

# Convention collective

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



N° de brochure : 3318

N° IDCC : 2397

Date de dernière mise à jour : 2020-08-04



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.</b>	1
<b>Chapitre Ier : Généralités communes</b>	1
Champ d'application	1
Adhésion. - Durée. - Dénonciation. - Révision. - Avantages acquis	1
Date d'entrée en vigueur	1
<b>Chapitre II : Rémunérations</b>	1
Pourcentages	1
Salaires bruts minima syndicaux	2
Congés payés	2
Définition des catégories de prestations	2
Classifications	2
Conditions spécifiques de prestations	2
Contrat de travail et durée du travail	3
Rémunération minimale	3
Règlement des salaires et rémunérations	3
Le mandat civil de représentation	3
<b>Chapitre III : Autres dispositions générales</b>	4
Déplacements et voyages	4
Droits d'exploitation et d'enregistrements publicitaires audiovisuels	4
Formation et promotion de carrière	5
Assurances	5
Modalités spécifiques à l'emploi des enfants	5
Egalité de traitement entre salariés français et étrangers	6
Conditions d'embauche	6
Conditions de rupture des contrats de travail	6
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
Obligations d'emploi des travailleurs handicapés	7
Exercice du droit syndical	7
Modalités de participation des salariés aux négociations nationales	7
Dialogue social au niveau des entreprises	7
Modalités de mise en oeuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement	7
Règlement et litiges, conciliation	7
<b>Annexe I. - Rémunération brutes minima (mannequins adultes)</b>	8
<b>Annexe II. - Rémunérations horaires brutes minima et temps de travail autorisés pour mannequins enfants</b>	8
<b>Annexe III. - Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers</b>	8
<b>Annexe IV. - Mandat civil de représentation</b>	9
<b>Annexe V. - Modalités de participation des salariés aux négociations nationales</b>	12
<b>Annexe VI. - Dialogue social au niveau des entreprises</b>	12
<b>Annexe VII. - Commission paritaire d'interprétation et de conciliation</b>	12
<b>Annexe VIII. - Bordereau de versement de la rémunération due au mannequin</b>	13
<b>Annexe IX. - Mandat civil de représentation d'un enfant mannequin</b>	13
<b>Annexe X. - Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail</b>	16
<b>Textes Attachés</b>	16
Récapitulatif des annexes de la convention collective nationale du 22 juin 2004	16
Annexe I : Rémunération brutes minimales (Mannequins adultes)	17
Annexe II : Rémunérations horaires brutes minimales (Mannequins enfants)	17
Annexe III : Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers	17
Annexe IV : Mandat civil de représentation	18
Avenant du 22 juin 2005 portant diverses modifications	19
Annexe I	22
Annexe II	22
Annexe III	23
Annexe V	23
Annexe VI	24
Annexe VII	24
Avenant n° 2 du 17 janvier 2011 relatif aux modalités de rémunération	24
Annexe	25
Accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail	25
Préambule	25
Avenant n° 3 du 13 décembre 2012 relatif au mandat de représentation enfant	29
Annexe	29
Adhésion par lettre du 16 octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication	32
Avenant n° 4 du 3 décembre 2013 portant diverses modifications	33
Avenant n° 5 du 25 mars 2015 modifiant les articles 12 et 16.4 de la convention	33
Avenant n° 6 du 17 mai 2017 modifiant les articles 12 et 8 de la convention	33
Avenant n° 1 du 21 septembre 2017 à l'accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail des salariés mannequins	34
Avenant n° 8 du 19 octobre 2017 relatif à la CPNEFP	36
Avenant n° 9 du 19 octobre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	36
1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise	37
2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise	37
Avenant n° 7 du 27 mars 2018 relatif à la mise en place du paritarisme	37
Préambule	37
Avenant n° 10 du 29 novembre 2018 modifiant les articles 14, 17.1 et 17.2 de la convention	39
Avenant n° 11 du 29 novembre 2018 rectificatif de l'avenant n° 7 relatif à la création de l'association paritaire de financement du paritarisme	39
Accord du 8 février 2019 relatif au regroupement des branches	39
Préambule	39
Avenant n° 12 du 26 février 2019 relatif aux ordonnances « Macron »	40
Avenant n° 13 du 26 février 2019 modifiant les articles 16.3 et 16.3.3 de la convention	41
Accord du 29 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	41
Préambule	41

<b>Textes Salaires</b> .....	43
Accord du 30 avril 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2009 .....	43
Annexes .....	43
Annexe 1 .....	43
Annexe II .....	43
Accord du 19 novembre 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2010 .....	43
Annexe I .....	44
Annexe II .....	44
Accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	44
Annexe .....	45
Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 .....	45
Annexe I .....	45
Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 (enfant de moins de 16 ans) .....	46
Annexe II .....	46
Accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013 .....	46
Annexe I .....	46
Accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013 .....	47
Annexe II .....	47
Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014 .....	47
Annexes .....	47
Accord du 25 mars 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015 .....	48
Annexes .....	48
Accord du 12 janvier 2016 relatif aux rémunérations pour l'année 2016 .....	49
Annexes .....	49
Accord du 25 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2017 .....	49
Annexe .....	50
Accord du 19 octobre 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018 .....	50
Annexe .....	50
Accord du 29 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019 .....	51
Annexes .....	51
<b>Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)</b> .....	51
<b>Préambule</b> .....	52
<b>1. Objet et dénomination</b> .....	53
<b>2. Périmètre de l'opérateur de compétences</b> .....	53
<b>3. Forme juridique et textes constitutifs</b> .....	53
<b>4. Missions</b> .....	53
<b>5. Dispositions financières</b> .....	54
<b>6. Gouvernance</b> .....	54
<b>7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale</b> .....	56
<b>8. Dévolution</b> .....	56
<b>9. Durée et entrée en vigueur</b> .....	56
<b>10. Loi applicable et règlement des différends</b> .....	56
<b>11. Interprétation</b> .....	56
<b>12. Commission de suivi</b> .....	56
<b>13. Clause de revoyure</b> .....	56
<b>14. Effet</b> .....	57
<b>15. Révision</b> .....	57
<b>16. Dénonciation</b> .....	57
<b>17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité</b> .....	57
<b>18. Agrément et extension</b> .....	57
Annexes .....	57
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Accord remunerations brutes (20 décembre 2019)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

**Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat des agences de mannequins (SAM) ; Union nationale des agences de mannequins (UNAM) ;
Organisations de salariés	Fédération FASAP-FO ; Syndicat FO-SNLA, ; Syndicat CFTC-UNICAS ; Syndicat CFDT-SNAPAC ; Fédération communication CFDT.
Organisations adhérentes	L'UNSA spectacle et communication, par lettre du 16 octobre 2013.

**Chapitre Ier : Généralités communes**

**Article 1er**

En vigueur étendu

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

Modifié par avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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

**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

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

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

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

### **Congés payés**

Article 7

En vigueur étendu

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

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. Prises de vues pour presse rédactionnelle**

Prises de vues 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. Prises de vues pour publicité**

Toutes prestations effectuées pour présenter, directement ou indirectement, avec ou sans exploitation de l'image, sur tout support visuel (incluant les images animées et les captures vidéo réalisées pendant les prestations photographiques), un produit, un service ou un message publicitaire ou promotionnel, quel que soit l'utilisateur.

#### **8.3. Tournage de 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. Prises de vues pour les catalogues**

Prises de vue réalisées en vue de la promotion et/ ou de la vente, via tout support (incluant les images animées et les captures vidéo réalisées pendant les prestations photographiques), de marchandises, vêtements ou services rendus par des entreprises.

### **Classifications**

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Modifié par avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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.

(

1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3 de l'article R. 763-2 du code du travail (arrêté d'extension du 13 avril 2005, art. 1<sup>er</sup>).

## **Rémunération minimale**

### **Article 12**

En vigueur étendu

Pour garantir à la fois la liberté de travail et le respect de l'alinéa 3 de l'article R. 7123-1 du code du travail, les parties signataires ajoutent la définition d'un salaire minimum horaire soumis à l'application des conditions cumulatives ci-dessous :

- a) Le mannequin qui accepte ce salaire minimal doit l'approuver par la signature de son contrat de travail qui fait alors référence explicite à l'article 12 ;
- b) Le contrat de mise à disposition correspondant doit faire figurer le prix de vente de la prestation en euros sans faire référence à l'article 12 et une copie doit être remise au mannequin conformément à l'article 11, soit « avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée ». Les pourcentages prévus à l'article 5 doivent être respectés ;
- c) Conformément au dernier alinéa de l'article 9, l'article 12 ne doit en aucun cas faire l'objet de diffusion ou de promotion de la part de l'agence de mannequins auprès de ses clients ;
- d) La réactualisation de ce salaire minimum horaire est définie de manière paritaire à une fréquence identique à celle prévue à l'article 3.3.

## **Règlement des salaires et rémunérations**

### **Article 13**

En vigueur étendu

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

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 telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que les dispositions énoncées dans la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (RGPD).

### **Chapitre III : Autres dispositions générales**

#### **Déplacements et voyages**

##### Article 15

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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

###### 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

La rémunération versée au mannequin à l'occasion de l'exploitation de l'enregistrement de sa prestation sera fonction de l'exploitation dudit enregistrement. Pour apprécier le montant des droits d'utilisation, 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 medias concernés ;
- la durée d'exploitation à partir de la première utilisation de l'image du mannequin.

Ce critère quantitatif pourra être défini de deux manières :

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

b) En fonction des secteurs d'utilisation, définis par un mode d'exploitation, une durée et un territoire d'exploitation. Cette seconde manière 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. La rédaction du mandat pourra varier en fonction des volontés des parties. On trouvera en annexe 4 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 aux articles 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3.

###### 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. Autre mention obligatoire

Le mandat civil de représentation est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance.

###### 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 quelle que soit la nature du support dans la mesure où cette utilisation ne fait l'objet d'aucune vente additionnelle au sens de l'article L. 7123-6 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 média, 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.

Il est proposé un modèle de bordereau de versement de la rémunération due au mannequin en fonction des critères prévus à l'alinéa 1 et qui figure en annexe VIII.

#### 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 €

Commission de représentation du mannequin : 200 €

Produit des droits nets facturés au client : 1 000 €

Commission perçue sur le client/utilisateur : 200 €

Montant total facturé au client : 1 200 €

Soit :

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

Rémunération de l'agence : 400 €

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 déduites les cotisations sociales et fiscales en vigueur.

### **Formation et promotion de carrière**

#### Article 17

En vigueur étendu

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 contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CFP) regroupant la participation à la formation continue et la taxe d'apprentissage sera versée par toutes les agences de mannequins à l'OPCO (opérateur de compétence) désigné paritairement selon la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

##### 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.

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 communiquer toute information relative à ces prestations pour que le mannequin puisse les accepter ou les refuser en toute connaissance de cause. Toute autre prestation fournie par l'agence fera l'objet, au préalable, d'un accord écrit.

Dans le cadre d'une prestation, les frais engagés pour un voyage et un hébergement sont pris en charge par le client utilisateur.

### **Assurances**

#### Article 18

En vigueur étendu

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

##### 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

Le montant de cette rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits, bordereau dont le modèle est proposé en annexe X.

#### 19.10. Mandat civil de représentation

Il est proposé en annexe IX un mandat civil de représentation spécifique pour les mannequins enfants.

### **Egalité de traitement entre salariés français et étrangers**

#### Article 20

En vigueur étendu

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

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

Modifié par avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

Les modalités sont détaillées en annexe VI.

### **Modalités de mise en oeuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement**

#### **Article 28**

En vigueur étendu

Crée par avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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.

Le fonctionnement de cette commission est détaillé en annexe VII.

## **Annexe I. - Rémunération brutes minima (mannequins adultes)**

### **Annexe II. - Rémunérations horaires brutes minima et temps de travail autorisés pour mannequins enfants**

En vigueur étendu

#### 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.

### **Annexe III. - Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers**

En vigueur étendu

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 (bookeur 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**

En vigueur étendu

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 € (HT) :

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

Commission de représentation du mannequin : 200 €

Produit des droits nets facturé au client : 1 000 €

Commission perçue sur le client/utilisateur : 200 €

Montant total facturé au client : 1 200 €

Soit :

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

Rémunération de l'agence : 400 €

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 déduites 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

En vigueur étendu

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 € (HT) :

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

Commission de représentation du mannequin : 200 €

Produit des droits nets facturé au client : 1 000 €

Commission perçue sur le client/utilisateur : 200 €

Montant total facturé au client : 1 200 €

Soit :

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

Rémunération de l'agence : 400 €

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 déduites 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 deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance.

## 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.

### **Annexe V. - Modalités de participation des salariés aux négociations nationales**

En vigueur étendu

Modalités de participation des salariés aux négociations nationales

En vigueur étendu

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).

### **Annexe VI. - Dialogue social au niveau des entreprises**

En vigueur étendu

#### 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.

### **Annexe VII. - Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

En vigueur étendu

#### 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 CPIC, 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).*

### **Annexe VIII. - Bordereau de versement de la rémunération due au mannequin**

En vigueur étendu

(Bordereau non reproduit, consultable en ligne sur le site : [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr) (rubrique : BO conventions collectives).

### **Annexe IX. - Mandat civil de représentation d'un enfant mannequin**

En vigueur étendu

Entre :

La société à responsabilité limitée au capital de

Dont le siège social est

Immatriculée au RCS de sous le numéro

Titulaire de la licence et de l'agrément préfectoraux

Titulaire de la garantie financière délivrée par

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

Ci-après dénommée « L'agence »,

D'une part, et

Monsieur ou Mademoiselle

Né (e) le : à :

De nationalité :

Demeurant :

Pris en la personne de son ou de l'un de ses représentants légaux qui en a le pouvoir :

Madame

Née le : à :

De nationalité

Demeurant à

Mariée, pacsée, concubine, célibataire, séparée, divorcée

Monsieur

Né le : à :

De nationalité

Demeurant à

Marié, pacsé, concubin, célibataire, séparé, divorcé

Ci-après dénommé (e) le « Mannequin »,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Représentant légal

Le mannequin mineur, tout au long des relations contractuelles définies ci-après, est représenté pour les besoins du présent mandat et de ses avenants par son représentant légal, c'est-à-dire par la ou les personnes investies de l'autorité parentale à son égard.

En cours de validité du mandat, chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale qui pourrait avoir des conséquences sur l'exercice de l'autorité parentale.

#### 1. Cas de l'exercice commun de l'autorité parentale

En préambule, l'agence entend insister sur le fait que, quelle que soit leur situation, les parents exerçant conjointement l'autorité parentale sont supposés s'être concertés préalablement à la signature du mandat et de chacun de ses avenants, de telle manière que l'agence ne subisse, de leur fait, aucun désagrément ou aucune désorganisation.

##### Parents non divorcés et non séparés

Les pères et mères exercent en commun l'autorité parentale sur leur enfant mineur (art. 372 du code civil) qu'ils soient mariés, pacsés ou concubins.

Ainsi, et quelle que soit la filiation de l'enfant, chacun des parents investi de l'autorité parentale conjointe peut indifféremment représenter le mannequin.

En effet, chacun des parents est réputé agir avec l'accord de l'autre quand il fait seul un acte relevant de l'autorité parentale sur la personne de l'enfant.

Ainsi, lorsque seul un des parents a signé le présent mandat l'agence ne peut en aucun cas être tenue responsable par l'autre parent d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des représentants légaux ou des deux noms en cas de compte commun.

Chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification.

##### Parents divorcés ou séparés

La séparation des parents est sans incidence sur les règles de dévolution de l'autorité parentale (art. 373-2, alinéa 1, du code civil), les deux parents demeurant, sauf décisions contraires, investis de l'autorité parentale conjointe et ce, que la résidence de l'enfant soit fixée en alternance au domicile de chacun des parents ou au domicile de l'un d'eux.

Les deux parents continuent donc de pouvoir représenter indifféremment le mannequin auprès de l'agence quelles que soient les modalités d'exercice de l'autorité parentale conjointe dans le cadre de la séparation ou du divorce.

Ainsi, lorsque seul un des parents a signé le présent mandat, l'agence ne peut en aucun cas être tenue responsable par l'autre parent d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des représentants légaux. Par souci de simplicité, il est convenu que le chèque sera adressé au domicile du parent chez qui la résidence habituelle de l'enfant est fixée et, dans l'hypothèse d'une garde alternée, au domicile de l'un ou l'autre des parents.

Il est rappelé que chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification.

#### 2. Cas où l'autorité parentale n'est exercée que par un seul parent

Il existe plusieurs situations dans lesquelles un parent peut être privé de l'exercice de l'autorité parentale.

Il s'agit des situations suivantes :

- si le père ou la mère est hors d'état de manifester sa volonté, en raison de son incapacité, de son absence ou de toute autre cause (art. 373 du code civil) ;
- si l'un des père et mère décède (art. 373-1 du code civil) ;
- si l'intérêt de l'enfant le commande et que le juge confie l'autorité parentale à un des deux parents (art. 373-2-1 du code civil) ;
- lorsque la filiation est établie à l'égard de l'un des parents plus de 1 an après la naissance d'un enfant dont la filiation est déjà établie à l'égard de l'autre, celui-ci restant seul investi de l'autorité parentale (art. 372 du code civil) ;
- lorsque la filiation est judiciairement déclarée à l'égard du second parent de l'enfant.

Dans tous les cas précités, un seul parent est investi de l'autorité parentale, ce dernier devant être le seul signataire du présent mandat.

Une exception existe pour les deux dernières hypothèses dans lesquelles l'autorité parentale pourra néanmoins être exercée en commun en cas de déclaration conjointe des père et mère devant le greffier en chef du tribunal de grande instance ou sur décision du juge aux affaires familiales.

En tout état de cause, toute décision de justice privant l'un des parents de l'exercice de l'autorité parentale en cours de mandat doit être portée à la connaissance de l'agence sous 8 jours, le parent signataire devant obligatoirement être celui qui devient le seul investi de l'autorité parentale.

Toutefois, l'agence pourra remettre au parent qui n'est pas ou n'est plus investi de l'autorité parentale conjointe un tirage du présent mandat, ce parent conservant le droit et le devoir de surveiller l'entretien et l'éducation de l'enfant (art. 373-2-1, dernier alinéa, du code civil).

Dans l'hypothèse où l'autorité parentale est exercée par un seul parent, les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom du représentant légal seul investi de l'autorité parentale.

Dans tous les cas et afin de permettre un contrôle par l'agence conforme à la législation en vigueur, le(s) parent(s) s'engage(nt) préalablement à l'inscription du mannequin sur les registres de l'agence, à fournir les documents suivants :

- photocopie du passeport ou de la carte d'identité du mineur en cours de validité et présentation de l'original ;
- photocopie du passeport, de la carte d'identité ou du titre de séjour en cours de validité du et/ou des parents exerçant l'autorité parentale conjointe et présentation de l'original ;
- 1 photocopie du livret de famille et présentation de l'original ;
- 1 copie intégrale d'acte de naissance du mineur ;
- 2 justificatifs de domicile du ou des parents investis de l'autorité parentale conjointe ;
- 1 photocopie certifiée conforme de la grosse de tout jugement, ordonnance, arrêt ou convention ayant statué sur la dévolution et/ou sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale conjointe.

Toute fausse déclaration, déclaration incomplète ou erronée ou production de documents périmés ne saurait engager la responsabilité de l'agence.

#### Article 2

##### 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 4 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 et ce 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 de l'agence, 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 des articles L. 7123-5 et L. 7123-17 du code du travail ;
- mandate l'agence pour négocier en son nom 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, l'agence le représentant au mieux de ses intérêts selon les usages professionnels habituels en cette matière ;
- mandate l'agence pour régulariser et signer tout contrat entre l'agence et son client, 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 formes de supports, le mode de diffusion, les territoires et la durée d'exploitation des utilisations prévues. L'agence informera le représentant légal des modalités d'utilisation de l'image de l'enfant mannequin par l'envoi d'un bordereau de versement de droits à l'image à signer par le représentant légal ;
- 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 (idcc 2397), de son avenant n° 1 du 22 juin 2005, de son avenant n° 2 du 17 janvier 2011 et autres textes étendus par arrêtés ministériels ;
- 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 prélever sa commission selon les modalités définies à l'article 4 du présent mandat et à pratiquer sur le produit des droits les retenues fiscales, sociales ou autres, existantes ou à venir ;
- 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 3

#### 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.

#### 1. 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 formes de 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 validé 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 la cession des droits.

#### 2. Obligations du mannequin et de son représentant légal

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 2 de la présente convention.

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.

Le représentant légal de l'enfant mannequin devra se rendre à l'agence pour signer les bordereaux de versement des droits à l'image - droits d'exploitation de l'enregistrement des prestations - (annexe X de la convention collective, idcc 2397) ou, s'il ne peut se déplacer, s'engage à signer et à renvoyer à l'agence les doubles desdits bordereaux, qui lui seront adressés avec les règlements desdits droits.

### Article 4

#### Rémunération de l'agence en sa qualité de mandataire

En contrepartie de l'exécution de son mandat, l'agence rémunère son activité en prélevant sa propre rémunération égale à 40 % sur le montant total HT de la somme facturée au client. Le montant de cette 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 1 000 € HT :

- rémunération des droits à l'image du mannequin : 600 € ;
- rémunération de l'agence : 400 €.

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 déduites les cotisations sociales et fiscales en vigueur.

Le règlement sera effectué conformément aux règles de répartition établies par la décision d'agrément. Les spécificités propres au mannequin enfant, notamment le versement de la partie principale de ses rémunérations à la Caisse des dépôts et consignations, ne permettent pas les déductions de frais autorisées par l'article R. 7123-3 du code du travail.

En conséquence, l'agence s'engage par sa commission de 40 % sur les droits à l'image à conserver à sa charge les frais avancés pour la promotion du mannequin et à ne pas avoir recours à l'article R. 7123-3 du code du travail.

### Article 5

#### 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 deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance.

### Article 6

#### Garantie financière

L'agence a contracté une garantie financière en application de l'article L. 7123-19 du code du travail.

### Article 7

#### Election de domicile

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

### Article 8

#### Loi applicable. - Règlement des litiges

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.

Toutes contestations sont de la compétence exclusive des tribunaux correspondant au siège social de l'agence mandatée par le mannequin, même en cas de

clauses différentes figurant sur les documents commerciaux du client.

Fait en double exemplaires à , le

L'agence Le représentant légal du mannequin

« Bon pour acceptation du mandat »

« Lu et approuvé,

Bon pour mandat »

Elisant domicile à l'agence

### Annexe X. - Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail

En vigueur étendu

Ci-contre l'agence	<p>Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail Mannequins enfants</p> <p>Le présent bordereau correspond au versement des sommes dues au mannequin et/ou ses représentants légaux pour la rémunération de l'exploitation de l'enregistrement de la prestation ci-dessous en application de l'article L. 7123-6 du code du travail. Elles sont régies par le mandat civil de représentation signé entre l'agence et le mannequin et/ou ses représentants légaux. Conformément à ce mandat la facture établie pour le client inclut la commission de l'agence de mannequins</p>
--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mannequin

N° mandat :

Nom :

Prénom :

Client :

Nom/raison sociale :

Annonceur :

Produit :

Campagne :

Date de la prestation initiale :

N° contrat de mise à disposition :

Exploitation de l'enregistrement

Supports/médias	Dates d'utilisation	Territoire(s)	Durée

Date de facturation des droits :

Date de règlement par le client :

Montant brut des droits	Net imposable
Commission de l'agence (40 %)	Net imposable
Rémunération due au mannequin	Net imposable
CSG du patrimoine déductible	Net imposable
CSG du patrimoine et RDS non déductibles	
Retenue a la source	
Solde réglé le	Dont % versés à la Caisse des dépôts et consignations.

Paris, le

L'agence de mannequins Signature du représentant légal du mannequin

## Récapitulatif des annexes de la convention collective nationale du 22 juin 2004

### Récapitulatif des annexes

En vigueur étendu

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 : Rémunération brutes minimales (Mannequins adultes)

### Annexe I : Rémunérations brutes minima (mannequins adultes).

En vigueur étendu

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 minimales (Mannequins enfants)

### Annexe II : Rémunérations horaires brutes minima (mannequins enfants).

En vigueur étendu

Remplacé Avenant du 22-6-2005 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

(voir les salaires)

## Annexe III : Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers

### Annexe III : Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers.

En vigueur étendu

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

## Annexe IV : Mandat civil de représentation.

En vigueur non étendu

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 déduites 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 deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance.

## 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

En vigueur étendu

### Article 2

#### Champ d'application

Cet article est modifié ainsi :

« La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national et les départements d'outre-mer [...] »

### Article 8

#### Définition des catégories de prestations

#### Article 8.6

##### Essayages. - Répétitions

Le sous-paragraphe 8.6.1 est intégré dans le corps du paragraphe 8.6.

Article 8.6.2 : supprimé mais création du paragraphe :

#### Article 8.7

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

Ce nouveau paragraphe est ainsi rédigé :

« 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. »

### Article 11

#### Contrat de travail et durée du travail

Cet article est modifié ainsi :

Paragraphe 3 : « Pour les enfants l'avis d'un médecin selon la réglementation en vigueur prévue à l'article R. 763-2 du code du travail. »

Alinéa 7 (page 7) : « Le contrat doit comporter [...] »

« 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). »

Alinéa 8 supprimé et remplacé par :

« 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. »

### Article 12

L'article 12.1 « Temps permettant et annulation » est remplacé par l'article 22 « Conditions de rupture des contrats de travail ».

### Article 15

L'article 15 « Déplacements et voyages » est modifié, les alinéas 1er et 2 sont annulés et remplacés par :

« 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...

### Article 17

L'article 17 « Documentation professionnelle » est remplacé par :

### Article 17

#### 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

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.

#### 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.

### 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 :

« 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. »

L'article 19.7. « Règlement des salaires et rémunérations » est remplacé par :

#### 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.

Il est créé 2 nouveaux sous-articles 19.8 et 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.

Il est ajouté :

« 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.

L'article 22 « Exercice du droit syndical » est remplacé par :

#### Article 22

##### *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.

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.

Les articles suivants sont créés :

#### 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.

#### Article 24

##### *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. 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.

## Article 25

### *Exercice du droit syndical*

Cet article devient l'article 25.

Après le premier alinéa sont insérés les alinéas suivants :

« 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 qui estime que ces dispositions n'ont pas été respectées envers l'un de ses représentants. »

Les articles suivants sont créés :

## Article 26

### *Modalités de participation des salariés aux négociations nationales*

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

## Article 27

### *Dialogue social au niveau des entreprises*

Les modalités sont détaillées en annexe VI.

## Article 28

### *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 no 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.

## Article 23

### *Règlement et litiges, conciliation*

Cet article devient l'article 29.

Il est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Le fonctionnement de cette commission est détaillé en annexe VII. »

Fait à Paris, le 22 juin 2005.

## **Annexe I**

## **Annexe II**

### **Diverses modifications ANNEXE II**

En vigueur étendu

#### 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.

### **Annexe III**

#### **Diverses modifications ANNEXE III**

En vigueur étendu

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 (bookeur 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.

### **Annexe V**

#### **Diverses modifications ANNEXE V**

En vigueur étendu

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).

## Annexe VI

### Diverses modifications ANNEXE VI

En vigueur étendu

#### 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.

## Annexe VII

### Diverses modifications ANNEXE VII

En vigueur étendu

#### 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 CPIC, 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).

## Avenant n° 2 du 17 janvier 2011 relatif aux modalités de rémunération

### Signataires

Organisations patronales

SYNAM.

Signataires	
Organisations de salariés	FASAP FO ; FCCS CFE-CGC ; SNAPAC CFDT ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

#### Article 16

Droits d'exploitation et d'enregistrements publicitaires audiovisuels

##### 16.2. Modalités de la rémunération du mannequin

Cet article est modifié ainsi :

« La rémunération versée au mannequin à l'occasion de l'exploitation de l'enregistrement de sa prestation sera fonction de l'exploitation dudit enregistrement. Pour apprécier le montant des droits d'utilisation, 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 medias concernés ;
- la durée d'exploitation à partir de la première utilisation de l'image du mannequin.

Ce critère quantitatif pourra être défini de deux manières :

- a) Par quantité et par mode pour une durée déterminée ;
- b) En fonction des secteurs d'utilisation, définis par un mode d'exploitation, une durée et un territoire d'exploitation. Cette seconde manière 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. »

##### 16.5. Contrat de cession de droits

A la fin de l'article est ajouté l'alinéa suivant :

« Il est proposé un modèle de bordereau de versement de la rémunération due au mannequin en fonction des critères prévus à l'alinéa 1 et qui figure en annexe VIII. »

Fait à Paris, le 17 janvier 2011.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe VIII

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site : [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr) (rubrique : BO conventions collectives).

## Accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.

#### Préambule

En vigueur étendu

En France, la médecine du travail a vu ses principes définis par la loi du 11 octobre 1946. Ce texte lui a donné pour mission d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et arrêté les choix structurants qui, aujourd'hui encore, caractérisent la médecine du travail : universalité, spécialisation et indépendance des médecins, financement par les employeurs, gestion sous le contrôle de l'Etat, prépondérance de l'activité clinique et individuelle organisée autour de la visite médicale destinée au contrôle de l'aptitude sur un poste de travail.

Cependant, il est apparu que cette organisation de la médecine du travail focalisée sur la visite individuelle systématique se faisait au détriment d'une politique de prévention primaire en milieu de travail.

C'est dans ce contexte que la médecine du travail française s'est engagée depuis une quinzaine d'années dans un processus de réforme initié par la directive européenne du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui introduit une approche de prévention primaire (1) fondée sur l'évaluation a priori des risques.

Les intentions portées par la réforme et notamment le décret du 28 juillet 2004 peuvent être résumées de la manière suivante :

- la médecine du travail, placée sous la responsabilité de l'employeur, doit reconquérir la nécessaire action correctrice du milieu du travail en entreprise ;
- la médecine du travail doit aussi répondre à l'évolution des formes et contenus du travail et des parcours professionnels, à l'évolution démographique de la population active, qui conduit à l'augmentation de la part des salariés âgés ainsi qu'à la plus grande technicité des facteurs pris en compte dans l'appréciation des conditions de travail.

L'apport irremplaçable de la médecine du travail au système de santé et à la prévention se situe dans l'activité du médecin du travail sur le milieu du travail. Elle contribue à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, la correction ou l'amélioration des conditions de travail,

La pluridisciplinarité représente un élargissement des compétences participant à la prévention et à la protection contre les risques du travail.

La surveillance médicale des salariés, autre élément constitutif de l'intervention du médecin du travail, doit mieux s'adapter aux besoins de chaque catégorie de travailleurs et, avant tout, être accessible à l'ensemble des salariés.

En effet, si le suivi médical de chaque salarié demeure le moyen essentiel pour dégager des mesures individuelles appropriées, il doit également permettre de recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu du travail et apporter une contribution importante à la veille sanitaire.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la réglementation et la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé ainsi qu'à la situation particulière des salariés mannequins liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions et parfois à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année mais également à la multiplicité voire à la temporalité de leurs lieux de travail ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, que l'organisation patronale représentative et les organisations représentatives de salariés se sont réunies pour conclure le présent accord en application des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail ainsi que de l'article L. 4625-2 du même code.

(1) Selon l'OMS, la prévention primaire vise les facteurs de risques en misant sur le milieu du travail et sur le facteur humain ; la prévention secondaire vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés ; la prévention tertiaire minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en agissant sur le travail (reclassement, mutation, organisation des secours) ou sur l'homme (soins d'urgence, soins infirmiers...).

#### Objet

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans la branche ' mannequins ' afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français et, d'autre part, de préciser les modalités du suivi médical des mannequins étrangers ne résidant pas en France mais qui y exercent ponctuellement leur activité en qualité de salariés au titre de la présomption de salariat et, en dernier lieu, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire.

Pour ce faire, il organise notamment :

- l'adhésion de toutes les entreprises ayant pour activité celle d'agence de mannequins, telle que précisée au 2.1 ci-dessous, et qui emploient des mannequins, au service de santé au travail dénommé « centre médical de la bourse » (CMB) ;
- la représentation de l'organisation d'employeurs et celles de salariés au sein du secteur « mannequins » du CMB.

### Champ d'application

#### Article 2

En vigueur étendu

##### 2.1. Entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises qui ont pour activité celle d'agence de mannequins et qui, à ce titre, emploient des mannequins français, étrangers résidant sur le territoire français ainsi que des mannequins étrangers ne résidant pas en France mais qui y exercent ponctuellement leur activité en qualité de salariés au titre de la présomption de salariat.

Cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche précitée, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des mannequins tels que définis aux articles L. 7123-2 et L. 7123-3 du code du travail, quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises visées au présent article seront dénommées ci-après les « employeurs ».

##### 2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne, d'une part, l'ensemble des salariés mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français âgés de plus de 16 ans, employés par des contrats de travail tels que définis aux articles L. 7123-5 et R. 7123-1 du code du travail, la surveillance médicale des mannequins mineurs âgés de moins de 16 ans étant déjà réglementée par les articles R. 7124-7 et R. 7124-9 du code du travail.

Le présent accord concerne, d'autre part, l'ensemble des mannequins étrangers ne résidant pas en France mais qui y exercent leur activité de façon ponctuelle en qualité de salariés en vertu de la présomption de salariat dont ils relèvent en application de l'article L. 7123-3 du code du travail.

Ils seront dénommés ci-après les « mannequins ».

### Suivi médical professionnel et individuel des mannequins

#### Article 3

En vigueur étendu

##### 3.1. Adhésion des employeurs

Chaque année, tout employeur de mannequins doit verser au CMB une cotisation dont le montant est proposé par la commission de suivi des mannequins du CMB (cf. art. 5 du présent accord) et validé par le conseil d'administration du CMB.

Une attestation d'adhésion au CMB sera adressée aux employeurs de mannequins ayant versé la cotisation obligatoire.

##### 3.2. Modalités du suivi médical des mannequins

###### Article 3.2.1

Modalités du suivi médical des mannequins étrangers ne résidant pas en France mais qui y exercent leur activité ponctuellement en qualité de salariés au titre de la présomption de salariat

Les signataires du présent avenant ont pris en compte la réalité de l'exercice de la profession par les mannequins étrangers ne résidant pas en France, issus des pays de l'UE, CEE et pays tiers venant très ponctuellement assurer des prestations sur le territoire français.

Ils ont constaté l'impossibilité de faire coïncider dans les délais impartis, avec les moyens humains et matériels existants, la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 7123-4 du code du travail et la production du certificat médical attestant que l'évaluation globale de l'état de santé du mannequin est compatible avec l'exercice de son métier, devant être délivré en application de l'article L. 7123-2-1 du code du travail.

Néanmoins, Ils conviennent de la nécessité réelle d'une protection identique de cette population voulue par le législateur. L'ensemble des partenaires retiennent d'un commun accord la solution privilégiant le suivi médical des mannequins étrangers ne résidant pas en France par un médecin de leur pays d'origine.

Les mannequins étrangers ne résidant pas en France sont dès lors tenus de se voir délivrer, préalablement à leur venue en France, un certificat médical attestant que l'évaluation globale de leur santé est compatible avec l'exercice de leur métier, en application de l'article L. 7123-2-1 du code du travail, établi par un médecin de leur pays d'origine, rédigé en français ou en anglais.

Les mannequins étrangers ne résidant pas en France doivent être en possession de ce certificat médical pendant leur période d'activité en France afin d'être en mesure de le produire sur demande de leur employeur ou d'un agent de contrôle pour attester que leur état de santé est compatible avec l'exercice de l'activité de mannequin.

Ce certificat répond aux mêmes exigences que le certificat médical établi par un médecin français.

La durée de validité du certificat médical émis par le médecin étranger demeure valable pour une durée qui ne peut excéder 2 ans.

Dans le cas exceptionnel où un mannequin étranger ne résidant pas en France ne serait pas en mesure de produire à l'agence de mannequins française son certificat médical délivré par le médecin de son pays d'origine préalablement à sa venue en France, il lui sera possible de recourir à un médecin généraliste praticien en ville pour procéder à la visite médicale et la remise du certificat médical visé à l'article L. 7123-2-1 du code du travail, préalablement à l'exercice de son activité en France.

En application de l'article R. 4625-2 et conformément à l'article 4.2 de l'accord collectif national relatif à la santé au travail des salariés mannequins du 1er juin 2012, le CMB réalise une brochure de recommandations, rédigée en français et en anglais, rappelant aux médecins des mannequins étrangers ne résidant pas en France l'ensemble des règles à appliquer pour un bon suivi médical des mannequins ainsi que les normes nécessaires à l'établissement du certificat médical.

D'autre part, le CMB met tout en œuvre pour répondre aux éventuelles questions des médecins des mannequins étrangers ne résidant pas en France.

Les agences de mannequins françaises et leurs partenaires, agences de mannequins à l'étranger, faciliteront la diffusion de cette brochure dans les pays d'origine des mannequins conformément à l'article 4.3 de l'accord collectif national du 1er juin 2012.

Le suivi de la diffusion de la brochure sera à l'ordre du jour de la commission prévue à l'article 4.4.

###### Article 3.2.2

Modalités du suivi médical des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français

La surveillance du suivi médical des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français par le CMB sera articulée autour de deux actions :

1. En priorité, et en application de l'article L. 7123-2-1 et de l'arrêté du 4 mai 2017, une visite médicale assurée par un médecin du travail qui remettra à chaque mannequin examiné un certificat médical attestant que l'évaluation globale de son état de santé est compatible avec l'exercice de son métier.



Cette visite médicale doit avoir lieu tous les 2 ans.

2. Une visite d'information et de prévention - VIP - (qui remplace l'ancienne visite d'embauche) assurée par un professionnel de santé présent au CMB (Infirmier, Interne en médecine ...) pour les mannequins n'étant pas affectés à un poste à risque.

Cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu tous les ans en application de l'article R. 7123-5 du code du travail.

### 3.3. Convocation des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire pour le suivi médical

Une convocation est adressée par le CMB/ AUDIENS aux mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous avec le CMB Ile-de-France ou un service de santé au travail en région tel que visé à l'annexe du présent accord avant la date d'échéance du précédent certificat médical tel que prévu par l'article L. 7123-2-1 du code du travail et/ ou de la précédente attestation de suivi.

La commission de suivi des mannequins au sein du CMB sera consultée chaque année sur les modalités de mise en œuvre par le CMB/ AUDIENS pour l'envoi de ces convocations, et notamment sur le volume minimal d'activité déclenchant automatiquement une convocation.

### 3.4 Certificat médical et attestation de suivi des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français

Compte tenu des spécificités de leurs emplois, les mannequins passent le plus souvent leur consultation médicale en dehors de leur temps de travail.

À l'issue de la consultation avec le médecin du travail, le certificat médical délivré en application de l'article L. 7123-2-1 du code du travail est remis en main propre au mannequin.

Aucune donnée médicale ne doit figurer sur ledit certificat.

Le certificat médical demeure valable pour une durée qui ne peut excéder 2 ans.

À l'issue de la visite d'information et de prévention, l'attestation de suivi est remise en main propre au mannequin. Cette attestation demeure valable pour une durée de 1 an et est établie pour trois activités professionnelles concomitantes maximum, en application de l'alinéa 4 du paragraphe 3.4 de l'accord collectif national du 1er juin 2012 étendu le 4 octobre 2016.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance du certificat médical remis en main propre au mannequin et de l'attestation de suivi via Internet.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance de la délivrance de l'aptitude via Internet qui pourra être complétée au cours de l'année par des visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des mannequins, du médecin du travail ou de l'employeur.

## Evaluation et maîtrise des risques

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Obligations des employeurs

En application de la réglementation, l'employeur doit évaluer les risques professionnels et mettre en place des actions correctives afin de les maîtriser et d'améliorer la sécurité et la santé de ses salariés.

#### 4.2. Obligations du CMB

Le CMB, qui a pour mission de fournir une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires, doit fournir aux employeurs une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels par leur activité sur le milieu du travail.

Compte tenu des particularités de l'emploi des mannequins qui, notamment, empêchent un suivi médical professionnel individuel par rapport à un poste de travail précis, cette activité sur le milieu du travail prend toute sa signification.

#### 4.3. Engagement des employeurs

Les employeurs s'engagent à faciliter l'accueil des médecins du travail du CMB et éventuellement des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) au sein de leurs entreprises et à fournir toutes les informations destinées notamment à une bonne compréhension de l'environnement de travail dans lequel les salariés mannequins évoluent dans la limite de l'application de l'article L. 7123-18 du code du travail.

#### 4.4. Développement d'une politique de prévention

Il est important de rappeler en préambule que sous la dénomination ' mannequin ' il y a plusieurs types de population :

- Les 16/25 ans, étrangères ne résidant pas en France, ressortissantes de pays UE/ CEE ou ressortissantes de pays tiers qui, principalement, défilent et participent aux prises de vues pour les photos de mode et les campagnes publicitaires pour les produits de beauté et de luxe ;
- Les mannequins étrangères résidant en France de façon pérenne qui travaillent principalement régulièrement dans les maisons de couture ;
- Les mannequins françaises qui défilent et participent aux prises de vues pour les photos de mode et les campagnes publicitaires pour les produits de beauté et de luxe ;
- Les mannequins qui sont aussi des intermittents du spectacle (artistes-interprètes, danseur, artistes du cirque) que l'on retrouve dans les photos et films pour des campagnes publicitaires pour des produits de consommation courante ;
- Les mannequins occasionnels, de tous âges, qui, généralement exercent aussi en même temps une autre profession ou bénéficient d'un autre statut (étudiant - retraité) et qui participent aux campagnes publicitaires.

La commission de suivi mettra en place des outils permettant de prévenir les risques professionnels et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels. Il sera tenu compte des points suivants :

- le spectre très large des âges : 16 à plus de 60 ans même si demeure la présence forte d'une majorité de mannequins jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- la diversité des nationalités des mannequins résidant et exerçant leur activité sur le territoire national ;
- la variété des caractéristiques des emplois des mannequins :
  - défilés ;
  - prises de vues ;
  - tournages ;
- les durées et fréquences d'emploi très variables selon les mannequins et le type de prestation.

Les outils mis en place par la commission seront ciblés sur des domaines tels que les biorythmes (sommeil, récupération), les TMS (troubles musculo-squelettiques), l'équilibre nutritionnel et l'hydratation, l'exposition importante au bruit et les risques pour l'audition, etc.

Les outils envisagés (fiches, manuels, etc.) seront rédigés en deux langues : français et anglais.

## Commission de suivi

### Article 5

En vigueur étendu

Afin de ne pas fragiliser le CMB, tant sur le plan financier qu'organisationnel et social, les partenaires sociaux estiment qu'il n'est pas nécessaire de créer un service de santé au travail spécifique aux mannequins.

En revanche, la spécificité des emplois des mannequins et la volonté des partenaires sociaux de mettre en place une politique de prévention primaire de branche, qui, au-delà de la réparation du dommage, vise le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap physique, psychique ou social, et participe à la sécurisation des parcours professionnels, implique une présence forte de ces partenaires sociaux au sein du CMB.

La création d'une commission de suivi au sein du CMB serait à même de répondre à cet objectif.

Sous réserve de validation par le conseil d'administration du CMB, la commission de suivi aura les caractéristiques suivantes :

#### 5.1. Composition

Les membres de la commission de suivi seront les représentants des organisations signataires ou adhérentes.

La commission de suivi sera paritaire.

Un règlement intérieur sera mis en place.

#### 5.2. Durée des mandats

Le mandat des membres de la commission de suivi aura une durée de 4 ans, renouvelables.

#### 5.3. Attributions

La commission de suivi :

- veillera au suivi du présent protocole, et pourra proposer les adaptations qui lui sembleront souhaitables ; un premier bilan sera établi à l'issue de la première année à la date anniversaire de la signature du présent accord puis à l'issue de chaque année civile pendant une période de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2015 ;

- proposera le montant de la cotisation annuelle des employeurs à l'approbation du conseil d'administration du CMB.

#### 5.4. Montant de la cotisation et période d'observation

La cotisation annuelle décidée à la signature du présent accord est de 0,32 %.

Cependant, il est observé que :

- la date de l'extension est inconnue au moment de la signature du présent accord ;

- la première période sera une année supérieure à 12 mois (juin 2012 à décembre 2013) ;

- la première période sera marquée par un nombre sans doute élevé de premières visites et de peu de visites de suivi médical ;

- cette première période concernera également une pluralité d'employeurs par salarié tel que prévu par l'article R. 4624-14 du code du travail.

En conséquence, il convient que la commission de suivi fasse un point intermédiaire en juin 2013 pour examiner si cette cotisation au taux de 0,32 % est conforme aux coûts envisagés. Si nécessaire, une cotisation complémentaire sera alors appelée. Le même examen sera effectué en décembre 2013 puis en décembre 2014 lorsque l'équilibre entre premières visites et visites de suivi médical aura été atteint.

En décembre 2014, le montant définitif de la cotisation sera arrêté.

Les organisations signataires confirment les modalités de la collecte par le groupe Audiens.

### Validation de l'accord par le conseil d'administration du CMB

#### Article 6

En vigueur étendu

La délibération du conseil d'administration du CMB ayant validé le présent accord, elle sera annexée aux présentes dont elle fera partie intégrante. Elle sera certifiée conforme par le président du CMB.

#### Date d'effet

#### Article 7

En vigueur étendu

La date d'effet du présent accord est fixée au premier jour qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application défini à l'article 2.

Les dispositions relatives à la commission de suivi entreront en vigueur à l'issue de l'extension du présent accord.

#### Durée de l'accord

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Modification

#### Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires signataires se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et telles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

#### Dénonciation

#### Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

*L'ensemble des partenaires signataires se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis. (1)*

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

(1) L'alinéa 3 de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

## Formalités de dépôt

### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

## Avenant n° 3 du 13 décembre 2012 relatif au mandat de représentation enfant

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,
Organisations de salariés	Le SNAPAC CFTD ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFTD,

En vigueur étendu

1. Il est proposé la modification suivante :

« Article 19.9

Le montant de cette rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits, bordereau dont le modèle est proposé en annexe X. »

2. Il est proposé d'introduire la création d'un article 19.10 rédigé ainsi :

« Article 19.10

Mandat civil de représentation

Il est proposé en annexe IX un mandat civil de représentation spécifique pour les mannequins enfants. »

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe IX

Mandat civil de représentation d'un enfant mannequin

Entre

La société à responsabilité limitée au capital de

Dont le siège social est

Immatriculée au RCS de sous le numéro

Titulaire de la licence et de l'agrément préfectoraux

Titulaire de la garantie financière délivrée par

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

Ci-après dénommée « L'agence »,

D'une part, et

Monsieur ou Mademoiselle

Né (e) le : à :

De nationalité :

Demeurant :

Pris en la personne de son ou de l'un de ses représentants légaux qui en a le pouvoir :

Madame

Née le : à :

De nationalité

Demeurant à

Mariée, pacsée, concubine, célibataire, séparée, divorcée

Monsieur

Né le : à :

De nationalité

Demeurant à

Marié, pacsé, concubin, célibataire, séparé, divorcé

Ci-après dénommé (e) le « Mannequin »,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Représentant légal

Article 1er

En vigueur étendu

Le mannequin mineur, tout au long des relations contractuelles définies ci-après, est représenté pour les besoins du présent mandat et de ses avenants par son représentant légal, c'est-à-dire par la ou les personnes investies de l'autorité parentale à son égard.

En cours de validité du mandat, chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale qui pourrait avoir des conséquences sur l'exercice de l'autorité parentale.

1. Cas de l'exercice commun de l'autorité parentale

En préambule, l'agence entend insister sur le fait que, quelle que soit leur situation, les parents exerçant conjointement l'autorité parentale sont supposés s'être concertés préalablement à la signature du mandat et de chacun de ses avenants, de telle manière que l'agence ne subisse, de leur fait, aucun

désagrément ou aucune désorganisation.

#### Parents non divorcés et non séparés

Les pères et mères exercent en commun l'autorité parentale sur leur enfant mineur (art. 372 du code civil) qu'ils soient mariés, pacés ou concubins.

Ainsi, et quelle que soit la filiation de l'enfant, chacun des parents investi de l'autorité parentale conjointe peut indifféremment représenter le mannequin.

En effet, chacun des parents est réputé agir avec l'accord de l'autre quand il fait seul un acte relevant de l'autorité parentale sur la personne de l'enfant.

Ainsi, lorsque seul un des parents a signé le présent mandat l'agence ne peut en aucun cas être tenue responsable par l'autre parent d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des représentants légaux ou des deux noms en cas de compte commun.

Chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification.

#### Parents divorcés ou séparés

La séparation des parents est sans incidence sur les règles de dévolution de l'autorité parentale (art. 373-2, alinéa 1, du code civil), les deux parents demeurant, sauf décisions contraires, investis de l'autorité parentale conjointe et ce, que la résidence de l'enfant soit fixée en alternance au domicile de chacun des parents ou au domicile de l'un d'eux.

Les deux parents continuent donc de pouvoir représenter indifféremment le mannequin auprès de l'agence quelles que soient les modalités d'exercice de l'autorité parentale conjointe dans le cadre de la séparation ou du divorce.

Ainsi, lorsque seul un des parents a signé le présent mandat, l'agence ne peut en aucun cas être tenue responsable par l'autre parent d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des représentants légaux. Par souci de simplicité, il est convenu que le chèque sera adressé au domicile du parent chez qui la résidence habituelle de l'enfant est fixée et, dans l'hypothèse d'une garde alternée, au domicile de l'un ou l'autre des parents.

Il est rappelé que chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification.

#### 2. Cas où l'autorité parentale n'est exercée que par un seul parent

Il existe plusieurs situations dans lesquelles un parent peut être privé de l'exercice de l'autorité parentale.

Il s'agit des situations suivantes :

- si le père ou la mère est hors d'état de manifester sa volonté, en raison de son incapacité, de son absence ou de toute autre cause (art. 373 du code civil) ;
- si l'un des père et mère décède (art. 373-1 du code civil) ;
- si l'intérêt de l'enfant le commande et que le juge confie l'autorité parentale à un des deux parents (art. 373-2-1 du code civil) ;
- lorsque la filiation est établie à l'égard de l'un des parents plus de 1 an après la naissance d'un enfant dont la filiation est déjà établie à l'égard de l'autre, celui-ci restant seul investi de l'autorité parentale (art. 372 du code civil) ;
- lorsque la filiation est judiciairement déclarée à l'égard du second parent de l'enfant.

Dans tous les cas précités, un seul parent est investi de l'autorité parentale, ce dernier devant être le seul signataire du présent mandat.

Une exception existe pour les deux dernières hypothèses dans lesquelles l'autorité parentale pourra néanmoins être exercée en commun en cas de déclaration conjointe des père et mère devant le greffier en chef du tribunal de grande instance ou sur décision du juge aux affaires familiales.

En tout état de cause, toute décision de justice privant l'un des parents de l'exercice de l'autorité parentale en cours de mandat doit être portée à la connaissance de l'agence sous 8 jours, le parent signataire devant obligatoirement être celui qui devient le seul investi de l'autorité parentale.

Toutefois, l'agence pourra remettre au parent qui n'est pas ou n'est plus investi de l'autorité parentale conjointe un tirage du présent mandat, ce parent conservant le droit et le devoir de surveiller l'entretien et l'éducation de l'enfant (art. 373-2-1, dernier alinéa, du code civil).

Dans l'hypothèse où l'autorité parentale est exercée par un seul parent, les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom du représentant légal seul investi de l'autorité parentale.

Dans tous les cas et afin de permettre un contrôle par l'agence conforme à la législation en vigueur, le(s) parent(s) s'engage(nt) préalablement à l'inscription du mannequin sur les registres de l'agence, à fournir les documents suivants :

- photocopie du passeport ou de la carte d'identité du mineur en cours de validité et présentation de l'original ;
- photocopie du passeport, de la carte d'identité ou du titre de séjour en cours de validité du et/ou des parents exerçant l'autorité parentale conjointe et présentation de l'original ;
- 1 photocopie du livret de famille et présentation de l'original ;
- 1 copie intégrale d'acte de naissance du mineur ;
- 2 justificatifs de domicile du ou des parents investis de l'autorité parentale conjointe ;
- 1 photocopie certifiée conforme de la grosse de tout jugement, ordonnance, arrêt ou convention ayant statué sur la dévolution et/ou sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale conjointe.

Toute fausse déclaration, déclaration incomplète ou erronée ou production de documents périmés ne saurait engager la responsabilité de l'agence.

#### Objet et étendue du mandat

##### Article 2

En vigueur étendu

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 4 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 et ce 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 de l'agence, 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 des articles L. 7123-5 et L. 7123-17 du code du travail ;
- mandate l'agence pour négocier en son nom 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, l'agence le représentant au mieux de ses intérêts selon les usages professionnels habituels en cette matière

- ;
- mandate l'agence pour régulariser et signer tout contrat entre l'agence et son client, 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 formes de supports, le mode de diffusion, les territoires et la durée d'exploitation des utilisations prévues. L'agence informera le représentant légal des modalités d'utilisation de l'image de l'enfant mannequin par l'envoi d'un bordereau de versement de droits à l'image à signer par le représentant légal ;
  - 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 (idcc 2397), de son avenant n° 1 du 22 juin 2005, de son avenant n° 2 du 17 janvier 2011 et autres textes étendus par arrêtés ministériels ;
  - 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 prélever sa commission selon les modalités définies à l'article 4 du présent mandat et à pratiquer sur le produit des droits les retenues fiscales, sociales ou autres, existantes ou à venir ;
  - 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.

### **Conditions d'exécution du mandat**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

#### 1. 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 formes de 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 validé 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 la cession des droits.

#### 2. Obligations du mannequin et de son représentant légal

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 2 de la présente convention.

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.

Le représentant légal de l'enfant mannequin devra se rendre à l'agence pour signer les bordereaux de versement des droits à l'image - droits d'exploitation de l'enregistrement des prestations - (annexe X de la convention collective, idcc 2397) ou, s'il ne peut se déplacer, s'engage à signer et à renvoyer à l'agence les doubles desdits bordereaux, qui lui seront adressés avec les règlements desdits droits.

### **Rémunération de l'agence en sa qualité de mandataire**

#### Article 4

En vigueur étendu

En contrepartie de l'exécution de son mandat, l'agence rémunère son activité en prélevant sa propre rémunération égale à 40 % sur le montant total HT de la somme facturée au client. Le montant de cette 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 1 000 € HT :

- rémunération des droits à l'image du mannequin : 600 € ;
- rémunération de l'agence : 400 €.

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 déduites les cotisations sociales et fiscales en vigueur.

Le règlement sera effectué conformément aux règles de répartition établies par la décision d'agrément. Les spécificités propres au mannequin enfant, notamment le versement de la partie principale de ses rémunérations à la Caisse des dépôts et consignations, ne permettent pas les déductions de frais autorisées par l'article R. 7123-3 du code du travail.

En conséquence, l'agence s'engage par sa commission de 40 % sur les droits à l'image à conserver à sa charge les frais avancés pour la promotion du mannequin et à ne pas avoir recours à l'article R. 7123-3 du code du travail.

### **Entrée en vigueur et durée du mandat**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent mandat d'intérêt commun est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance.

### **Garantie financière**

#### Article 6

En vigueur étendu

L'agence a contracté une garantie financière en application de l'article L. 7123-19 du code du travail.

### **Election de domicile**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

### **Loi applicable. - Règlement des litiges**

#### Article 8

En vigueur étendu

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.

Toutes contestations sont de la compétence exclusive des tribunaux correspondant au siège social de l'agence mandatée par le mannequin, même en cas de clauses différentes figurant sur les documents commerciaux du client.

Fait en double exemplaires à , le

L'agence Le représentant légal du mannequin

« Bon pour acceptation du mandat »

« Lu et approuvé,

Bon pour mandat »

Elisant domicile à l'agence

En vigueur étendu

Annexe X

	<b>Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail Mannequins enfants</b>
Ci-contre l'agence	Le présent bordereau correspond au versement des sommes dues au mannequin et/ou ses représentants légaux pour la rémunération de l'exploitation de l'enregistrement de la prestation ci-dessous en application de l'article L. 7123-6 du code du travail. Elles sont régies par le mandat civil de représentation signé entre l'agence et le mannequin et/ou ses représentants légaux. Conformément à ce mandat la facture établie pour le client inclut la commission de l'agence de mannequins

Mannequin

N° mandat :

Nom

Prénom :

Client

Nom/raison sociale :

Annoncesur :

Produit :

Campagne :

Date de la prestation initiale :

N° contrat de mise à disposition :

Exploitation de l'enregistrement

Supports/médias	Dates d'utilisation	Territoire(s)	Durée
-----------------	---------------------	---------------	-------

Date de facturation des droits :

Date de règlement par le client :

Montant brut des droits		Net imposable
Commission de l'agence (40 %)		Net imposable
Rémunération due au mannequin		Net imposable
CSG du patrimoine déductible		Net imposable
CSG du patrimoine et RDS non déductibles		
Retenue à la source		
Solde réglé le	Dont % versés à la Caisse des dépôts et consignations.	

Paris, le

L'agence de mannequins Signature du représentant légal du mannequin

## Adhésion par lettre du 16 octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication

En vigueur

Bagnolet, le 16 octobre 2013.

L'UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, a l'honneur de vous faire part de son adhésion à 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 (idcc n° 2397), ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette

convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

### Avenant n  4 du 3 décembre 2013 portant diverses modifications

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM.
Organisations de salariés	FASAP FO ; SNAPAC CFDT ; F3C CFDT ; UNSA spectacle et communication.

En vigueur étendu

Il est proposé les deux modifications suivantes :

1  A l'article 16.3.3 de la convention collective, intitulé « Mentions obligatoires » :

« Le document devra obligatoirement stipuler les conditions d'entrée en vigueur, la durée du mandat, la durée du préavis de résiliation qui sera de 2 mois ainsi que les références du garant financier de l'agence. »

2  A l'article 4 « Entrée en vigueur et durée du mandat » de l'annexe IV, intitulée « Mandat civil de représentation » :

« Le présent mandat d'intérêt commun est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance. »

### Avenant n  5 du 25 mars 2015 modifiant les articles 12 et 16.4 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,
Organisations de salariés	Le SNAPAC CFDT ; L'UNSA spectacle et communication ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Il est proposé les deux modifications suivantes.

1. A l'article 12 de la convention collective :

Remplacer :

« 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   l'article 3.3. »

Par :

« Pour garantir à la fois la liberté de travail et le respect de l'alinéa 2 de l'article R. 7123-1 du code du travail, les parties signataires ajoutent la définition d'un salaire minimum horaire soumis à l'application des conditions cumulatives ci-dessous :

- Le mannequin qui accepte ce salaire minimal doit l'approuver par la signature de son contrat de travail, qui fait alors référence explicite à l'article 12 ;
- Le contrat de mise à disposition correspondant doit faire figurer le prix de vente de la prestation en euros sans faire référence à l'article 12 et une copie doit être remise au mannequin conformément à l'article 11, soit ' avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée '. Les pourcentages prévus à l'article 5 doivent être respectés ;
- Conformément au dernier alinéa de l'article 9, l'article 12 ne doit en aucun cas faire l'objet de diffusion ou de promotion de la part de l'agence de mannequins auprès de ses clients ;
- La réactualisation de ce salaire minimum horaire est définie de manière paritaire à une fréquence identique à celle prévue   l'article 3.3. »

2. A l'article 16.4 « Contrat de travail » :

Remplacer «   support papier » par « quelle que soit la nature du support » :

« 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 quelle que soit la nature du support dans la mesure où cette utilisation ne fait l'objet d'aucune vente additionnelle au sens de l'article L. 7123-6 du code du travail. »

### Avenant n  6 du 17 mai 2017 modifiant les articles 12 et 8 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM
Organisations de salariés	SNAPAC CFDT UNSA SPECTACLE FCCS CFE-CGC FASAP FO F3C CFDT SN2A FO

En vigueur étendu

« Article 12

*Rémunération minimale*

Pour garantir à la fois la liberté de travail et le respect de l'alinéa 3 de l'article R. 7123-1 du code du travail, les parties signataires ajoutent la définition d'un salaire minimum horaire soumis à l'application des conditions cumulatives ci-dessous :

- Le mannequin qui accepte ce salaire minimal doit l'approuver par la signature de son contrat de travail qui fait alors référence explicite à l'article 12 ;
- Le contrat de mise à disposition correspondant doit faire figurer le prix de vente de la prestation en euros sans faire référence à l'article 12 et une copie doit être remise au mannequin conformément à l'article 11, soit « avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée ». Les pourcentages prévus

à l'article 5 doivent être respectés ;

c) Conformément au dernier alinéa de l'article 9, l'article 12 ne doit en aucun cas faire l'objet de diffusion ou de promotion de la part de l'agence de mannequins auprès de ses clients ;

d) La réactualisation de ce salaire minimum horaire est définie de manière paritaire à une fréquence identique à celle prévue à l'article 3.3. »

« Article 8

*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. Prises de vues pour presse rédactionnelle

Prises de vues 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. Prises de vues pour publicité

Toutes prestations effectuées pour présenter, directement ou indirectement, avec ou sans exploitation de l'image, sur tout support visuel (incluant les images animées et les captures vidéo réalisées pendant les prestations photographiques), un produit, un service ou un message publicitaire ou promotionnel, quel que soit l'utilisateur.

8.3. Tournage de 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. Prises de vues pour les catalogues

Prises de vue réalisées en vue de la promotion et/ ou de la vente, via tout support (incluant les images animées et les captures vidéo réalisées pendant les prestations photographiques), de marchandises, vêtements ou services rendus par des entreprises. »

## Avenant n° 1 du 21 septembre 2017 à l'accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail des salariés mannequins

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM
Organisations de salariés	SIA UNSA SNAPAC CFTD FCCS CFE-CGC FASAP FO F3C CFTD

En vigueur étendu

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions législatives et réglementaires en vigueur à savoir :

- la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - articles R. 7123-4 à R. 7123-7 du code du travail ;

- la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé - article L. 7123-2-1 du code du travail ;

- l'arrêté interministériel du 4 mai 2017 relatif au certificat médical permettant l'exercice de l'activité de mannequin,

Les parties se sont rencontrées pour signer un accord de branche intitulé :

Avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif à la santé des salariés mannequins du 1er juin 2012 étendu par arrêté du 4 octobre 2016 publié au Journal officiel du 11 octobre 2016.

Pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives et réglementaires en vigueur à savoir :

- celles issues de l'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ayant réformé la médecine du travail, et du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, et notamment les articles R. 7123-4 à R. 7123-7 du code du travail, relatifs au suivi de l'état de santé des mannequins en milieu de travail ;

- celles issues de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé ayant introduit l'article L. 7123-2-1 dans le code du travail ;

- l'arrêté interministériel du 4 mai 2017 relatif au certificat médical permettant l'exercice de l'activité de mannequin,

les modifications suivantes sont apportées à la rédaction de l'accord collectif national relatif à la santé des salariés mannequins.

Préambule

L'alinéa 9 est ainsi modifié :

« C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la réglementation et la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé ainsi qu'à la situation particulière des salariés mannequins liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions et parfois à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année mais également à la multiplicité voire à la temporalité de leurs lieux de travail ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, que l'organisation patronale représentative et les organisations représentatives de salariés se sont réunies pour conclure le présent accord en application des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail ainsi que de l'article L. 4625-2 du même code. »

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 1 est ainsi modifié :

« Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans la branche ' mannequins ' afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français et, d'autre part, de préciser les modalités du suivi médical des mannequins étrangers ne résidant pas en France mais qui y exercent ponctuellement leur activité en qualité de salariés au titre de la présomption de salariat et, en dernier lieu, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire. »

### Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Entreprises concernées

L'alinéa 1 est ainsi modifié :

« Le présent accord est applicable aux entreprises qui ont pour activité celle d'agence de mannequins et qui, à ce titre, emploient des mannequins français, étrangers résidant sur le territoire français ainsi que des mannequins étrangers ne résidant pas en France mais qui y exercent ponctuellement leur activité en



qualité de salariés au titre de la présomption de salariat. »

## 2.2. Salariés bénéficiaires

L'alinéa 1 est ainsi modifié :

« Le présent accord concerne, d'une part, l'ensemble des salariés mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français âgés de plus de 16 ans, employés par des contrats de travail tels que définis aux articles L. 7123-5 et R. 7123-1 du code du travail, la surveillance médicale des mannequins mineurs âgés de moins de 16 ans étant déjà réglementée par les articles R. 7124-7 et R. 7124-9 du code du travail. »

Le présent accord concerne, d'autre part, l'ensemble des mannequins étrangers ne résidant pas en France mais qui y exercent leur activité de façon ponctuelle en qualité de salariés en vertu de la présomption de salariat dont ils relèvent en application de l'article L. 7123-3 du code du travail.

### 3.1. Adhésion des employeurs

Les alinéas 1 et 2 de l'article 3.1 sont ainsi modifiés :

Chaque année, tout employeur de mannequins doit verser au CMB une cotisation dont le montant est proposé par la commission de suivi des mannequins du CMB (cf. art. 5 du présent accord) et validé par le conseil d'administration du CMB.

Une attestation d'adhésion au CMB sera adressée aux employeurs de mannequins ayant versé la cotisation obligatoire.

L'article 3.2 est ainsi modifié :

#### Article 3.2

##### Modalités du suivi médical des mannequins

Il est ajouté les sous-articles suivants :

##### « Article 3.2.1

Modalités du suivi médical des mannequins étrangers ne résidant pas en France mais qui y exercent leur activité ponctuellement en qualité de salariés au titre de la présomption de salariat

Les signataires du présent avenant ont pris en compte la réalité de l'exercice de la profession par les mannequins étrangers ne résidant pas en France, issus des pays de l'UE, CEE et pays tiers venant très ponctuellement assurer des prestations sur le territoire français.

Ils ont constaté l'impossibilité de faire coïncider dans les délais impartis, avec les moyens humains et matériels existants, la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 7123-4 du code du travail et la production du certificat médical attestant que l'évaluation globale de l'état de santé du mannequin est compatible avec l'exercice de son métier, devant être délivré en application de l'article L. 7123-2-1 du code du travail.

Néanmoins, Ils conviennent de la nécessité réelle d'une protection identique de cette population voulue par le législateur. L'ensemble des partenaires retiennent d'un commun accord la solution privilégiant le suivi médical des mannequins étrangers ne résidant pas en France par un médecin de leur pays d'origine.

Les mannequins étrangers ne résidant pas en France sont dès lors tenus de se voir délivrer, préalablement à leur venue en France, un certificat médical attestant que l'évaluation globale de leur santé est compatible avec l'exercice de leur métier, en application de l'article L. 7123-2-1 du code du travail, établi par un médecin de leur pays d'origine, rédigé en français ou en anglais.

Les mannequins étrangers ne résidant pas en France doivent être en possession de ce certificat médical pendant leur période d'activité en France afin d'être en mesure de le produire sur demande de leur employeur ou d'un agent de contrôle pour attester que leur état de santé est compatible avec l'exercice de l'activité de mannequin.

Ce certificat répond aux mêmes exigences que le certificat médical établi par un médecin français.

La durée de validité du certificat médical émis par le médecin étranger demeure valable pour une durée qui ne peut excéder 2 ans.

Dans le cas exceptionnel où un mannequin étranger ne résidant pas en France ne serait pas en mesure de produire à l'agence de mannequins française son certificat médical délivré par le médecin de son pays d'origine préalablement à sa venue en France, il lui sera possible de recourir à un médecin généraliste praticien en ville pour procéder à la visite médicale et la remise du certificat médical visé à l'article L. 7123-2-1 du code du travail, préalablement à l'exercice de son activité en France.

En application de l'article R. 4625-2 et conformément à l'article 4.2 de l'accord collectif national relatif à la santé au travail des salariés mannequins du 1er juin 2012, le CMB réalise une brochure de recommandations, rédigée en français et en anglais, rappelant aux médecins des mannequins étrangers ne résidant pas en France l'ensemble des règles à appliquer pour un bon suivi médical des mannequins ainsi que les normes nécessaires à l'établissement du certificat médical.

D'autre part, le CMB met tout en œuvre pour répondre aux éventuelles questions des médecins des mannequins étrangers ne résidant pas en France.

Les agences de mannequins françaises et leurs partenaires, agences de mannequins à l'étranger, faciliteront la diffusion de cette brochure dans les pays d'origine des mannequins conformément à l'article 4.3 de l'accord collectif national du 1er juin 2012.

Le suivi de la diffusion de la brochure sera à l'ordre du jour de la commission prévue à l'article 4.4.

#### Article 3.2.2

##### Modalités du suivi médical des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français

La surveillance du suivi médical des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français par le CMB sera articulée autour de deux actions :

1. En priorité, et en application de l'article L. 7123-2-1 et de l'arrêté du 4 mai 2017, une visite médicale assurée par un médecin du travail qui remettra à chaque mannequin examiné un certificat médical attestant que l'évaluation globale de son état de santé est compatible avec l'exercice de son métier.

Cette visite médicale doit avoir lieu tous les 2 ans.

2. Une visite d'information et de prévention - VIP - (qui remplace l'ancienne visite d'embauche) assurée par un professionnel de santé présent au CMB (Infirmier, Interne en médecine ...) pour les mannequins n'étant pas affectés à un poste à risque.

Cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu tous les ans en application de l'article R. 7123-5 du code du travail. »

#### 3.2.3. Convocation des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire pour le suivi médical

L'alinéa 1 est ainsi modifié :

« Une convocation est adressée par le CMB/ AUDIENS aux mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous avec le CMB Ile-de-France ou un service de santé au travail en région tel que visé à l'annexe du présent accord avant la date d'échéance du précédent certificat médical tel que prévu par l'article L. 7123-2-1 du code du travail et/ ou de la précédente attestation de suivi. »

L'alinéa 2 est ainsi modifié :

« La commission de suivi des mannequins au sein du CMB sera consultée chaque année sur les modalités de mise en œuvre par le CMB/ AUDIENS pour l'envoi de ces convocations, et notamment sur le volume minimal d'activité déclenchant automatiquement une convocation. »

L'article 3.4 est ainsi modifié :

#### 3.4 Certificat médical et attestation de suivi des mannequins français et étrangers résidant sur le territoire français

Les alinéas 2,3,4,5 de l'article 3.4 sont ainsi modifiés :

« À l'issue de la consultation avec le médecin du travail, le certificat médical délivré en application de l'article L. 7123-2-1 du code du travail est remis en main propre au mannequin.

Aucune donnée médicale ne doit figurer sur ledit certificat.

Le certificat médical demeure valable pour une durée qui ne peut excéder 2 ans.

À l'issue de la visite d'information et de prévention, l'attestation de suivi est remise en main propre au mannequin. Cette attestation demeure valable pour une durée de 1 an et est établie pour trois activités professionnelles concomitantes maximum, en application de l'alinéa 4 du paragraphe 3.4 de l'accord collectif national du 1er juin 2012 étendu le 4 octobre 2016.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance du certificat médical remis en main propre au mannequin et de l'attestation de suivi via Internet. »

#### 4.4. Développement d'une politique de prévention

L'article 4.4 est ainsi modifié :

« Il est important de rappeler en préambule que sous la dénomination ' mannequin ' il y a plusieurs types de population :

- a) Les 16/25 ans, étrangères ne résidant pas en France, ressortissantes de pays UE/ CEE ou ressortissantes de pays tiers qui, principalement, défilent et participent aux prises de vues pour les photos de mode et les campagnes publicitaires pour les produits de beauté et de luxe ;
- b) Les mannequins étrangères résidant en France de façon pérenne qui travaillent principalement régulièrement dans les maisons de couture ;
- c) Les mannequins françaises qui défilent et participent aux prises de vues pour les photos de mode et les campagnes publicitaires pour les produits de beauté et de luxe ;
- d) Les mannequins qui sont aussi des intermittents du spectacle (artistes-interprètes, danseur, artistes du cirque) que l'on retrouve dans les photos et films pour des campagnes publicitaires pour des produits de consommation courante ;
- e) Les mannequins occasionnels, de tous âges, qui, généralement exercent aussi en même temps une autre profession ou bénéficient d'un autre statut (étudiant - retraité) et qui participent aux campagnes publicitaires. »

Le 7e alinéa de l'article 4.4 est ainsi modifié.

« La diversité des nationalités des mannequins résidant et exerçant leur activité sur le territoire national. »

### Avenant n° 8 du 19 octobre 2017 relatif à la CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM
Organisations de salariés	SIA UNSA SNAPAC CFDT FCCS CFE-CGC FASAP FO FC CFTC F3C CFDT SNACOPVA CFE-CGC

En vigueur étendu

Avenant n° 8 à la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins n° 2397 du 22 juin 2004 étendue par arrêté du 13 avril 2005 et modifiée par :

- l'avenant n° 1 du 22 juin 2005 étendu par arrêté du 30 mai 2006 ;
- l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 étendu par arrêté du 13 juillet 2011 ;
- l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 étendu par arrêté du 3 juin 2013 ;
- l'avenant n° 4 du 3 décembre 2013 étendu par arrêté du 2 juin 2014 ;
- l'avenant n° 5 du 25 mars 2015 étendu par arrêté du 7 décembre 2015 ;
- l'avenant n° 6 du 17 mai 2017 non encore étendu à ce jour ;
- l'avenant n° 7 du 19 octobre 2017 non encore étendu à ce jour.

#### Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan de la convention collective des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins étendue n° IDCC 2397 qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

#### Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

#### Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un (e) président (e) et d'un (e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme.

### Avenant n° 9 du 19 octobre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM

Signataires	
Organisations de salariés	SIA UNSA SNAPAC CFDT FCCS CFE-CGC FASAP FO FC CFTC F3C CFDT SNACOPVA CFE-CGC

En vigueur étendu

Avenant n° 9 a la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins n° 2397 du 22 juin 2004 étendue par arrêté du 13 avril 2005 et modifiée par :

- l'avenant n° 1 du 22 juin 2005 étendu par arrêté du 30 mai 2006 ;
- l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 étendu par arrêté du 13 juillet 2011 ;
- l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 étendu par arrêté du 3 juin 2013 ;
- l'avenant n° 4 du 3 décembre 2013 étendu par arrêté du 2 juin 2014 ;
- l'avenant n° 5 du 25 mars 2015 étendu par arrêté du 7 décembre 2015 ;
- l'avenant n° 6 du 17 mai 2017 non encore étendu à ce jour ;
- l'avenant n° 7 du 19 octobre 2017 non encore étendu à ce jour ;
- l'avenant n° 8 du 19 octobre 2017 non encore étendu à ce jour.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

### 1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

En vigueur étendu

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article ci-dessus. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

### 2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

En vigueur étendu

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins, enregistrement des accords collectifs d'entreprise, établissement du rapport annuel d'activité.

#### 2.1. Interprétation de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

#### 2.2. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos et aux jours fériés, aux congés, et au compte épargne-temps conclus et transmis par les structures de la branche.

#### 2.3. Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

## Avenant n° 7 du 27 mars 2018 relatif à la mise en place du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM,
Organisations de salariés	SIA UNSA ; SNAPAC CFDT ; FCCS CFE-CGC ; CFTC communication ; F3C CFDT ; SNACOPVA CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur attachement au développement du paritarisme au sein de la branche et leur volonté de renforcer le dialogue social avec des moyens financiers adaptés à des objectifs de développement déterminés.

C'est dans cette perspective qu'elles entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 2 des dispositions générales 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.

### **Principes de l'accord**

Article 2

En vigueur étendu

Afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective, les parties signataires décident d'instituer une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective n° 2397.

Cette contribution a pour objet d'assurer la prise en charge des frais du paritarisme tels que :

- l'indemnisation des frais des participants aux réunions et instances paritaires ;
- le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ;
- la réalisation d'études ou rapports et le recours aux conseils nécessaires à la finalité des instances paritaires.

En l'absence de disposition légale en la matière, il est également convenu qu'une partie de cette contribution devra permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement par la branche.

### **Contribution des entreprises de la branche**

Article 3

En vigueur étendu

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle, à la charge des agences de mannequins employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective n° 2397, calculée par l'application d'un pourcentage multiplicateur de 0,25 % sur la masse salariale brute mannequins.

### **Création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche agences de mannequins**

Article 4

En vigueur non étendu

Une association spécifique sera créée dans le mois suivant l'extension du présent avenant à la convention collective pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme.

Cette association délèguera la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

### **Affectation des contributions**

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de répartir les contributions collectées dans les conditions suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par l'organisme choisi comme prévu à l'article 4 :

5.1. L'ensemble des syndicats représentatifs dans la branche reçoivent en totalité 50 % de la collecte annuelle. Chaque syndicat est responsable de l'utilisation des fonds attribués et fera son affaire des frais de transport, de repas d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective des mannequins. Chaque syndicat devra être en mesure, sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche percevront leur quote-part ainsi répartie :

- pour 48 %, à parts égales entre lesdits syndicats ;
- pour 52 %, au prorata de l'audience de chaque syndicat, selon les pourcentages définis dans l'arrêté de représentativité en vigueur.

5.2. Le collège employeur reçoit 50 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective nationale dont le rapport de branche, et tous les frais liés à la négociation et au dialogue social.

Ces fonds sont destinés à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du paritarisme et des actions des organismes paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

La contribution du financement du paritarisme est exclusivement dédiée à toutes les actions de la branche professionnelle agences de mannequins.

### **Recouvrement des contributions**

Article 6

En vigueur étendu

Toute modification de la désignation de l'organisme de collecte aura lieu par voie d'avenant.

La collecte du financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile.

L'ensemble des employeurs placés dans le champ de la présente convention collective est assujéti à la cotisation du financement du paritarisme.

### **Bilan d'application**

Article 7

En vigueur étendu

Il est convenu par les parties signataires du présent accord de tenir une réunion de bilan d'application, 2 années après la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'objectif de cette réunion est de dresser un bilan d'application du présent accord et de mesurer son impact sur la qualité du dialogue paritaire de branche et d'en tirer les conséquences qui s'imposent en termes d'évolution ou de modification de l'accord.

### **Entrée en vigueur**

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et sera déposé auprès de la direction générale du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date d'extension.

## Durée et dénonciation

### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu sans détermination de durée.

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par les parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception.

## Avenant n° 10 du 29 novembre 2018 modifiant les articles 14, 17.1 et 17.2 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM,
Organisations de salariés	SNAPAC CFDT ; UNSA spectacle ; FC CFTC ; F3C CFDT ; SNACOPVA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 14 intitulé : « le mandat civil de représentation » :

- est abrogé notamment dans le cadre d'un site Internet ;
- est ajouté « ainsi que les dispositions énoncées dans la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (RGPD). »

Le 3e alinéa devient ainsi :

« Pour la promotion de sa carrière, l'agence devra respecter les dispositions concernant le traitement des données personnelles telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que les dispositions énoncées dans la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (RGPD). »

Les autres dispositions de l'article 14 sont maintenues.

À l'article 17.1 intitulé : « Apprentissage, formation professionnelle et permanente » :

- l'article est entièrement abrogé et remplacé par :

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CFP) regroupant la participation à la formation continue et la taxe d'apprentissage sera versée par toutes les agences de mannequins à l'OPCO (opérateur de compétence) désigné paritairement selon la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

À l'article 17.2 intitulé : « Promotion de carrière et documentation professionnelle » :

- au 1er alinéa les mots suivants sont abrogés : « dans la mesure où ce dernier s'est acquitté de la totalité des frais engagés par son agence pour la réalisation desdits documents » ;
- au 2e alinéa les mots suivants sont abrogés : « En tout état de cause » ;
- au 4e alinéa le mot suivant : « fournir » est abrogé et remplacé par « communiquer » et la phrase devient ainsi : « Si l'agence fournit d'autres prestations, elle doit au préalable communiquer toute information relative à ces prestations pour que le mannequin puisse les accepter ou les refuser en toute connaissance de cause. Toute autre prestation fournie par l'agence fera l'objet, au préalable, d'un accord écrit. » ;
- un 5e alinéa est ajouté : « Dans le cadre d'une prestation, les frais engagés pour un voyage et un hébergement sont pris en charge par le client utilisateur. »

Les autres dispositions de l'article 17.2 sont maintenues.

## Avenant n° 11 du 29 novembre 2018 rectificatif de l'avenant n° 7 relatif à la création de l'association paritaire de financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM,
Organisations de salariés	UNSA spectacle ; FC CFTC ; F3C CFDT ; SNACOPVA CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Les signataires de l'avenant n° 7 du 27 mars 2018 décident de substituer, dans le paragraphe 4 intitulé « création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche agences de mannequins » de l'avenant ci-dessus référencé, les termes « du présent avenant à la convention collective » à ceux « de la présente convention collective ».

En conséquence, il faut lire :

### Article 4

Création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche agences de mannequins

Une association spécifique sera créée dans le mois suivant l'extension du présent avenant à la convention collective pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme.

Cette association délèguera la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

## Accord du 8 février 2019 relatif au regroupement des branches

Signataires	
Organisations patronales	SYNPASE ; FICAM ; SYNAM,
Organisations de salariés	FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FC CFTC ; F3C CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par les lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016, et par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC n° 2717) et de la branche des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC n° 2397) ont pris l'initiative de composer une nouvelle architecture conventionnelle et professionnelle commune.

Les partenaires sociaux entendent regrouper ces deux champs conventionnels pour parvenir à une branche unifiée dans le respect de leurs particularités.

Conscientes des conséquences inhérentes à un tel rapprochement, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties signataires conviennent de s'engager sur une méthode de négociations et un délai pour faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux des deux branches (IDCC n° 2717 et IDCC n° 2397) ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

La convention des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins continue à produire ses effets jusqu'à l'arrêté d'extension de la nouvelle convention collective commune.

### Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que durant la période transitoire de négociation de la nouvelle convention collective commune, les dispositions de la convention collective IDCC n° 2717 sont et seront applicables seulement aux salariés dont l'entreprise a une activité entrant dans le champ d'application de celle-ci, ce qui est notamment le cas des dispositions relatives au recours au CDD d'usage.

Les dispositions de la convention collective IDCC n° 2397 ne seront quant à elles opposables qu'aux salariés du champ conventionnel tel qu'il était défini initialement par cette convention, soit ceux des agences de mannequins.

### Méthode

Article 3

En vigueur étendu

Contenu

Les parties signataires conviennent d'analyser les deux conventions collectives précitées afin de déterminer les dispositions communes pouvant être fusionnées dans un socle commun à l'occasion de la rédaction d'une nouvelle convention collective commune.

Figureront alors dans des annexes à la convention uniquement les dispositions spécifiques à chaque secteur composant la nouvelle branche.

Délai

Les parties signataires conviennent de proposer cette rédaction d'une nouvelle convention collective dans un délai ne pouvant excéder 30 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve, dans l'hypothèse où le délai de conclusion de la convention collective commune prévu par le présent accord devait ne pas être respecté, du respect de l'article L. 2261-33 du code du travail en application duquel les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent au terme du délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs conventionnels à défaut d'accord conclu dans ce délai, dès lors qu'elles régissent des situations équivalentes dans le champ de la convention collective de la branche rattachée.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

### Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Il restera en vigueur et prendra fin avec la signature de la nouvelle convention collective commune.

### Révision

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des organisations, la demande de révision devant être notifiée aux autres parties signataires accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révisions.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

## Avenant n° 12 du 26 février 2019 relatif aux ordonnances « Macron »

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM,
Organisations de salariés	SIA UNSA ; SNAPAC CFDT ; USNA CFTC ; SNACOPVA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Conformément à l'article 3.3 de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par des agences de mannequins du 22 juin 2004 étendue par arrêté du 13 avril 2005, IDCC 2397, les partenaires sociaux souhaitent mettre en conformité le texte de la convention collective afin de prendre en considération les dispositions possiblement applicables des ordonnances « Macron » L. 2253-1 et L. 2253-2.

Article L. 2253-1

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1. Les salaires minimums hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les matières énumérées au 1° à 6°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche.

*Les règles fixées par la branche sont impératives et les entreprises ne pourront pas y déroger sauf si elles mettent en place par accord d'entreprise, des garanties équivalentes.*

(1)

#### Article L. 2253-2

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

#### Dispositions finales

À l'issue d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, un bilan sera réalisé.

Extension. - Date d'effet. - Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de son extension.

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

#### Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.*

(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 4 novembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 4 novembre 2019 - art. 1)

## Avenant n° 13 du 26 février 2019 modifiant les articles 16.3 et 16.3.3 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM,
Organisations de salariés	SIA UNSA ; SNAPAC CFTD ; USNA CFTC ; SNACOPVA CFE-CGC,

En vigueur étendu

1. La deuxième phrase de l'article 16.3 est abrogée et modifiée comme suit :

« La rédaction du mandat pourra varier en fonction des volontés des parties. On trouvera en annexe 4 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 aux articles 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3. »  
Il faut désormais lire l'article 16.3 ainsi :

« 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. La rédaction du mandat pourra varier en fonction des volontés des parties. On trouvera en annexe 4 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 aux articles 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3. »

2. L'article 16.3.3 est abrogé dans sa totalité et est remplacé par :

« 16.3.3. Autre mention obligatoire

Le mandat civil de représentation est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance. »

## Accord du 29 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM,
Organisations de salariés	SNAPAC CFTD ; UNSA spectacle ; FC CFTC ; SNACOPVA CFE-CGC,

#### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les parties souhaitent souligner le particularisme des emplois et des compétences déployés au sein de la branche, notamment en raison du caractère spécifique dû au lien contractuel tripartite et de l'emploi généralisé des mannequins via des contrats à durée déterminée d'usage.

Existant depuis 1972, l'AFDAS dispose d'une connaissance fine des activités culturelles, récréatives, de loisirs et du spectacle, ce qui constitue un atout indispensable pour les parties au présent accord.

En outre, l'AFDAS dispose d'ores et déjà d'une connaissance des entreprises de la branche, de leurs besoins en compétences et en accompagnement. La désignation de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences a notamment mais non exclusivement pour but d'assurer une stabilité juridique aux entreprises de la branche.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

## **Objet**

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence de la culture et des médias (AFDAS à ce jour) en tant qu'opérateur de compétences dans la branche mannequins et agences de mannequins.

## **Champ d'application**

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises 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 (IDCC n° 2397).

## **Effet**

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

## **Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

### Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Durée et entrée en vigueur**

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

## **Révision**

### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

## **Dénonciation**

### Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

## **Suivi**

### Article 8

En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

## **Revoiture**

### Article 9

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2020 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

## **Notification**

### Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

## **Dépôt**

### Article 11

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Extension**



Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## Accord du 30 avril 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des agences de mannequins (SYNAM).
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; La CFTC spectacle ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO ; Le SNAPAC CFDT.

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2009.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation de 1 % sur la rémunération brute horaire minimum des mannequins 2008 applicable à dater de la signature du présent constat.

### Annexes

#### Annexe 1

En vigueur étendu

Rémunérations brutes minimales hors congés payés

(mannequins adultes)

Année 2009

Publicité et défilé

(En euros.)

	7	8	9	10
1 heure (taux horaire majoré)	86	98	129	161

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x 5.

Hebdo 5 jours = tarif journée x 5 - 10 %.

Hebdo 6 jours = tarif journée x 6 - 15 %.

Presse rédactionnelle

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	30	35	41	47	54	61	76

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x 5.

Rémunérations brutes horaires minimales hors congés payés

(conformément à l'article 12)

(En euros.)

1 heure (taux horaire majoré)	59
-------------------------------	----

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x 5.

#### Annexe II

En vigueur étendu

Rémunérations brutes minimales hors congés payés

(mannequins enfants)

Année 2009

(En euros.)

PRISE DE VUE publicité, défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
62	54	43	77	54	50 % du minimum horaire de la catégorie

## Accord du 19 novembre 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,

**Signataires**

Organisations de salariés

La F3C CFDT ;  
Le SNAPAC CFDT ;  
La FASAP FO ;  
La CFTC ;  
La FCCS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2010.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation de 0,5 % sur la rémunération brute horaire minima des mannequins 2009 applicable à dater du 1er janvier 2010.

**Annexe I**

En vigueur étendu

## ANNEXE I

Rémunérations brutes minimales hors congés payés

(mannequins adultes)

Publicité et défilé

(En euros.)

TAUX HORAIRE MAJORÉ	7	8	9	10
1 heure	86,50	98,50	129,70	161,80

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

Hebdo 5 jours : tarif journée x 5 - 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée x 6 - 15 %.

Presse rédactionnelle

(En euros.)

TAUX HORAIRE MAJORÉ	A	B	C	D	E	F	G
1 heure	30,20	35,20	41,20	47,30	54,30	61,30	76,40

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

Rémunérations brutes horaires minimales hors congés payés (conformément à l'article 12) :

1 heure (taux horaire majoré) : 59,30 €.

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

**Annexe II**

En vigueur étendu

## ANNEXE II

Rémunérations horaires brutes minimales hors congés payés

(mannequins enfants)

(En euros.)

PRISE DE VUE publicité, défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
62,30	54,30	43,20	77,40	54,30	50 % du minimum horaire de la catégorie

**Accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011****Signataires**

Organisations patronales

Le SYNAM,

Organisations de salariés

La F3C CFDT ;  
Le SNAPAC CFDT ;  
La FCCS CFE-CGC ;  
La FASAP FO,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2011.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2011 de :

- 0,5 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins pour le T7 et les prestations relevant de l'article 12 ;

- 1,5 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins pour les T8, T9 et T10, ainsi que pour les rémunérations correspondant à des prestations en presse rédactionnelle (tarifs A à G) ;

- 2 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.  
Ces augmentations sont applicables à dater du 18 janvier 2011.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe I

Rémunérations brutes horaires minimales hors congés payés (mannequins adultes)

Publicité et défilé

(En euros.)

Taux horaire majoré	7	8	9	10
1 heure	87,00	100,00	131,65	164,20

Journée (5 à 8 heures) : taux majoré x 5.

Hebdo 5 jours : tarif journée x 5 - 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée x 6 - 15 %.

Presse rédactionnelle

(En euros.)

Taux horaire majoré	A	B	C	D	E	F	G
1 heure	30,65	35,70	41,80	48,00	55,10	62,20	77,55

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire x 5.

Rémunérations brutes horaires minimales hors congés payés (conformément à l'article 12) :

1 heure (taux horaire majoré) : 59,60 €.

Journée (5 à 8 heures) : taux majoré x 5.

En vigueur étendu

Annexe II

Rémunérations horaires brutes minimales hors congés payés (mannequins enfants)

(En euros.)

Prise de vue, publicité, défilé	Catalogue PVC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
63,55	55,40	44,00	79,00	55,40	50 % du minimum horaire de la catégorie

**Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012**

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; Le SNAPAC CFDT ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO,

En vigueur non étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2012 afférente aux mannequins adultes.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2012 de :

- 0,5 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins pour le T7 et les prestations relevant de l'article 12 ;

- 2,5 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins pour les T8, T9 et T10 ainsi que pour les rémunérations correspondant à des prestations en presse rédactionnelle (tarifs A à G).

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent accord.

**Annexe I**

**Annexe**

En vigueur non étendu

**Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes (hors congés payés)**

**Publicité et défilé**

(En euros.)

Taux horaire majoré	7	8	9	10
1 heure	87,45	102,50	134,95	168,30

Journée (5 à 8 heures) : tarif horaire majoré x 5.

Hebdo 5 jours : tarif journée x 5 - 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée x 6 - 15 %.

### Presse rédactionnelle

(En euros.)

Taux horaire majoré	A	B	C	D	E	F	G
1 heure	31,40	36,60	42,85	49,20	56,45	63,75	79,50

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

#### Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes (hors congés payés) conformément à l'article 12

1 heure (taux horaire majoré) : 59,90 €.

Journée (5 à 8 heures) : taux majoré x 5.

### Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 (enfant de moins de 16 ans)

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; Le SNAPAC CFDT ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2012 afférente aux mannequins mineurs de moins de 16 ans.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2012 de 1 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins mineurs de moins de 16 ans pour l'ensemble de leurs rémunérations.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent accord.

#### Annexe II

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

Prise de vue publicité, défilé	Catalogue VPC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
64,20	55,95	44,45	79,80	55,95	50 % du minimum horaire de la catégorie

### Accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,
Organisations de salariés	Le SNAPAC CFDT ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2013 afférente aux mannequins adultes.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2013 de 1,5 % sur la rémunération brute horaire minima des mannequins du T7 au T10, pour les prestations relevant de l'article 12 ainsi que pour les rémunérations correspondant à des prestations en presse rédactionnelle (tarifs A   G).

Cette augmentation est applicable à dater du 1er janvier 2013.

#### Annexe I

En vigueur étendu

#### Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins adultes (hors congés payés)

Publicité et défilé

(En euros.)

Taux horaire majoré	7	8	9	10
1 heure	88,75	104,00	136,95	170,80

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

Hebdo 5 jours : tarif journée x 5 - 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée x 6 - 15 %.

Presse rédactionnelle

Taux horaire majoré	A	B	C	D	E	F	G
1 heure	31,85	37,15	43,50	49,95	57,30	64,70	80,70

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes (hors congés payés) conformément à l'article 12

1 heure (taux horaire majoré) : 60,80 €.

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

### Accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,
Organisations de salariés	Le SNAPAC CFDT ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2013 afférente aux mannequins mineurs de moins de 16 ans.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2013 de 1 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins mineurs de moins de 16 ans pour l'ensemble de leurs rémunérations.

Ces augmentations sont applicables à dater du 1er janvier 2013.

#### Annexe II

En vigueur étendu

#### Rémunérations horaires brutes minimales mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

Prise de vue publicité, défilé	Catalogue VPC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
64,85	56,50	44,90	80,60	56,50	50 % du minimum horaire de la catégorie

### Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; Le SNAPAC CFDT ; La FASAP FO ; L'UNSA spectacle et communication,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2014.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2014 de :

- 1,5 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater du 1er janvier 2014.

#### Annexes

En vigueur étendu

#### Annexe I

#### Année 2014

(En euros.)

Rémunérations brutes horaires minimales mannequins adultes publicité et défilé (hors congés payés)							
	7	8	9	10			
1 heure (taux horaire majoré)	90,00	105,55	139,00	173,45			
Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5. Hebdo 5 jours : tarif journée x 5 - 10 %. Hebdo 6 jours : tarif journée x 6 - 15 %.							
Rémunérations brutes horaires minimales mannequins adultes presse rédactionnelle (hors congés payés)							
	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	32,30	37,70	44,15	50,70	58,15	65,65	81,90

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.		
Rémunérations brutes horaires minimales mannequins adultes (conformément à l'article 12) (hors congés payés)		
1 heure (taux horaire majoré)	61,70	
Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.		

En vigueur étendu  
Annexe II  
Année 2014

(En euros.)

Rémunérations horaires brutes minimales mannequins enfants (hors congés payés)					
Prise de vue Publicité, défilé	Catalogue VPC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
65,50	57,00	45,35	81,40	57,00	50 % du minimum horaire de la catégorie

### Accord du 25 mars 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM (OP),
Organisations de salariés	Le SNAPAC CFDT ; L'UNSA spectacle et communication ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2015.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2015 de :

- 2 % sur les rémunérations brutes horaires minimales 7, 8, 9, 10 et A à G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;
- 1,5 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent constat.

#### Annexes

En vigueur étendu

#### Annexe I

Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins adultes (hors congés payés)

Publicité et défilé

(En euros.)

	7	8	9	10
1 heure (taux horaire majoré)	91,80	107,65	141,80	176,90

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré x par 5.

Hebdo 5 jours : tarif journée x 5 - 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée x 6 - 15 %.

Presse rédactionnelle

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	32,95	38,45	45,00	51,70	59,30	66,95	83,55

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré x par 5.

Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes conformément à l'article 12

1 heure (taux horaire majoré) : 62,30 €.

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré x par 5.

En vigueur étendu  
Annexe II

Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

Prise de vue publicité, défilé	Catalogue VPC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
66,50	57,85	46,05	82,60	57,85	50 % du minimum horaire de la catégorie

## Accord du 12 janvier 2016 relatif aux rémunérations pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNAM,
Organisations de salariés	Le SNAPAC CFTD ; L'UNSA spectacle et communication ; La FCCS CFE-CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFTD,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2016.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2016 de :

- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minimales 7, 8, 9, 10 et A   G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;

- 1 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;

- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent constat.

### Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

### Annexe I

#### Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins adultes (hors congés payés)

Publicité et défilé

(En euros.)

	7	8	9	10
1 heure (taux horaire majoré)	92,70	108,70	143,20	178,70

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

Hebdo 5 jours : tarif journée x 5 - 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée x 6 - 15 %.

Presse rédactionnelle

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	33,30	38,85	45,45	52,20	59,90	67,60	84,40

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes conformément à l'article 12

1 heure (taux horaire majoré) : 62,90 à.

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.

Annexe II

En vigueur étendu

### Annexe II

Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

Prise de vue publicité, défilé	Catalogue VPC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
67,15	58,40	46,50	83,40	58,40	50 % du minimum horaire de la catégorie

## Accord du 25 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM
Organisations de salariés	SIA UNSA SNAPAC CFTD FCCS CFE-CGC FASAP FO F3C CFTD SN2A FO

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2017.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2017 de :

- 1,6 % sur les rémunérations brutes horaires minima 7-8-9-10 et A à G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1,6 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;
- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minima concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent constat.

#### Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Année 2017

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes publicité et défilé

Hors congés payés

(En euros.)

	7	8	9	10
1 h (taux horaire majoré)	94,20	110,50	145,50	181,60

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x 5.

Hebdo 5 jours = tarif journée x 5 - 10 %. Hebdo 6 jours = tarif journée x 6 - 15 %.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes presse rédactionnelle

Hors congés payés

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 h (taux horaire majoré)	33,85	39,50	46,20	53,00	60,90	68,70	85,80

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x 5.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes conformément à l'article 12

Hors congés payés

(En euros.)

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x 5.

En vigueur étendu

#### Annexe II

Année 2017

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants

Hors congés payés

Prise de vue Publicité Défilé	Catalogue VPC	Presse Rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
67,80	59,00	46,95	84,25	59,00	50 % du minimum horaire de la catégorie

## Accord du 19 octobre 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM
Organisations de salariés	SIA UNSA SNAPAC CFTD FCCS CFE-CGC FASAP FO FC CFTC F3C CFTD

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



---

## Accord du 29 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	SYNAM,
Organisations de salariés	SIA UNSA ; FCCS CFE-CGC ; FC CFTC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2019.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2019 de :

- 2 % sur les rémunérations brutes horaires minima 7.
- 1,3 % sur les rémunérations brutes horaires minima 8-9-10 et A à G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;
- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minima concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater du 1er janvier 2019.

### Annexes

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

**Signataires**

Organisations patronales

SPHR ;  
FNDF ;  
FNCF ;  
SNEP ;  
CDF ;  
FNPS ;  
FFAP ;  
SPQR ;  
SPQD ;  
SNE ;  
AACC ;  
SNES ;  
CSDEM ;  
SYNDEAC ;  
AFPF ;  
SNDLL ;  
USPA ;  
SIRTI ;  
CNRA ;  
SNELAC ;  
SPFA ;  
SRGP ;  
SYNPASE ;  
FNAPPI ;  
FICAM ;  
SNSP ;  
CoSMoS ;  
SCMF ;  
ACCeS ;  
FESAC ;  
GREPP ;  
SPI ;  
UDECAM ;  
PRODISS ;  
SNRC ;  
SDD ;  
API ;  
STP ;  
ARENES ;  
SNRL ;  
SMA ;  
TLSP ;  
SPECT ;  
SPQN ;  
SYNAM ;  
PROFEDIM ;  
SATEV ;  
SPIIL ;  
SEPM ;  
SMSP ;  
Forces musicales ;  
UPC ;  
FSICPA ;  
UMSP ;  
SCENES ;  
SYNTIP ;  
FRAAP ;  
SRN ;  
CSLMF,

Organisations de salariés

SNTPCT ;  
SNJ ;  
SUD culture ;  
CGT CSD ;  
UNSA spectacle ;  
Médias 2000 CFE-CGC ;  
SNJ CGT ;  
FNASS ;  
SAMUP ;  
FEC FO ;  
FCCS CFE-CGC ;  
FILPAC CGT ;  
FNSAC CGT ;  
FASAP FO ;  
INOVA CFE-CGC ;  
SNELD CFE-CGC ;  
FPT CFTC ;  
CGT-FO livre ;  
SPEP CFE-CGC ;  
CFTC communication,

**Préambule**

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

## 1. Objet et dénomination

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

## 2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu

### 2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° 1 du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

### 2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

## 3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

## 4. Missions

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
  - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
  - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques,

frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;

- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;

- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;

- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;

- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;

- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;

- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;

- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;

- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

## **5. Dispositions financières**

En vigueur non étendu

### **5.1. Ressources**

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

### **5.2. Sections financières**

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;

- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;

- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;

- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;

- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

## **6. Gouvernance**

En vigueur non étendu

### **6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif**

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;

- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

### **6.2. Conseil d'administration**

#### **6.2.1. Composition**

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;

- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats

consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

#### 6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d) :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;
- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;
- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;
- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

#### 6.3. Bureau

##### 6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;
- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

##### 6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

#### 6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de

l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

#### 6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

### 7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

#### 7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

#### 7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

### 8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

### 9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### 10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

### 11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

### 12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

### 13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan

d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

#### 14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

#### 15. Révision

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

#### 16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### 17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

#### 18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

#### Annexes

En vigueur non étendu

##### Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;

- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

## Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

### Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication	
	représentée par	
	Association des casinos indépendants français	
	représenté par	
Casinos de France	Casinos de France	
	représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir	
	représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif	
	représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service	
	représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants	
	représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives	
	représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale	
	représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia	
	représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales	
	représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété	
	représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique	
	représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles	
	représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles	
	représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes	
	représenté par	



FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT	
	représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT	
	représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT	
	représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services	
	représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms	
	représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC	
	représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC	
	représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC	
	représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias	
	représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA)	
	représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC	
	représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre	
	représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO	
	représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO	
	représentée par	
		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs	
	représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision	
	représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication	
	représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques	
	représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	
	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentants les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	Signatures
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	

FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 29 mars 2010 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)**

Paru au JORF du 2010-04-07

Article 1

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 19 novembre 2009 relatif aux salaires (deux annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et, programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

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° 2010/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 25 mai 2011 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)**

Paru au JORF du 2011-06-01

Article 1

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 17 janvier 2011 relatif aux salaires (deux annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2011/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011**

Paru au JORF du 2011-07-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4

novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

#### Article 13

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 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des



collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

## Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

## Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 31

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 24 juillet 2012 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2012-08-01

## Article 1

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, les dispositions de l'accord du 8 mars 2012 relatif à la politique salariale 2012 concernant les mannequins enfant de moins de 16 ans (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2012/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 28 mars 2013 portant extension d'accords conclus 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2013-04-10

## Article 1

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, les dispositions de :

- l'accord du 13 décembre 2012 relatif à la politique salariale 2013 concernant les mannequins adultes (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'accord du 13 décembre 2012 relatif à la politique salariale 2013 concernant les mannequins enfants de moins de seize ans (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## 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. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/04, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'un avenant à 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 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2014-07-04

## Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 4 du 3 décembre 2013 relatif au mandat civil de représentation à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2014/05, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 juin 2014 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2014-07-09

#### Article 1

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, les dispositions de l'accord du 3 décembre 2013 relatif à la politique salariale 2014, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2014/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 août 2015 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2015-09-01

#### Article 1

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, les dispositions de l'accord du 25 mars 2015 relatif aux rémunérations brutes minima 2015 (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2015/23, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

### **Arrêté du 3 mai 2016 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2016-05-11

#### Article 1

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, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2016 relatif aux rémunérations brutes minima 2016 (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 3 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/11, disponible sur le site

**Arrêté du 4 octobre 2016 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)**

Paru au JORF du 2016-10-11

Article 1

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, les dispositions de l'accord collectif national du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail des salariés mannequins, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 3.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 7123-5 du code du travail.

L'article 4.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4624-3 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et telles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'alinéa 3 de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 4 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 7 août 2017 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2017-08-23

Article 1

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, les dispositions de l'accord du 25 avril 2017 relatif à la politique salariale pour 2017 (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 7 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017**

Paru au JORF du 2017-12-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 32/2017, conclu le 23 mai 2017 (BOCC 2017/42), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 35 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participants aux réunions paritaire, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/31), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'accord modifiant l'annexe XI - Indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, conclu le 24 avril 2017 (BOCC 2017/29), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions du :

- protocole d'accord portant sur la modification de l'article 12 de la CCN, conclu le 30 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord d'actualisation de l'annexe I, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 6, conclu le 17 mai 2017 (BOCC 2017/29), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord collectif national du 01/06/2012 relatif à la santé des salariés mannequins, conclu le 21 septembre 2017 (BOCC 2017/42), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 53 relatif aux certificats de qualification créés dans la branche, conclu le 4 avril 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 105 relatif à la reconduction des contrats saisonniers, conclu le 24 février 2017 (BOCC 2017/16), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 25 avril 2017 (BOCC 2017/35), audit accord.

#### Article 10

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 11

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

#### **Annexe**

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941).

##### Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

##### Article 3

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

##### Article 4

Convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

##### Article 5

Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

##### Article 6

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

##### Article 7

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

## Article 8

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

## Article 9

Accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015.

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 5 février 2018 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2018-02-09

## Article 1

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, les dispositions de l'accord du 19 octobre 2017 relatif à la politique salariale (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 5 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018**

Paru au JORF du 2018-02-21

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 20, conclu le 1er juin 2017, modifiant le régime frais de santé de l'accord du 26 février 2015 (BOCC 2017/40), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant complémentaire, conclu le 18 mars 2016, à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie (BOCC 2017/5), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/42), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 54 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 29 juin 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 relatif au champ d'application géographique, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 7 juin 2017, portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 (BOCC 2017/39), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux moyens, objectifs et priorités de la formation professionnelle, (BOCC 2017/41), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif à l'article 23-1 portant sur la rupture du contrat de travail, conclu le 2 mars 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 relatif à la prévoyance, conclu le 13 octobre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective ;

- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation CPNEFP, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 9 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif à l'actualisation de certaines dispositions (article 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant 'mensuels'), conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 correctif relatif au préavis de départ à la retraite, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi, conclu le 2 octobre 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683), les dispositions de :

- l'avenant portant sur la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 5 mai 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

## Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et formation professionnelle (BOCC 2017/36), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 6 juin 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 19

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

## **Annexe**

### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

#### Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

#### Article 3

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

#### Article 4

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

#### Article 5

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

#### Article 6

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

#### Article 7

Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

#### Article 8

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

#### Article 9

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979).

#### Article 10

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112).

#### Article 11

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

#### Article 12

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).



Article 13

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

Article 14

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 15

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683).

Article 16

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Article 17

Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

**Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à 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 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2019-01-26

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 7 du 27 mars 2018 relatif à la mise en place du paritarisme, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019**

Paru au JORF du 2019-07-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au télétravail, conclu le 28 juin 2018 (BOCC 2019/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'accord relatif à l'OPCO, conclu le 7 novembre 2018 (BOCC 2019/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 23 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la classification des emplois, conclu le 17 avril 2018 (BOCC 2018/36), à ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 80 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 25 mars 2019 (BOCC 2019/21), à ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611), les dispositions de l'avenant conclu le 13 mars 2019 à l'accord paritaire du 18 décembre 2018 portant désignation d'un opérateur de compétences (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 29 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 13 mars 2019 (BOCC 2019/21), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 20 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'accord de branche n° 27 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences, conclu le 15 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCO, conclu le 18 décembre 2018 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 24 janvier 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 14

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

## Annexe

### ANNEXE

Article 1er : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 2 : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686).

Article 3 : convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 4 : convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032).

Article 5 : convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607).

Article 6 : convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611).

Article 7 : convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 8 : convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 9 : convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148).

Article 10 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 11 : convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Article 12 : convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821).

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Article 1

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, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2018 relatif à la politique salariale (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'avenants à 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 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2019-11-09

Article 1

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, les dispositions de :

- l'avenant n° 11 du 29 novembre 2018 rectifiant l'avenant n° 7 du 27 mars 2018 relatif à la mise en place du paritarisme, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 12 du 26 février 2019 relatif à l'application des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans leur rédaction issue des ordonnances n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, à la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa du paragraphe « L'article L. 2253.1 » de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe « Dépôt » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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.

Fait le 4 novembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/7 et n° 2019/21, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 mars 2020 portant extension d'un avenant à 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 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2020-03-27

Article 1

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, les stipulations de l'avenant n° 13 du 26 février 2019, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 19 mars 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à 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 (n° 2397)**

Paru au JORF du 2020-05-30

Article 1

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, les stipulations de l'avenant n° 10 du 29 novembre 2018 relatif aux articles 14, 17-1 et 17-2, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord relatif au regroupement des branches professionnelles des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) et des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (n° 2397)**

Paru au JORF du 2020-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés dans son champ d'application, les stipulations de l'accord 8 février 2019 relatif au regroupement des branches professionnelles des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) et des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (n° 2397).

L'article 3 est étendu sous réserve, dans l'hypothèse où le délai de conclusion de la convention collective commune prévu par le présent accord devait ne pas être respecté, du respect de l'article L. 2261-33 du code du travail en application duquel les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent au terme du délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs conventionnels à défaut d'accord conclu dans ce délai, dès lors qu'elles régissent des situations équivalentes dans le champ de la convention collective de la branche rattachée.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/27 et disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



## Accord remunerations brutes (20 décembre 2019)

Date du texte : 2019-12-20

Publié au BOCC N° : 20200021

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des agences de mannequins (SYNAM) (SYNAM )
Organisations de salariés	UNSA - Spectacle et Communication (UNSA SPECTACLE ) CFTC Communication (UNSA SPECTACLE ) CFDT-F3C-SNAPAC (UNSA SPECTACLE ) CFE-CGC-FCCS-SNACOPVA (UNSA SPECTACLE )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)





## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ASSEDIC	Assurance chômage
BO	Bulletin officiel
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMB	Centre médical de la Bourse
CPIC	Commission paritaire d'interprétation et de conciliation
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CSG	Contribution sociale généralisée
DOM	Départements d'outre-mer
FASAP	Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de la presse, de l'audiovisuel, de la communication et du multimédia
FO	Force ouvrière
HT	Hors taxes
IDCC	Identifiant de convention collective
IPRP	Intervenants en prévention des risques professionnels
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OPCO	Opérateur de compétence
PVC	Polychlorure de vinyle
RCS	Registre des commerces et des sociétés
RGPD	Règlement général sur la protection des données
SAM	Syndicat des agences de mannequins
SNAPAC	Syndicat national des artistes et des professionnels de l'animation et de la culture
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNLA	Syndicat national libre des artistes
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UNAM	Union nationale des agences de mannequins
UNICAS	Union nationale des interprètes et cadres de création des arts de spectacle
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VIP	Visite d'information et de prévention
VPC	Vente par correspondance



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.)	Article 2	1
	Champ d'application (Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.)	Article 2	1
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.)	Article 7	2
Salaires	Accord du 19 octobre 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018 (Accord du 19 octobre 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018)		50
	Annexe (Accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011)		45
	Annexe (Accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011)		45
	Annexe (Accord du 25 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2017)		50
	Annexe (Accord du 25 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2017)		50
	Annexe (Accord du 19 octobre 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018)		50
	Annexe (Accord du 19 octobre 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018)		50
	Annexe 1 (Accord du 30 avril 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2009)		43
	Annexe I (Accord du 19 novembre 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2010)		44
	Annexe I (Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012)		45
	Annexe I (Accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013)		46
	Annexe II (Accord du 19 novembre 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2010)		44
	Annexe II (Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 (enfant de moins de 16 ans))		46
	Annexe II (Accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013)		47
	Annexes (Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014)		47
	Annexes (Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014)		48
	Annexes (Accord du 25 mars 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015)		48
	Annexes (Accord du 25 mars 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015)		48
	Annexes (Accord du 12 janvier 2016 relatif aux rémunérations pour l'année 2016)		49
	Annexes (Accord du 12 janvier 2016 relatif aux rémunérations pour l'année 2016)		49
Salaires	Annexes (Accord du 29 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019)		51
	Annexes (Accord du 29 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019)		51
Visite médicale	Préambule (Accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail)		25
	Suivi médical professionnel et individuel des mannequins (Accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail)	Article 3	26





## Liste chronologique



Date	Texte	Page
2004-06-22	Annexe I : Rémunération brutes minimales (Mannequins adultes)	16
	Annexe II : Rémunérations horaires brutes minimales (Mannequins enfants)	17
	Annexe III : Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers	17
	Annexe IV : Mandat civil de représentation	18
	Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.	1
	Récapitulatif des annexes de la convention collective nationale du 22 juin 2004	16
2005-06-22	Avenant du 22 juin 2005 portant diverses modifications	19
2009-04-30	Accord du 30 avril 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2009	43
2009-11-19	Accord du 19 novembre 2009 relatif à la politique salariale pour l'année 2010	43
2010-04-07	Arrêté du 29 mars 2010 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)	JO-1
2011-01-17	Accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	44
	Avenant n° 2 du 17 janvier 2011 relatif aux modalités de rémunération	24
2011-06-01	Arrêté du 25 mai 2011 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)	JO-1
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	JO-1
2012-03-08	Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012	45
	Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 (enfant de moins de 16 ans)	46
2012-06-01	Accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail	25
2012-08-01	Arrêté du 24 juillet 2012 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)	JO-4
2012-12-13	Accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013	46
	Accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013	47
	Avenant n° 3 du 13 décembre 2012 relatif au mandat de représentation enfant	29
2013-04-10	Arrêté du 28 mars 2013 portant extension d'accords conclus 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)	JO-4
2013-10-16	Adhésion par lettre du 16 octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication	32
2013-12-03	Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014	47
	Avenant n° 4 du 3 décembre 2013 portant diverses modifications	33
2014-07-04	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'un avenant à 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 (n° 2397)	JO-4
2014-07-09	Arrêté du 26 juin 2014 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)	JO-5
2015-03-25	Accord du 25 mars 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015	48
	Avenant n° 5 du 25 mars 2015 modifiant les articles 12 et 16.4 de la convention	33
2015-09-01	Arrêté du 18 août 2015 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)	JO-5
2016-01-12	Accord du 12 janvier 2016 relatif aux rémunérations pour l'année 2016	49
2016-05-11	Arrêté du 3 mai 2016 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)	JO-5
2016-10-11	Arrêté du 4 octobre 2016 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)	JO-6
2017-04-25	Accord du 25 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2017	49
2017-05-17	Avenant n° 6 du 17 mai 2017 modifiant les articles 12 et 8 de la convention	33
2017-08-23	Arrêté du 7 août 2017 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)	JO-6
2017-09-21	Avenant n° 1 du 21 septembre 2017 à l'accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail des salariés mannequins	34
2017-10-19	Accord du 19 octobre 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018	50
	Avenant n° 8 du 19 octobre 2017 relatif à la CPNEFP	36
	Avenant n° 9 du 19 octobre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	36
2017-12-14	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017	JO-6
2018-02-09	Arrêté du 5 février 2018 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)	JO-8
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018	JO-8
2018-03-27	Avenant n° 7 du 27 mars 2018 relatif à la mise en place du paritarisme	37
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	51
	Accord du 29 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	41
	Accord du 29 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019	50
	Avenant n° 10 du 29 novembre 2018 modifiant les articles 14, 17.1 et 17.2 de la convention	39
2018-11-29	Avenant n° 11 du 29 novembre 2018 rectificatif de l'avenant n° 7 relatif à la création de l'association paritaire de financement du paritarisme	39
	Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à 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 (n° 2397)	JO-11
2019-01-26	Accord du 8 février 2019 relatif au regroupement des branches	39
2019-02-26	Avenant n° 12 du 26 février 2019 relatif aux ordonnances « Macron »	40
	Avenant n° 13 du 26 février 2019 modifiant les articles 16.3 et 16.3.3 de la convention	41
2019-07-20	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-11
2019-07-22	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-11

Date	Texte	Page
2019-08-08	Arrêté du 2 août 2019 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 du 22 juin 2004 (n° 2397)	JO-13
2019-11-09	Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'avenants à 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 (n° 2397)	JO-13
2019-12-20	Accord remunerations brutes (20 décembre 2019)	NV-1
2020-03-27	Arrêté du 19 mars 2020 portant extension d'un avenant à 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 (n° 2397)	JO-13
2020-05-30	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à 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 (n° 2397)	JO-14
2020-08-01	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord relatif au regroupement des branches professionnelles des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) et des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (n° 2397)	JO-14

## **Index alphabétique**



# 1

- 1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interpretation et negociation d'entreprise 37
- 1. Objet et denomination 53
- 10. Loi applicable et reglement des differends 56
- 11. Interpretation 56
- 12. Commission de suivi 56
- 13. Clause de revoyure 56
- 14. Effet 57
- 15. Revision 57
- 16. Denonciation 57
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 57
- 18. Agrement et extension 57

# 2

- 2. Missions de la sous-commission interpretation et negociation d'entreprise 37
- 2. Perimetre de l'operateur de competences 53

# 3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 53

# 4

- 4. Missions 53

# 5

- 5. Dispositions financieres 54

# 6

- 6. Gouvernance 54

# 7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 56

# 8

- 8. Devolution 56

# 9

- 9. Duree et entree en vigueur 56

# A

- Accord du 12 janvier 2016 relatif aux remunerations pour l'annee 2016 49
- Accord du 13 decembre 2012 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2013 46, 47
- Accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'annee 2011 44
- Accord du 19 novembre 2009 relatif a la politique salariale pour l'annee 2010 43
- Accord du 19 octobre 2017 relatif aux remunerations minimales pour l'annee 2018 50
- Accord du 1er juin 2012 relatif a la sante au travail 25
- Accord du 25 avril 2017 relatif aux remunerations minimales pour l'annee 2017 49
- Accord du 25 mars 2015 relatif aux remunerations minimales pour l'annee 2015 48
- Accord du 29 novembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 41
- Accord du 29 novembre 2018 relatif aux remunerations minimales pour l'annee 2019 51
- Accord du 3 decembre 2013 relatif aux remunerations minimales pour l'annee 2014 47
- Accord du 30 avril 2009 relatif a la politique salariale pour l'annee 2009 43
- Accord du 8 fevrier 2019 relatif au regroupement des branches 39
- Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'annee 2012 45
- Accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'annee 2012 (enfant de moins de 16 ans) 46
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 51
- Accord remunerations brutes (20 decembre 2019) NV-1
- Adhesion de l'UNSA spectacle et communication 32
- Adhesion par lettre du 16 octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication 32
- Adhesion. - Duree. - Denonciation. - Revision. - Avantages acquis 1
- AFDAS (OPCO) 51
- Affectation des contributions 38
- Agrement et extension 57
- Annexe 25, 29, 45, 46, 50
- Annexe 1 43
- Annexe I 22, 44-46
- Annexe I
  - Remuneration brutes minimales (Mannequins adultes) 17
  - Remunerations brutes minima (mannequins adultes). 17
- Annexe I. - Remuneration brutes minima (mannequins adultes) 8
- Annexe II 22, 43, 44, 46, 47
- Annexe II
  - Remunerations horaires brutes minima (mannequins enfants). 17
  - Remunerations horaires brutes minimales (Mannequins enfants) 17
  - Remunerations horaires brutes minimales (Mannequins enfants) 17
- Annexe II. - Remunerations horaires brutes minima et temps de travail autorises pour mannequins enfants 8
- Annexe III 23
- Annexe III
  - Conditions d'accueil et de sejour des mannequins etrangers 17
  - Conditions d'accueil et de sejour des mannequins etrangers. 17

Annexe III. - Conditions d'accueil et de sejour des mannequins etrangers 8  
Annexe IV  
- Mandat civil de representation 18  
- Mandat civil de representation. 18  
Annexe IV. - Mandat civil de representation 9  
Annexe IX. - Mandat civil de representation d'un enfant mannequin 13  
Annexe V 23  
Annexe V. - Modalites de participation des salaries aux negociations nationales 12  
Annexe VI 24  
Annexe VI. - Dialogue social au niveau des entreprises 12  
Annexe VII 24  
Annexe VII. - Commission paritaire d'interpretation et de conciliation 12  
Annexe VIII. - Bordereau de versement de la remuneration due au mannequin 13  
Annexe X. - Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail 16  
Annexes 43, 51, 57  
Assurances 5  
Autres dispositions generales 4  
Avantages acquis (Adhesion - Duree - Denonciation - Revision - Avantages acquis) 1  
Avantages acquis (Adhesion. - Duree. - Denonciation. - Revision. - Avantages acquis) 1  
Avenant du 22 juin 2005 portant diverses modifications 19  
Avenant n° 1 du 21 septembre 2017 a l'accord du 1er juin 2012 relatif a la sante au travail des salaries mannequins 34  
Avenant n° 10 du 29 novembre 2018 modifiant les articles 14, 17.1 et 17.2 de la convention 39  
Avenant n° 11 du 29 novembre 2018 rectificatif de l'avenant n° 7 relatif a la creation de l'association paritaire de financement du paritarisme 39  
Avenant n° 12 du 26 fevrier 2019 relatif aux ordonnances « Macron » 40  
Avenant n° 13 du 26 fevrier 2019 modifiant les articles 16.3 et 16.3.3 de la convention 41  
Avenant n° 2 du 17 janvier 2011 relatif aux modalites de remuneration 24  
Avenant n° 3 du 13 decembre 2012 relatif au mandat de representation enfant 29  
Avenant n° 4 du 3 decembre 2013 portant diverses modifications 33  
Avenant n° 5 du 25 mars 2015 modifiant les articles 12 et 16.4 de la convention 33  
Avenant n° 6 du 17 mai 2017 modifiant les articles 12 et 8 de la convention 33  
Avenant n° 7 du 27 mars 2018 relatif a la mise en place du paritarisme 37  
Avenant n° 8 du 19 octobre 2017 relatif a la CPNEFP 36  
Avenant n° 9 du 19 octobre 2017 relatif a la mise en place de la CPPNI 36

## **B**

Bilan d'application 38  
Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail (Annexe X. - Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail) 16  
Bordereau de versement de la remuneration due au mannequin (Annexe VIII. - Bordereau de versement de la remuneration due au mannequin) 12, 13

## **C**

Champ d'application 1, 26, 34, 38, 40, 42  
Chapitre Ier  
- Generalites communes 1  
Chapitre II  
- Remunerations 1  
Chapitre III  
- Autres dispositions generales 4  
Classifications 2  
Clause de revoyure 56  
Commission de suivi 27, 56  
Commission paritaire d'interpretation et de conciliation (Annexe VII. - Commission paritaire d'interpretation et de conciliation) 12  
Composition et fonctionnement de la sous-commission interpretation et negociation d'entreprise 37  
Conditions d'accueil et de sejour des mannequins etrangers (Annexe III  
- Conditions d'accueil et de sejour des mannequins etrangers) 17  
Conditions d'accueil et de sejour des mannequins etrangers (Annexe III. - Conditions d'accueil et de sejour des mannequins etrangers) 8  
Conditions d'embauche 6  
Conditions d'execution du mandat 31  
Conditions de rupture des contrats de travail 6  
Conditions specifiques de prestations 2  
Conges payes 2  
Contrat de travail et duree du travail 3  
Contribution des entreprises de la branche 38  
Convention collective nationale 1  
Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employes par les agences de mannequins du 22 juin 2004. Etendue par arrete du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005. 1  
CPNEFP 36  
Creation de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche agences de mannequins 38

## **D**

Date d'effet 28  
Date d'entree en vigueur 1  
Definition des categories de prestations 2  
Denonciation 28, 42, 57  
Denonciation - Revision - Avantages acquis (Adhesion - Duree - Denonciation - Revision - Avantages acquis) 1  
Denonciation. - Revision. - Avantages acquis (Adhesion. - Duree. - Denonciation. - Revision. - Avantages acquis) 1  
Deplacements et voyages 4  
Depot 42  
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 57  
Devolution 56  
Dialogue social au niveau des entreprises 7



Dialogue social au niveau des entreprises (Annexe VI. - Dialogue social au niveau des entreprises) 12  
Dispositions financieres 54  
Diverses modifications 19, 20, 33  
Diverses modifications ANNEXE II 22  
Diverses modifications ANNEXE III 23  
Diverses modifications ANNEXE V 23  
Diverses modifications ANNEXE VI 24  
Diverses modifications ANNEXE VII 24  
Droits d'exploitation et d'enregistrements publicitaires audiovisuels 4  
Duree - Denonciation - Revision - Avantages acquis (Adhesion - Duree - Denonciation - Revision - Avantages acquis) 1  
Duree de l'accord 28  
Duree et denonciation 39  
Duree et entree en vigueur 40, 42, 56  
Duree. - Denonciation. - Revision. - Avantages acquis (Adhesion. - Duree. - Denonciation. - Revision. - Avantages acquis) 1

## **E**

Effet 42, 57  
Egalite de traitement entre salaries francais et etrangers 6  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 7  
Election de domicile 31  
Entree en vigueur 38  
Entree en vigueur et duree du mandat 31  
Evaluation et maitrise des risques 27  
Exercice du droit syndical 7  
Extension 42

## **F**

Formalites de depot 29  
Formation et promotion de carriere 5  
Forme juridique et textes constitutifs 53

## **G**

Garantie financiere 31  
Generalites communes 1  
Gouvernance 54

## **I**

Interpretation 56

## **L**

Le mandat civil de representation 3  
Loi applicable et reglement des differends 56  
Loi applicable. - Reglement des litiges 31

## **M**

Mandat civil de representation (Annexe IV  
- Mandat civil de representation) 18  
Mandat civil de representation (Annexe IV. - Mandat civil de representation) 8, 9  
Mandat civil de representation d'un enfant mannequin (Annexe IX. - Mandat civil de representation d'un enfant mannequin) 13  
Mandat de representation enfant 29  
Methode 40  
Mise en place de la CPPNI 36  
Mise en place du paritarisme 37  
Missions 53  
Missions de la sous-commission interpretation et negociation d'entreprise 37  
Modalites de mise en oeuvre des dispositifs relatifs a l'interressement 7  
Modalites de participation des salaries aux negociations nationales 7  
Modalites de participation des salaries aux negociations nationales (Annexe V. - Modalites de participation des salaries aux negociations nationales) 12  
Modalites de remuneration 24  
Modalites specifiques a l'emploi des enfants 5  
Modification 28  
Modification articles 16.3 et 16.3.3 41  
Modification des articles 12 et 16.4 de la convention 33  
Modification des articles 12 et 8 de la convention 33  
Modification des articles 14, 17.1 et 17.2 de la convention 39  
Motifs de l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 42

## **N**

Notification 42

## **O**

Objet 25, 34, 40, 42  
Objet et denomination 53  
Objet et etendue du mandat 30  
Obligations d'emploi des travailleurs handicapes 7  
Operateur de competences (OPCO) 41  
Ordonnances « Macron » 40

## **P**

Perimetre de l'operateur de competences 53  
Pourcentages 1  
Preambule 25, 37, 39, 41, 52  
Principes de l'accord 38

## **R**

Recapitulatif des annexes 16  
Recapitulatif des annexes de la convention collective nationale du 22 juin 2004 16  
Recouvrement des contributions 38  
Rectificatif de l'avenant n° 7 relatif au paritarisme 39  
Reglement des litiges (Loi applicable. - Reglement des litiges) 29  
Reglement des salaires et remunerations 3  
Reglement et litiges, conciliation 7  
Remuneration brutes minimales (Mannequins adultes) (Annexe I  
- Remuneration brutes minimales (Mannequins adultes)) 17  
Remuneration de l'agence en sa qualite de mandataire 31  
Remuneration minimale 3  
Remunerations 1  
Remunerations horaires brutes minima et temps de travail autorises pour mannequins enfants (Annexe II. - Remunerations horaires brutes minima et temps  
de travail autorises pour mannequins enfants) 8  
Remunerations horaires brutes minimales (Mannequins enfants) (Annexe II  
- Remunerations horaires brutes minimales (Mannequins enfants)) 17  
Remunerations minimales au 1er janvier 2013 (annexe I) 46  
Remunerations minimales au 1er janvier 2013 (annexe II) 47  
Remunerations minimales pour l'annee 2014 47  
Remunerations minimales pour l'annee 2015 48  
Remunerations minimales pour l'annee 2017 49  
Remunerations minimales pour l'annee 2018 50  
Remunerations minimales pour l'annee 2019 51  
Remunerations pour l'annee 2016 49  
Representant legal 29  
Revision 40, 42, 57  
Revision - Avantages acquis (Adhesion - Duree - Denonciation - Revision - Avantages acquis) 1  
Revision. - Avantages acquis (Adhesion. - Duree. - Denonciation. - Revision. - Avantages acquis) 1  
Revoyure 42

## **S**

Salaires 43, 44  
Salaires bruts minima syndicaux 2  
Salaires pour l'annee 2012 45  
Salaires pour l'annee 2012 (enfant de moins de 16 ans) 46  
Sante au travail 25  
Sante au travail des salaries mannequins 34  
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 56  
Suivi 42  
Suivi medical professionnel et individuel des mannequins 26

## **T**

Texte de base 1, 51

## **V**

Validation de l'accord par le conseil d'administration du CMB 28

