

RAPPORT DEI 2005 2006

Chapitre 1.3

Le travail des enfants

Par Jean-Luc RONGE

La France s'acheminait vers un respect presque parfait des règles relatives au travail des enfants, celles-ci étant encadrées par des normes européennes contraignantes. Certes quelques secteurs profitant de dérogations, comme le monde du spectacle ou de la mode jouissant d'une certaine tolérance à l'égard des règles, notamment celles relatives au travail de nuit. Les seuls problèmes pouvant être soulevés après 2001 concernaient l'emploi clandestin d'enfants étrangers.

Puis vinrent les événements d'octobre-novembre 2005 qui convinrent le gouvernement à «sortir» des jeunes du système scolaire dès lors qu'ils n'y étaient «pas adaptés» et de les faire entrer dans «l'insertion professionnelle»... sans être toutefois trop regardant sur le respect des règles internationales relatives au travail des enfants.

L'article 32 de la CIDE dispose :

«1. Les États 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 son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

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

- a) Fixent un âge minimum ou des âges minimums 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 effective du présent article».*

Il ne faut pas omettre l'article 41 qui prévoit : «Aucune des dispositions de la présente Convention ne porte atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation des droits de l'enfant qui peuvent figurer :

- a) Dans la législation d'un État partie ;*
- b) Dans le droit international en vigueur pour cet État».*

Outre les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)¹ qu'elle a ratifié, la France est tenue par les dispositions du droit communautaire de l'Union européenne,

¹ La France a ratifié en 1925 la première convention limitant le travail de nuit des enfants de moins de 18 ans dans l'industrie (convention OIT n° 6 du 28 novembre 1919). L'âge minimum des travailleurs fait désormais l'objet d'une convention générale (Convention OIT n°138 du 26 juin 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, ratifiée par la France le 13 juillet 1990, en spécifiant que l'âge minimum était fixé à 16 ans) de même que l'interdiction du travail de nuit (convention n° 90 sur le travail de nuit des enfants dans l'industrie, révisée, 1948, ratifiée par la France le 30 juillet 1985. Notons que la convention n° 79 sur le travail de nuit des adolescents, travaux non industriels, de 1946 n'a jamais été ratifiée par la France. Ce n'est qu'en 1939 que la France ratifia la convention n° 5 sur l'âge minimum pour le travail dans l'industrie).

notamment la directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail. En 2000, la cour de justice des communautés européennes a condamné la France pour avoir omis de s'y conformer entièrement². C'est en 2001 que le gouvernement a fait le nécessaire pour la transposition des normes européennes dans le droit français³.

Reprenant l'essentiel des conventions OIT, la directive 94/33 est un instrument plus restrictif et contraignant. Elle précise que les règles qu'elle contient sont minimales et que leur mise en œuvre «*ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des jeunes*»⁴. Cela signifie que le droit interne non seulement ne peut contrevenir à la directive mais qu'il ne peut remettre en cause des dispositions plus favorables dans le sens de la protection des jeunes au travail, telles que l'âge minimum, la durée du travail, le travail de nuit, etc.

On a bien dû constater qu'à plusieurs reprises depuis 2004, il a été porté atteinte aux règles protectrices du travail des enfants qui avaient été intégrées dans le droit interne.

Âge minimum

L'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ne peut être inférieur à l'âge auquel cesse l'obligation scolaire à temps plein ni, en tout cas, à 15 ans. En France, l'âge minimal est de 16 ans.

Des exceptions à l'interdiction à la mise au travail des enfants peuvent être prévues par la loi et les règlements:

- dans les activités de nature culturelle, artistique, sportive ou publicitaire soumises à un système autorisation préalable et individuelle, pour autant qu'elles ne soient pas susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé ou au développement des enfants, ni à leur assiduité scolaire, ou plus généralement à l'instruction qu'ils reçoivent⁵;

- les travaux légers⁶ effectués par des enfants âgés de 14 ans, ou encore à partir de l'âge de 13 ans pour un nombre limité d'heures par semaine et pour des catégories de travaux, déterminés par la législation nationale, celle-ci devant prévoir les conditions de travail.

- le travail d'enfants âgés de 14 ans au moins dans le cadre d'un système de formation en alternance ou de stage en entreprise et désormais dans le cadre de l'apprentissage «*junior*»;

² CJCE, arrêt du 18 mai 2000, affaire n° C45/99. Il était principalement reproché de n'avoir pas transposé la directive dans les règles relatives à la durée du travail des adolescents entre quatorze et seize ans effectuant des travaux pendant les vacances scolaires, de la période minimale de repos quotidien des adolescents entre quatorze et seize ans et celle des jeunes de seize à dix-huit ans, du repos hebdomadaire des jeunes travailleurs, de la création d'une pause obligatoire de trente minutes au-delà de quatre heures et demie de travail et de l'application de la directive aux jeunes effectuant des formations ou des stages en entreprise sans être soumis à un contrat de travail.

³ Ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (J.O 24/02/01, p. 3020).

⁴ Directive 94/33, art. 16, «*clause de non régression*».

⁵ Directive 94/33, art. 5. La procédure d'autorisation préalable et individuelle n'est pas requise à l'égard des enfants ayant atteint l'âge de treize ans, dès lors que la loi ou les règlements prévoient les conditions à l'autorisation d'occupation d'enfants dans ces activités. En ce qui concerne l'activité de mannequin, les États qui disposent d'un système d'agrément spécifique pour les agences qui organisent ces activités peuvent maintenir ce système (pour la France, art. L. 211-6 à 14 du code du travail et décret n° 2000-637 du 7 juillet 2000, art. R.211-2 à 13 du code du travail).

⁶ Sont considérés comme travaux légers: tous travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles celles-ci sont effectuées ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé ou au développement des enfants et ne sont pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle (art. 3).

Le cas de l'apprentissage «junior»

Le législateur a introduit ce nouveau type de formation dans le code de l'éducation, dans laquelle peuvent être admis les élèves ayant atteint l'âge de 14 ans. Elle vise «à l'obtention, par la voie de l'apprentissage, d'une qualification professionnelle(...)». Cette formation comprend un parcours d'initiation aux métiers effectué sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis, puis une formation en apprentissage⁷. Cette formation est explicitement incluse dans les conditions prévues au titre du code du travail traitant de l'apprentissage. L'apprentissage est une «forme d'éducation alternée», il a pour but de donner une formation aux «jeunes travailleurs»⁸.

La loi nouvelle modifie les conditions d'accès à l'apprentissage, notamment la fin de l'obligation scolaire. Tant qu'à présent, l'enfant de moins de 16 ans est soumis à l'obligation scolaire⁹. S'il est âgé de 16 ans ou de 15 ans pour autant qu'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (la sixième), un contrat d'apprentissage peut être conclu avec un employeur. La loi nouvelle introduit la possibilité pour l'enfant de 15 ans d'entrer en apprentissage sans avoir achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire¹⁰. Elle précise toutefois que l'«apprenti junior», autrement appelé «élève stagiaire», demeure sous «statut scolaire».

Les conditions d'accès à l'apprentissage n'étant pas modifiées en ce qui concerne les enfants de 14-15 ans, nous nous trouvons devant une formation préparatoire à l'apprentissage. Dès lors qu'il est question de stages en milieu professionnel dans plusieurs entreprises, la formation pourrait plutôt apparaître comme un parcours initiatique qu'une relation de travail établie entre un employeur et l'apprenti. Le nouveau texte se réfère d'ailleurs à la disposition du code du travail traitant des visites d'information, des séquences d'observation et des stages en milieu professionnel.

L'«apprentissage junior» s'intègre dans la partie du code de l'éducation traitant de la formation professionnelle du second degré et remplace le texte prévoyant les classes d'accueil des élèves sous statut scolaire, dès l'âge de 14 ans, qui choisissent d'acquérir une «préqualification professionnelle» par la voie de la formation en alternance. On peut dès lors s'interroger sur la pertinence de retirer de l'enseignement ordinaire un enfant de 14 ans n'ayant pas encore terminé le premier cycle du collège, appelé «cycle d'adaptation», lequel n'est pourtant destiné qu'à l'affermissement des apprentissages fondamentaux et à l'initiation aux méthodes de l'enseignement secondaire¹¹.

L'inquiétude prévaut dès lors qu'on lit dans les nouvelles dispositions qu'un décret précise la durée minimale des stages et qu'une rémunération (appelée «gratification»¹²) sera versée par l'entreprise en cas de dépassement. Cette disposition éloigne le statut de l'«apprenti junior» de celui du stagiaire en entreprise et le rapproche de celui de l'apprenti. Les modifications introduites par l'article 2 de la loi «pour l'égalité des chances» à quelques articles du code du

⁷ Selon la modification de l'art. L. 373-3 du code de l'éducation.

⁸ Selon les termes de l'article L. 115-1 du code du travail.

⁹ Code de l'éducation, art. L131-1.

¹⁰ Code du travail, art. L117-3 : même si la modification (en gras) introduite par l'art. 2 de la loi «égalité des chances» inclut l'apprentissage junior dans les dispositions relatives à l'apprentissage, la limite d'âge demeure 15 ans: «Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire **ou s'ils remplissent les conditions prévues au sixième alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation**» .

¹¹ Art. 3 du décret n° 96-465 du 29 mai 1996, relatif à l'organisation de la formation au collège.

¹² Le texte insiste : « Cette gratification, d'ordre financier, n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du code du travail ».

travail indiquent que le législateur penche pour l'inclusion de la formation dans le cadre de l'apprentissage, en tout cas en ce qui concerne le statut de l'élève dans l'entreprise.

Aucune durée maximale n'étant actuellement établie, le régime de travail ne devrait pas déroger aux dispositions du code du travail relatives aux jeunes travailleurs ou aux apprentis. La seule limite à la durée du travail est celle du droit commun prévoyant que l'addition des temps de formation et de travail ne peut dépasser 8 heures par jour et 35 heures par semaine¹³ ou celle prévoyant que la présence de l'apprenti dans les centres de formation ne peut être inférieure à une moyenne de 400 heures annuelles¹⁴. Pour le surplus, les restrictions au travail des enfants demeurent bien entendu d'application, notamment l'interdiction du travail de nuit au-dessous de 16 ans. Par contre l'interdiction de faire travailler les jeunes de moins de 18 ans – sans autre distinction d'âge – les dimanches et jours fériés peut désormais faire l'objet de dérogations dans certains secteurs professionnels, justifiées par «*les caractéristiques particulières de l'activité*».

La confusion des termes de la nouvelle disposition et les références contradictoires au statut scolaire et à celui d'apprenti en font une formation hybride et ne permet pas de préciser quelles sont les obligations de l'«*apprenti junior*» dès lors qu'il est plongé dans le monde du travail. On peut néanmoins considérer que l'introduction des enfants de 14 ans dans cette nouvelle forme de relation de travail constitue une régression des normes relatives à l'interdiction de travail des enfants.

Même s'il prétend s'intégrer dans un statut scolaire, cet apprentissage suscite bien des interrogations dans la mesure où il s'agit d'un abaissement de l'âge d'entrée dans un type de formation liée à une relation de travail avec l'entreprise. La loi nouvelle ne précise pas les modalités de présence de l'enfant sur les lieux de travail, ni le nombre minimum d'heures de formation générale qui lui seront accordées. Cette entrée précoce dans l'apprentissage interroge d'autant plus qu'il prétend intégrer des enfants qui n'ont pas achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire. On peut s'interroger sérieusement si cette formation prématurée n'est pas susceptible de compromettre l'éducation de l'enfant (art. 32 de la CIDE). La perspective de retour vers l'enseignement scolaire, vantée par le texte, paraît illusoire dès lors que le retard scolaire accumulé par le jeune le contraindra à rejoindre des classes d'âge bien inférieures à la sienne.

L'interdiction de travail de nuit¹⁵ :

En principe, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de **moins de 18 ans**, en ce compris ceux qui accomplissent des stages en entreprise ou les apprentis¹⁶. Est considéré comme travail de nuit toute activité d'enfants entre 16 et 18 ans se déroulant entre 22 heures et 6 heures du matin; à l'égard des enfants de moins de 16 ans, toute activité entre 20 heures et 6 heures du matin¹⁷.

Jusqu'à juillet 2005, les seules dérogations possibles concernaient quelques secteurs précis (boulangerie, restauration, hôtellerie). Désormais, un décret peut déterminer les secteurs susceptibles de faire l'objet d'une dérogation et a élargi la liste des dérogations accordées à l'interdiction de faire travailler les jeunes de plus de 16 ans. L'occupation de nuit des enfants

¹³ Art. L. 212-13 du code du travail, modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. Pour les apprentis, art. L. 117 bis-3 du même code. Pour le secteur agricole, voir le décret n° 97-370 du 14 avril 1997, notam. art. 2.

¹⁴ Art. L. 116-3 du code de travail, renvoyant également aux conventions passées avec les entreprises et aux accords de branche.

¹⁵ Directive 94/33, art. 9 : en France, la limite d'âge demeure fixée par la loi à 16 ans, correspondant à la fin de l'obligation scolaire.

¹⁶ Art. L. 213-7 et L. 117 bis-4 du code du travail.

¹⁷ Art. L. 213-8 du code du travail.

de moins de 16 ans reste autorisée dans les métiers du spectacle¹⁸, ce qui contrevient nettement à la directive européenne¹⁹.

Jusqu'au 14 janvier 2006, seuls les apprentis boulangers âgés de plus de 16 ans pouvaient, sous certaines conditions, être autorisés à travailler avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures du matin à participer au cycle complet de la fabrication du pain²⁰. Désormais les dérogations au travail de nuit peuvent être accordées par l'inspecteur du travail à l'égard des 16-18 ans - pour une durée maximale d'une année, renouvelable dans les secteurs suivants²¹ :

- la boulangerie ou la pâtisserie, suivant les mêmes normes que précédemment (les jeunes âgés de plus de 16 ans). Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation;

- la restauration et l'hôtellerie : le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23.30 heures, sans qu'une limitation d'âge soit mentionnée;

- les spectacles²² : des dérogations pour l'emploi des jeunes de moins de 16 ans²³ peuvent être accordées moyennant la limite imposée pour les 16-18 ans, de 22 heures à 24 heures.

- les courses hippiques (ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course) que deux fois par semaine et 30 nuits par an au maximum, de 22 heures à 24 heures. Il est à noter que ce secteur économique est étroitement lié aux jeux et paris, ce qu'on peut considérer comme contraire à l'article 32 de la CIDE et à l'article 7, 10 de la Charte sociale européenne visant «à assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels les enfants et les adolescents sont exposés, et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail».

La durée maximale du travail

Jusqu'à mai 2004, les travailleurs âgés de moins de 18 ans tout comme les jeunes qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel ne pouvaient être employés à un travail effectif excédant 7 heures par jour et 35 heures par semaine. Désormais, le nombre d'heures quotidiennes est passé à 8²⁴. La durée du travail ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans le même établissement. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

¹⁸ Art. L. 213-7, al. final du code du travail renvoyant à l'art. L. 211-6 .

¹⁹ Directive n° 94/33, art. 9, 1.

²⁰ Décret n° 88-121 du 4 février 1988, art. R. 117 bis-1 à 3 du code du travail, abrogé par le décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006 relatif au travail de nuit des jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans (J.O. n° 12, 14/01/06, p. 562).

²¹ Art. R. 213-9 et R. 213-10 du code du travail introduits par le décret n° 2006-42, décret n° 88-121 du 4 février 1988, art. R. 117 bis-1 à 3 du code du travail, abrogé par le décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006 relatif au travail de nuit des jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans (J.O. n° 12, 14/01/06, p. 562). Il est précisé que le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.

²² Art. L. 213-7, al. final du code du travail renvoyant à l'art. L. 211-6 : «soit dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante, soit dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores ».

²³ Art. L. 213-7, al final du code du travail.

²⁴ Art. L. 212-13 du code du travail, modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. Pour les apprentis, art. L. 117 bis-3 du même code. Pour le secteur agricole, voir le décret n° 97-370 du 14 avril 1997, notam. art. 2.

Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes pour apprécier le respect de la durée du travail. L'employeur est tenu de laisser suivre des cours professionnels pendant la journée de travail aux jeunes soumis à cette obligation.

La règle vaut également pour les apprentis dont le temps consacré aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail «*sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis*»²⁵.

Le nombre d'heures quotidiennes autorisées étant passé de 7 à 8 heures, viole la «*clause de non régression*» prévue dans la directive européenne et à l'article 41 de la CIDE.

Le respect du repos

Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos quotidien de 12 heures consécutives et de 14 heures s'ils ont moins de 16 ans. En cas de dérogation à l'interdiction du travail de nuit, un repos continu de 12 heures doit être de toute façon assuré²⁶.

La loi prévoit les jours fériés légaux²⁷ et que, durant ce temps, les jeunes travailleurs ne peuvent être employés sauf dans les usines à feu continu²⁸. Jusqu'à 2005, les apprentis âgés de moins de 18 ans ne pouvaient en aucun cas exercer une activité les jours de repos et les jours fériés.

Depuis août 2005²⁹, il est dérogé à l'interdiction de faire travailler les apprentis durant le repos hebdomadaire et les jours fériés. Désormais, dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret, une convention ou un accord collectif étendu, ou une convention, ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction, sous réserve que les jeunes travailleurs concernés bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire prévoyant deux jours consécutifs de congé.

Depuis janvier 2006³⁰, de nouvelles dérogations à l'interdiction de travail les dimanches et jours fériés ont été introduites à l'égard des jeunes travailleurs et des apprentis de moins de 18 ans, sans autre distinction d'âge, justifiées par «*les caractéristiques particulières de l'activité*» dans les secteurs suivants : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail. La directive européenne impose 2 jours consécutifs de repos et ne prévoit de dérogations pour les 14-16 ans que lorsque des raisons techniques ou d'organisation le justifient. Les dérogations par

²⁵ Art. L. 117 bis-2 du code du travail.

²⁶ Art. L. 213-9 du code du travail.

²⁷ Le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'ascension, le lundi de Pentecôte (?), le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël (art. L. 222-1 du code du travail).

²⁸ Les jeunes travailleurs du sexe masculin peuvent y être employés tous les jours de la semaine, à la condition qu'ils aient au moins un jour de repos par semaine (art. L. 222-3 du code du travail).

²⁹ Art. L. 222-4 du code du travail modifié par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 art. 84, II (J.O. 03/08/05).

³⁰ Décret n° 2006-43 du 13 janvier 2006 relatif à l'emploi des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans les dimanches et jours fériés (J.O du 14/01/06, p. 563), introduisant les articles R. 226-1 et 2 dans le code du travail.

secteur d'activité ne sont autorisées par la directive qu'à l'égard des 16-18 ans. En ce domaine, l'infraction aux normes européennes est patente.

Conclusion

A peine a-t-elle commencé à respecter plus complètement les règles européennes, la France s'empresse d'y déroger ou de jouer avec les limites des normes. En examinant les atteintes qui y sont portées, on peut considérer que le niveau général de protection du travail des jeunes est remis en cause et susceptible d'être considéré comme une violation des règles imposées par la directive européenne et la CIDE prévoyant que ses dispositions ne portent pas atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation des droits de l'enfant qui peuvent figurer dans la législation de l'État partie ou dans le droit international en vigueur pour cet État.