

MANNEQUINS ADULTES ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE SEIZE ANS EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS

Champ d'application professionnel	Mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins
Champ d'application géographique	National
Date de génération	18/12/2007
Date de génération de Legifrance	26/07/2007



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ [Salariés](#)
- ✓ [Employeurs](#)
- ✓ [Comités d'Entreprises](#)
- ✓ [Délégués Syndicaux](#)
- ✓ [Délégués du Personnel](#)

Des **avocats et juristes** vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

www.juritruavail.com vous apporte des **réponses immédiates**.

- ✓ **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- ✓ **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- ✓ **300 synthèses pratiques** claires et vivantes pour aller plus loin.

+

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le [code du travail](#), l'actualité, les [chiffes clefs](#), la [jurisprudence](#), ...

Consultez nos [offres d'abonnement](#)

Sommaire

<u>Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.</u>	5
<u>Convention collective nationale du 22 juin 2004</u>	5
<u>Chapitre Ier : Généralités communes.</u>	5
<u>Champ d'application.</u>	5
<u>Adhésion - Durée - Dénonciation - Révision - Avantages acquis.</u>	5
<u>Date d'entrée en vigueur.</u>	6
<u>Chapitre II : Rémunérations.</u>	6
<u>Pourcentages.</u>	6
<u>Salaires bruts minima syndicaux.</u>	7
<u>Congés payés.</u>	7
<u>Définition des catégories de prestations.</u>	7
<u>Classifications.</u>	8
<u>Conditions spécifiques de prestations.</u>	9
<u>Contrat de travail et durée du travail.</u>	9
<u>Rémunération minima.</u>	11
<u>Règlement des salaires et rémunérations.</u>	12
<u>Le mandat civil de représentation.</u>	12
<u>Chapitre III : Autres dispositions générales.</u>	13
<u>Déplacements et voyages.</u>	13
<u>Droits d'exploitation et d'enregistrements publicitaires audiovisuels.</u>	13
<u>Formation et promotion de carrière.</u>	16
<u>Assurances.</u>	17
<u>Modalités spécifiques à l'emploi des enfants.</u>	17
<u>Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.</u>	19
<u>Conditions d'embauche.</u>	19
<u>Conditions de rupture des contrats de travail.</u>	19
<u>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</u>	20
<u>Obligations d'emploi des travailleurs handicapés.</u>	20
<u>Exercice du droit syndical.</u>	21
<u>Modalités de participation des salariés aux négociations nationales.</u>	21
<u>Dialogue social au niveau des entreprises.</u>	21
<u>Modalités de mise en oeuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement des salariés et à la participation aux résultats.</u>	21
<u>Règlement et litiges. conciliation.</u>	22
<u>Récapitulatif des annexes Convention collective nationale du 22 juin 2004</u>	23
<u>Annexe I : Rémunérations brutes minima (mannequins adultes). Convention collective nationale du 22 juin 2004</u>	24
<u>Annexe II : Rémunérations horaires brutes minima (mannequins enfants). Convention collective nationale du 22 juin 2004</u>	26
<u>Annexe III : Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers. Convention collective nationale du 22 juin 2004</u>	27
<u>Annexe IV : Mandat civil de représentation. Convention collective nationale du 22 juin 2004</u>	29
<u>Diverses modifications. ANNEXE II Avenant du 22 juin 2005</u>	33
<u>Année 2005</u>	34
<u>Année 2005 Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants (hors congés payés)</u>	35
<u>Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers</u>	36
<u>Modalités de participation des salariés aux négociations nationales</u>	38
<u>Dialogue social au niveau des entreprises</u>	39
<u>Commission paritaire d'interprétation et de conciliation</u>	39
<u>SALAIRES</u>	42
<u>Accord du 11 décembre 2006</u>	42
<u>Rémunérations brutes minima des mannequins 2006 applicables au 1er janvier 2007.</u>	42
<u>Arrêtés d'extension</u>	44

<u>ARRETE du 13 avril 2005</u>	44
<u>Arrêté portant extension de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins. JORF 27 avril 2005.</u>	44
<u>ARRETE du 30 mai 2006</u>	46
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (n° 2397). JORF 9 juin 2006.</u>	46
<u>ARRETE du 8 janvier 2007</u>	47
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (n° 2397). JORF 17 janvier 2007.</u>	47
<u>ARRETE du 25 avril 2007</u>	48
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (n° 2397). JORF 4 mai 2007.</u>	48

Cette convention collective n'est pas une version officielle.

Elle est issue de la base KALI des Journaux Officiels.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

Convention collective nationale du 22 juin 2004

Organisations patronales signataires :

Syndicat des agences de mannequins (SAM) 20, rue Saint-Fiacre, 75002 Paris ;
Union nationale des agences de mannequins (UNAM) 4, rue Galvani, 75017 Paris ;

Syndicats de salariés signataires :

Fédération FASAP-FO ;
Syndicat FO-SNLA, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ;
Syndicat CFTC-UNICAS, 8, rue Berthier, 75017 Paris ;
Syndicat CFDT-SNAPAC, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
Fédération communication CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.

Chapitre Ier : Généralités communes.

article 1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

L'article 13 de la loi n° 90-603 du 12 juillet 1990, modifiant le code du travail et relative aux agences de mannequins et à la protection des enfants et adultes exerçant l'activité de mannequin prévoit en son article L. 763-5 nouveau du code du travail, un accord collectif sur les salaires perçus par un mannequin enfant de moins de 16 ans ou adulte, employé par une agence de mannequins.

L'article R. 763-1 du code du travail prévoit enfin que le contrat de travail liant l'agence de mannequins à chaque mannequin mis à la disposition d'un utilisateur doit comporter la qualification du mannequin au regard des accords collectifs de travail applicable.

Champ d'application.

article 2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national et les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les mannequins employés par les agences de mannequins telles que définies par le livre VII, titre VI, chapitre III, du code du travail.

Adhésion - Durée - Dénonciation - Révision - Avantages acquis.

article 3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

3.1. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative au plan national dans le champ d'application défini à l'[article 2](#) peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 132-15 du code du travail.

L'adhésion prend effet au jour de dépôt par l'organisation concernée à la direction départementale du travail de Paris de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou adhérentes.

3.2. Durée. - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile avec un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être globale. L'avis de dénonciation adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires devra être accompagné d'un projet de texte.

Les négociations devront s'engager dans un délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration de délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions de l'article L. 132-80 du code du travail.

3.3. Révision

Le présent accord est révisable au moins 1 fois par an sur les salaires, au minimum 1 fois tous les 5 ans sur les classifications et est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales signataires, salariale ou patronale représentative et/ou à la demande d'un adhérent au plan national, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte et fera l'objet d'une négociation dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

3.4. Avantages acquis

Les dispositions du présent accord se substitueront aux clauses des contrats de travail existantes à la date de son entrée en vigueur chaque fois que ces dernières seront moins favorables aux salariés.

Le présent accord ne peut être la cause de restriction aux avantages acquis à titre individuel ou collectif, y compris par les us et coutumes antérieurs à la date de son entrée en vigueur.

Date d'entrée en vigueur.

article 4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée dans le délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord pour toutes les agences de mannequins affiliées aux organisations patronales représentatives signataires.

L'application est reportée au premier jour du mois suivant la date de publication de son extension pour toutes les agences de mannequins non affiliées à une organisation représentative.

Chapitre II : Rémunérations.

Pourcentages.

article 5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

L'article 13 de la loi n° 90-603 du 12 juillet 1990 prévoit dans la rédaction de l'article L. 763-5 du code du travail.

" Le salaire brut perçu par un mannequin, enfant de moins de 16 ans ou adulte, pour une prestation donnée, ne peut être inférieur à un pourcentage minimum des sommes versées à cette occasion par l'utilisateur à l'agence de mannequins. Ce pourcentage est établi, pour les différents types d'utilisation, par voie de convention ou d'accord collectif. "

En application de ces dispositions réglementaires, les parties sont convenues d'arrêter les pourcentages dans les différentes catégories de prestations aux taux tels que définis ci-dessous.

Mannequins adultes :

Presse :

Pourcentage minimum : 33 %

Publicité :

Pourcentage minimum : 36 %

Mannequins enfants :

Toutes prestations :

Pourcentage minimum : 31 %

En aucun cas, l'application de ce pourcentage ne peut être retenue pour déterminer la rémunération brute du mannequin dès lors qu'elle serait ainsi moins favorable que les salaires bruts minima conventionnels de chaque catégorie de prestations et de classifications tels que prévus à l'article 9 de la présente convention pour les adultes, tels qu'ils ont été définis par les accords collectifs nationaux.

Salaires bruts minima syndicaux.

article 6 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Sont jointes en annexe les grilles des salaires brut minima syndicaux pour mannequins adultes et enfants définis pour la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.

Congés payés.

article 7 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

L'indemnité de congés payés sera versée en sus des salaires bruts tel qu'il résulte des dispositions de l'article L. 763-7 nouveau du code du travail.

Définition des catégories de prestations.

article 8 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Compte tenu des spécificités propres à la profession de mannequins, les parties signataires adoptent 6 catégories générales de prestations telles que définies ci-dessous.

8.1. Presse rédactionnelle

Prises de vue réalisées à la demande des utilisateurs de la presse écrite exclusivement, qu'elle soit quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle, régionale, nationale, internationale afin d'illustrer un ou plusieurs articles rédactionnels.

8.2. Publicité

Toutes prestations effectuées pour présenter, directement ou indirectement, avec ou sans exploitation de l'image, sur tout support visuel, un produit, un service ou un message publicitaire ou promotionnel, quel que soit l'utilisateur.

8.3. Films publicitaires

Tournage de films réalisés pour présenter indirectement par l'exploitation de l'enregistrement audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire ou promotionnel, quel que soit l'utilisateur.

8.4. Catalogues

Prises de vue réalisées en vue de la promotion et/ou de la vente, via tout support, de marchandises, vêtements ou services rendus par des entreprises.

8.5. Défilés

Toutes prestations effectuées pour présenter directement un produit avec ou sans exploitation de l'image.

8.6. Essayages. - Répétitions

Applicables à toutes les catégories de prestations, sans exception, dès lors que le mannequin est engagé.

Tous les essayages et répétitions exigés d'un mannequin de l part d'un client utilisateur doivent être mentionnés dans le contrat de mise à disposition et le contrat de travail réglementaires tels que prévus par les articles L. 763-4, R. 763-1 et R. 763-2 du code du travail.

8.7 Défilés à l'occasion des collections du prêt-à-porter et de la haute couture à Paris

Les contrats de mise à disposition habituellement utilisés pour les défilés du prêt-à-porter et de la haute couture à Paris comprennent 4 heures pour les défilés et 1 heure de répétition et/ou essayage, l'ensemble de ces heures de présence étant rémunéré. Si le mannequin doit effectuer des heures de présence dépassant l'horaire prévu au contrat de mise à disposition, ces heures sont rémunérées en sus de celles initialement prévues dans ledit contrat.

Classifications.

article 9 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

T7

Mannequin débutant.

T8

Mannequin ayant une expérience récente et dont les documents professionnels, catalogues de photos (press-book) et carte promotionnelle (composite) sont constitués d'essais photographiques (tests).

T9

Mannequin professionnel ayant une expérience reconnue et pouvant présenter des références professionnelles dans ses catalogues de photos (press-book) et carte promotionnelle (composite).

T10

Mannequin de niveau supérieur ayant une expérience confirmée et pouvant faire état de ses références professionnelles.

Au-delà du T10

Mannequin considéré comme " hors Catégorie ", ses qualités étant reconnues internationalement.

La discussion de salaire se fait alors de gré à gré.

La rémunération, en salaire brut, est mentionnée au contrat de travail tel qu'il est prévu par l'article R. 763-1 nouveau du code du travail.

L'agence pourra proposer au mannequin une prestation correspondant à une classification inférieure ou supérieure à celle qu'il a atteinte précédemment à la condition que la rémunération corresponde à la rémunération brute minimum telle que définie par les articles 6 et 9 de la présente convention, ainsi que par l'annexe I. Le mannequin restera libre de l'accepter.

Toutefois, les agences de mannequins ne peuvent diffuser ou promouvoir auprès de leur clientèle des tarifs de prestations qui ne font pas apparaître les classifications définies dans cet article.

Conditions spécifiques de prestations.

article 10 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Lingerie :

Majoration de 50 % du salaire brut du niveau appliqué.

Photo de nu :

Majoration de 100 % du salaire brut du niveau appliqué.

Classifications spécifiques pour la presse rédactionnelle :

- Tarif A : applicable à la seule presse qui est " promotionnelle " pour le mannequin, à savoir les parutions servant de références de prestige dans les documents professionnels du mannequin (press-book et composites).
- Tarifs B, C, D, E, F, G : négociés pour la prestation selon les références professionnelles des mannequins et en fonction des différentes catégories de journaux et magazines de la presse écrite.

Contrat de travail et durée du travail.

article 11 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Lorsqu'une agence de mannequins met un mannequin à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition précisant les caractéristiques de la prestation demandée au mannequin doit être conclu par écrit entre l'utilisateur et l'agence. Un exemplaire de ce contrat est délivré par l'agence au mannequin avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée (article L. 763-4).

Lorsqu'une agence de mannequins met un mannequin à la disposition d'un ou plusieurs utilisateurs, un contrat de mise à disposition (article R. 763-2) doit être conclu par écrit entre l'agence et le ou les utilisateurs avant le début de la prestation.

Pour les enfants l'avis d'un médecin selon la réglementation en vigueur prévue à l'article R. 763-2 du

code du travail.

Ce contrat, établi pour chaque mannequin et qui doit lui être remis, ainsi que le cas échéant à ses représentants légaux, doit obligatoirement mentionner :

1. La nature et les caractéristiques de la prestation, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et les horaires prévisibles d'emploi et de sélection.
2. La durée prévisible et le lieu de la mission.
3. Pour les enfants l'avis d'un médecin.
4. Le pourcentage prévu à l'article L. 763-5 et correspondant à la prestation effectuée par le mannequin.
5. Le nom et l'adresse du garant financier de l'agence de mannequins prévu à l'article L. 763-9.

L'utilisateur doit informer l'enfant et ses représentants légaux de la nature et des conditions de la prestation.

Le contrat de travail conclu entre l'agence et chacun des mannequins qu'elle emploie doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son objet (article L. 763-4).

Le contrat de travail (article R. 763-1) liant l'agence de mannequins à chaque mannequin mis à la disposition d'un utilisateur doit être remis au mannequin, ou à ses représentants légaux, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Le contrat doit comporter :

1. La date de la délivrance du contrat de mise à disposition prévu à l'article R. 763-2.
2. La qualification du mannequin au regard des accords collectifs de travail applicables.
3. Le montant, ou le cas échéant le taux horaire, et les modalités de fixation et de versement des salaires et rémunérations dus au mannequin.
4. Une clause de rapatriement du mannequin à la charge de l'agence de mannequins si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain, cette clause n'étant pas applicable en cas de rupture du contrat à l'initiative du mannequin, sauf si celui-ci est mineur.
5. Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance dont relève l'agence de mannequins.
6. Une clause précisant les conditions dans lesquelles est autorisée par le mannequin, ou ses représentants légaux, et rémunérée la vente, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de sa présentation, au sens de l'article L. 763-2 du code du travail.

Le contrat doit être signé par les représentants légaux du mannequin lorsque celui-ci est mineur et l'emploi d'un mineur de plus de 13 ans est subordonné à son avis favorable écrit (code du travail, article L. 211-6, 4e alinéa).

Tout contrat d'une durée égale ou supérieure à 5 heures et inférieure à 8 heures sera rémunéré sur la base de la journée. Tout contrat d'une durée inférieure ou égale à 4 heures ainsi que les heures additionnelles au-delà de 8 heures seront rémunérées selon un taux horaire majoré figurant en annexe I de la convention collective.

Rémunération minima.

article 12 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Quelle que soit la catégorie de la prestation et quelle que soit la durée minimum de celle-ci, le mannequin percevra toujours un salaire brut minimum de 1 heure dans la catégorie correspondante.

Les salaires minima correspondant aux classifications définies à l'article 9 de la présente convention sont annexés ainsi que prévu à l'article 6.

Les parties signataires ont envisagé la majorité des catégories de prestations et des classifications correspondantes afin de défendre les intérêts des mannequins. Elles conviennent cependant de respecter sa liberté de travail.

Afin de tenir compte de prestations spécifiques qui ne seraient pas couvertes par les grilles annexées, les signataires ajoutent la définition d'un salaire minimum horaire garanti.

Les caractéristiques des prestations spécifiques, la réactualisation de ce salaire minimum et de ses conditions d'application seront définies de manière paritaire à une fréquence identique à celle prévue à l'article 3.3.

En tout état de cause, ce salaire devra respecter les pourcentages de l'article 5. Aucune agence de mannequins ne pourra se prévaloir individuellement d'appliquer ce salaire minimum garanti en dehors des conditions strictement définies par la commission paritaire.

12.1. Temps permettant et annulation

En ce qui concerne la date de prise d'effet de tout engagement lié aux conditions climatiques impératives pour la réalisation de l'objet du contrat, le client utilisateur, à condition d'en faire mention expresse dans le contrat de mise à disposition, peut bénéficier d'un report de prise d'effet maximum de (1) :

- 1 jour ouvrable pour un engagement de 1 ou 2 journées ;
- 2 jours ouvrables pour un engagement de plus de 2 jours sur une même semaine.

Ce sous réserve des autres engagements gérés par l'agence et conclus pour le ou les mannequins concernés sur cette même semaine.

Si le contrat ne pouvait être exécuté, le mannequin est en droit de prétendre à 50 % du salaire prévu au contrat de mise à disposition à condition qu'il se soit déplacé sur le lieu de travail et/ou qu'il soit resté à la disposition de l'utilisateur sur le lieu de travail sans pouvoir exécuter sa prestation.

Le contrat de mise à disposition pourra être annulé dans un délai minimum de :

- 2 jours ouvrables avant la date fixée pour la prise d'effet d'une prestation prévue pour une durée de 1 à 8 jours ;
- 3 jours ouvrables avant la date fixée pour la prise d'effet d'une prestation prévue pour une durée de 8 à 12 jours.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté d'extension du 13 avril 2005, art. 1er).

article 12 (en vigueur non étendu)

Quelle que soit la catégorie de la prestation et quelle que soit la durée minimum de celle-ci, le mannequin percevra toujours un salaire brut minimum de 1 heure dans la catégorie correspondante.

Les salaires minima correspondant aux classifications définies à l'article 9 de la présente convention sont annexés ainsi que prévu à l'article 6.

Les parties signataires ont envisagé la majorité des catégories de prestations et des classifications correspondantes afin de défendre les intérêts des mannequins. Elles conviennent cependant de respecter sa liberté de travail.

Afin de tenir compte de prestations spécifiques qui ne seraient pas couvertes par les grilles annexées, les signataires ajoutent la définition d'un salaire minimum horaire garanti.

Les caractéristiques des prestations spécifiques, la réactualisation de ce salaire minimum et de ses conditions d'application seront définies de manière paritaire à une fréquence identique à celle prévue à l'article 3.3.

En tout état de cause, ce salaire devra respecter les pourcentages de l'article 5. Aucune agence de mannequins ne pourra se prévaloir individuellement d'appliquer ce salaire minimum garanti en dehors des conditions strictement définies par la commission paritaire.

Règlement des salaires et rémunérations.

article 13 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Tout salaire doit être versé au mannequin au plus tard le 7 du mois suivant celui au cours duquel a été effectuée la prestation, accompagné du bulletin de salaire. L'attestation ASSEDIC et le certificat de travail correspondants sont délivrés selon la réglementation et la demande des mannequins.

Par dérogation au principe de la quérabilité des salaires, le mannequin est en droit de demander que le règlement des salaires, bulletins de salaire correspondants, certificats de travail lui soit adressé par tous moyens à son domicile ou remis en main propre.

Les rémunérations provenant de l'exploitation de l'image ou enregistrement publicitaire audiovisuel seront versées dans un délai maximum de 15 jours suivant l'encaissement du règlement par le client utilisateur des droits correspondants et dans la mesure où le mannequin a donné toutes les informations nécessaires. La mention de cette obligation sera faite dans le mandat civil de représentation. L'agence s'engage à réclamer au mannequin toute information qu'elle jugera utile pour remplir cette obligation.

Le mandat civil de représentation.

article 14 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Préalablement à toute négociation des droits à l'image, et de préférence dès l'inscription d'un mannequin dans une agence, un mandat civil de représentation doit être conclu par écrit et signé par les parties. Une version en anglais sera, de plus, remise aux mannequins ne parlant pas le français. Ce mandat est un mandat civil d'intérêt commun, soumis aux dispositions des articles 1984 à 2010 du code civil.

Le mannequin mandate l'agence pour promouvoir sa carrière, procéder à la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de ses présentations, établir les documents correspondants, en assurer le suivi, percevoir le produit des droits et assumer les obligations fiscales et sociales qui incombent à l'agence.

Pour la promotion de sa carrière, l'agence devra respecter les dispositions concernant le traitement des données personnelles, notamment dans le cadre d'un site Internet, telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Chapitre III : Autres dispositions générales.

Déplacements et voyages.

article 15 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Tout temps de déplacement ou voyage supérieur au temps normal de déplacement entre le lieu de résidence habituel du salarié et le siège social de l'agence sera rémunéré.

Les frais de visas éventuellement requis sont à la seule charge du client utilisateur.

Droits d'exploitation et d'enregistrements publicitaires audiovisuels.

article 16 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

16.1. Préambule

Le code du travail en son article L. 763-2 indique :

" N'est pas considérée comme salaire la rémunération due au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de sa présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement. "

Le code du travail en son article R. 763-1 précise, concernant le contrat de travail conclu entre un mannequin et une agence :

" Ce contrat doit comporter : une clause précisant les conditions dans lesquelles sont autorisées par le mannequin, ou ses représentants légaux, et rémunérées la vente, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de sa présentation au sens de l'article L. 763-2 du code du travail. "

L'article R. 763-1 du code du travail prévoit donc que les relations entre l'agence et le mannequin soient définies par une clause spécifique. De plus, bien que les mannequins gardent une complète liberté sur leurs droits à l'image, ils confient, dans la très grande majorité des cas, à l'agence de mannequins la défense, la négociation et la gestion de leurs droits.

Les signataires souhaitent défendre les droits du mannequin sur son image ; de même, le rôle de l'agence de mannequins pour négocier et gérer ses droits, tout en assurant une sécurité juridique à l'utilisateur des images, doit être précisé.

Pour atteindre ces objectifs, ils conviennent :

- d'expliciter les modalités de rémunération du mannequin en fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation ;
- d'expliquer les conditions dans lesquelles s'effectue la relation entre l'agence et le mannequin qui l'a mandatée.

En conséquence, les parties signataires ont souhaité préciser les conditions dans lesquelles s'effectue cette relation, en conformité avec l'article R. 763-1 du code du travail. Ces conditions s'articulent en

fonction de 3 documents : le mandat civil de représentation, le contrat de travail et le contrat de cession de droits.

16.2. Modalités de la rémunération du mannequin

Pour apprécier le montant des droits d'utilisation de la présentation du mannequin, les critères suivants seront utilisés et identifiés :

- le caractère national ou international de la campagne ;
- les territoires ou zones géographiques d'exploitation de l'enregistrement ;
- les modes d'exploitation et media concernés ;
- la durée d'exploitation à partir de la première utilisation de l'image du mannequin ;
- le critère quantitatif.

Ce critère quantitatif pourra être défini de deux manières :

a) Par quantité et par mode pour une durée déterminée ;

b) Par forfait couvrant l'utilisation dans un mode pour une durée déterminée. Cette seconde manière correspond aux cas où l'utilisateur ne peut déterminer exactement à l'avance les quantités définitives. Elle doit cependant se faire en strict respect de l'article 1129 du code civil qui précise que " la quotité peut être incertaine, pourvu qu'elle puisse être déterminée ". Elle ne saurait correspondre pour l'utilisateur à une absence de limitation tant dans les quantités que dans le nombre et la nature des modes d'exploitation.

16.3. Mandat civil de représentation

Préalablement à toute négociation des droits à l'image, sera conclu par écrit le mandat civil de représentation prévu par l'article 14. Outre les points prévus dans cet article, le mandat comprendra au minimum les clauses suivantes qui concernent le droit à l'image du mannequin.

16.3.1. Obligations de l'agence.

L'agence s'engage vis-à-vis du mannequin, notamment à rendre compte de la gestion de ses droits, requérir du client, pour chaque contrat de cession, les informations les plus précises possible quant aux utilisations prévues.

Elle devra communiquer au mannequin la liste des divers protocoles conclus avec les organisations professionnelles tels que l'union des annonceurs, l'association des agences-conseils en communication, la fédération nationale de la haute-couture et du prêt-à-porter et mettra à leur disposition, s'il le souhaite, une version intégrale desdits protocoles.

16.3.2. Obligations du mannequin.

Le mannequin devra informer formellement l'agence des engagements contractés vis-à-vis des conditions d'exploitation de son image, notamment en cas d'exclusivité consentie ou des restrictions qu'il y met.

Le mannequin ne devra pas donner à des tiers un consentement sur l'utilisation de son image, préalablement à la prestation, événement futur et incertain, notamment durant les sélections (castings), cette pratique étant contraire à l'article L. 763-2 du code du travail et aux articles 1109 à 1122 du code civil (" du consentement ").

16.3.3. Mentions obligatoires.

Le document devra obligatoirement stipuler les conditions d'entrée en vigueur, de durée et de résiliation ainsi que les références du garant financier de l'agence.

La rédaction du mandat pourra varier en fonction des volontés des parties. On trouvera en annexe IV un modèle recommandé par les parties signataires.

Tout autre mandat que celui recommandé devra cependant comporter l'ensemble des clauses présentes à l'article 14 et à l'article 16.

16.4. Contrat de travail

Les pratiques professionnelles prévoient que la prestation de présentation du mannequin comprend le droit d'utiliser son image en France durant 12 mois uniquement dans la presse et dans les catalogues VPC à support papier dans la mesure où cette utilisation ne fait l'objet d'aucune vente additionnelle au sens de l'article L. 763-2 du code du travail. Si d'autres utilisations étaient concédées, elles devraient être expressément mentionnées et définies dans le contrat de mise à disposition et le contrat de travail.

Pour toutes les autres utilisations et cessions ne faisant pas partie du contrat de travail, les modalités prévues aux articles 16.3 et 16.5 s'appliquent.

16.5. Contrat de cession de droits

Le contrat de cession de droits mentionnera la campagne concernée, le produit, les supports et media, la durée et le territoire d'exploitation.

Conformément à l'article L. 763-2 du code du travail, cette cession concerne le produit d'une vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de la présentation du mannequin. La prestation initiale y sera donc identifiable, soit par référence au contrat de mise à disposition, soit par toute autre référence précise à un contrat de travail.

Le mannequin sera informé préalablement du montant qui lui revient et signera au moins un exemplaire dudit contrat.

16.6. Conditions de rémunération de l'agence en sa qualité de mandataire

En contrepartie de l'exécution de son mandat, l'agence rémunère son activité selon les modalités et les calculs suivants :

- pour son activité vis-à-vis du client, elle facture à celui-ci une commission de 20 % du produit des droits, dite " commission perçue sur le client/utilisateur " ;

- pour son activité de négociation des droits à l'image du mannequin, l'agence perçoit une rémunération dite de " commission de représentation du mannequin " égale à 20 % maximum du produit des droits nets, hors commission précédente. Le montant de cette deuxième rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits.

A titre d'exemple, sur un montant total facturé au client de 1 200 Euros (HT), et dans le cas où la commission de représentation est de 20 %, les montants suivants sont identifiés :

Rémunération des droits à l'image du mannequin : 800 Euros

Commission de représentation du mannequin : 200 Euros

Produit des droits nets facturés au client : 1 000 Euros

Commission perçue sur le client/utilisateur : 200 Euros

Montant total facturé au client : 1 200 Euros

Soit :

Rémunération des droits à l'image du mannequin : 800 Euros

Rémunération de l'agence : 400 Euros

La rémunération des droits à l'image du mannequin visée ci-dessus interviendra au plus tard dans les 15 jours suivant l'encaissement de la facture correspondante par l'agence et dans la mesure où le mannequin aura donné toutes les informations nécessaires. De ce montant, seront défalquées les cotisations sociales et fiscales en vigueur.

Formation et promotion de carrière.

article 17 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Les employeurs, agences de mannequins, s'acquittent de leurs obligations légales en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et de formation permanente. En outre, des dispositions plus spécifiques concernent plus particulièrement les modalités relatives à la promotion de la carrière du mannequin.

17.1. Apprentissage, formation professionnelle et permanente

La taxe d'apprentissage s'applique, au taux de 0,5 %, sur la même assiette que celle appliquée pour les cotisations de la sécurité sociale. A cette taxe s'ajoute la contribution au développement de l'apprentissage, laquelle sera de 0,06 % pour les rémunérations 2004 (taxe versée en 2005), 0,12 % pour les rémunérations 2005 (taxe versée en 2006), et de 0,18 % pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2006 (taxe versée à partir de 2007). Les contributions sont versées par les employeurs à l'organisme collecteur agréé de leur choix.

Les obligations en matière de formation continue des salariés et du plan de formation sont celles définies par l'article L. 952-1 ou l'article L. 951-1 du code du travail, conformément à la loi du 5 mai 2004.

Les entreprises dont l'effectif total est de plus de 10 salariés doivent consacrer une part minimale de 1,6 % de la masse salariale.

Les entreprises dont l'effectif total est de moins de 10 salariés doivent consacrer une part minimale égale à 0,4 % de la masse salariale. Ce dernier pourcentage est porté à 0,55 % à partir du 1er janvier 2005.

Les versements se feront à l'organisme collecteur agréé interprofessionnel de leur choix. (1)

17.2. Promotion de carrière et documentation professionnelle

Le ou les Press-books (album de photos) d'un mannequin, composite (carte commerciale), ainsi que les parutions et photos qui les composent restent l'entière propriété du mannequin dans la mesure où ce dernier s'est acquitté de la totalité des frais engagés par son agence pour la réalisation desdits documents.

En tout état de cause, les originaux restent l'entière propriété du mannequin puisque constituant son principal outil de travail et, à ce titre, aucune agence de mannequins, pour quels que motifs que ce soit, ne peut prétendre exercer un droit de rétention sur ces documents originaux.

Les consultations données à des jeunes sur les possibilités d'accès à l'activité de mannequin sont gratuites.

Les frais avancés par l'agence de mannequins pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin ne peuvent faire l'objet d'un remboursement qu'au moyen de retenues successives, en fonction des frais réellement exposés dont l'agence devra justifier auprès du mannequin et qui, en aucun cas, ne devront excéder 20 % du montant des salaires et rémunérations exigibles versés au mannequin (art. R. 763-3). Si l'agence fournit d'autres prestations, elle doit au préalable fournir toute information relative à ces prestations pour que le mannequin puisse les accepter ou les refuser en toute connaissance de cause.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II) du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, relevant certains seuils de prélèvement obligatoire (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Assurances.

article 18 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Sont couverts par l'agence de mannequins employeur, au titre de la législation sur les accidents du travail, l'ensemble des risques découlant de l'exercice normal de la profession de mannequin dans le cadre du lien de subordination définissant le contrat de travail, notamment le transport en France et à l'étranger par tous moyens. La responsabilité de l'utilisateur, quant à elle, telle que prévue à l'article L. 763-8, s'entend au sens du livre II, titre III, du code du travail.

Les agences de mannequins ont l'obligation de couvrir par une " responsabilité civile de l'employeur " les accidents et dommages qui pourraient être provoqués par les mannequins qu'elles mettent à disposition de leurs clients.

Modalités spécifiques à l'emploi des enfants.

article 19 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

19.1. Définitions des catégories de prestations

Compte tenu des spécificités propres à la profession de mannequin enfant, les parties signataires adoptent, en plus des définitions des catégories de prestations telles que définies à l'[article 8](#) de la présente convention, celles définies ci-dessous :

19.1.1. Essayage technique

Prestation strictement réservée à la réalisation technique des toiles et patrons des modèles vestimentaires destinés aux enfants, et ce, sans aucune prise de vues ou présentation quelconque.

19.1.2. Essayage préparatoire

Prestation effectuée par l'enfant, déjà sélectionné lors d'un premier rendez-vous, et convoqué spécifiquement à la demande expresse d'un utilisateur pour essayer ou retoucher les modèles qu'il sera amené à présenter.

19.2. Qualifications

Les qualifications professionnelles ne sont pas définies pour les enfants.

Ils percevront sans aucune discrimination, au minimum, les salaires bruts mentionnés à l'article 19.3 dans chaque catégorie de prestations.

19.3. Salaires bruts

Les salaires bruts minima conventionnels applicables jusqu'au 31 décembre 2004 sont fixés à l'annexe II.

19.4. Temps de présence

Les temps de présence, au-delà des temps de travail autorisés pour les prestations des enfants dus aux :

- temps de présence sans travailler rendu obligatoire par un cas de force majeure ;
 - attentes sur le lieu de la prestation ;
 - repos obligatoire de l'enfant selon les modalités de l'article R. 211-12 du code du travail ;
 - reports dus au temps permettant (art. 12.1) ;
- ne seront pas inclus et comptabilisés dans le temps de travail autorisé légalement en fonction de l'âge de l'enfant mais seront rémunérés à l'heure sur la base du salaire brut de la catégorie de la prestation convenue.

Les recours à ces temps de présence supplémentaires devront être très modérés.

La notice explicative prévue à l'article R. 211-13, alinéa 5, remise aux représentants légaux de l'enfant doit préciser que les durées maximales d'emploi s'entendent toutes agences de mannequins employeurs confondues.

Elle attirera l'attention de ceux-ci sur leur responsabilité à cet égard en cas de pluralité d'agences de mannequins.

19.5. Rémunérations minima

Quelle que soit la catégorie de la prestation et quelle que soit la durée minimale de celle-ci, l'enfant percevra toujours un salaire brut minimum de 2 heures dans la catégorie correspondante.

Pour tenir compte des temps de repos et travail spécifiques aux jeunes enfants pour les tournages de films publicitaires, le salaire brut minimum perçu sera de 5 heures pour les enfant âgés de 3 mois à 3 ans et de 4 heures pour les enfants âgés de 3 ans révolus à 6 ans.

19.6. Déplacements et voyages

Dès lors que la prestation s'effectue à plus de 200 kilomètres de la ville dans laquelle est situé le siège social de l'agence de mannequins, aucune prestation ne pourra être effectuée par l'enfant âgé de moins de 10 ans le jour du déplacement. Les frais d'hébergement et de repas sont à la charge du client utilisateur.

19.7. Représentant légal

Le représentant légal est défini selon la législation en fonction de l'existence et de la situation d'un lien matrimonial et de la nature de la filiation. Le représentant légal signera le mandat prévu à l'article 14 ainsi que les documents prévus par la loi, la réglementation ou la convention collective.

Le mannequin ne pouvant se déplacer seul, les bordereaux de cession de droits reprenant les modalités des cessions effectuées seront remis au siège de l'agence pour signature par le représentant légal ou pourront être envoyés pour signature par voie postale au domicile du représentant légal, s'il ne peut se déplacer, ceci en lieu et place de la signature par le mannequin tel que prévu à l'article 16.5. Il en sera de même pour le règlement des sommes revenant à ce titre au mannequin, ainsi que prévu à l'article 19.9.

19.8. Règlement des salaires

Selon les règles de répartition qui seront fixées, soit par l'agrément de l'agence de mannequins enfants, soit par l'autorisation individuelle, le salaire de l'enfant sera versé à la Caisse des dépôts et consignations

au plus tard le 7 du mois suivant la date de la prestation.

Il en sera de même de la part qui sera versée directement aux parents, accompagnée du bulletin de salaire au nom de l'enfant.

Ce règlement leur sera effectué au siège de l'agence ou par tous moyens à son domicile, sauf si leur obligation de signature du registre spécial n'a pas encore été remplie.

19.9. Règlement des droits à l'image

Les spécificités propres au mannequin enfant, notamment le versement de la partie principale de son salaire à la Caisse des dépôts et consignations, ne permettent généralement pas le remboursement des frais de Press-books (albums de photos) tels que prévus pour les adultes dans l'[article 17](#).

Dans la mesure où ces frais restent à la charge de l'agence et qu'elle s'engage dans le mandat civil de représentation à ne pas avoir recours à l'article R. 763-3 du code du travail, l'agence peut percevoir, en contrepartie de l'exécution de son mandat, une rémunération égale à 40 % maximum du produit des droits facturés au client. Le montant de cette rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits.

Dans le cas contraire, les modalités de l'[article 16.6](#) s'appliquent.

Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.

article 20 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Dès l'instant où les mannequins étrangers disposent des autorisations de séjour et de travail légales, ils doivent bénéficier de l'ensemble des conditions qui s'appliquent aux mannequins français.

De plus, compte tenu des spécificités de ces mannequins (âge souvent jeune, nationalités diverses, variété des langues parlées et éloignement du pays d'origine), les signataires s'engagent par la présente convention à adopter les dispositions complémentaires destinées à garantir leurs conditions de travail et de vie en France selon les principes indiqués à l'[annexe III](#).

En cas d'adaptation de la réglementation française pour le travail des étrangers en France à la loi n° 90-603 du 12 juillet 1990, les parties procéderont donc conformément à l'[article 3-3](#) à une révision s'y afférent, en précisant notamment la notion de convention de collaboration mentionnée à l'[annexe III](#).

Conditions d'embauche.

article 21 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Les signataires conviennent de la liberté du mannequin salarié dans le choix de l'agence qui l'emploie. Ceci implique une transparence dans la détermination de l'agence employeur et du respect de ce choix par les utilisateurs et l'ensemble de intervenants : agences de communication, responsables des sélections et auditions (casting directeurs) et sociétés de production.

Conditions de rupture des contrats de travail.

article 22 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Conformément à l'article R. 763-1 du code du travail, le contrat de travail doit être remis dans les 2 jours

suivant la mise à disposition du mannequin. En raison de cette spécificité, il ne peut donc être rompu.

Conformément à l'article R. 763-2 du code du travail, le contrat de mise à disposition doit être conclu avant la prestation et remis au mannequin avant le début de la prestation.

En ce qui concerne la date de prise d'effet de tout engagement lié aux conditions climatiques impératives pour la réalisation de l'objet du contrat, le client utilisateur, à condition d'en faire mention expresse dans le contrat de mise à disposition, peut bénéficier d'un report de prise d'effet maximum de :

- 1 jour ouvrable pour un engagement de 1 ou 2 journée(s) ;
- 2 jours ouvrables pour un engagement de plus de 2 jours sur une même semaine.

Ce sous réserve des autres engagements gérés par l'agence et conclus pour le ou les mannequins concernés sur cette même semaine.

Le contrat de mise à disposition pourra être annulé dans un délai minimum de :

- 2 jours ouvrables avant la date fixée pour la prise d'effet d'une prestation prévue pour une durée de 1 à 8 jours ;
- 3 jours ouvrables avant la date fixée pour la prise d'effet d'une prestation prévue pour une durée de 8 à 12 jours.

Si le contrat de travail ne pouvait ainsi être conclu, le mannequin est en droit de prétendre à une indemnité à condition qu'il se soit déplacé sur le lieu de travail sans pouvoir exécuter sa prestation. L'indemnité est fixée sur la base prévue en annexe I.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

article 23 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

La profession de mannequin fait partie des professions pour lesquelles l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, ainsi que prévu à l'article L. 123-1 du code du travail.

Sous cette réserve, toutes les conditions de la présente convention collective s'appliquent de manière indistincte aux hommes et aux femmes, notamment en matière de classifications et rémunérations, telles que prévues aux articles 9 et 12.

Obligations d'emploi des travailleurs handicapés.

article 24 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés tel qu'énoncé à l'article L. 323-3 du code du travail, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La présente convention réglant, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les mannequins, employés par les agences de mannequins se pose la problématique liée aux spécificités de la profession. Bien que restreintes, les possibilités de mises à disposition de mannequins pouvant bénéficier des obligations prévues à l'article précité seront prises en considération, afin que le cadre légal encadrant la profession de mannequin puisse s'appliquer à ces personnes.

Exercice du droit syndical.

article 25 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

L'observation des lois s'imposant à tous, les employeurs et les mannequins reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer ou non, d'appartenir ou non, à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'engagement, les mesures de discipline ou de congédiement.

L'appartenance d'un salarié à une instance représentative du personnel ou à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle.

Les entreprises soumises au champ de cette convention s'engagent à veiller à l'égalité de la progression de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales mais aussi au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat syndical et les autres salariés.

Afin de leur assurer un parcours professionnel équitable, les salariés détenteurs de mandat bénéficieront chaque année d'un entretien avec l'employeur portant en particulier sur l'évolution professionnelle et les besoins en formation.

La commission de conciliation pourra être saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés représentatives *au plan national* (1) qui estime que ces dispositions n'ont pas été respectées envers l'un de ses représentants.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires au principe d'égalité syndicale tel que dégagé par la Cour de cassation (Cass.soc., 5 mai 2004, pourvoi n° 03-60.175) et par l'article L. 122-45 du code du travail, en ce qu'ils excluent les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, mais non au niveau national de la saisine de la commission de conciliation (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Modalités de participation des salariés aux négociations nationales.

article 26 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Ces modalités sont l'objet d'un accord figurant en annexe V.

Dialogue social au niveau des entreprises.

article 27 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Les modalités sont détaillées en annexe VI.

Modalités de mise en oeuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement des salariés et à la participation aux résultats.

article 28 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Compte tenu des modalités d'effectifs prévues par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale et des caractéristiques des sociétés entrant dans le champ d'application de la présente

convention collective, la négociation nécessaire à la mise en oeuvre de ces dispositifs relève de la négociation dans l'entreprise telle que prévue à l'article 26.

Règlement et litiges, conciliation.

article 29 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Toute clause particulière de contrats contraire aux stipulations du présent accord collectif étendu et de ses avenants est considérée comme nulle de plein droit.

Les parties contractantes décident de pouvoir soumettre à une commission paritaire de conciliation les différends pouvant survenir entre agences de mannequins et mannequins préalablement à toute action devant les tribunaux.

Ancien article 23.

Récapitulatif des annexes Convention collective nationale du 22 juin 2004

(en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Annexe I. - Salaires bruts minima adultes.

Rémunérations des temps de déplacement et voyages.

Rémunérations des essayages et répétitions hors du temps prévu pour l'exécution de la prestation.

Annexe II. - Salaires bruts minima horaires des mannequins enfants selon la nature de la prestations :

- prise de vue publicitaire et défilé ;
- catalogue VPC ;
- presse rédactionnelle ;
- tournage de film publicitaire ;
- essayage technique ;
- essayage préparatoire.

Temps de travail autorisés en fonction de l'âge du mannequin enfant.

Annexe III. - Conditions d'accueil des mannequins étrangers par les agences.

Annexe IV. - Mandat civil de représentation.

Annexe I : Rémunérations brutes minima (mannequins adultes). Convention collective nationale du 22 juin 2004

(en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Annexe I : Rémunérations brutes minima (mannequins adultes)

Publicité et défilé

Année 2004

Hors congés payés (art. 12) :

(En euros)

	7	8	9	10
1 heure	77	89	117	145
Journée	386	443	587	726
Hebdo 5 jours	1 739	1 993	2 642	3 268
Hebdo 6 jours	1 970	2 259	2 994	3 703

Presse rédactionnelle

Hors congés payés (art. 12) :

(En euros)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure	25	30	36	42	49	55	69
Journée	124	149	180	211	247	273	345

Déplacements et voyages

Pour tout déplacement égal ou supérieur à 4 heures, hors congés payés (art. 14) :

(En euros)

7	8	9	10
193	221	294	363

Essayages et répétitions

Au-delà de 1 heure d'essayage et/ou répétition (1), hors congés payés (art. 8.6.2) :

(En euros)

	7	8	9	10
par heure	77	89	117	145

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté d'extension du 13 avril 2005, art. 1er).

Annexe II : Rémunérations horaires brutes minima (mannequins enfants). Convention collective nationale du 22 juin 2004

(en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

(voir les salaires)

Annexe III : Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers. Convention collective nationale du 22 juin 2004

(en vigueur étendu)

Créée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

La présente annexe concerne les mannequins de nationalité étrangère n'étant pas citoyens d'un pays appartenant à l'Union européenne et n'ayant pas le statut de résidents en France.

1° Généralités

Conformément à l'article R. 763-1 du code du travail, un contrat de travail est conclu entre l'agence et le mannequin à chaque fois qu'il est mis à disposition d'un utilisateur. Bien que le lien de subordination n'existe que durant la prestation, la spécificité de la profession entraîne une collaboration plus continue entre le mannequin et l'agence de mannequins. L'[article 19](#) de la présente convention collective prévoit donc des dispositions complémentaires destinées à garantir leurs conditions de travail et de vie en France.

L'exercice de la profession de mannequin correspond à divers cas de figure qu'il convient de rappeler

1.1. Cas d'un mannequin effectuant en France une prestation unique.

1.2. Cas d'un mannequin venant en France accomplir plusieurs prestations au sens de l'[article 8](#) de la présente convention.

1.3. Cas d'un mannequin appelé à séjourner durant plusieurs semaines ou plusieurs mois dans le cadre d'une collaboration suivie avec une agence s'occupant de sa carrière.

1.4. Cas d'un mannequin appelé à se déplacer entre plusieurs pays de l'Union européenne et séjournant à titre principal en France ou dans un autre pays de l'Union européenne sans avoir la nationalité d'un des pays de l'Union.

La présente annexe détaille les engagements des agences de mannequins pour tenir compte de ces différentes spécificités.

2° Accueil

L'agence de mannequins s'engage à réserver aux mannequins étrangers un accueil de qualité à leur première arrivée en France.

Outre la prise en charge financière par l'agence de mannequins du billet d'avion aller-retour du mannequin étranger, l'agence s'engage à :

- accueillir le mannequin à son arrivée à l'aéroport et assurer son transport jusqu'à son logement ;
- à lui remettre dès son arrivée à l'agence un plan de la ville dans laquelle est située l'agence ainsi que des titres de transport lui permettant de se déplacer ;
- à lui remettre un dossier, en français ou en anglais, précisant ses conditions de travail et vie en France.

3° Logement et séjour

Conformément à l'article R. 341 du code du travail, l'employeur doit assurer ou faire assurer dans des conditions normales le logement d'un travailleur étranger. L'agence de mannequins doit accomplir cette obligation en fonction des spécificités énoncées plus haut.

Si le mannequin ne peut lui-même disposer d'un logement, celui-ci devra donc être mis à disposition par l'agence, sous la forme d'un appartement appartenant à l'agence, loué par l'agence, ou d'une chambre d'hôtel louée par l'agence. Ces locaux devront au minimum être conformes aux dispositions prévues à l'article R. 232-11 du code du travail.

Pour les mannequins en début de carrière, l'agence s'engage à lui remettre un minimum de 80 Euros par semaine à titre de défraiements.

Les frais d'hébergement et les défraiements avancés par l'agence sont remboursables par les mannequins dans la limite de ce qu'ils ont gagné (1).

4° Déroulement de carrière

L'agence s'engage :

- à confier le mannequin à un de ses salariés qui sera responsable du bon déroulement de sa carrière (booker ou bookeuse) ;
- à lui faire passer des tests photos si nécessaire ;
- à faire réaliser son dossier de photos tests et publications et son composite.

5° Convention de collaboration

L'agence s'engage à remettre au mannequin une convention de collaboration lui indiquant l'ensemble de ces dispositions et leurs modalités.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 763-6 et R. 763-3 du code du travail (arrêté d'extension du 13 avril 2005, art. 1er).

Annexe IV : Mandat civil de représentation. Convention collective nationale du 22 juin 2004

(en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2004.06.22 étendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

Entre :

La société l'Agence

Représentée par son gérant en exercice domicilié en cette qualité audit siège

Ci-après dénommée "l'agence",

D'une part, et

Monsieur ou Mademoiselle

Née le

De nationalité

Demeurant

Préciser obligatoirement :

Représenté(e) par

Son père et/ou sa mère en leur (sa) qualité d'administrateur(s) légal (légaux) des biens et de la personne de leur fils (fille) mineur(e),

En raison de sa minorité au moment de la conclusion de la présente convention.

Ci-après dénommé(e) le "mannequin",

D'autre part.

Article 1er

Objet et étendue du mandat

La présente convention a pour objet de définir la mission de représentation donnée par le mannequin à l'agence.

Au titre de ce mandat de représentation, l'agence prête, moyennant rémunération fixée selon les modalités édictées par l'article 3 ci-après, son concours au mannequin aux fins d'organiser, pour le compte et au nom de celui-ci, la promotion, la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de la présentation et des prestations de mannequin auprès des clients utilisateurs de l'agence dans le monde entier.

Le mannequin et l'agence s'engagent, par leur activité réciproque et leur collaboration suivie, à l'obtention d'un résultat qui leur est un bien commun. Le présent mandat est un mandat civil d'intérêt commun, soumis aux dispositions des articles 1984 à 2010 du code civil, par lequel le mannequin,

mandant, investit l'agence, mandataire, des pouvoirs suivants :

Le mannequin :

- autorise l'agence à utiliser l'image du mannequin dans le cadre de sa promotion en la diffusant sur différents supports tels que composites, portfolio, books d'agence, site Internet, affichettes représentant les mannequins de l'agence, envoi et distribution de documents par courrier ou mail ;
- mandate l'agence pour procéder à la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de la présentation du mannequin découlant de l'existence d'un contrat de travail et d'un contrat de mise à disposition par l'intermédiaire de l'agence au sens de l'article L. 763-4 du code du travail ;
- mandate l'agence pour négocier avec tout client la rémunération afférente à la cession des droits de reproduction du mannequin pour l'utilisation de son image sur tout support et sur tout media, et son nom, le représentant au mieux de ses intérêts selon les usages professionnels habituels en cette matière ;
- mandate l'agence pour régulariser tout contrat, confirmation de commande, acte de cession de vente, après que le client a fourni un bon de commande précis quant à l'objet, la nature, les formats, les supports, le mode de diffusion, les territoires et la durée d'exploitation des utilisations prévues ou les éléments substantiels nécessaires à la détermination d'un forfait ;
- mandate l'agence pour contrôler par tout moyen approprié la bonne exécution de ses contrats ;
- autorise l'agence à percevoir le produit de ses droits, en donner quittance et décharge, et ceci conformément aux dispositions de la convention collective du 22 juin 2004 ;
- autorise l'agence à poursuivre, à la date d'expiration du présent mandat d'intérêt commun ou en cas de révocation de celui-ci, pendant une durée de 3 ans à dater de leur signature, l'exécution des contrats en cours conclus par l'agence avec des tiers en qualité de mandataire, ladite exécution comprenant également toutes extensions ; - autorise l'agence à pratiquer sur le produit des droits les retenues fiscales, sociales ou autres, existantes ou à venir, ainsi que les éventuelles retenues pour avance de frais de promotions et déroulement de carrière prévues à l'article L. 763-6 du code du travail, et ce selon les modalités définies à l'article 3 de la présente convention ;
- autorise l'agence à poursuivre le recouvrement de toute créance contractuelle ou délictueuse, par toute voie de droit, en cas de non-paiement ou d'utilisation illicite.

Article 2

Conditions d'exécution du mandat

Les rapports entre le mannequin et l'agence au titre du présent mandat civil d'intérêt commun sont régis par une obligation de loyauté.

a) Obligations de l'agence :

Le mandataire doit exécuter son mandat en bon professionnel et s'engage à ce titre à :

- rendre compte de sa gestion du mandat de représentation donné par le mannequin, sur demande du mannequin, et à tenir à sa disposition toute pièce entrant dans le cadre de cette gestion ;
- respecter les dispositions concernant le traitement de données personnelles, notamment dans le cadre d'un site Internet, telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- requérir de la part du client, pour chaque cession, les informations les plus précises possible quant à l'objet des utilisations prévues, leur nature, les formats et les supports, le mode de diffusion, les

territoires et la durée d'exploitation.

L'agence ne sera réputée avoir donné son consentement à une utilisation de l'image du mannequin que lorsqu'elle aura émis un acte de cession en bonne et due forme. Sa responsabilité est limitée à ses propres actes ainsi qu'à la bonne information de l'utilisateur et du mannequin. La responsabilité de l'agence n'est pas engagée en cas d'infractions commises par un tiers ne respectant pas les modalités de cession des droits.

b) Obligations du mannequin :

Le mannequin doit permettre à l'agence d'exécuter son mandat et s'engage à respecter les engagements contractés par l'agence en sa qualité de mandataire et, d'une façon plus générale, tous les actes accomplis par celle-ci dans la limite du mandat donné, tels que définis par l'article 1er du présent mandat. Le mannequin devra fournir à l'agence les informations nécessaires pour le versement par l'agence des rémunérations qui lui sont dues au titre des droits à l'image.

Dans l'hypothèse où le mannequin, dans le cadre du mandat de représentation donné à l'agence, reviendrait pour une raison quelconque, sur une autorisation d'exploitation donnée, il supporterait seul les conséquences éventuelles d'un tel retrait à l'égard dudit client ou de l'agence, à l'exception d'une faute manifeste et grave du client ou de l'agence.

Article 3

Rémunération de l'agence en sa qualité de mandataire

En contrepartie de l'exécution de son mandat, l'agence rémunère son activité selon les modalités et les calculs suivants :

- pour son activité vis-à-vis du client, elle facture à celui-ci une commission de 20 % du produit des droits, dite " commission perçue sur le client/utilisateur " ;

- pour son activité de négociation des droits à l'image du mannequin l'agence perçoit une rémunération dite de " commission de représentation du mannequin " égale à 20 % du produit des droits nets, hors commission précédente. Le montant de cette deuxième rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits.

A titre d'exemple, sur un montant total facturé au client de 1 200 Euros (HT) :

Rémunération des droits à l'image du mannequin : 800 Euros

Commission de représentation du mannequin : 200 Euros

Produit des droits nets facturé au client : 1 000 Euros

Commission perçue sur le client/utilisateur : 200 Euros

Montant total facturé au client : 1 200 Euros

Soit :

Rémunération des droits à l'image du mannequin : 800 Euros

Rémunération de l'agence : 400 Euros

La rémunération des droits à l'image du mannequin visée ci-dessus interviendra au plus tard dans les 15 jours suivant l'encaissement de la facture correspondante par l'agence. De ce montant seront défalquées les cotisations sociales et fiscales en vigueur.

Article 4

Entrée en vigueur et durée du mandat

Le présent mandat d'intérêt commun est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des 2 parties, renouvelable par tacite reconduction.

Article 5

Garantie financière

L'agence a contracté une garantie financière en application de l'article L. 763-9 du code du travail.

Article 6

Loi applicable. - Election de domicile

Pour l'exécution du présent mandat, le mannequin fait élection de domicile au siège de l'agence.

Les dispositions du présent mandat et de ses avenants éventuels sont soumis à la loi française, et ce, quelles que soient la nationalité du mannequin, celle de l'utilisateur, ou celle du lieu de conclusion ou d'exécution des actes relatifs à la vente ou l'exploitation de l'enregistrement de la présentation du mannequin.

Fait en double exemplaire à,le

L'agence

"Bon pour acceptation du mandat"

Le mannequin

"Lu et approuvé, bon pour mandat" élisant domicile à l'agence reconnaît avoir reçu une traduction en anglais du présent mandat.

Diverses modifications. ANNEXE II Avenant du 22 juin 2005

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.06.22 BO conventions collectives 2005.30 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Article 2

(voir cet article)

Article 8

(voir cet article)

Article 11

(voir cet article)

Article 12

(voir cet article)

Article 17

(voir cet article)

Article 19

19.4. Temps de présence

1er alinéa : la formulation " Les dépassements des temps de travail " est remplacée par " Les temps de présence, au-delà des temps de travail autorisés " pour les prestations des enfants dues aux :

- temps de présence sans travailler rendu obligatoire par un cas de force majeure ;
- attentes sur le lieu de la prestation,

Et il est ajouté :

- " - repos obligatoire de l'enfant selon les modalités de l'article R. 211-12 du code du travail ; "
- reports dus au temps permettant (art. 12-1),

La formulation " ne pourront être " est remplacée par " ne seront pas " inclus et comptabilisés dans le temps de travail autorisé légalement en fonction de l'âge de l'enfant mais seront rémunérés à l'heure sur la base du salaire brut de la catégorie de la prestation convenue.

19.5. Rémunérations minima

Quelle que soit la catégorie de la prestation et quelle que soit la durée minimum de celle-ci, l'enfant percevra toujours un salaire brut minimum de 2 heures dans la catégorie correspondante.

Il est ajouté :

(voir cet article)

Article 22

(voir cet article)

Les articles suivants sont créés :

Article 23

(voir cet article)

Article 24

(voir cet article)

Article 25

(voir cet article)

Article 26

(voir cet article)

Article 27

(voir cet article)

Article 28

(voir cet article)

Article 29

Fait à Paris, le 22 juin 2005.

Année 2005

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.06.22 BO conventions collectives 2005.30 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Rémunérations brutes minima mannequins adultes publicité et défilé (hors congés payés)

(En euros.)

	7	8	9	10
1 heure (taux horaire majoré)	79	91	119	148
Journée (5 à 8 heures)	395	455	595	740
Hebdo 5 jours	1 778	2 048	2 678	3 330
Hebdo 6 jours	2 015	2 321	3 035	3 774

Rémunérations brutes minima mannequins adultes presse rédactionnelle (hors congés payés)

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	26	31	37	43	50	56	70
Journée (5 à 8 heures)	130	155	185	215	250	280	350

Rémunérations brutes minima mannequins adultes conformément à l'article 12 (hors congés payés)

(En euros.)

1 heure (taux horaire majoré)	55
Journée (5 à 8 heures)	275

Année 2005 Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants (hors congés payés)

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.06.22 BO conventions collectives 2005.30 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

(En euros.)

PRISE DE VUE publicité, défilé : 55 euros

CATALOGUE VPC : 48 euros

PRESSE rédactionnelle : 38 euros

TOURNAGE film publicitaire : 69 euros

ESSAYAGE technique : 48 euros

ESSAYAGE préparatoire : 50 % du minimum horaire de la catégorie

Temps de travail autorisés pour mannequins mineurs

1. Pendant les périodes scolaires

1.1. Enfants âgés de moins de 6 ans révolus (art. R. 211-12-1)

Durée journalière maximum :

- 1 heure, dont pas plus de 1/2 heure en continu, pour les enfants de moins de 3 ans révolus ;
- 2 heures, dont pas plus de 1 heure en continu, pour les enfants âgés de 3 à 6 ans révolus.

Durée hebdomadaire maximum :

- 1 heure pour les enfants âgés de 3 à 6 mois révolus ;
- 2 heures pour les enfants âgés de 6 mois à 3 ans révolus ;
- 3 heures pour les enfants âgés de 3 ans à 6 ans révolus.

Lorsque l'enfant est scolarisé, l'emploi et la sélection ne peuvent, durant les périodes scolaires, être autorisés que les jours et les demi-journées de repos autres que le dimanche.

1.2. Enfants âgés de 6 ans à 16 ans révolus (art. R. 211-12-2)

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de 6 à 16 ans exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue d'exercer cette activité ne peuvent être autorisés que les jours et les demi-journées de repos hebdomadaires autres que le dimanche et selon les durées ci-après :

Durée journalière maximum :

Alinéa ajouté :

- " 3 heures, dont pas plus de 1 h 30 en continu, pour les enfants de 6 à 11 ans révolus ;
- 4 heures, dont pas plus de 2 heures en continu, pour les enfants de 12 à 16 ans révolus. "

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

Durée hebdomadaire maximum :

- 4 h 30 de 6 à 11 ans ;
- 6 heures de 12 à 16 ans.

2. Pendant les périodes de congés scolaires (art. R. 211-12-3)

2.1. Enfants âgés de 6 ans à 16 ans

Durant les périodes de congés scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de 6 à 16 ans exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue d'exercer cette activité ne peuvent être autorisés que pendant la moitié des congés et selon les durées ci-après :

Durée journalière maximum :

- 6 heures, dont pas plus de 2 heures en continu, pour les enfants de 6 à 11 ans révolus ;
- 7 heures, dont pas plus de 3 heures en continu, pour les enfants de 12 à 16 ans révolus.

Durée hebdomadaire maximum :

- 12 heures de 6 à 11 ans ;
- 15 heures de 12 à 14 ans ;
- 18 heures de 14 à 16 ans.

Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.06.22 BO conventions collectives 2005.30 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

La présente annexe concerne les mannequins de nationalité étrangère n'étant pas citoyens d'un pays appartenant à l'Union européenne et n'ayant pas le statut de résidents en France.

1. Généralités

Conformément à l'article R. 763-1 du code du travail, un contrat de travail est conclu entre l'agence et le mannequin à chaque fois qu'il est mis à disposition d'un utilisateur. Bien que le lien de subordination

n'existe que durant la prestation, la spécificité de la profession entraîne une collaboration plus continue entre le mannequin et l'agence de mannequins. L'article 19 de la présente convention collective prévoit donc des dispositions complémentaires destinées à garantir leurs conditions de travail et de vie en France.

L'exercice de la profession de mannequin correspond à divers cas de figure qu'il convient de rappeler :

1.1. Cas d'un mannequin effectuant en France une prestation unique ;

1.2. Cas d'un mannequin venant en France accomplir plusieurs prestations au sens de l'article 8 de la présente convention ;

1.3. Cas d'un mannequin appelé à séjourner durant plusieurs semaines ou plusieurs mois dans le cadre d'une collaboration suivie avec une agence s'occupant de sa carrière ;

1.4. Cas d'un mannequin appelé à se déplacer entre plusieurs pays de l'Union européenne et séjournant à titre principal en France ou dans un autre pays de l'Union européenne sans avoir la nationalité d'un des pays de l'Union.

La présente annexe détaille les engagements des agences de mannequins pour tenir compte de ces différentes spécificités.

2. Accueil

L'agence de mannequins s'engage à réserver aux mannequins étrangers un accueil de qualité à leur première arrivée en France.

Outre la prise en charge financière par l'agence de mannequins du billet d'avion aller-retour du mannequin étranger, l'agence s'engage à :

- accueillir le mannequin à son arrivée à l'aéroport et assurer son transport jusqu'à son logement ;
- à lui remettre dès son arrivée à l'agence un plan de la ville dans laquelle est située l'agence ainsi que des titres de transport lui permettant de se déplacer ;
- à lui remettre un dossier, en français ou en anglais, précisant ses conditions de travail et vie en France.

3. Logement et séjour

Conformément à l'article R. 341 du code du travail, l'employeur doit assurer ou faire assurer dans des conditions normales le logement d'un travailleur étranger. L'agence de mannequins doit accomplir cette obligation en fonction des spécificités énoncées plus haut.

Si le mannequin ne peut lui-même disposer d'un logement, celui-ci devra donc être mis à disposition par l'agence, sous la forme d'un appartement appartenant à l'agence, loué par l'agence, ou d'une chambre d'hôtel louée par l'agence. Ces locaux devront au minimum être conformes aux dispositions prévues à l'article R. 232-11 du code du travail.

Pour les mannequins en début de carrière, l'agence s'engage à lui remettre un minimum de 80 Euros par semaine à titre d'avance sur salaire.

4. Déroulement de carrière

L'agence s'engage :

- à confier le mannequin à un de ses salariés qui sera responsable du bon déroulement de sa carrière (booker ou bookeuse) ;

- à lui faire passer des tests photos si nécessaire ;
- à faire réaliser son dossier de photos tests et publications et son composite.

5. Convention de collaboration

L'agence s'engage à remettre au mannequin une convention de collaboration lui indiquant l'ensemble de ces dispositions et leurs modalités.

Modalités de participation des salariés aux négociations nationales

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.06.22 BO conventions collectives 2005.30 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Dans le cadre des négociations de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins, les parties sont convenues des modalités d'indemnisation des représentants des salariés selon les conditions suivantes :

1. Droit d'absence

Est considéré comme temps d'absence autorisé ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire le temps passé par les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires des négociations nationales.

Ce temps comprend également le temps de trajet.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur 1 semaine avant leur départ et de présenter un justificatif de leur convocation.

2. Indemnisation des frais

Les frais de déplacement sont à la charge des organisations d'employeurs signataires de la présente convention ou d'un fonds commun d'aide au paritarisme selon les modalités suivantes :

Le nombre de délégués pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à 2 par la confédération syndicale représentative au plan national et participant à la négociation collective.

Les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :

Les transports sont remboursés : sur présentation d'un justificatif, d'une part, pour les déplacements en train, selon le tarif SNCF 2e classe suppléments inclus et, d'autre part, pour les déplacements en voiture, selon le barème en vigueur dans l'entreprise qui emploie le salarié concerné ou, à défaut, les barèmes fiscaux.

Les frais de nourriture et d'hébergement sont remboursés sur la base du barème URSSAF en vigueur.

Pour les salariés des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des mannequins, la rémunération sera maintenue pendant le temps d'absence et pour le nombre de salariés définis ci-dessus.

Pour les salariés n'appartenant pas à des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des mannequins, la rémunération prise en compte, pour le cas où leur propre entreprise ne maintiendrait pas une rémunération, sera calculée sur la base de la journée rémunérée au niveau VII.

3. Nombre de réunions annuelles

Le nombre des entreprises concernées et leur taille demeurant faibles, les organisations patronales signataires souhaitent plafonner le nombre des réunions afin de rester dans des limites budgétaires ne pouvant en aucun cas dépasser 20 000 par an, somme calculée en fonction des masses salariales et des collectes possibles par un fonds communs d'aide au paritarisme à mettre en place. Dans un premier temps, le nombre annuel de réunions est fixé à 2 dont une réunion destinée à la négociation annuelle obligatoire des salaires (NAO).

Dialogue social au niveau des entreprises

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.06.22 BO conventions collectives 2005.30 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

1. Les acteurs du dialogue social

Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont constitués de la direction et des représentants du personnel élus ou désignés par les organisations syndicales représentatives.

Lorsque, dans une entreprise dépourvue de présence syndicale, un délégué syndical est valablement désigné, l'employeur doit le recevoir pour définir les conditions d'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent en outre que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical pour la durée de son mandat en application de l'article L. 412-11 du code du travail.

Pour développer une représentation des salariés dans les plus petites entreprises, celles-ci peuvent s'appuyer sur l'article L. 132-30 du code du travail permettant :

- la conclusion d'accords entre des entreprises de moins de 11 salariés pour l'institution de commissions paritaires concourant à l'élaboration et à l'application d'accords collectifs de travail ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles et collectives et de toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés ;
- la conclusion d'accords regroupant des entreprises occupant moins de 50 salariés et définissant des modalités de représentation de personnel de ces entreprises ; en cas d'accord, les représentants du personnel exercent au moins les missions définies au premier alinéa de l'article L. 422-1 du code du travail.

2. Institutions représentatives élues du personnel

Les conditions d'élection et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT), le nombre de personnes les composant, le contenu et l'exercice de leurs missions, leur statut, leur formation et les moyens mis à leur disposition sont déterminés par la loi applicable dans l'entreprise et la présente convention, sauf accord conforme à la législation en vigueur prévoyant d'autres dispositions globalement plus favorables.

3. Elections

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise. Le protocole d'accord préélectoral répond aux conditions posées par les articles L. 423-13 et L. 423-3 du code du travail.

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.06.22 BO conventions collectives 2005.30 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

1. Composition et fonctionnement

La commission est composée paritairement sur la base de 2 délégués par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

La commission est saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives au plan national, au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège du syndicat patronal, étant expressément entendu que, dès réception de la lettre de saisine, aucune mesure ne devra être prise, de part et d'autre, qui pourrait avoir pour but ou conséquence d'aggraver dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée à la commission.

Les règles de fonctionnement de la commission d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur dans lequel les signataires du présent avenant s'engagent d'ores et déjà à ce qu'il soit précisé que tous les moyens seront mis en oeuvre pour régler en concertation les litiges dont elle pourrait être saisie de manière à apporter une solution dans un délai maximum de 3 mois après la saisine.

Si nécessaire, le président procède à une convocation de la CPI, laquelle pourra avoir lieu 2 fois dans l'année.

2. Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des difficultés d'application de la présente convention et de ses avenants ou annexes.

Elle peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les 2/3 des voix des membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 10 de la présente convention collective. Dans ce cas, et contrairement aux dispositions générales sur la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois de l'avis de la commission.

3. Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective nationale, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Elle peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera établi et adressé au plus tard dans les 15 jours suivant la réunion, chacun recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes. (1)

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 511-1 du code du travail qui permettent la saisine en tout

état de cause du conseil de prud'hommes pour tout litige individuel survenant en cours d'exécution du contrat de travail (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

SALAIRES

Accord du 11 décembre 2006

Rémunérations brutes minima des mannequins 2006 applicables au 1er janvier 2007.

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2006.12.11 BO conventions collectives 2007.9 étendu par arrêté du 25 avril 2007 JORF 4 mai 2007.

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2007.

Les parties conviennent de l'application d'une augmentation de 2,2 % sur les rémunérations brutes minima des mannequins 2006 applicables au 1er janvier 2007.

Fait à Paris, le 11 décembre 2006.

ANNEXE I

Année 2007

Indexation 2,2 %

Rémunérations brutes minima mannequins adultes publicité et défilé (hors congés payés)

(En euros.)

	7	8	9	10
1 heure (taux horaire majoré)	83	95	125	154
Journée (5 à 8 heures)	415	475	625	770
Hebdo 5 jours	1 868	2 137	2 812	3 465
Hebdo 6 jours	2 116	2 422	3 187	3 927

Rémunérations brutes minima mannequins adultes presse rédactionnelle (hors congés payés)

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	28	33	39	45	52	59	74
Journée (5 à 8 heures)	140	165	195	225	260	295	370

Rémunérations brutes minima mannequins adultes conformément à l'article 12 (hors congés payés)

(En euros.)

1 heure (taux horaire majoré)	57
Journée (5 à 8 heures)	285

ANNEXE II

Année 2007

Indexation 2,2 %

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

PRISE DE VUE publicité, défilé	58
CATALOGUE <u>VPC</u>	50
PRESSE rédactionnelle	40
TOURNAGE film publicitaire	73
ESSAYAGE technique	50
ESSAYAGE préparatoire	50 % du minimum horaire de la catégorie

ARRETE du 13 avril 2005

Arrêté portant extension de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins. JORF 27 avril 2005.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

Crée par arrêté 2005.04.13 JORF 27 avril 2005.

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004, complétée par quatre annexes, les dispositions de ladite convention collective nationale du 22 juin 2004, à l'exclusion :

- des termes : " dès lors qu'ils entraînent une présence obligatoire supérieure à une heure " figurant au second alinéa de l'article 8-6-2 (Essayages - répétitions), comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail ;

- des termes : " , notamment en ce qui concerne les mannequins étrangers " figurant au quatrième alinéa de l'article 17 (Documentation professionnelle), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 341-7-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (chambre sociale, 17 juillet 2001) ;

- des termes : " au-delà d'une heure d'essayage et/ou de répétition " figurant au quatrième paragraphe (Rémunérations brutes minima mannequins adultes essayages et répétitions) de l'annexe 1, comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 11 (Contrat et durée du travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3° de l'article R. 763-2 du code du travail.

Le septième alinéa de l'article 11 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 211-6 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 11 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Le troisième paragraphe de l'article 12-1 (Temps permettant et annulation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 précité.

L'article 15 (Déplacements et voyages) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail relatives au temps de trajet, telles que précisées par la jurisprudence de la Cour de cassation (chambre sociale, 5 mai 2004).

Le paragraphe Durée journalière maximum figurant à l'article 1er-2 (Enfants âgés de 6 ans à 16 ans révolus) de l'annexe 2 (Temps de travail autorisés pour mannequins mineurs) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1° de l'article R. 211-12-2 du code du travail.

Le quatrième alinéa du 3° (Logement et séjour) de l'annexe 3 (Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 763-6 et R. 763-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 13 avril 2005.

Nota - Le texte de la convention collective nationale susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/5 (BO bis), disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 30 mai 2006

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (n° 2397). JORF 9 juin 2006.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

Crée par arrêté 2006.05.30 JORF 9 juin 2006.

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004, complétée par quatre annexes, tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions dudit avenant du 22 juin 2005 (cinq annexes), à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " au plan national " du dernier alinéa de l'article 22 (devenant article 25 : Exercice du droit syndical) de l'avenant comme étant contraires au principe d'égalité syndicale tel que dégagé par la Cour de cassation (Cass.soc., 5 mai 2004, pourvoi n° 03-60.175) et par l'article L. 122-45 du code du travail, en ce qu'ils excluent les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, mais non au niveau national de la saisine de la commission de conciliation.

Le dernier alinéa de l'article 17-1 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II) du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, relevant certains seuils de prélèvement obligatoire.

Le dernier alinéa (Rôle de conciliation) de l'annexe 7 (Commission paritaire d'interprétation et de conciliation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 511-1 du code du travail qui permettent la saisine en tout état de cause du conseil de prud'hommes pour tout litige individuel survenant en cours d'exécution du contrat de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective nationale susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/30, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 8 janvier 2007

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (n° 2397). JORF 17 janvier 2007.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

Crée par arrêté 2007.01.08 JORF 17 janvier 2007.

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004, tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant du 21 juillet 2006 (deux annexes), portant constat d'accord sur les rémunérations brutes minimales applicables au 1er juillet 2006, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/37, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 25 avril 2007

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (n° 2397). JORF 4 mai 2007.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

Crée par arrêté 2007.04.25 JORF 4 mai 2007.

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004, tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'accord du 11 décembre 2006 relatif aux salaires (deux annexes) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/9, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

Cette convention collective n'est pas une version officielle.

Elle est issue de la base KALI des Journaux Officiels.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

© eCoco 2006-2007.