



Emploi des enfants dans le spectacle et des enfants mannequins

3. INFORMATIONS À SAVOIR

L'examen médical préalable à l'emploi de l'enfant est réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste ou par un médecin du travail du service interprofessionnel de santé au travail spécialisé en médecine du travail des artistes et techniciens du spectacle mentionné à l'article R. 7124-6, selon les modalités prévues par arrêté du ministre chargé de la santé.

Il fait apparaître si, compte tenu de l'âge et de l'état de santé de l'enfant, celui-ci est en mesure d'assurer l'activité sans compromettre sa santé ou son développement.

Cet examen est renouvelé tous les trois mois pour les enfants âgés de moins de trois ans, tous les six mois pour ceux âgés de trois à six ans et tous les ans pour ceux âgés de plus de six ans.

En cas d'avis négatif du médecin, l'enfant ne peut être employé.

✚ Le certificat médical

La visite médicale des enfants du spectacle présente une spécificité véritable : ce n'est pas un examen de pédiatrie ou de généraliste. Elle a pour objectif d'évaluer l'impact du rôle ou de la prestation proposé(e) sur la santé de l'enfant d'un point de vue tant physique que psychologique.

Le médecin doit préalablement avoir pris connaissance du contenu du spectacle (histoire, paroles, etc...) et du planning précisant les dates et horaires des répétitions et représentations du spectacle auxquelles l'enfant sera soumis*

Le certificat médical présent à la commission ne devra pas avoir plus de trois mois.

✚ La durée quotidienne du travail à respecter

La durée quotidienne de travail ne peut excéder :

- **Pour les enfants de moins de trois ans** : 1 heure par jour avec pause obligatoire après trente minutes de temps de travail,
- **Pour les enfants de trois à 5 ans** : deux heures par jour avec pause obligatoire après une heure de temps de travail,
- **Pour les enfants de six à onze ans** :
 - En période scolaire** : trois heures par jour avec pause obligatoire après une heure trente de travail,
 - En période de vacances scolaires** : quatre heures par jour avec pause obligatoire après deux heures de temps de travail,
- **Pour les enfants de douze à seize ans** :
 - En période scolaire** : quatre heures par jour avec pause obligatoire après deux heures de travail,

En période de vacances scolaires : six heures par jour avec pause obligatoire après trois heures de temps de travail.

Autres points de réglementation à respecter :

- Pause obligatoire de trente minutes toutes les quatre heures trente,
- Durée minimale de repos entre deux journées de travail : quatorze heures
- Durée maximale quotidienne du travail : huit heures,
- Durée maximale hebdomadaire du travail : trente-cinq heures.
- Le temps de préparation, de répétition et de présence sur le plateau doivent-être considérés comme du temps de travail effectif.

La commission reste souveraine pour apprécier les horaires de travail.

✚ Travail pendant les vacances scolaires

Les vacances scolaires doivent être respectées. Le travail des enfants de moins de seize ans pendant

les vacances scolaires ne peut excéder 50 % de la durée totale des vacances. La commission étudie pour chaque enfant la période d'emploi et statue. En été, la commission a statué que les enfants devaient bénéficier d'un mois entier de repos. Ils seront autorisés à travailler soit en juillet soit en août (Article L7124-30 du code du travail) quel que soit le nombre de jour de travail et le nombre d'employeurs. Afin de préserver la rentrée scolaire qui est un moment important durant la scolarité, nous vous invitons à ne pas organiser de tournage durant la semaine de la rentrée scolaire.

✚ La dérogation au travail de nuit des mineurs de moins de seize ans

L'emploi des mineurs de moins de seize ans entre vingt heures et six heures étant soumis à la dérogation à l'interdiction du travail de nuit de mineurs, des dérogations peuvent être accordées à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail en charge du contrôle de son siège social.

Lorsque le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger ou lorsque l'entreprise n'a pas de siège fixe, la demande de dérogation au travail de nuit est à déposer auprès de l'autorité administrative du lieu de travail.

Un enfant mineur ne peut travailler dans les métiers du spectacle au-delà de vingt heures que si l'employeur a obtenu, au préalable, une dérogation accordée par l'Inspecteur du travail en charge du contrôle de son siège social jusqu'à minuit uniquement. Cette demande doit être envoyée en même temps que la demande d'autorisation préalable.

L'emploi d'enfants dans le spectacle est strictement réglementé. L'autorisation individuelle est accordée sur avis conforme d'une commission (C. trav., art. R. 7124-3).

L'instruction permet à la commission d'apprécier (C. trav., art. R. 7124-5) entre autres si les conditions d'emploi de l'enfant sont satisfaisantes au regard : **des horaires de travail** ; du rythme des activités, notamment en soirée ou en cours de la même semaine ; de sa rémunération ; des congés et temps de repos ; de l'hygiène, de la sécurité ; de la sauvegarde de sa santé et de sa moralité.

De plus, l'article L.3163-2 du code du travail précise que "Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs."

Pour les jeunes salariés des établissements commerciaux et de ceux du spectacle, des dérogations

peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail".

Ainsi, la décision de l'inspecteur du travail autorisant un mineur dans le secteur du spectacle à travailler la nuit, est prise eu égard aux horaires qui ont été mentionnés dans les plannings annexés à la demande. Plusieurs points de contrôle sont opérés notamment et de manière non exhaustive sur la durée quotidienne maximale, sur les temps de repos quotidien et hebdomadaire et sur les pauses.

Par conséquent, sous réserve de l'interprétation souveraine des juges du fond, l'employeur bénéficiant d'une dérogation afférente au travail de nuit pour les mineurs, doit se conformer aux horaires qu'il a communiqué aux services de l'inspection du travail. En effet, ce sont ces horaires qui ont conditionné l'octroi de cette autorisation administrative. Ainsi, les aléas liés au tournage durant les horaires de nuit doivent être anticipés par l'employeur lors de sa demande de dérogation. En tout état de cause, l'employeur devra strictement observer les conditions fixées dans la décision administrative rédigée.

✚ Le travail du dimanche et jours fériés (Art. L.3132-12 L3164-8 et R.3164-2 du Code du Travail)

Les entreprises de spectacle sont autorisées, de droit, à donner le repos hebdomadaire à un jeune travailleur un autre jour que le dimanche, sous réserve du respect d'un repos de 2 jours consécutifs.

Les entreprises de spectacle sont autorisées, de droit, à employer des jeunes travailleurs les jours de fête reconnus par la Loi.

✚ La rémunération (Art. L.7124-9 et suivants et R.7124-31 et suivants du Code du Travail)

La détermination du salaire est libre, sous réserve du respect des minimas prévus par la convention collective appliquée par l'entreprise de spectacles.

L'enfant doit percevoir une rémunération qui respecte le SMIC horaire ou les barèmes de salaires conventionnels applicables aux adultes.

Une part de la rémunération perçue par l'enfant est laissée à la disposition des parents. Elle est fixée par la Commission. Le surplus qui constitue le pécule est versé à la Caisse de Dépôt et Consignations.

Il est géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant.

Dispositions pénales

Le fait d'engager ou de produire dans une entreprise mentionnée à l'article L. 7124-1 du code du travail un enfant de seize ans et moins, soumis à l'obligation scolaire sans autorisation individuelle préalable, en méconnaissance des dispositions du même article, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 €.