité des enfants.

Il rappelle dans son préambule que l'élimination effective des pires formes de travail exige une action d'ensemble qui tienne compte de l'importance de l'éducation de base.

Il demande à tout membre ratifiant la convention d'établir "des mécanismes appropriés" pour surveiller l'application des dispositions, et prévoit des sanctions, y compris pénales.

Convention OIT n° 138 : L'âge minimum d'admission à l'emploi

Article 3 : 1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.

2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Convention OU n° 5 : L'âge minimum d'admission des enfants aux travaux industriels

Article 2 : Les enfants de moins de quatorze ans ne peuvent être employés ou travailler dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

Convention OIT n°6 : Le travail de nuit des enfants dans l'industrie

Article 2-1. Il est interdit d'employer pendant la nuit des enfants de moins de dix-huit ans dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, sauf dans les cas prévus ci-après. (...)

Convention OIT n° 90 : le travail de nuit des enfants dans l'industrie (révisée en 1948)

Article 3-1. Les enfants de moins de dix-huit ans ne devront pas être employés ou travailler la nuit dans les entreprises industrielles, publiques ou privées, ou dans leurs dépendances, sauf dans les cas prévus ci-après (...).

2. Les autres Instruments

Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels :

Article 10-3 : Des mesures spéciales de protection et d'assistance doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents, sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ou autres. Les enfants et adolescents doivent être protégés contre l'exploitation économique et sociale. Le fait de les employer à des travaux de nature à compromettre leur moralité ou leur santé, à mettre leur vie en danger ou à nuire à leur développement normal doit être sanctionné par la loi. Les Etats doivent aussi fixer des limites d'âge au-dessous desquelles l'emploi salarié de la main-d'oeuvre enfantine sera interdit et sanctionné par la loi.

Charte sociale du Conseil de l'Europe :

Article 7 : Droit des enfants et des adolescents à la protection

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfant et des adolescents à la protection, les Parties contractantes s'engagent :

1. A fixer à quinze ans l'âge minimum d'admission à l'emploi, des dérogations étant toutefois admises pour les enfants employés à des travaux légers déterminés qui ne risquent pas de porter atteinte à leur santé, à leur moralité ou à leur éducation.
2. A fixer un âge minimum plus élevé d'admission à l'emploi pour certaines occupations déterminées considérées comme dangereuses ou insalubres.
3. A interdire que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire soient employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de cette instruction.
4. A limiter la durée du travail des travailleurs de moins de seize ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et, plus particulièrement, aux besoins de leur formation professionnelle.
5. A reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée.
6. A prévoir que les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail et avec le consentement de l'employeur seront considérées comme comprises dans la journée de travail.
7. A fixer à trois semaines au minimum la durée des congés payés annuels des travailleurs de moins de dix-huit ans.
8. A interdire l'emploi des travailleurs de moins de dix-huit ans à des travaux de nuit, exception faite pour certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

9. A prévoir que les travailleurs de moins de dix-huit ans occupés dans certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale doivent être soumis à un contrôle médical régulier.

10. A assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels les enfants et des adolescents sont exposés, et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail.

Charte communautaire de 1989 :

Article 20. Sans préjudice de règles plus favorables aux jeunes, notamment celles assurant par la formation leur insertion professionnelle et sauf dérogations limitées à certains travaux légers, l'âge minimal d'admission au travail ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la période de scolarité obligatoire, ni en tout cas à 15 ans.

Article 21. Tout jeune exerçant un emploi doit percevoir une rémunération équitable, conformément aux pratiques nationales.

Article 22. Les mesures nécessaires doivent être prises en vue d'aménager les règles de droit du travail applicables aux jeunes travailleurs afin qu'elles répondent aux exigences de leur développement et aux besoins de leur formation professionnelle et de leur accès à l'emploi. La durée du travail des travailleurs de moins de dix-huit ans doit notamment être limitée - sans que cette limitation puisse être contournée par le recours à des heures supplémentaires - et le travail de nuit interdit, exception faite pour certains emplois déterminés par les législations ou les réglementations nationales.

Article 23. Les jeunes doivent pouvoir bénéficier, à la fin de la scolarité obligatoire, d'une formation professionnelle initiale d'une durée suffisante pour leur permettre de s'adapter aux exigences de leur vie professionnelle future ; pour les jeunes travailleurs, une telle formation devrait avoir lieu pendant le temps de travail.

Directive 94/33 du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail :

Elle vise quatre thèmes principaux : la nature des travaux interdits ou admis, les obligations des employeurs, le temps de travail, les périodes de repos.

Elle s'applique aux jeunes de moins de 18 ans :

- soumis à un contrat de travail ou une relation de travail définie par le droit en vigueur,
- effectuant une formation théorique ou pratique en alternance ou un stage en entreprise.

Convention internationale des droits de l'enfant de 1989

Art. 1:

Au sens de la présente convention, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de 18 ans.

Art. 32 :

1. Les Etats parties reconnaissent le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

2. Les Etats-Parties prennent des mesures législatives, réglementaires, sociales et éducatives, pour assurer l'application du présent article. A cette fin, et compte tenu des dispositions pertinentes des autres instruments internationaux, les Etats-parties, en particulier :

- a) fixent un âge minimum ou des âges minimum d'admission à l'emploi ;
- b) prévoient une réglementation appropriée des horaires de travail et des conditions d'emploi ;
- c) prévoient des peines ou autres sanctions appropriées pour assurer l'application du présent article.

Article 33 :

Les Etats-parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des mesures législatives, administratives, sociales et éducatives pour protéger les enfants contre l'usage illicite de stupéfiants et de substances psychotropes, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes, et pour empêcher que des enfants ne soient utilisés pour la production et le trafic illicites de ces substances.

Article 34 :

Les Etats-parties s'engagent à protéger l'enfant contre toutes les formes d'exploitation sexuelle et de violence sexuelle. A cette fin, les Etats prennent en particulier toutes les mesures appropriées sur les plans national, bilatéral et multilatéral pour empêcher :

- a) Que des enfants ne soient incités ou contraints de se livrer à une activité sexuelle illégale ;
- b) Que des enfants ne soient exploités à des fins de prostitution ou autres pratiques sexuelles illégales ;
- c) Que des enfants ne soient exploités aux fins de la production de spectacles ou de matériel de caractère pornographique.

Annexe 2 :

La construction de la législation relative à l'emploi des mineurs en France

Le souci de la protection des jeunes au travail a jeté les bases du droit du travail en France à travers l'adoption, au milieu du siècle dernier, des premières lois destinées à encadrer les conditions d'emploi des ouvriers.

Ce n'est que plus de cinquante ans après la Révolution Française que le législateur se préoccupe du sort des enfants au travail. Dès 1827, la Société Industrielle de Mulhouse, fondée en 1825 pour favoriser le progrès industriel, "travailler à l'amélioration physique et morale des ouvriers" et "propager parmi la classe ouvrière l'amour pour le travail, pour l'économie et pour l'instruction" réclame une réglementation du travail des enfants. Son engagement dans la défense des jeunes, s'il semble contraire à ses intérêts, est subordonné à une égalité des conditions de concurrence, certaines régions étant plus compétitives grâce au faible coût de la main d'oeuvre enfantine. Un rapport de 1827 affirme que *"le principal avantage que l'on retirerait d'une loi serait la santé des enfants et de tous les ouvriers de fabriques, ainsi que leur plus grand développement moral. Le maître aurait des ouvriers robustes et au choix ; il aurait des ouvriers plus intelligents et plus faciles à guider. La France trouverait, au besoin, parmi eux des hommes défenseurs de la patrie"* (rapport Bourcart, 1827).

Mais l'inconscient collectif retiendra surtout le discours relatif à la protection des jeunes travailleurs et l'oeuvre des hygiénistes.

En 1835, l'Académie des sciences morales et politiques charge le docteur Villermé d'enquêter sur *"l'état moral et physique des classes ouvrières"*. L'enquête menée révèle que dans un tiers des départements, les enfants commencent à travailler entre 5 et 7 ans et dans les deux autres tiers, entre 8 et 10 ans. Louis Villermé rend en 1840 son rapport intitulé *"Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie"*.

Le rapport Villermé dégage un concept novateur : les *"conditions de travail"*. Ce concept capital orientera les débats parlementaires préalables à l'adoption de la loi du 22 mars 1841.

La loi du 22 mars 1841 fixe à 8 ans l'âge minimum d'embauche dans les établissements de plus de 20 salariés (peu nombreux à cette époque), et dispose que la journée de travail ne peut excéder 8 heures, coupées par un repos, pour les moins de 12 ans, et 12 heures pour les 12-16 ans. Cette loi sera un échec, pour différentes raisons : les manufacturiers s'opposent aux inspecteurs, qui subissent des pressions de toute nature ; les enfants ouvriers ont peur de perdre leur emploi ; enfin, le pouvoir politique ne vient pas compléter la loi.

Une loi du 22 février 1851 régleme le travail des enfants placés en apprentissage en limitant la durée du travail à 10 heures pour les apprentis de moins de 14 ans, et à 12 heures pour les moins de 16 ans.

La loi du 19 mai 1874 permettra enfin un début d'amélioration. Elle s'applique à l'ensemble des manufactures, usines, ateliers, chantiers, et interdit d'employer des enfants de moins de 12 ans ; des dérogations sont cependant admises pour les enfants de 10 ans révolus si leurs parents ou tuteurs justifient qu'ils fréquentent une école. La durée maximale du travail est fixée à 6 heures quotidiennes pour les moins de 13 ans, 12 heures au-delà, sachant que les moins de 15 ans ne seront admis à travailler plus de 6 heures par jour que s'ils justifient de la possession d'un certificat d'études primaires. La loi interdit le travail des moins de 16 ans le dimanche et les jours de fête, ainsi que le travail de nuit. Elle prévoit que des règlements d'administration publique encadreront les travaux souterrains ou dangereux.

La loi de 1874 crée enfin un corps de fonctionnaires inspecteurs du travail dotés de pouvoirs significatifs quant au contrôle des conditions d'emploi des enfants. Des sanctions pénales sont prévues à l'égard des chefs d'entreprise en infraction avec le texte.

La loi du 2 novembre 1892 élève à 13 ans l'âge d'admission au travail, avec une dérogation pour les plus de douze ans s'ils sont titulaires du certificat d'études primaires, et limite à 10 heures la journée de travail des moins de 16 ans, et à 11 heures la journée de travail des 16-18 ans. Elle renforce les moyens du corps de l'inspection du travail, notamment en leur ouvrant la possibilité de requérir un examen médical "*de tous les enfants au-dessous de 16 ans, ... à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs forces*". Dans l'intervalle, les lois Ferry de 1881-1882 ont rendu l'instruction obligatoire.

La loi du 9 août 1936 repousse l'âge d'admission à 14 ans.

Enfin, depuis l'ordonnance du 27 septembre 1967, annoncée par une ordonnance du 6 janvier 1959 prolongeant la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, l'âge minimum d'admission au travail est fixé à 16 ans (article L.211-1 du Code du travail).

Annexe 3 :

Les enfants au travail en France : le cadre juridique

Les jeunes de moins de 18 ans en situation de travail en entreprise bénéficient de dispositions protectrices qu'il convient de rappeler :

- * dispositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi.
- * dispositions relatives à la durée du travail.
- * dispositions assurant aux moins de 18 ans une protection particulière en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail.
- * droits individuels et collectifs.

La directive européenne 94/33 "Protection des jeunes au travail" adoptée au conseil européen du 22 juin 1994, a introduit sur plusieurs points des dispositions plus favorables que le droit interne. Il est important de noter que cette directive a étendu l'application des dispositions protectrices du Code du travail à tous les jeunes effectuant des formations ou des stages en entreprise sans être soumis à un contrat ou à une relation de travail (art. 4-2b et 8-a). La jurisprudence française considérait auparavant que les jeunes effectuant des stages en entreprise, n'étant pas liés à un employeur par un contrat de travail, ne bénéficiaient pas de ces dispositions protectrices.

1. L'âge minimum d'admission à l'emploi

1.1. Le principe : l'interdiction d'emploi des mineurs de moins de 16 ans (article L.211-1 du code du travail)

Aux termes de cet article, les enfants « ne peuvent être ni employés ni admis à aucun titre dans les établissements énumérés au premier alinéa de l'article L.200-1 du Code du travail avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire », soit avant 16 ans. Sur la fin de l'obligation scolaire, aux termes de la circulaire du ministère de l'éducation nationale du 16 septembre 1969, « les élèves atteignant 16 ans au cours de la période comprise entre la rentrée des classes et le 31 décembre peuvent être libérés de l'obligation scolaire à partir du premier jour des vacances d'été. » Le principe de l'interdiction d'emploi des mineurs de moins de 16 ans est d'ordre public, et son application a toujours fait l'objet d'une grande attention de la part des services de l'inspection du travail, particulièrement sensibilisés à ce sujet.

1.2. Les dérogations au principe posé par l'article L.211-1

1/ Les jeunes d'au moins 15 ans peuvent souscrire un *contrat d'apprentissage* s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (art. L. 117-3). Dans la réalité, ce principe a été atténué par un courrier

du ministère de l'emploi du 2 octobre 1996, qui permet le recrutement de jeunes qui atteindront l'âge de 15 ans au cours du second semestre de l'année civile. Ces dispenses présentent un caractère dérogatoire et doivent être examinées au cas par cas par l'inspection d'académie. Elles ne sont d'ailleurs accordées qu'à compter du 1er septembre, pour permettre au jeune de bénéficier de la totalité des vacances scolaires.

2/ Les élèves suivant un *enseignement alterné et qui accomplissent « des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel pendant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire »* ne sont pas soumis à cette disposition.

La notion d'enseignement alterné telle qu'elle est mentionnée à l'article L.211-1 al.2 du Code du travail recouvre aussi bien l'enseignement technologique et professionnel, que le partenariat organisé par des établissements scolaires avec des entreprises afin par exemple de favoriser l'orientation des élèves par une meilleure connaissance du monde du travail. Dans tous les cas, ce partenariat ne peut s'effectuer que dans le cadre de conventions établissement d'enseignement/entreprise. Ces conventions fixent les objectifs recherchés, les obligations de chacun des partenaires, et, surtout, protègent les droits des élèves et leur sécurité. Il existe trois grandes catégories de conventions : les conventions de partenariat entre le ministère de l'éducation nationale et des organisations professionnelles ; les conventions entre le ministère de l'éducation nationale et des entreprises de dimension nationale ; des conventions locales entre des établissements d'enseignement et des entreprises de leur environnement économique et industriel. Une convention-type a été élaborée par le ministère de l'éducation nationale et transmise aux lycées professionnels (note de service n° 96-241 du 15 octobre 1996).

Conformément au décret du 29 mai 1996 relatif à l'organisation de la formation au collège, certains établissements de l'Education nationale font effectuer à des jeunes de moins de 16 ans de l'enseignement général des stages en entreprise dans le but théorique de "séquences d'observation". L'article 8 de ce décret dispose que :

« Afin de développer les connaissances des élèves sur l'environnement technologique, économique et professionnel, et notamment dans le cadre de l'éducation à l'orientation, l'établissement peut organiser, dans les conditions prévues par le code du travail, des visites d'information et des séquences d'observation dans des entreprises, des associations, des administrations, des établissements publics ou des collectivités territoriales ; l'établissement organise également des stages auprès de ceux-ci pour les élèves âgés de quatorze ans au moins qui suivent une formation dont le programme comporte une initiation aux activités professionnelles.

Dans tous les cas, une convention est passée entre l'établissement dont relève l'élève et l'organisme concerné. Le ministre chargé de l'éducation nationale élabore à cet effet une convention-cadre. »

Ces stages, qui peuvent atteindre des durées de 2 semaines, se déroulent dans des entreprises identifiées par l'enfant ou par ses parents à la demande de l'établissement scolaire.

3/ Les jeunes de 14 à 16 ans effectuant des travaux légers pendant leurs vacances scolaires, sous réserve qu'il leur soit accordé un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de la période de congés (L. 211-1 al.4), et sous réserve du respect des règles relatives à la durée du repos quotidien. L'employeur est tenu d'adresser une déclaration préalable 15 jours au moins avant la date prévue pour l'embauche à l'inspecteur du travail, qui dispose de 8 jours pour notifier son éventuel désaccord. La rémunération du jeune ne peut être inférieure à 80 % du SMIC. Le retrait de l'autorisation peut être effectué à tout moment en cas de non-respect de la réglementation. L'emploi de ces jeunes ne peut être autorisé que pour des travaux adaptés à leur âge.

4/ Les enfants employés dans *le spectacle, la mode et la publicité* sont couverts par des dispositions spécifiques.

L'article L. 211-1 ne vise cependant pas :

- l'entraide familiale, pratique répandue et socialement reconnue et acceptée, qui a le défaut de n'être ni définie ni organisée juridiquement. L'article L.200-1 du Code du travail, qui précise le champ d'application de la réglementation du travail, évoque "*les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique*", et l'article L.211-1 exclut, dans son dernier alinéa, l'application à ces entreprises des dispositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, consacrant la possibilité pour les parents de faire appel à leurs enfants dans l'entreprise familiale, quel que soit leur âge.

- le secteur agricole : les dispositions applicables aux jeunes de moins de 16 ans en situation de travail dans une exploitation agricole - notamment ceux encore soumis à l'obligation scolaire et travaillant dans l'exploitation familiale - ont été renforcées par le décret n°97-370 du 14 avril 1997 relatif aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs agricoles :

* jeunes accomplissant dans une exploitation agricole une période de formation pratique complémentaire de la formation théorique reçue dans l'établissement d'enseignement (2ème et 3ème alinéas de l'article L.211-1).

* jeunes de 14 à 16 ans exerçant une activité salariée pendant les vacances (4ème alinéa de l'article L.211-1).

* jeunes, membres de la famille de l'exploitant, amenés à travailler pendant les vacances scolaires, voire en-dehors des vacances scolaires, à condition que ces travaux soient occasionnels ou de courte durée afin de ne pas nuire à leur assiduité scolaire : une dérogation est alors demandée à l'inspection d'académie pour permettre qu'un jeune scolarisé soit employé à des travaux saisonniers sur l'exploitation familiale, l'absence ne pouvant excéder 6

semaines. Il apparaît cependant, suite à une enquête pratiquée au niveau des services régionaux de la formation et du développement, qu'aucune dérogation n'est donnée par ces services pour permettre le travail des moins de 16 ans dans l'exploitation familiale pendant les périodes scolaires.²

De même que dans les autres cas couverts par le décret de 1997, ces jeunes ne peuvent être astreints à des travaux pénibles et/ou dangereux, énumérés (de façon non limitative) au III de l'article 3 du décret.

2. La durée du travail

2.1. Durée quotidienne et hebdomadaire du travail :

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de huit heures par jour et plus de 39 heures par semaine (art. L.212-13 du Code du travail). A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La directive européenne "Protection des jeunes au travail" 94/33 porte à 35 heures hebdomadaires au lieu des 39 heures actuelles la durée du travail des adolescents de 14 à 16 ans effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires, et la durée journalière à 7 heures au lieu de 8 heures (art.8c de la directive) ;

2.2. Travail de nuit :

La directive européenne "Protection des jeunes au travail" 94/33 a renforcé les interdictions relatives au travail de nuit des moins de 18 ans, posées par les articles L.213-7 à L.213-10 :

- interdiction du travail de nuit de 22 heures à 6 heures pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans les établissements visés à l'article L.200-1, avec possibilité de dérogations accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle (dans ce cas, un repos continu de 12 heures doit être accordé aux intéressés), et interdiction absolue de minuit à 4 heures (art.9-2b). Les dérogations dans les secteurs de l'hôtellerie, la boulangerie et la restauration, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

- interdiction absolue du travail de nuit des adolescents de 14 à 16 ans de 20 heures à 6 heures.

2.3. Repos quotidien :

La directive européenne "Protection des jeunes au travail" 94/33 a posé le principe d'une période minimale de repos quotidien des adolescents de 14 à 16 ans de 14 heures consécutives (au lieu de 12 heures auparavant), et de 12 heures

² Dès 1953, une circulaire du ministère de l'éducation nationale (5 janvier 1953) prescrivait aux inspecteurs d'académie de réduire à un maximum de 6 semaines les autorisations d'absence au titre des travaux agricoles. Le décret n°66-104 du 18 février 1966 a ensuite organisé le contrôle de la fréquentation et de l'assiduité scolaires, et prévu des sanctions au défaut d'assiduité (sanctions pénales, suspension, voire suppression des prestations familiales).

consécutives (art 10-1a) pour les jeunes de 16 à 18 avec une pause obligatoire de 30 minutes au-delà de 4 heures et demie de travail (art.12).

2.4. Repos hebdomadaire

L'article L.221-5 du code du travail dispose que "*Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche*", sauf dérogation prévue par accord collectif ou accordée par l'inspecteur du travail (article L.221-5-1), et aucune disposition particulière ne vise les jeunes de moins de 18 ans, excepté les apprentis (article L.221-3) et les enfants mannequins (article L.211-7-1). De même aucune disposition n'est prévue à leur égard dans les secteurs d'activité admis de droit à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche (article L.221-9).

En revanche, les dérogations au repos hebdomadaire prévues aux articles L.221-12 et 221-13 (travaux urgents ou travaux d'entretien) ne sont pas applicables aux jeunes de moins de 18 ans (art. L.221-14).

La directive européenne "Protection des jeunes au travail" 94/33 a posé le principe d'un repos hebdomadaire de deux jours, si possible consécutifs.

2.5. Jours fériés :

Le travail pendant les jours fériés légaux est interdit aux jeunes de moins de 18 ans dans l'industrie (art. L. 222-2). Il en est de même pour les apprentis (art. L. 222-4). Les choses en vont différemment dans la réalité : pour des jeunes en formation dans des secteurs où le dimanche est un jour d'activité maximale comme l'hôtellerie-restauration ou les professions de bouche, l'interdiction du travail le dimanche pour les apprentis peut limiter la qualité de la formation qu'ils reçoivent dans l'entreprise. Une circulaire du ministère du travail datée du 22 octobre 1975, qui demeure le texte de référence, donne une interprétation souple de l'article L.221-3 en précisant que le principe du repos hebdomadaire le dimanche s'accommode de dérogations pour les apprentis comme pour tout salarié.

3. Disposition assurant aux moins de 18 ans une protection particulière en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les lois successivement adoptées depuis la loi du 22 mars 1841 pour encadrer le travail des enfants, outre les aspects relatifs à l'âge minimum d'admission et à la durée du travail, ont abordé avec une rigueur et un degré de précision croissants les travaux interdits en-deçà d'un certain âge dans un souci permanent de protection des jeunes travailleurs, du point de vue :

- **de leur moralité** : les travaux contraires aux bonnes moeurs et à la décence publique sont interdits aux moins de 18 ans (art.R.234-2). Les mineurs autres que certains membres de la famille du débitant, ne peuvent, sauf agrément accordé pour les plus de 16 ans dans le cadre d'une formation professionnelle, être employés ou effectuer un stage dans des débits de boissons à consommer sur place (art.L.211-5).
- **de leur santé** : l'inspecteur du travail peut demander un examen médical de tout jeune de plus de 16 ans admis au travail afin de vérifier si le travail dont il est chargé n'excède pas leurs forces (art. L.211-2). Ce n'est que dans le cadre d'un contrat

d'apprentissage que la visite médicale préalable donnant lieu à une fiche médicale d'aptitude est obligatoire (art. R.117-9).

Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent être employés aux étalages extérieurs (art.R.234-3). Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent y travailler plus de 6 heures par jour, ni y travailler après 20 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° (art.R.234-4).

- **de leur sécurité** : la loi du 19 mai 1874 avait innové avec l'apparition de la notion de travaux interdits aux moins de 16 ans et défini trois catégories d'interdictions (explosifs, substances corrosives ou vénéneuses, travaux dangereux ou malsains) ; les lois suivantes et les règlements qui les ont accompagnées ont abouti au dispositif contenu dans les *articles R.234-11 à R.234-21 du code du travail*, définissant une liste de *travaux interdits* aux jeunes travailleurs. Ces interdictions contenues dans les articles R. 234-11 à R. 234-21 du Code du travail visent à écarter les jeunes travailleurs de moins de 16, 17 ou 18 ans d'activités considérées comme dangereuses, particulièrement insalubres, excédant leurs forces, supposant l'exposition à certaines substances nocives, ou présentant des risques en raison de la formation insuffisante des intéressés. Il s'agit :

- * de travaux d'entretien et de nettoyage de machines,
- * de l'abattage d'animaux,
- * de travaux en hauteur dans les chantiers du bâtiment,
- * de l'utilisation de machines dangereuses,
- * de travaux entraînant des émanations ou poussières toxiques (mercure, plomb, silice, métaux en fusion, chlore, acide nitrique ...).

L'occupation habituelle de jeunes dans les locaux où ont lieu de tels travaux peut, suivant les cas, être également interdite. Toute infraction à ces prescriptions encourt l'amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe. Toutefois, la dérogation à ces dispositions est de plein droit pour les jeunes de moins de 18 ans titulaires du CAP correspondant à l'activité qu'ils exercent.

La directive européenne a également consacré ce principe. Il faut néanmoins noter que la liste de travaux dangereux qu'elle définit, bien que non exhaustive, est plus réduite que le dispositif national actuel, et qu'elle ne prévoit dans certains cas qu'une évaluation des risques par l'employeur et une information sur ces évaluations. La directive fait toutefois apparaître des notions nouvelles de « santé mentale » et de « capacités psychologiques ».

Si l'attachement à la protection des mineurs au travail est fort, le respect de ces interdictions pourrait poser des difficultés évidentes en matière de formation. Pour répondre au souci de concilier les exigences de protection des jeunes et les nécessités de la formation professionnelle, certaines de ces interdictions sont assorties d'une possibilité de dérogation. L'article R.234-22 dispose que lorsqu'une formation prévue dans le cadre de l'apprentissage ou d'un enseignement alterné comporte l'utilisation de matériels ou l'exercice de travaux interdits, leur pratique est néanmoins possible sur *dérogation de l'inspecteur du travail* afin de permettre au jeune d'apprendre ou de maîtriser une technologie. A contrario, tout ce qui n'est pas indispensable à sa formation ne donne pas lieu à possibilité de dérogation. Ces dérogations sont *individuelles, renouvelables chaque année et révocables à tout moment* si les conditions qui les ont fait accorder cessent d'être remplies.

La demande de dérogation est soumise à expertise technique et médicale : l'inspecteur du travail vérifie que les jeunes ont bénéficié d'un avis médical favorable du médecin chargé de leur surveillance médicale (médecin du travail ou médecin chargé de la surveillance des élèves) et d'un avis favorable du responsable de la formation. Il lui appartient de vérifier si l'état des installations permet le déroulement de la formation dans des conditions normales de sécurité.

4. Le statut du jeune de moins de 18 ans dans l'entreprise

- Conclusion du contrat de travail

L'article 389-3 du Code civil dispose que "*L'administrateur légal représentera le mineur dans tous les actes de la vie civile, sauf les cas dans lesquels la loi ou l'usage autorise les mineurs à agir eux-mêmes*". Une stricte lecture de cet article amène à considérer qu'un mineur non émancipé ne saurait souscrire seul un contrat de travail. L'article R.117-10 rappelle d'ailleurs clairement que le contrat d'apprentissage doit être signé par l'employeur, le salarié *et le représentant légal* de celui-ci. Si une interprétation jurisprudentielle plus souple de l'article 389-3 amène à considérer que l'accord du représentant légal peut être tacite pour la conclusion d'un contrat de travail autre qu'un contrat d'apprentissage, il ne semble pas opportun de traduire en droit la capacité du mineur de 16 à 18 ans à s'engager seul dans une relation de travail.

La protection du mineur engagé dans une relation contractuelle reste donc l'objet d'une attention particulière de la part du juge. "Par exemple, sont nuls pour avoir été consentis par le mineur sans le concours du représentant légal : une convention relative à son droit à l'image (Paris, 1ère ch.B - 31 octobre 1991) ; l'acceptation d'un reçu pour solde de tout compte dans le cadre d'un contrat de travail (Orléans, 10 février 1994).

- Détermination du salaire

Selon l'article R.141-1, le SMIC applicable aux jeunes travailleurs fait l'objet d'un abattement de 20 % avant 17 ans, de 10 % de 17 à 18 ans, excepté si le jeune justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche considérée.

- Participation à la vie de l'entreprise

Le salarié mineur, de même que l'ensemble des salariés de l'entreprise, est amené à participer à la vie de l'entreprise à travers l'action des institutions représentatives qu'il contribue à élire. Le salarié mineur de 16 ans accomplis fait partie, à condition d'avoir travaillé trois mois dans l'entreprise, de l'électorat de l'entreprise pour l'élection des délégués du personnel (art. L.423-7 du Code du travail) et des membres du comité d'entreprise (art. L.433-3). L'éligibilité, en revanche, suppose 18 ans accomplis et un an de travail dans l'entreprise.

Tout salarié mineur peut également librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, y compris si ses parents n'ont pas manifesté leur accord.

- Qualité d'électeur lors du scrutin prud'homal

Le mineur de 16 ans peut être électeur aux élections prud'homales (art. L.513-1 du code du travail) ; il faut en revanche 21 ans au moins pour être éligible (art. L.513-2 al.1).

Annexe 4 :

L'emploi des enfants dans les métiers du spectacle et de la publicité : un ensemble juridique protecteur

Le premier élément de la protection des enfants qui n'ont pas dépassé l'âge de la fréquentation scolaire, employés dans une entreprise de spectacle sédentaire ou itinérant ou dans une entreprise de spectacle ou de radio ou de télévision, est **l'autorisation individuelle préalable** accordée par l'autorité préfectorale sur demande de l'employeur, après avis conforme d'une commission spécialisée, à laquelle participe le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La même autorisation est requise pour les enfants engagés par une personne physique ou morale en vue d'exercer une activité de mannequin, sauf si l'enfant est engagé par une agence de mannequins titulaire d'un **agrément préfectoral** lui permettant d'engager des enfants pour exercer cette activité. Afin d'informer les tiers sur la possession ou non par une agence de mannequin de cet agrément, les décisions préfectorales sont publiées au Journal Officiel (décret n°97-503 du 21 mai 1997).

La demande d'autorisation de l'employeur doit être accompagnée de l'autorisation écrite des représentants légaux, et de tous les documents permettant d'apprécier les difficultés et la moralité du rôle que l'enfant est appelé à jouer ou de la prestation qu'il doit fournir en tant que mannequin, ainsi que de toutes précisions sur ses conditions d'emploi, sa rémunération et les dispositions prises pour assurer sa fréquentation scolaire.

Une part de la rémunération perçue par l'enfant peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux. Le solde est affecté à la constitution d'un pécule versé à la Caisse des dépôts et consignations, et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant (art. L.211-8).

La loi n°90-603 du 12 juillet 1990 et le décret n°92-962 du 9 septembre 1992 ont renforcé la protection des enfants mannequins en matière de durée du travail et de repos :

- repos hebdomadaire : l'emploi d'un enfant scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable ne peuvent être autorisés que les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche. Si l'enfant n'est pas scolarisé, son emploi et sa sélection ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine à l'exception du dimanche. En aucun cas l'enfant mannequin ne peut être autorisé à travailler le dimanche.
- durée du travail : la durée journalière et hebdomadaire maximum pendant laquelle un enfant peut être employé ou sélectionné pour exercer une activité de mannequin en vue d'exercer cette activité varie en fonction de l'âge de l'enfant et de sa scolarité (art. R. 211-12-1 à 3) :

Age	Durée journalière maximum	Durée maximum en continu	Durée hebdomadaire maximum
moins de 6 mois	1 heure	1/2 heure	1 heure
6 mois à 3 ans	1 heure	1/2 heure	2 heures
3 ans à 6 ans	2 heures	1 heure	3 heures
6 ans à 11 ans - en période scol. * - hors période scol.	3 heures 6 heures	1 heure et demie 2 heures	4 heures et demie 12 heures
12 ans à 16 ans - en période scol.* - hors période scol.	4 heures 7 heures	2 heures 3 heures	6 heures 15 heures de 12 à 14 ans 18 heures de 14 à 16 ans

* durant les périodes scolaires, les jours et demi-journées de repos hebdomadaires autres que le dimanche.

- vacances scolaires : il est interdit d'employer un enfant comme mannequin pendant une période de vacances scolaires pour une durée supérieure à la moitié de cette période.

- travail de nuit : aucune dérogation de l'inspecteur du travail ne peut être accordée pour le travail de nuit d'un enfant de moins de 16 ans exerçant l'activité de mannequin (art. L.213-7). En revanche, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour le travail de nuit de jeunes de moins de 18 ans dans les établissements du spectacle.

- des formalités spécifiques sont imposées aux agences employant des jeunes de moins de 16 ans : contenu du contrat ; remise du contrat à l'intéressé ou à ses représentants dans les deux jours de sa mise à disposition ; remise d'une notice explicative et tenue d'un registre spécial où doivent figurer :

* l'identité et l'adresse de tous les enfants employés ou sélectionnés et celles de leurs représentants légaux ;

* la date, le lieu et l'heure des opérations de sélection avec l'identité de l'utilisateur ;

* les horaires de mise à disposition de l'utilisateur avec les temps d'emploi de déplacement et d'attente.

Des dispositions spécifiques encadrent les professions dites périlleuses : seuls les pères et mères exerçant les professions d'acrobate saltimbanque, montreur

d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, peuvent employer des enfants de moins de 16 ans. L'emploi d'enfants de moins de 12 ans est interdit pour les mêmes professions (art. L. 211-11). Les personnes exerçant ces activités doivent pouvoir justifier en permanence de l'identité et de l'origine des enfants qu'elles emploient.

Annexe 5:

L'effectif des moins de 18 ans en situation de travail

Des indications sur les effectifs de mineurs en situation de travail en entreprise sont apportées par :

1/l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE, qui ne couvre toutefois que les personnes de plus de 15 ans appartenant à un ménage ordinaire (15 ans étant l'âge atteint au cours de l'année de l'enquête). Elle exclut par exemple les jeunes logés dans un foyer de jeunes travailleurs.

Actifs mineurs en mars 1998 (en milliers) selon l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE de mars 1998 :

Age au 1er janvier 1998	Actifs occupés	dont apprentis	Chômeurs	Ne travaillant pas mais ayant déjà travaillé
14 ans (1)	-	0,2	-	-
15 ans	7,8	7,4	1,0	1,5
16 ans	51,0	48,6	6,6	1,4
17 ans	75,6	63,6	18,9	1,5
Total	134,4	119,8	26,5	4,4

(1) jeunes atteignant l'âge de 15 ans au cours de l'année 1998.

Ce tableau mérite un commentaire : l'enquête Emploi de l'INSEE est réalisée par sondage au 1/300 ème. Les chiffres recueillis sur les tranches d'âge les plus jeunes ne peuvent, pour cette raison, être considérés comme représentatifs de l'ensemble de la population, ce qui conforte la difficulté à obtenir des chiffres relatifs au travail des plus jeunes, notamment dans la tranche d'âge 14-16 ans.

Pour cette raison, le chiffre de 200 apprentis de moins de 15 ans recueilli grâce à l'enquête ne peut être considéré comme totalement fiable. Il correspond néanmoins aux éléments fournis par le ministère de l'éducation nationale quant aux dérogations à l'obligation scolaire en vue de l'entrée en apprentissage, accordées à des jeunes ayant atteint la fin de la scolarité obligatoire en collège (classe de 3ème) et parvenant à l'âge de 15 ans au cours du second semestre de l'année civile.

2/l'exploitation par l'INSEE de la déclaration annuelle des données (DADS).

Les derniers éléments communiqués par l'INSEE s'appuient sur la déclaration annuelle des données sociales au 31 décembre 1996 et permettent de constater la présence en entreprise à cette date de 129 155 jeunes de moins de 18 ans, dont 95 632 apprentis. Sachant que certains secteurs, et notamment l'agriculture, sont mal couverts par les DADS, si l'on ajoute environ 20 000 apprentis agricoles au nombre d'apprentis résultant de l'exploitation des DADS, on aboutit à des chiffres proches de ceux issus de l'enquête sur l'emploi, soit près de 117 000 apprentis de moins de 18 ans.

Annexe 6:

Les bilans annuels d'activité de l'inspection du travail : infractions commises en matière d'emploi des moins de 18 ans

	1996	1995	1994
1/ Age d'admission à l'emploi :			
- infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal	28	7	13
- infractions ayant fait l'objet d'une observation	413	1.064	1.535
- infractions ayant donné lieu à une décision de justice	0	0	4
2/ Durée du travail des jeunes travailleurs :			
- infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal	5	11	12
- infractions ayant fait l'objet d'une observation	1.446	1.597	1.725
- infractions ayant donné lieu à une décision de justice	4	3	11
3/ Travail de nuit des femmes et des enfants :			
- infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal	21	1 6	9
- infractions ayant fait l'objet d'une observation	718	886	584
- infractions ayant donné lieu à une décision de justice	1	2	4
4/ Santé et sécurité des femmes et des jeunes au travail :			
- infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal	10	12	9
- infractions ayant fait l'objet d'une observation	1.930	1.811	1.749
- infractions ayant donné lieu à une décision de justice	2	2	5
5/ Travail clandestin :			
- infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal	2.146	2.220	2.863
- infractions ayant fait l'objet d'une observation	16.351	16.767	19.133
- infractions ayant donné lieu à une décision de justice	621	496	771
6/ Emploi de travailleurs étrangers :			
- infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal	225	218	388
- infractions ayant fait l'objet d'une observation	2.622	2.661	4.170
- infractions ayant donné lieu à une décision de justice	65	93	269

7/ Total des infractions tous motifs confondus :			
- infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal	19.551	16.467	23.283
- infractions ayant fait l'objet d'une observation	777.436	816.865	826.181
- infractions ayant donné lieu à une décision de justice	2.456	2.668	4.822

(Source : L'inspection du travail en France - années 1996, 1995, 1994)

Les chiffres figurant en lignes 3 et 4 n'opèrent pas de distinction entre le travail des femmes et le travail des moins de 18 ans.

Les chiffres figurant en lignes 5 et 6 ne concernent pas le travail des moins de 18 ans en particulier, mais visent de motifs d'infraction qui peuvent impliquer des enfants ou des adolescents : aucune appréciation plus fine n'est disponible.

Les chiffres figurant en ligne 7 sont des chiffres globaux qui permettent d'apprécier la proportion des infractions commises en matière d'emploi des jeunes par rapport au total des infractions commises.