

Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Chapitre Ier : Généralités communes.](#)
- [Chapitre II : Rémunérations](#)
- [Chapitre III : Autres dispositions générales](#)

[Chapitre Ier : Généralités communes.](#)

Chapitre Ier : Généralités communes.

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.

Champ d'application.

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.

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.

Date d'entrée en vigueur.

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.

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. "

Salaires bruts minima syndicaux.

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.

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.

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

Classifications.

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

Conditions spécifiques de prestations.

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).

Contrat de travail et durée du travail.

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).

Rémunération minima.

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.

Règlement des salaires et rémunérations.

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.

Le mandat civil de représentation.

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.

Chapitre III : Autres dispositions générales

Déplacements et voyages.

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.

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. "

Formation et promotion de carrière.

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

Assurances.

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.

Modalités spécifiques à l'emploi des enfants.

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.

Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.

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.

Conditions d'embauche.

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.

Exercice du droit syndical.

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.

Conditions de rupture des contrats de travail.

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.

Règlement et litiges, conciliation.

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.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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.

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.

Modalités de participation des salariés aux négociations nationales.

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

Dialogue social au niveau des entreprises.

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.

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.