



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

L'emploi des enfants dans le spectacle, les professions ambulantes, l'audiovisuel, la publicité et la mode.

**Et les apports de la loi n° 2020-1266 du
19 octobre 2020**

Février 2023

SOMMAIRE

AVERTISSEMENT	4
1. LE CADRE GENERAL DE L'EMPLOI D'ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS	5
2. LE CAS PARTICULIER DE LA DIFFUSION DE CONTENUS SUR LES PLATEFORMES DE PARTAGE : LE DISPOSITIF INTRODUIT PAR LA LOI DU 19 OCTOBRE 2020	6
2.1 Un dispositif gradué	6
2.2 Un renforcement des droits et de la protection des enfants	6
3. LA PROCEDURE D'AUTORISATION PREALABLE A L'EMPLOI D'ENFANTS (AUTORISATION INDIVIDUELLE OU AGREMENT)	7
3.1 Qui fait la demande et quelles sont les pièces à fournir ?	7
3.2 Auprès de qui faire la demande ?	7
3.3 Le traitement de la demande	7
3.4 L'examen médical obligatoire	8
3.5 La décision de l'autorité administrative	8
3.6 L'information des représentants légaux dans le cadre de la mise en ligne de vidéos sur les plateformes de partage	9
4. LA DUREE DE VALIDITE DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE	9
5. LA SUSPENSION DE L'AGREMENT (AGENCES DE MANNEQUINS OU MISE EN LIGNE DE VIDEOS)	10
6. LE RETRAIT DE L'AUTORISATION INDIVIDUELLE OU DE L'AGREMENT	10
7. RECOURS	10
8. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	11
8.1 La durée du travail	11
8.2 La sécurité de l'enfant	11

8.3	La rémunération	11
9.	INTERDICTIONS ET SANCTIONS	11
	ANNEXES	13
	Annexe 1 - Pièces à fournir en vue de l'obtention d'une autorisation préalable à l'emploi d'enfants	14
	Annexe 2 - Durées et temps de travail	16
	Annexe 3 - Rémunération	18
	Annexe 4 - Vidéos d'enfant en vue d'une diffusion à titre lucratif sur un service de plateforme de partage : le régime d'autorisation préalable prévu par l'article 1er la loi du 19 octobre 2020	20

Avertissement

Ce document présente un panorama général du régime de travail des enfants dans les professions du spectacle, de l'audiovisuel, de la publicité et de la mode.

Pour toute précision concernant une demande particulière, il convient de se rapprocher de la [Direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités \(et de la protection des populations\) – DDETS\(PP\)](#) de votre département.

1. Le cadre général de l'emploi d'enfants de moins de 16 ans ¹

En France, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à 16 ans. En deçà de cet âge, le travail des enfants est interdit sauf dans certains cas dérogatoires que la loi définit².

Dans les situations suivantes, une **autorisation administrative préalable** qui peut être soit une autorisation individuelle, soit un agrément est requise³. Il s'agit :

- du secteur du spectacle ;
- des secteurs du cinéma, de la radiophonie, de la télévision, des enregistrements sonores ou audiovisuels ;
- du mannequinat ;
- des compétitions de jeux vidéo ;
- et, depuis le 20 avril 2021, des enregistrements audiovisuels dont le sujet principal est un enfant de moins de seize ans, en vue d'une diffusion à titre lucratif sur un service de plateforme de partage de vidéos.

Dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la radiophonie, de la télévision, des enregistrements sonores ou audiovisuels, des compétitions de jeux vidéo, cette **autorisation est individuelle et nominative**. Autrement dit, elle contient nominativement l'identité de chaque enfant concerné et est valable pour la prestation spécifique pour laquelle elle est demandée.

Dans le secteur du mannequinat, il peut s'agir d'une autorisation individuelle nominative accordée pour une prestation déterminée ou d'un **agrément annuel renouvelable non nominatif** délivré aux seules agences de mannequins, titulaires d'une licence d'agence de mannequins, qui sont, dès lors, autorisées à embaucher des enfants durant la période de validité de l'agrément.

Enfin, dans le cas le cas des vidéos diffusées sur les plateformes de partage, il s'agit d'un **agrément annuel renouvelable nominatif** qui permet à l'employeur d'exercer son activité pendant la période de validité de l'agrément, mais en ayant, au préalable, identifié les enfants concernés par les vidéos, de la même façon que pour une autorisation individuelle.

A noter

Le mineur qui a plus de treize ans doit donner son avis favorable par écrit.

¹ Articles L. 7124-1 à L. 7124-35 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du code du travail. Il existe d'autres cas de dérogation, hors secteurs artistiques, qui ne sont pas traités ici.

² Le présent document ne concerne ni le travail des apprentis ni l'emploi des enfants de 14 à 16 ans pendant les périodes de congés scolaires, sur autorisation de l'inspecteur du travail.

³ Article L. 7124-1 du code du travail.

2. Le cas particulier de la diffusion de contenus sur les plateformes de partage : le dispositif introduit par la loi du 19 octobre 2020

2.1 Un dispositif gradué

Afin d'encadrer la multiplication des vidéos d'enfants mises en ligne sur des plateformes de partage, la loi a instauré un mécanisme à plusieurs niveaux. Une telle diffusion peut ainsi relever de régimes juridiques différents :

- Le régime d'autorisation préalable du code du travail qui concerne la mise en ligne de vidéos dans un cadre lucratif (article 1er et 2 de la loi n° 2020-1266 du 19 octobre 2020). Dans ce cas, il s'agit d'un travail (au sens du droit du travail) et l'enfant doit être salarié par le responsable de la mise en ligne de la vidéo.
Voir annexe 4.
- Le régime de simple déclaration qui concerne la mise en ligne de vidéos dont la durée cumulée, le nombre des contenus ou dont la diffusion occasionne des revenus au profit de la personne responsable, excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat (article 3 de la loi n° 2020-1266 du 19 octobre 2020).
- L'activité libre de toute formalité administrative : la loi ne réglemente pas la mise en ligne de vidéos qui en raison de leur caractère privé, de leur faible nombre, de leur faible durée et de l'absence ou du très faible flux financier qu'elle génère relève du pur loisir.

2.2 Un renforcement des droits et de la protection des enfants

- La mise en œuvre du droit à l'effacement des données personnelles par l'enfant est désormais possible sans le consentement de ses représentant légaux ;
- De nouvelles obligations pour les plateformes qui sont tenues d'adopter des chartes visant à mieux informer leurs utilisateurs ;
- Un rôle renforcé de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom).

A noter

Pour aller plus loin sur l'ensemble des droits des enfants, un [code de l'enfant](#), lisible par les enfants, a été élaboré par les ministères de la justice, des solidarités et de la santé ainsi que de l'éducation nationale

3. La procédure d'autorisation préalable à l'emploi d'enfants (autorisation individuelle ou agrément)

3.1 Qui fait la demande et quelles sont les pièces à fournir ?

C'est à l'employeur qu'il appartient de faire la demande d'autorisation préalable. Il est possible que celui-ci soit aussi le titulaire de l'autorité parentale mais il agit ici en qualité d'employeur.

Les pièces à fournir diffèrent selon qu'il s'agit d'une demande d'autorisation individuelle, d'une demande d'agrément présentée par une agence de mannequins, d'une demande d'agrément pour la mise en ligne de vidéos d'enfants sur des plateformes de partage.

Voir annexe 1.

3.2 Auprès de qui faire la demande ?

L'autorité administrative compétente est le préfet de département du siège de l'entreprise. Si le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger ou lorsque l'entreprise n'a pas de siège fixe, la compétence revient au préfet de Paris.

La demande doit être adressée à la [Direction départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités \(DDETS ou DDETS-PP\)](#) territorialement compétente.

3.3 Le traitement de la demande

La demande est instruite par le directeur départemental chargé de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Elle est ensuite examinée par une commission départementale spécialisée composée :

- D'un magistrat chargé des fonctions de juge des enfants ;
- D'un représentant du directeur académique des services de l'éducation nationale ou, à Paris, du directeur de l'académie de Paris ;
- D'un représentant du directeur départemental chargé de l'emploi, du travail et des solidarités ;
- D'un médecin ;
- D'un représentant du directeur régional des affaires culturelles, ou, à Paris, du ministre chargé de la culture.

La commission rend un avis au préfet après avoir apprécié si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé sans compromettre sa santé ou son développement et si les conditions de travail sont satisfaisantes (difficulté et moralité de l'activité, horaires de travail, rythme des activités, rémunération, congés et temps de repos, hygiène et sécurité, fréquentation scolaire, surveillance efficace...)

A noter

L'administration peut demander la délivrance du bulletin n°2 du casier judiciaire des dirigeants, associés ou gérants. Si une condamnation y figure, l'agrément ne peut être ni accordé, ni renouvelé.

3.4 L'examen médical obligatoire

L'examen médical a pour objectif de vérifier l'absence de risque pour la santé physique, psychologique et mentale de l'enfant. Il est préalable à l'emploi de l'enfant.

Il est réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste, et, pour les demandes d'autorisations présentées en Ile-de-France, par un médecin du travail du service interprofessionnel de santé au travail spécialisé en médecine du travail des artistes et techniciens du spectacle.

Les représentants légaux de l'enfant doivent communiquer au médecin, au moins 15 jours avant l'examen médical, tous les documents relatifs au descriptif précis de l'emploi proposé (scénario du film, texte de la pièce, plan de travail, note d'intention, rôle, lieu et organisation du défilé, des prises de vues, horaires de travail, temps de présence...) ainsi que toute autre information utile.

A l'issue de l'examen, le médecin remet un exemplaire de son avis à l'enfant et à ses représentants légaux. Il en fait parvenir un duplicata au médecin siégeant à la commission départementale spécialisée.

A noter

Dans le cadre d'un agrément, un suivi médical de l'enfant est organisé. L'examen doit ainsi être renouvelé périodiquement.

- Tous les trois mois pour les enfants de moins de trois ans ;
- Tous les six mois pour les enfants de trois à six ans ;
- Tous les ans pour les enfants de plus de six ans.

Les frais relatifs à l'examen médical sont pris en charge par l'employeur.

En cas d'avis négatif du médecin, l'agrément ne peut pas être délivré.

3.5 La décision de l'autorité administrative

Le préfet est tenu de suivre l'avis rendu par la commission spécialisée.

Il dispose d'un délai d'un mois à compter du jour du dépôt du dossier complet, pour notifier au demandeur sa décision.

Il peut accorder l'autorisation (éventuellement sous conditions), la refuser ou décider qu'un complément d'instruction est nécessaire (dans ce dernier cas, le délai est prolongé d'un mois).

S'il n'a pas fait connaître sa décision à l'issue de ce délai⁴ :

- La demande d'autorisation individuelle ou d'agrément est considérée comme rejetée.
- La demande de renouvellement de l'agrément est considérée comme acceptée.

3.6 L'information des représentants légaux dans le cadre de la mise en ligne de vidéos sur les plateformes de partage

Lorsque le préfet autorise l'emploi de l'enfant, il informe les représentants légaux sur :

- La protection des droits de l'enfant dans le cadre de la réalisation de ces vidéos, et, notamment sur les conséquences, sur sa vie privée de la diffusion de son image sur une plateforme de partage ;
- Les obligations financières qui leur incombent.

4. La durée de validité de l'autorisation administrative

L'autorisation individuelle est valable pour la durée de la prestation. L'agrément est délivré pour une durée d'un an. Il est renouvelable. Pour ce faire, à chaque échéance annuelle, une nouvelle demande doit être présentée.

Attention

Afin de pouvoir maintenir l'activité il convient de tenir compte des délais d'examen et anticiper les demandes de renouvellement.

⁴ Article R. 7124-24 du code du travail.

5. La suspension de l'agrément (agences de mannequins ou mise en ligne de vidéos)

En cas d'urgence, lorsque la santé ou la moralité de l'enfant sont immédiatement et gravement mis en cause, le préfet peut suspendre l'agrément pour une durée maximale d'un mois.

Ce délai permet à l'employeur de fournir toute indication nécessaire pour permettre la reprise de son activité.

A l'issue de l'instruction et au plus tard un mois à compter de la date de suspension, la commission départementale spécialisée propose au préfet de :

- Retirer l'agrément
- Ou
- Lever la suspension si les mesures prises par l'employeur sont jugées aptes à supprimer les risques encourus par l'enfant et à éviter leur renouvellement.

En cas d'absence de réponse dans le délai d'un mois, la suspension prend fin et l'activité peut reprendre.

6. Le retrait de l'autorisation individuelle ou de l'agrément

L'autorisation individuelle ou l'agrément peuvent être retirés à tout moment par le préfet.

7. Recours

Comme toute décision administrative, les décisions de refus d'agrément, de refus de renouvellement d'agrément ou de retrait d'agrément sont susceptibles de recours administratif et de recours contentieux. Les voies et délais de recours figurent sur la décision administrative.

A noter

La liste des décisions d'attribution, renouvellement, non-renouvellement ou retrait de l'agrément délivré à une agence de mannequins est publiée au Journal officiel de la République française.

8. Les conditions de travail et la rémunération

8.1 La durée du travail

Pour les enfants mannequins, le code du travail prévoit des durées spécifiques de travail et de repos.

Pour les autres enfants, ce sont les dispositions particulières aux jeunes travailleurs fixées par les articles L. 3161-2 et suivants et R. 3162-1 et suivants du code du travail qui trouvent à s'appliquer.

Voir annexe 2.

8.2 La sécurité de l'enfant

Les activités ainsi que leurs conditions de réalisation ne doivent en aucun cas être susceptibles de représenter un danger pour la vie, la santé ou la moralité des enfants.

8.3 La rémunération

Une part de la rémunération perçue par l'enfant peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux.

Le reste, appelé « pécule », est versé directement par l'employeur, à la Caisse des dépôts et consignations⁵.

Voir annexe 3.

9. Interdictions et sanctions

Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros, le non-respect des règles relatives⁶ :

- A l'emploi d'un enfant, sans autorisation préalable ou sans son avis favorable écrit, s'il a plus de 13 ans ;
- Aux activités interdites ;
- A la durée du travail et au repos des enfants mannequins.

Le non-respect des règles relatives au versement du pécule est puni d'une amende de 3 750 euros. La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros.

⁵ Article L. 7124-9 du code du travail.

⁶ Articles L. 7124-22 à L. 7124-24 et L. 7124-30 du code du travail.

Le non-respect des règles relatives à la durée du travail et au repos des enfants exerçant les activités, autres que le mannequinat, mentionnées à l'article L. 7124-1 est puni, selon le cas, des amendes prévues pour les contraventions de la 4ème classe (750 euros) ou de la 5eme classe (1 500 à 3 000 euros en cas de récidive)⁷.

Au-delà des obligations précédemment mentionnées qui incombent à l'employeur ou aux représentants légaux, il existe d'autres mesures destinées à protéger les enfants. Parmi, celles-ci il est, notamment, interdit⁸ :

- De diffuser, par quelque moyen, des commentaires, informations ou renseignements relatifs aux enfants, autres que ceux concernant leur création artistique.
- De faire de la publicité abusive tendant à attirer les mineurs vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif.
- Sauf pour les agences de mannequins titulaire de l'agrément, de faire de la publicité écrite tendant à proposer à des enfants de moins de seize ans une activité de mannequin sans être titulaire de la licence d'agence de mannequin et de l'agrément pour l'emploi d'enfants.

Le non-respect de ces interdictions est puni d'une amende de 6 000 euros. La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

⁷ Articles R. 3165-1 et s. du code du travail.

⁸ Articles L. 7124-27 à L. 7124-29 du code du travail.

Annexes

Annexe 1 - Pièces à fournir en vue de l'obtention d'une autorisation préalable à l'emploi d'enfants

→ Demande d'autorisation individuelle (Article L. 7124-1 - 1°, 2°, 3° et 4° du code du travail)

- La demande d'autorisation individuelle ;
- Une pièce établissant l'état civil de l'enfant ;
- L'autorisation écrite de ses représentants légaux accompagnée de la liste des emplois précédemment ou actuellement occupés par l'enfant ;
- Tous documents permettant d'apprécier les difficultés et la moralité de l'activité faisant l'objet de la demande ;
- Toutes précisions sur les conditions d'emploi, la rémunération et les dispositions prises pour assurer la fréquentation scolaire de l'enfant ;
- L'examen médical obligatoire ;
- L'avis favorable écrit de l'enfant s'il a plus de 13 ans.

→ Demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des agences de mannequin (Article L.7124-1 - 3° du code du travail)

- La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément ;
- Un extrait d'acte de naissance des dirigeants, associés et gérants de l'agence ;
- Une attestation de versement des cotisations aux organismes de sécurité sociale pour les agences en activité au moment du dépôt de la demande d'agrément ;
- Une attestation par laquelle l'agence s'engage à faire passer à l'enfant l'examen médical obligatoire ;
- Un exemplaire de la notice explicative prévue à l'article R. 7124-15 ;
- Tous éléments permettant d'apprécier :
 - La moralité, la compétence et l'expérience professionnelle en matière d'emploi d'enfants mannequins des dirigeants, associés et gérants de l'agence ;
 - La situation financière de l'agence, si elle est en activité au moment du dépôt de la demande ;
 - Les conditions de fonctionnement de l'agence, notamment en ce qui concerne l'équipement dont elle dispose, les locaux dans lesquels elle est installée, l'effectif et la compétence du personnel employé ;
 - Les conditions dans lesquelles elle exercera son activité avec des enfants ;
- L'avis favorable écrit de l'enfant s'il a plus de 13 ans

→ Demande d'agrément en vue de la mise en ligne de vidéos sur des plateformes de partage (Article L. 7124-1 – 5° du code du travail)

- La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément ;
- Un extrait d'acte de naissance de l'employeur ou de ses dirigeants, associés et gérants de la société ;
- Une attestation de versement des cotisations aux organismes de sécurité sociale pour les employeurs en activité au moment du dépôt de la demande d'agrément ;
- Une attestation par laquelle l'employeur s'engage à faire passer l'examen médical ;
- Tous éléments permettant d'apprécier la moralité de l'employeur ainsi que les conditions dans lesquelles il exercera son activité ;
- Une pièce établissant l'état civil de l'enfant ;
- L'autorisation écrite de ses représentants légaux accompagnée de la liste des emplois précédemment ou actuellement occupés par l'enfant ;
- Tous documents permettant d'apprécier les difficultés et la moralité du rôle que l'enfant est appelé à jouer ;
- Toutes précisions sur les conditions d'emploi de l'enfant, sur sa rémunération et sur les dispositions prises pour assurer sa fréquentation scolaire ;
- L'avis favorable écrit de l'enfant s'il a plus de 13 ans.

Annexe 2 - Durées et temps de travail

Emploi et sélection en vue d'une activité de mannequin ⁹				
<ul style="list-style-type: none"> - <u>Enfant non scolarisé</u> : l'emploi et la sélection ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine à l'exclusion du dimanche. - <u>Enfant scolarisé</u> : durant les périodes scolaires, l'emploi et la sélection ne peuvent être autorisés que les jours et demi-journées de repos hebdomadaire autres que le dimanche. 				
	Durée journalière maximum		Durée hebdomadaire maximum	
Jusqu'à 6 mois	1 heure, dont pas plus d'une demi-heure en continu		1 heure	
De 6 mois à 3 ans	1 heure, dont pas plus d'une demi-heure en continu		2 heures	
De 3 à 6 ans	2 heures, dont pas plus d'1 heure en continu		3 heures	
	Périodes scolaires ¹⁰	Congés scolaires ¹¹	Périodes scolaires ¹	Congés scolaires ²
De 6 à 11 ans	3 heures, dont pas plus d'1 heure et demie en continu ¹²	6 heures, dont pas plus de 2 heures en continu	4 heures et demie	12 heures
De 12 à 16 ans.	4 heures, dont pas plus de 2 heures en continu ³	7 heures, dont pas plus de trois heures en continu	6 heures	Jusqu'à 14 ans : 15 heures
				De 14 à 16 ans : 18 heures

Attention

Il est interdit de faire travailler les enfants :

- Les jours de fête reconnus par la loi ;
- Plus de la moitié des vacances scolaires (en jours)

⁹ Articles R. 7124-27 à R. 7124-30 du code du travail.

¹⁰ Activité autorisée les jours ou demi-journées de repos hebdomadaire autres que le dimanche.

¹¹ Activité autorisée pendant la moitié des congés.

¹² Cette durée est réduite de moitié pour l'emploi et la sélection de l'enfant pendant une demi-journée

Autres activités ¹³		
Durée du travail		
	Quotidienne maximum	Hebdomadaire maximum
Principe	8 heures	35 heures
	Ne peut jamais être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.	
Dérogations	Dérogation possible par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève. Ces dépassements donnent lieu à repos compensateurs.	
	2 heures maximum	5 heures maximum
Repos		
	Quotidien	Hebdomadaire
Principe	Au moins 14 heures	2 jours consécutifs, dont le dimanche (rappel L. 3132-3 : dans l'intérêt des salariés, le repos hebdo est donné le dimanche)
Dérogations	Au moins 12 heures dans le cas des dérogations accordées pour le travail de nuit.	Sous certaines conditions, dans le secteur du spectacle
Travail de nuit		
Principe	Interdit entre 20 heures et 6 heures.	
Dérogations	Dans le secteur des spectacles, peut être autorisé à titre exceptionnel par l'inspecteur du travail jusqu'à minuit.	
Pauses		
30 minutes consécutives après 4h30 de travail effectif ininterrompu ou quotidien		

Attention

Sauf dans le secteur des spectacles, il est interdit de faire travailler les enfants les jours de fête reconnus par la loi.

A noter

Dans les limites rappelées ci-dessus, il appartient à la commission spécialisée d'apprécier, au cas par cas, les conditions d'emploi des enfants, notamment au regard des horaires de travail, du rythme des activités, des congés et temps de repos.

¹³ Articles L. 3162-1 et s. du code du travail.

Annexe 3 - Rémunération

→ Le principe

Les rémunérations versées en contrepartie du travail exécuté par l'enfant doivent être réservées de sorte à ce qu'il puisse en prendre possession au moment de sa majorité ou de son émancipation.

Elles sont donc versées, par l'employeur, sur un compte ouvert au nom de l'enfant à la Caisse des dépôts et consignations.

→ Les représentants légaux

Une partie de la rémunération, peut être laissée à la disposition des représentants légaux de l'enfant.

La part de la rémunération dont le montant peut être laissé à leur disposition est fixée par la commission dans la décision d'autorisation individuelle.

Lorsque l'autorisation individuelle n'est pas requise, les règles de répartition entre celle-ci et le pécule sont fixées par la décision d'agrément.

En cas d'urgence, à titre exceptionnel et **dans l'intérêt exclusif de l'enfant**, la commission peut accorder aux représentants légaux l'autorisation de réaliser des prélèvements sur le pécule.

Cette autorisation peut être retirée à tout moment s'il apparaît que les sommes déjà prélevées n'ont pas été intégralement affectées à l'usage auquel elles étaient destinées.

→ L'employeur

L'employeur doit respecter les règles de répartition fixées par la décision administrative et verser le pécule directement à la Caisse des dépôts et consignations.

Il y joint une déclaration rappelant l'état civil de l'enfant, son domicile et le nom de ses représentants légaux.

Dans le cas de la diffusion de contenus sur des plateformes de partage de vidéos, les représentants légaux sont souvent également les employeurs. Leurs droits et obligations en tant que représentants légaux d'une part et en tant qu'employeurs d'autre part sont donc différents.

Voir annexe 4.

Attention

Le fait de remettre des fonds, directement ou indirectement, à un enfant ou à ses représentants légaux au-delà de la part fixée par cette autorisation est puni d'une amende de 3 750 euros. La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros¹.

→ Le rôle de la Caisse des dépôts (CDC)

La gestion du compte

La Caisse des dépôts et consignations est chargée de gérer le pécule jusqu'à la majorité de l'enfant ou son émancipation.

Elle ouvre, au nom de l'enfant concerné, un compte de dépôt sur lequel l'employeur verse les rémunérations qui lui sont dues (hors part laissée à la disposition des représentants légaux). Ces sommes produisent des intérêts correspondant au minimum au taux de l'intérêt légal.

Avant le 31 mars de chaque année, la CDC transmet au titulaire du compte ou à son représentant légal un document indiquant le montant des dépôts ainsi que les intérêts correspondants pour l'année précédente.

La fin de la consignation

→ A la majorité de l'enfant :

La CDC lui communique le solde de son compte et l'informe qu'elle tient les fonds à sa disposition.

→ En cas d'émancipation :

Le mineur émancipé communique la décision définitive d'émancipation à la CDC.

Dans ces deux cas, l'expéditeur doit être mesure de prouver qu'elle a bien effectué cette transmission.

A compter de la majorité de l'enfant ou de la communication de la décision d'émancipation, la CDC transfère les fonds mis à la disposition de l'intéressé à un compte ordinaire de dépôt.

A noter

Plus d'informations sur le site de la CDC : [Déposer la rémunération des enfants.](#)

Annexe 4 - Vidéos d'enfant en vue d'une diffusion à titre lucratif sur un service de plateforme de partage : le régime d'autorisation préalable prévu par l'article 1er la loi du 19 octobre 2020

La loi n° 2020-1266 du 19 octobre 2020 encadre la réalisation et la mise en ligne sur des plateformes de partage de vidéos ayant pour sujet principal un enfant de moins de 16 ans.

Cette mise en ligne peut relever de 3 régimes juridiques différents :

- L'activité libre de toute formalité administrative : les vidéos sont réalisées à titre privé et de pur loisir ;
- Le régime de déclaration : la réalisation et la mise en ligne des vidéos ne sont pas réalisées dans un cadre professionnel mais leur nombre ou leur durée cumulée ou les revenus qu'ils génèrent est supérieur à un seuil fixé par décret ;
- **Le régime d'autorisation administrative préalable (agrément) du code du travail : les conditions de réalisation et de mise en ligne relèvent du cadre professionnel. L'objectif est de réaliser un profit.**
C'est ce dernier cas qui est encadré par le code du travail et fait l'objet de la présente annexe.

→ Quand le régime d'autorisation préalable s'applique-t-il ?

L'article L. 7124-1 du code du travail modifié par la loi 19 octobre 2020 concerne l'activité consistant à « réaliser des enregistrements audiovisuels dont le sujet principal est un enfant de moins de seize ans, en vue d'une diffusion à titre lucratif sur un service de plateforme de partage de vidéos ».

Il faut donc d'une part que les vidéos aient pour sujet principal un enfant au sens du code du travail, c'est-à-dire qu'il ait moins de 16 ans, et, d'autre part, que cette activité ait un but lucratif.

Il convient de souligner que le contenu lui-même de ces vidéos n'entre pas en ligne de compte pour définir le régime juridique à lui appliquer.

En tout état de cause ce contenu doit **évidemment être licite et adapté à l'âge de l'enfant**.

Ce régime se distingue du dispositif déclaratif : le matériel et les conditions de réalisation ne sont pas professionnels ; l'intention de l'auteur, que ce soit au stade de la réalisation ou bien de la mise en ligne, n'est pas d'obtenir un gain.

→ Comment déterminer le caractère lucratif de l'activité ?

La lucrativité est la **recherche** d'un gain ou d'un profit. Il importe peu que l'activité ne produise pas le gain ou le profit **espéré**.

En outre, il ne suffit pas de revêtir cette activité d'une forme juridique non lucrative (association par exemple) pour échapper aux poursuites. Les services de contrôle et les tribunaux répressifs s'attachent à rétablir la réalité du but lucratif derrière les apparences¹⁴.

→ Que cela implique –t-il ?

- L'enfant est un salarié.
- La personne qui met en ligne les vidéos est son employeur. Celui-ci est nécessairement une entreprise. En effet, ce type d'activité ne relève pas du régime juridique du particulier employeur. Par ailleurs, une association ne peut être constituée dans un but lucratif.

Attention

Lorsque l'employeur est aussi le parent ou le représentant légal, il convient de distinguer entre les obligations qui découlent de son statut d'employeur et ses responsabilités en qualité de représentant légal de l'enfant, notamment s'agissant des rémunérations qui sont dues à ce dernier.

- La plateforme est un tiers à la relation de travail. Elle n'est pas l'employeur de l'enfant.
- L'activité ne peut commencer à être exercée qu'après avoir été autorisée par l'autorité administrative.

→ L'agrément

Quand faire la demande

Avant tout commencement d'exécution, l'employeur doit demander, à l'autorité administrative, une autorisation qui prend la forme d'un agrément. Il ne peut en aucun cas commencer son activité, même s'il a déposé sa demande.

Attention

Si le préfet constate qu'un contenu est mis en ligne sans que l'agrément ait été délivré, il peut saisir le juge afin qu'il ordonne toute mesure nécessaire pour prévenir un dommage imminent ou à faire cesser un trouble manifestement illicite.

A noter

A titre dérogatoire, les employeurs qui exerçaient déjà leur activité le 29 avril 2022 étaient autorisés à poursuivre cette activité jusqu'à la date de la décision de l'autorité administrative, à condition d'avoir présenté leur demande au plus tard le 30 mai 2022¹

¹⁴ Cass. crim., 25 juin 1991, n° 89-83.369

Quelle est la procédure ?

Comme dans les autres cas d'emploi d'enfants, l'autorité administrative compétente est le préfet de département du siège de l'entreprise.

La demande doit être adressée à la [Direction départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités](#) (DDETS ou DDETS-PP), qui va l'instruire.

Dans chaque département, une commission spécialisée est chargée de rendre un avis sur les demandes d'emploi d'enfants.

Elle apprécie si l'activité et les conditions d'emploi de chaque enfant sont satisfaisantes compte-tenu de son âge, de son état de santé et des impératifs de fréquentation scolaire. La commission évalue notamment les garanties apportées :

- Quant à la nature des vidéos que l'employeur envisage de mettre en ligne, les conditions dans lesquelles l'enfant va être amené à les réaliser (fréquence, durée, horaires, lieux de tournage, ...).
- Quant à la sécurité physique et psychique de l'enfant, notamment au regard d'une éventuelle mention sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire des dirigeants ou gérants de l'entreprise.

Les pièces à fournir pour constituer le dossier figurent au 3° de l'annexe 1.

A noter

L'avis négatif du médecin ou l'inscription d'une mention au bulletin n°2 du casier judiciaire de l'employeur ou de l'un de ses dirigeants, associés ou gérants de l'entreprise font obstacle à la délivrance de l'agrément¹.

La délivrance

Le préfet rend sa décision sur avis conforme de la commission mentionnée ci-dessus. Il dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de dépôt du dossier complet. A l'issue de ce délai :

- L'agrément est accordé. Valable un an, il permet l'emploi du ou des enfant(s) **nominativement désigné(s)**.
Il est renouvelable sur demande expresse de l'employeur. Celui-ci devra donc formuler une nouvelle demande dans des délais compatibles avec la durée d'instruction éventuellement prorogée tel qu'indiqué ci-dessus ;
- L'agrément est accordé sous certaines conditions ou modalités ;
- Un complément d'instruction peut être nécessaire. Dans ce cas le délai initial est prorogé d'un mois ;
- L'agrément est refusé : la décision de refus doit être motivée¹⁵.

¹⁵ Article R. 7124-25 du code du travail

Attention

Si le préfet n'a pas fait connaître sa décision dans le délai d'un mois, éventuellement prorogé :

- La demande d'agrément est considérée comme rejetée ;
- La demande de renouvellement de l'agrément est considérée comme acceptée.¹

La suspension

En cas d'urgence, lorsque la santé ou la moralité de l'enfant sont immédiatement et gravement mis en cause l'agrément peut être suspendu pour une durée maximale d'un mois.

A l'issue de ce délai, le préfet décide :

- Soit de retirer l'agrément
- Soit, si les mesures prises par l'employeur sont de nature à supprimer les risques encourus par l'enfant et à éviter leur renouvellement, de lever la suspension.

Si le préfet n'a pas rendu sa décision dans le délai d'un mois, la suspension est levée.

Le retrait

L'agrément peut être retiré à tout moment par le préfet.

Ce retrait peut également être demandé par des personnes qualifiées en raison de leurs activités dans le domaine de la protection de l'enfance ou de l'intérêt qu'elles portent aux mineurs concernés.

La décision administrative doit mentionner les motifs du retrait.

Les décisions de refus d'agrément, de refus de renouvellement d'agrément ou de retrait d'agrément sont susceptibles de recours administratif et/ou de recours contentieux dans le délai de 2 mois à compter de leur date de notification.

→ Le suivi médical de l'enfant

Avant tout commencement d'exécution du travail, l'enfant doit passer un examen médical destiné à évaluer l'impact de cette activité sur sa santé ou son développement.

Cet examen vise à déterminer 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.

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

L'examen médical est réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste.

Lorsque l'employeur est établi en Ile-de-France, il est réalisé par un médecin du travail du service interprofessionnel de santé au travail spécialisé en médecine du travail des artistes et techniciens du spectacle.

Cet examen est renouvelé :

- Tous les trois mois pour les enfants de moins de trois ans ;
- Tous les six mois pour les enfants de trois à six ans ;
- Tous les ans pour les enfants de plus de six ans.

L'agrément ne peut pas être délivré si le médecin rend un avis négatif.

→ L'information des représentants légaux prévue par la loi du 19 octobre 2020

L'article L. 7124-1 du code du travail précise qu'en cas d'obtention de l'agrément, « l'autorité administrative délivre aux représentants légaux une information relative à la protection des droits de l'enfant dans le cadre de la réalisation de ces vidéos, qui porte notamment sur les conséquences, sur la vie privée de l'enfant, de la diffusion de son image sur une plateforme de partage de vidéos. Cette information porte également sur les obligations financières qui leur incombent, en application de l'article L. 7124-25 ».

Cette disposition a pour objectif d'alerter les représentants légaux sur le caractère non anodin de la diffusion de l'image de leur(s) enfant(s) sur des plateformes de partage ainsi que sur leur rôle lorsque cette activité est réalisée dans un cadre lucratif et relève des dispositions du code du travail.

Conséquences sur la vie privée de l'enfant

Comme les adultes les enfants ont droit au respect de leur image et de leur vie privée.

A noter

Plus d'informations sur le site [Service-Public.fr](https://www.service-public.fr).

La diffusion de leur image, à grande échelle, peut avoir de lourdes conséquences pour eux et il est indispensable que les représentants légaux en aient conscience.

La mise en scène de l'enfant en vue de la réalisation de vidéos aura un impact sur sa construction psychologique : sur son rapport aux adultes, aux autres enfants et plus généralement au monde qui l'entoure. L'image qu'il a de lui-même peut s'en trouver modifiée, voire altérée.

L'enfant, devenu adulte, peut également considérer que l'image que donnent de lui ces vidéos ne correspondent pas à celle qu'il veut donner de lui, voire qu'elles lui nuisent.

Les enfants peuvent également être victimes de cyber-harcèlement, les échanges sur les réseaux sociaux pouvant être d'une grande violence psychologique. Ce harcèlement peut également se prolonger dans la vie physique et induire des difficultés à l'école ou dans les activités de loisir.

En outre, les contenus mis en ligne peuvent faire l'objet de récupération et de détournement, par exemple à des fins pédopornographiques.

Il est donc essentiel que les représentants légaux soient vigilants et veillent au contenu et aux modalités de mise en ligne de telles vidéos.

Par ailleurs, en fonction de l'âge de l'enfant et de sa maturité, il sera important d'échanger avec lui sur l'impact que peut avoir une telle diffusion et de s'assurer de sa réelle envie de réaliser cette activité. Pour mémoire, à partir de 13 ans, le consentement écrit de l'enfant est requis pour obtenir l'agrément.

Obligations financières des représentants légaux

En cette qualité, les représentant légaux ne peuvent disposer, à titre personnel, que de la part de la rémunération fixée par la décision accordant l'agrément.

L'activité de mise en ligne de vidéos d'enfants sur des plateformes de partage est cependant, le plus souvent, le fait du ou des parents.

Lorsque cette activité est exercée dans un cadre lucratif, le parent est donc aussi l'employeur de l'enfant. Pour autant, les deux « fonctions » ne doivent pas se confondre.

Ainsi, la société (employeur) doit verser le montant des rémunérations dues à l'enfant à la Caisse des dépôts et consignations d'une part et verser la part qui revient aux représentant légaux sur un compte distinct de celui de la société, conformément aux règles de répartition fixées par l'agrément.

Attention

Le fait de remettre des fonds, directement ou indirectement, à un enfant ou à ses représentants légaux au-delà de la part fixée par cette autorisation est puni d'une amende de 3 750 euros. La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros¹
Voir annexe 3.

A noter

Plus d'informations sur le site de la CDC : [Rémunération des enfants exposés sur les plateformes en ligne.](#)

→ Le droit à l'effacement des données à caractère personnel

La loi du 19 octobre 2020 permet à l'enfant de demander l'effacement des données à caractère personnel qui le concernent **sans le consentement** des titulaires de l'autorité parentale.

La plateforme doit effacer dans les meilleurs délais ces données et, lorsqu'elle les a transmises à un tiers, informer celui-ci de la demande d'effacement.

En cas d'absence de réponse ou de non effacement dans le délai d'un mois, la CNIL peut être saisie.

A noter

Plus d'informations sur le site de la CNIL : [Le droit à l'effacement : supprimer vos données en ligne.](#)

→ La responsabilité des plateformes

La loi du 19 octobre 2020 a également instauré des obligations spécifiques pour les plateformes de partage.

Elles sont désormais tenues d'adopter des chartes par lesquelles elles s'engagent à mieux faire connaître les droits et devoirs de leurs utilisateurs. Elles visent ainsi à :

- Mieux informer les utilisateurs sur la réglementation applicable en matière de diffusion de vidéos d'enfants de moins de seize ans au moyen de leurs services ;
- Améliorer la détection et favoriser le signalement de contenus qui porteraient atteinte à la dignité ou à l'intégrité morale ou physique des enfants concernés ;
- Empêcher le traitement à des fins commerciales des données à caractère personnel des enfants, collectées par leurs services à l'occasion de la diffusion des contenus ;
- A destination des enfants :
 - ↻ Mieux les informer sur les conséquences psychologiques et juridiques de la diffusion de leur image sur leur vie privée ainsi que sur les moyens dont ils disposent pour protéger leurs droits, leur dignité et leur intégrité morale et physique ;
 - ↻ Permettre qu'ils puissent facilement demander l'effacement de leurs données personnelles, notamment par la diffusion d'une information claire, précise, qu'ils puissent facilement comprendre.

A noter

L'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) est chargée de promouvoir l'adoption de ces chartes par les plateformes de partage. Elle est également chargée de publier un bilan périodique de l'application et de l'effectivité de ces chartes.

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**

code.travail.gouv.fr