



L'enfant salarié : un bref aperçu du droit anglais

Conseils pratiques publié le **28/05/2019**, vu **818 fois**, Auteur : [ebl miller rosenfalck](#)

La protection de l'enfant salarié passe par la communauté locale ainsi que les pouvoirs publics de manière générale. La notion d'intérêt supérieur de l'enfant constitue le pivot du droit du travail des enfants en Angleterre.

L'enfant salarié : un bref aperçu du droit anglais

Le travail des enfants est soumis à une réglementation précise et stricte et ce, en vue d'assurer leur bien-être, leur sécurité et leur éducation. En effet l'enfant est une personne vulnérable qui nécessite une attention toute particulière, La protection des enfants doit être assurée avant tout par les parents, par la société et enfin par l'Etat lui-même qui met en place une législation protectrice à leur égard.

En droit anglais, la protection de l'enfant salarié passe par de nombreux acteurs officiels : la communauté locale ainsi que les pouvoirs publics de manière générale. La notion d'intérêt supérieur de l'enfant ('best interests of the child') constitue ainsi le pivot du droit du travail des enfants en Angleterre.

Les notions

Les différents textes applicables visent ainsi la protection du droit des enfants en situation salariale en venant d'abord préciser les notions et différencier l'« enfant » de la « jeune personne ».

Au titre de l'*Education Act 1996*, toute personne n'ayant pas dépassé l'âge de scolarité obligatoire est réputé être un « enfant ».

La « jeune personne » quant à elle, est définie par l'*Education Act 1996* et le *Working Time Regulations 1998* comme la personne de moins de 18 ans ayant toutefois dépassé l'âge de scolarité obligatoire.

Enfin sur la notion même de « travail », le *Children and Young Persons Act 1933* dispose qu'une personne qui apporte son aide à une activité commerciale ou à une profession exercées à des fins lucratives, est considérée comme salariée, qu'elle reçoive ou non une rémunération pour la tâche effectuée. Dès lors cette définition pourrait englober les situations dans lesquelles des enfants aident leurs parents commerçants.

Les restrictions légales au travail des enfants

La limite d'âge, les restrictions horaires ainsi que le type de travail autorisé sont prévus par le *Children and Young Persons Act 1933* en sa section 18(1).

Par ailleurs, un contrôle supplémentaire est effectué par la *local education authority* (service social communal ou de quartier dédié à l'enfance) qui pourra engager des poursuites à l'encontre des parents en cas d'absence d'un enfant à l'école pour cause d'activité salariale rémunérée ou non, jugée contraire à la législation en vigueur.

- Les restrictions tenant à l'âge de l'enfant

Les enfants âgés de moins de 14 ans ne peuvent a priori exercer d'activité salariée. Toutefois une dérogation est souvent rendue possible par arrêté municipal pour l'embauche d'un enfant âgé de 13 ans pour, par exemple, distribuer le journal ou encore travailler dans une écurie.

Cette dérogation est subordonnée à l'accord de la *local authority* par voie d'arrêté. Il convient de préciser que depuis 2000 les arrêtés autorisant le travail des enfants âgés de 10 à 12 ans dans le milieu agricole et sous supervision parentale, ont été annulés.

- Les types d'emploi autorisés

Un enfant ne peut exercer d'activité salariée que pour réaliser un « *light work* ». Cette notion est un pilier protecteur en la matière puisqu'il permet de protéger l'enfant de tout travail pouvant le mettre en péril, et a fortiori de tout travail assimilé à une quelconque servitude. Le « *light work* » se définit comme étant des travaux légers qui ne nuisent pas à la santé de l'enfant, à son développement ni à son éducation. Néanmoins la *local authority* a la possibilité par arrêté d'autoriser des parents à employer leur enfant âgé d'au minimum 14 ans pour la vente de rue. Le texte doit cependant inclure des dispositions établissant de manière précise les heures, jours et lieux de travail.

- Les heures de travail autorisées

La section 18(2) du *Children and Young Persons Act 1933* précise le cadre légal quant à la licéité des horaires travaillés par un enfant.

En effet un enfant ne peut travailler avant 7h et après 19h, ni un jour d'école ou avant la fin de l'école. Il convient de préciser que la *local authority* peut autoriser la distribution de journaux le matin avant le début des cours.

Par ailleurs, le travail d'un enfant ne peut excéder 2 heures le dimanche ni 12 heures par semaine pour les travaux effectués durant la période scolaire.

Pendant les vacances scolaires, si l'enfant est âgé de moins de 15 ans, celui-ci ne pourra travailler plus de 25 heures par semaine. S'il est âgé de 15 ans et plus, les 35 heures par semaine seront la limite.

L'enfant doit également bénéficier d'une heure de pause après chaque tranche de 4h de travail effectué.

- La rémunération

Il n'existe pas d'obligation légale sur les taux de rémunération des enfants salariés. Ces derniers n'ont pas droit au salaire minimum en vigueur. La rémunération se décidera donc à la discrétion de l'employeur ou du supérieur. Les jeunes personnes auront néanmoins droit au « *Young Workers rate* » qui est de £4.35 par heure.

- Les vacances

Les enfants doivent bénéficier de deux semaines de vacances par année travaillée. Cependant, la réglementation 13 du *Working Time Regulations 1998* ne prévoit pas le droit à un congé annuel payé.

Note : Ces quelques développements de portée générale ne sauraient constituer un conseil juridique. Nous vous invitons à nous consulter sur ces questions pour de plus amples précisions et pour des réponses spécifiquement adaptées à votre situation.

© Miller Rosenfalck LLP, Mai 2019

Contact:

Marguerite Perin - Solicitor

T +44 (0)20 7553 4074

E mp@millerrosenfalck.com