



Ministère du travail des relations sociales et de la solidarité

Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement

Le directeur de la population et des migrations
Le directeur général du travail

à

Madame et messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
Mesdames et messieurs les directeurs départementaux du travail de
l'emploi et de la formation professionnelle
Mesdames et messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail
Pour exécution

Messieurs les Préfets de région
Mesdames et Messieurs les Préfets de département
Pour information

**Circulaire interministérielle N°2007/ 19 DGT/DPM/ du 20 décembre 2007
relative à l'application des articles L.763-1 (L.7123-1) et suivants du code du travail relatifs à l'emploi des
mannequins et aux agences de mannequins .**

Objet : <ul style="list-style-type: none">- Emploi des mannequins.- Agences de mannequins.
Textes abrogés : <ul style="list-style-type: none">- Circulaire DRT n° 93/17 du 4 juin 1993.- Circulaire DRT n° 97/16 du 13 août 1997 relative à la procédure d'attribution, renouvellement, non renouvellement ou retrait de la licence d'agence de mannequins
Texte de référence : <ul style="list-style-type: none">- Articles L.763-1 (L.7123-1) et suivants du code du travail

La loi n°90-603 du 12 juillet 1990 relative aux agences de mannequins et à la protection des enfants et des adultes exerçant l'activité de mannequin, et le décret n°92-962 du 9 septembre 1992 modifié¹ relatif aux agences de mannequins et à la protection des enfants et des adultes exerçant l'activité de mannequin ont pour objet de réglementer la profession d'agence de mannequins (employeur du mannequin) ainsi que les conditions de travail des mannequins enfants et adultes par l'instauration d'un

¹ Décret n°97-503 du 21 mai 1997 portant mesures de simplification
Décret n°2000-10 du 6 janvier 2000 relatif à la garantie financière exigée des agences de mannequins établies dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen

contrôle administratif préalable (licence et agrément) et créer des dispositions protectrices, en particulier à l'égard des enfants.

Par ailleurs, ce dispositif juridique a été sensiblement conforté par les partenaires sociaux qui ont conclu le 22 juin 2004 la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (convention étendue par arrêté du 13 avril 2005).

Toutefois, l'évolution des pratiques commerciales dans ce milieu professionnel depuis la publication de la loi, l'intervention de plusieurs décisions de justice significatives et l'ouverture du marché français aux entreprises communautaires dans le cadre de la prestation de services nécessitent de préciser et rappeler par la présente circulaire les principales règles qui régissent le fonctionnement des agences de mannequins et les droits attachés à la qualité de mannequin.

Enfin, le constat a été dressé de l'ineffectivité de certaines dispositions, en raison notamment de la spécificité du secteur professionnel. C'est pourquoi elles ont fait l'objet d'amélioration dans la gestion pratique (par exemple les autorisations de travail des mannequins étrangers) ou de modification réglementaire (par exemple l'examen médical des enfants mannequins).

I – DEFINITION DU MANNEQUIN

Est considérée comme exerçant une activité de mannequin toute personne chargée de (article L.763-1 (L.7123-2) du code du travail) :

- présenter au public, directement ou indirectement par reproduction de son image sur tout support visuel ou audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire ;

- de poser comme modèle, avec ou sans utilisation ultérieure de son image.

Peu importe à cet égard la notoriété ou l'âge de la personne et qu'elle exerce cette activité à titre occasionnel ou professionnel, ou qu'elle exerce une autre profession à titre principal. Doivent ainsi, notamment, être considérés comme mannequins des étudiants ou de jeunes enfants engagés pour participer à la présentation de produits ou à la valorisation d'une marque lors d'une manifestation.

L'activité de mannequin consiste essentiellement à :

- participer à des défilés de mode ;
- poser pour des magazines de mode, des catalogues de vente par correspondance, ou pour des prospectus publicitaires ;

- participer à des films publicitaires, sans que la prestation n'implique une interprétation artistique;

- servir de modèle pour la mise au point des collections (mannequin « cabine »)

Les publicités radiophoniques fondées uniquement sur la voix (par exemple pour vanter une marque automobile) ne relèvent pas des dispositions de l'article L.763-1 (L.7123-2) du code du travail, qui vise uniquement la présentation de l'image de la personne à l'aide d'un support visuel ou audiovisuel.

A - Le mannequin et l'artiste interprète

La distinction entre le mannequin et l'artiste interprète (dont la définition est donnée à l'article L.212-1² du code de la propriété intellectuelle) a été précisée par les jurisprudences tant administrative que judiciaire.

Le Conseil d'Etat, dans son arrêt n° 167585, 17 mars 1997, *SPI*, pose le principe que lorsqu'une personne se livre, dans le cadre d'un tournage d'un film publicitaire, à une prestation répondant aux conditions de l'article L.212-1 du code de propriété intellectuelle qui ne se réduit pas à la seule utilisation de son image, elle ne se produit pas en qualité de mannequin au sens des dispositions de l'article L.763-1 (L.7123-2) du code du travail, mais en qualité d'artiste-interprète.

La jurisprudence judiciaire procède selon la même logique pour définir le statut applicable :

« attendu (...) que la prestation fournie [un film publicitaire] relevait du registre du théâtre ou du cinéma avec des jeux de physionomie et interaction entre les partenaires, la cour d'appel a pu en déduire que Mlle Chaudat [comédienne] ne s'était pas bornée à présenter un produit, mais qu'elle avait interprété un rôle ; que (...) elle a (...) justifié la qualification de « contrat d'artiste » donnée au contrat de travail conclu entre les parties. » (Cass. soc., n°95-43.510, 10 février 1998)

« attendu que la participation de M. Delafoulhouze au film ayant pour objet de promouvoir les ventes d'un véhicule automobile n'a nullement correspondu à l'exécution d'une œuvre littéraire ou artistique ou d'une quelconque action visée à l'article L.212-1 du Code de la propriété intellectuelle, mais qu'elle a seulement consisté en une présentation au public d'un message publicitaire dans le cadre duquel son image a été reproduite ;

que s'étant borné à prêter son image sans se livrer à un authentique jeu de scène, il est infondé à se voir reconnaître le statut d'artiste interprète, seul celui de mannequin pouvant être admis. » (Cour d'appel de Paris, 4^{ème} chambre, 21 janvier 2005)

La détermination du statut applicable repose donc sur la **nature de la prestation** et non sur son objet.

En tout état de cause, la personne dont la prestation de présentation d'un produit ne répond pas aux critères de l'article L.121-1 du code de propriété intellectuelle est un mannequin et se trouve soumis au régime juridique des articles L.763-1 (L.7123-1) et suivants du code du travail.

². Article L212-1

A l'exclusion de l'artiste de complément, considéré comme tel par les usages professionnels, l'artiste interprète ou exécutant est la personne qui représente, chante, récite, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une oeuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnettes.

B- Le mannequin est un salarié

L'article L.763-1 (L.7123-3) du code du travail stipule que tout contrat par lequel une personne physique ou morale, s'assure moyennant rémunération, le concours d'un mannequin, est présumé être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle subsiste quand bien même le mannequin conserve une entière indépendance pour l'exécution de son travail de présentation et qu'il n'exerce pas ses fonctions dans un état de subordination vis-à-vis de l'employeur (*article L.763-1 2^{ème} alinéa (L.7123-4) du code du travail et Cass. civ. n°1901, pourvoi n°04-30.457, SA Legal c./Urssaf du Havre et a., 13/12/2005*).

Il résulte de ces dispositions qu'un mannequin ne peut être considéré comme un travailleur indépendant et être payé sur facture. Il ne peut pas non plus être considéré comme un bénévole, même s'il est mineur, dès lors qu'existe un lien de subordination ou qu'est remis en contrepartie de sa prestation une rémunération. Il ne peut pas non plus être admis que les rémunérations minimales des mannequins ne se fassent pas de manière monétaire. L'absence de rémunération ou les versements en nature sont exclus.

Dès lors, le fait que la prestation de présentation soit organisée par un organisme sans but lucratif, telle une association de commerçants, dans un cadre commercial ou promotionnel, ne peut à soi seul permettre d'écarter l'application de l'article L.763-1 (L.7123-4) du code du travail.

II – L'AGENCE DE MANNEQUINS

La loi n°90-603 du 12 juillet 1990 relative aux agences de mannequins et à la protection des enfants et des adultes exerçant l'activité de mannequin accorde aux agences de mannequins licenciées le monopole de la mise à disposition des mannequins notamment par l'interdiction faite à certains professionnels d'exercer une telle activité.

Les conditions d'exercice de l'activité d'agence de mannequins sont définies par l'article L.763-3 (L.7123-12) du code du travail :

« Est considérée comme exploitant une agence de mannequins toute personne physique ou morale dont l'activité consiste à mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, à titre onéreux, des mannequins qu'elle embauche et rémunère à cet effet. » L'exploitation d'une agence de mannequins est légalement soumise à la détention d'une licence accordée par le préfet, pour une période de trois ans renouvelable.

Les modalités de publication des arrêtés portant attribution, renouvellement, refus d'attribution, refus de renouvellement ou retrait de licence sont précisées à l'annexe n°1

Mis en forme

A - Attribution des licences

a) procédure

La demande de licence est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du département du siège social de l'agence, sous couvert du préfet (article R.763-24 du code du travail). Lorsque l'adresse du siège social correspond à une simple domiciliation, la demande est adressée au directeur départemental de l'établissement principal.

L'accusé de réception comporte la date de réception de la demande et la date à laquelle, à défaut d'une décision expresse, celle-ci sera réputée acceptée (cette décision implicite peut, à la demande de l'intéressé, faire l'objet d'une attestation)³.

Lorsque la demande est incomplète, la DDTEFP indique au demandeur les pièces manquantes dont la production est indispensable à l'instruction de la demande et fixe un délai pour la réception de ces pièces. Il est recommandé de faire figurer la liste des pièces manquantes dans l'accusé de réception.

L'administration dispose d'un délai de quatre mois pour prendre sa décision (article R.763-24 du code du travail). Celle-ci doit être notifiée au demandeur par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française. Si la décision refuse la licence sollicitée, les voies et délai de recours doivent être mentionnés. En effet, les délais de recours ne sont pas opposables au demandeur lorsque la notification ne comporte pas cette indication.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande de licence vaut accord de celle-ci. Ce délai de quatre mois à compter de la réception du dossier complet étant suffisant pour permettre l'instruction de la demande et la prise de décision, l'intervention de décisions implicites d'acceptation doit rester exceptionnelle.

Il ne peut y avoir de licence d'agence de mannequins accordée ou renouvelée « sous réserve ». Si un élément empêche juridiquement l'attribution ou le maintien d'une licence d'agence de mannequins, une nouvelle demande sera présentée lorsque cet obstacle sera levé.

b) examen des demandes

La demande est instruite conjointement par la DDTEFP et la direction régionale des affaires culturelles.

La délivrance de la licence est subordonnée à l'examen, à l'appui des documents devant être fournis avec la demande (cf. arrêté du 13 août 1997⁴) de la moralité des dirigeants et des conditions d'exercice de l'activité de l'agence, ainsi qu'à la vérification de la garantie financière. Cette garantie assure, en cas de défaillance, le paiement de

³ loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration, articles 19 et 20 ; décret n°2001-492 du 6 juin 2001 pris pour l'application du chapitre II du titre II de la loi du 12 avril 2000.

⁴ Cf. annexe 2

toutes les sommes dues au titre de la prestation du mannequin. Son montant ne doit pas être inférieur à 6% de la masse salariale (article R.763-5 du code du travail ; la masse salariale correspond aux sommes versées par l'agence au titre des rémunérations et salaires dus aux mannequins). En cas de cessation de la garantie financière, le garant est tenu d'en aviser la DDTEFP du lieu où est situé le siège de l'agence.

Il est recommandé au service chargé de l'instruction, d'une part, de rencontrer le candidat à l'attribution de cette licence afin notamment d'apprécier sa connaissance de la législation applicable à l'exercice de cette profession et, d'autre part, de consulter, les organisations professionnelles et syndicales au cours de l'instruction du dossier⁵.

c) trois motifs permettent le refus de la licence (article R.763-25 du code du travail) :

* l'exercice, en tant qu'associé, dirigeants sociaux ou préposés, directement ou par personne interposée, d'une profession incompatible avec l'activité d'agence de mannequins. Ces incompatibilités sont opposables au candidat à l'obtention de la licence, ainsi qu'aux associés (SNC, SARL). Il s'agit des professions suivantes :

- production ou réalisation d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles,
- distribution ou sélection pour l'adaptation d'une production,
- organisation de cours ou de stages de formation payants pour mannequins ou comédiens,
- agence de publicité,
- éditeur,
- organisateur de défilés de mode,
- photographe.

Les activités exercées par ailleurs par les candidats à la licence d'agence de mannequins et leurs associés doivent être particulièrement vérifiées, en étant vigilant sur les éventuels abus consistant à utiliser des appellations déguisées.

Il est à noter que la profession d'agent artistique n'est pas incompatible avec celle de dirigeant d'agence de mannequins ; les deux licences sont nécessaires pour l'exercice de ces professions.

* l'insuffisance des garanties de moralité. Le DDTEFP peut, dans le cadre de l'instruction du dossier, demander la délivrance du bulletin n°2 du casier judiciaire.

* le défaut de garantie financière.

L'insuffisante expérience professionnelle et la non-viabilité économique du projet peuvent également être invoquées. L'arrêté du 13 août 1997 exige que le candidat à l'attribution de la licence d'agence de mannequins fournisse un curriculum vitae du ou des dirigeants de l'agence ainsi que des préposés ; cette exigence a bien pour objet de vérifier les compétences du candidat à la licence (ou, à défaut, de l'un ou plusieurs préposés) à exercer cette activité. De même, les informations sur les conditions d'exercice de l'activité de l'agence peuvent être utilisées à l'appui d'une décision de refus, notamment en raison d'un budget prévisionnel manifestement irréaliste, d'une

⁵ Cf. annexe 3.

insuffisance de fonds de roulement ou d'étude de marché. Le demandeur doit également préciser la circonscription territoriale d'exercice de l'activité : la demande de licence doit être présentée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du futur lieu d'activité de l'agence. Si la circonscription territoriale s'étend sur un autre département, il conviendra de s'assurer auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente si le candidat ne s'est pas vu refuser ou retirer une licence d'agence de mannequins dans ce département et, dans l'affirmative, d'en connaître les motifs et s'assurer de la régularisation de la situation.

S'il souhaite employer des mannequins de moins de 16 ans, le demandeur doit concomitamment solliciter un agrément préfectoral (articles L.211-6 (L.7124-1) et suivants du code du travail).

B - Renouvellement de licence

La licence est accordée pour une période de trois ans. Si l'activité de l'agence de mannequins est maintenue, le renouvellement de la licence doit être demandé dans les conditions prévues à l'article R.763-27 du code du travail.

Le renouvellement de licence n'a pas de caractère automatique. Il doit être précédé d'une instruction comportant obligatoirement un contrôle de l'agence, la vérification de la validité de la garantie financière, du versement des cotisations sociales à tous les organismes y compris à la caisse de retraite obligatoire AUDIENS, et de la connaissance des changements intervenus au sein de l'agence y compris l'ouverture d'établissements secondaires dans d'autres départements.

Certaines situations doivent être considérées, si elle sont constatées, comme justifiant un refus de renouvellement de la licence (article R.763-25 du code du travail) :

- relation directe ou par personne interposée avec une des activités jugées incompatibles (par exemple, le développement postérieur à l'octroi initial de la licence ou du renouvellement précédent des activités de studio photographique, d'organisation de défilés, de sélection et distribution des rôles (studios de casting) ;
- non-respect des dispositions concernant les contrats de travail, notamment l'absence de l'indication du salaire brut horaire ou total hors congés payés et la date de règlement des salaires ;
- garanties de moralité n'étant plus réunies
- situations irrégulières⁶.

La demande de renouvellement fait l'objet d'un accusé de réception délivré par lettre recommandée avec accusé de réception qui fait connaître au demandeur le délai au terme duquel la licence sera implicitement renouvelée.

La décision de renouvellement, ou de non-renouvellement, est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception et publiée au Journal officiel de la République française (décret n°2007-1271 du 24 août 2007). En cas de non-renouvellement, la décision ne peut intervenir qu'après que la personne intéressée a été

⁶ Par exemple en cas d'emploi de mannequins étrangers : la vérification des titres de travail sera effectuée

mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant et sur sa demande, des observations orales

C - Suspension et retrait des licences

L'agence doit pouvoir justifier à tout moment de la régularité de sa situation.

La licence peut être suspendue, pour une durée d'un mois maximum, en cas d'urgence et à condition que l'agence de mannequins ait commis une irrégularité particulièrement grave.

Le délai d'un mois doit permettre la régularisation de la situation de l'agence ou la confirmation des éléments justifiant le retrait de licence, à savoir :

- relation directe ou par personne interposée avec une des activités jugées incompatibles ;
- non respect des dispositions concernant les contrats de travail, notamment l'absence de l'indication du salaire brut horaire ou total hors congés payés, ou, pour les enfants, le non-respect des articles R.211-6 et suivants du code du travail ;
- garanties de moralité n'étant plus assurées.

Cette procédure peut être déclenchée, par l'autorité administrative compétente, à tout moment de sa propre initiative ou sur la base d'une information portée à sa connaissance sur la conduite des activités d'une agence. Une telle démarche doit impérativement comprendre un contrôle in-situ. La décision ne peut intervenir, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles, qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant et sur sa demande, des observations orales (article 24 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000).

Les décisions de retrait de licence sont notifiées aux intéressés, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec accusé de réception et sont publiées au Journal officiel de la République française.

Il convient de s'assurer ensuite que l'agence dont la licence a été suspendue, voire retirée, a bien cessé son activité et que la suspension est effective, ce qui permet, le cas échéant, au responsable de l'agence de procéder aux mises en conformité demandées.

D - Les agences placées en liquidation ou redressement judiciaire

Lorsque l'agence de mannequins fait l'objet d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire, le garant est informé du jugement par le mandataire judiciaire ou par le liquidateur judiciaire. Dans le délai de dix jours suivant le prononcé du jugement, un relevé de créances salariales (salaires, cotisations sociales et des rémunérations dues au titre du droit à l'image (article L.763-2 (L.7123-6) du code du travail), précisant les droits de chacun des créanciers et, éventuellement, les sommes versées par ses soins, est

adressé par le liquidateur ou le mandataire judiciaire. Ce relevé doit être visé par le juge commissaire.

En cas d'insuffisance de la garantie financière, l'utilisateur est substitué à l'agence de mannequins pour les sommes restant dues.

III – LA RELATION ENTRE LE MANNEQUIN, L'AGENCE ET L'UTILISATEUR

L'article L.763-1 (L.7123-3) du code du travail institue une présomption de salariat en faveur du mannequin quels que soient la qualification donnée au contrat par les parties, le mode et le montant de la rémunération et le degré de liberté dont dispose le mannequin pour l'exécution de sa prestation. L'employeur du mannequin peut être soit une agence de mannequins qui le met à la disposition d'un utilisateur, soit toute personne physique ou morale qui l'embauche directement. Cette spécificité de la législation française assujettit l'employeur du mannequin au droit du travail ainsi qu'au régime général de sécurité sociale⁷.

A - Le mannequin est employé par une agence de mannequins

Lorsqu'un mannequin est recruté par une agence de mannequins, la relation entre les parties est tripartite. Elle met en rapport, d'une part, l'agence de mannequins et l'utilisateur de celui-ci par le biais du contrat de mise à disposition (contrat commercial) et, d'autre part, l'agence et le mannequin par le biais du contrat de travail.

Le mannequin est libre du choix de l'agence qui l'emploie.

a) l'employeur du mannequin est l'agence

L'agence de mannequins est l'employeur du mannequin, même si l'utilisateur est considéré, par l'article L.763-8 (L.7123-18) du code du travail, comme responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont précisées par cet article.

La loi impose la conclusion d'un contrat de travail écrit entre le mannequin et l'agence, en application de l'article L.763-4 (L.7123-5) du code du travail. Ce contrat est établi pour chaque nouvelle prestation confiée au mannequin.

b) caractéristiques des contrats (L.763-4 (L.7123-5) et R.763-1 et R.763-2 du code du travail)

Ceux-ci comportent des mentions obligatoires et leur rédaction est encadrée par des délais stricts dont il convient de s'assurer le respect.

⁷ L'ARRCO a décidé le 1^{er} janvier 1991, l'affiliation obligatoire à la caisse de retraite AUDIENS.

- le contrat de travail entre le mannequin (adulte ou enfant) et l'agence (article R.763-1 du code du travail) :

Ce contrat, spécifique, doit être écrit, comporter la définition précise de son objet et être remis au mannequin, ou à ses représentants légaux, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition. A l'occasion de chaque mise à disposition, un contrat de travail doit être conclu avec le mannequin.

Ce contrat mentionne :

- la qualification du mannequin au regard de l'article 9 de la convention collective du 22 juin 2004 ;
- le taux horaire ou les modalités de versement des salaires dus ; il s'agit d'un montant salarial et non d'une rémunération nette globale incluant les droits à l'image ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- une clause de rapatriement si la mission est exercée hors du territoire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- la date de délivrance du contrat de mise à disposition ;
- pour les enfants, en application de l'arrêté attribuant ou renouvelant l'agrément d'emploi d'enfants, la part de rémunération versée aux représentants légaux et celle remise à la Caisse des dépôts et consignations ;
- les conditions de rémunération de la vente, de l'exploitation ou de la reproduction de l'enregistrement de sa présentation.

Sur ce dernier point, l'article L. 763-2 (L.7123-6) du code du travail⁸ doit être strictement appliqué (se reporter au point C-b) page 14).

La rémunération due à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de la présentation du mannequin dès que sa présence physique n'est plus requise doit correspondre à la facturation du droit pour l'utilisateur de diffuser l'image du mannequin. Cette rémunération ne doit pas se substituer à la partie salariale de la rémunération du mannequin, mais s'y ajouter, ni conduire à la minoration des horaires de travail réellement effectués. Ces horaires doivent pouvoir être contrôlés tant par l'administration compétente que par les organismes sociaux, au moyen soit d'une feuille d'horaires, soit par la mention de l'heure de début et de fin de prestation indiquée sur un des exemplaires du contrat de mise à disposition.

Le code du travail prévoit une information du mannequin sur la vente de son droit à l'image, mais cette information ne doit pas décharger l'agence de son obligation de mentionner le salaire brut, hors congés payés, sur le contrat de travail.

La rémunération concernant les droits prévus par l'article L. 763-2 (L.7123-6) du code du travail doit se faire par un contrat de cession de droits séparé selon les modalités de l'article 16 de la convention nationale étendue.

⁸ « 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. »

Un mannequin employé par une agence de mannequins sans contrat écrit conforme aux dispositions des articles L.763-1 2^{ème} alinéa (L.7123-5) et R.763-1 et suivants du code du travail est titulaire de fait d'un contrat à durée indéterminée (Cour d'appel de Paris, 10 novembre 1998, quatre arrêts non publiés. La cour considère que l'inobservation de ces textes d'ordre public a pour effet de soumettre la relation contractuelle aux règles du droit commun du contrat à durée indéterminée).

L'agence, en sa qualité d'employeur, doit respecter les obligations découlant d'une relation contractuelle de travail, à savoir : procéder à la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'Urssaf, inscrire le mannequin sur le registre unique du personnel, s'il y a lieu vérifier, pour les mannequins étrangers, le titre de travail, ou faire une demande d'autorisation provisoire de travail (APT), rédiger un contrat de travail, établir les bulletins de paie, assurer le suivi médical conformément aux dispositions du nouvel article R.763-30 du code du travail⁹ et se conformer aux dispositions de la convention collective du 22 juin 2004.

- le contrat de mise à disposition (article R.763-2 du code du travail)

L'utilisateur du mannequin doit avoir une activité qui est en relation avec l'objet de la prestation réalisée par le mannequin. Il doit utiliser personnellement les services de ce mannequin et ne peut pas le mettre à la disposition d'un autre utilisateur.

Le contrat de mise à disposition est conclu, par écrit et avant le début de la prestation, entre l'agence et un utilisateur. Il doit être rédigé un contrat par mannequin. Un exemplaire est remis au mannequin, ou à ses représentants légaux s'il est mineur, avant toute acceptation de sa part de la prestation qui lui est proposée (*voir R.763-2*).

Il mentionne :

- la nature et les caractéristiques de la prestation (conditions de travail, horaire d'emploi et de sélection...);
- la durée prévisible et le lieu de la mission ;
- le pourcentage prévu à l'article L.763-5 (L.7123-7) du code du travail relatif au paiement de la prestation effectuée par le mannequin ;
- le nom et l'adresse du garant financier ;
- pour les enfants : l'avis du médecin et la répartition entre la part de rémunération versée aux représentants légaux et celle remise à la Caisse des dépôts et consignations

En application de l'article L.763-8 (L.7123-18) du code du travail, pendant la durée de la prestation, l'utilisateur signataire du contrat de mise à disposition est responsable des conditions d'exécution du travail, c'est à dire le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, aux dispositions particulières encadrant le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ainsi qu'à l'hygiène, à la santé et la sécurité.

⁹ article 3 du décret n°2007-1271 du 24 août 2007 : création d'un dispositif spécifique au suivi médical des mannequins qui se rapproche de celui applicable aux entreprises de travail temporaire et aux intermittents du spectacle

L'utilisateur doit déclarer à l'agence tout accident du travail dont a été victime le mannequin mis à sa disposition. L'agence, de son côté, doit déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie et doit délivrer à la victime une feuille d'accident du travail.

B - Le mannequin est employé par le bénéficiaire de la prestation

Pour être considéré comme le bénéficiaire de la prestation et pouvoir embaucher directement un mannequin, trois conditions doivent être remplies :

- l'existence d'un lien de subordination entre les deux parties lors de la réalisation de la prestation ;
- la réalisation d'une prestation en relation avec l'objet social du bénéficiaire ;
- le respect des règles du recours au contrat de travail à durée déterminée, s'il s'agit d'un tel contrat (*cf. b) ci-après*).

En dehors des agences de mannequins titulaires d'une licence, aucune personne physique ou morale ne peut bénéficier d'une marge ou commission sur une prestation effectuée par un mannequin sans contrevenir aux dispositions de l'article L.125-3 (L.8241-1) du code du travail.

Le Conseil d'Etat considère que le réalisateur et le producteur d'un film publicitaire utilisant les prestations d'un mannequin doivent être regardés comme les bénéficiaires desdites prestations et peuvent ainsi légalement procéder eux-mêmes au recrutement de ce mannequin, sans recourir à une agence de mannequins. Ils ne sauraient être considérés comme des intermédiaires (*CE, SPI, 17 mars 1997, n°167586*).

Dans le cas d'un photographe, il convient de vérifier s'il agit en qualité d'intermédiaire pour le compte d'un client ou s'il est le bénéficiaire direct de la prestation (les organisateurs de défilés comme les agences de publicité ne sont pas, en général, les bénéficiaires directs d'une prestation de mannequin). Dans le premier cas, le photographe devra recourir à une agence de mannequins ou faire embaucher directement le mannequin par chacun de ses clients, qui deviennent employeurs ; dans le second cas, le photographe peut recourir à une agence de mannequins ou recruter directement le mannequin, dont il est l'employeur, celui-ci étant alors son modèle au sens de l'article L.763-1 (L.7123-2) du code du travail.

a) Existence d'un contrat de travail entre le mannequin et le bénéficiaire de la prestation

L'article L 763-1 stipule « *tout contrat par lequel une personne physique ou morale, s'assure moyennant rémunération, le concours d'un mannequin, est présumé être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le mannequin conserve une entière indépendance pour l'exécution de son travail de présentation.* » (Article L.7123-3 du code du travail : « *Tout contrat par lequel une personne physique ou morale, s'assure*

moyennant rémunération, le concours d'un mannequin, est présumé être un contrat de travail. »)

b) Nature du contrat de travail entre le mannequin et le bénéficiaire de la prestation

Le contrat de travail peut être :

- à durée indéterminée. Conformément au droit commun en vigueur, le contrat à durée indéterminée liant l'utilisateur direct et le mannequin ne sera pas nécessairement écrit, sauf s'il s'agit d'un recrutement à temps partiel ou si une disposition conventionnelle le prévoit.

- à durée déterminée. Les règles de recours au contrat de travail à durée déterminée telles que définies aux articles L.122-1-1 (L.1242-2) et D.121-2 du code du travail s'imposent.

Il convient de rappeler que l'emploi d'un mannequin tout au long de l'année n'a pas un caractère saisonnier et que l'activité de mannequin ne peut se rattacher à aucun des secteurs visés à l'article D.121-2 du code du travail (*Cass. soc. 7 décembre 1994, n°90-41.887*).

L'employeur est tenu par l'ensemble des obligations concernant les conditions d'exécution du travail pour ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité (et notamment les déclarations d'accidents du travail à la caisse primaire d'assurance maladie), au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

c) Application de la convention collective du bénéficiaire-employeur.

La convention collective applicable au mannequin est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur (article L.132-5-1 (L.2261-2) du code du travail).

C - Les droits attachés au statut de mannequin

Les bases juridiques (code du travail et code civil) et les modalités de règlement étant différentes, les documents utilisés par les agences pour déterminer les deux types de rémunération du mannequin doivent, conformément à la convention collective nationale étendue, être distincts : contrat de travail et bulletin de paie pour la prestation, contrat et bordereau de cession de droits pour la rémunération des droits à l'image.

a) Les droits attachés au statut de salarié

Le mannequin salarié d'une agence de mannequins doit être rémunéré sur la base des salaires conventionnels, notamment ceux de la convention collective du 22 juin 2004. De plus, aux termes de l'article L. 763-5 (L.7123-7) du code du travail, le salaire du mannequin mis à disposition par une agence ne peut être inférieur à un pourcentage

minimum des sommes versées par le client qui est fixé par les articles 5 et 9 de la convention collective étendue et ses annexes.

L'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée à la fin de la prestation, dans les conditions prévues à l'article 7 de la convention collective. Elle s'ajoute au salaire brut versé au mannequin (article L.763-7 (L.7123-10) du code du travail).

En matière de protection sociale, le mannequin est affilié au régime général de la sécurité sociale (article L. 311-3, 15° du code de sécurité sociale).

b) Les droits patrimoniaux (image)

La rémunération due au mannequin au titre de la cession de ses droits pour l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation doit être distincte de la rémunération de sa prestation initiale.

Dans la majorité des cas, les mannequins, salariés d'agence de mannequins, confient à l'agence, par mandat civil de représentation, la défense, la négociation et la gestion de leurs droits à l'image autres que les utilisations et cessions faisant partie exceptionnellement du contrat de travail parce qu'inclues dans la rémunération salariale de la prestation.

L'agence rend compte au mannequin de la gestion de ses droits. Le mandat civil de représentation comporte les conditions d'entrée en vigueur, de durée et de résiliation ainsi que les références du garant financier de l'agence.

Le mannequin doit signer le contrat de cession des droits issus de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa prestation. Celle-ci sera identifiable soit par référence au contrat de mise à disposition, soit par référence précise au contrat de travail. Le mannequin sera informé du montant qui lui revient. L'agence, en qualité de mandataire, rémunère son activité selon les modalités fixées à l'article 16.6 de la convention collective nationale étendue.

La rémunération des droits à l'image du mannequin intervient au plus tard dans les 15 jours suivant l'encaissement de la facture correspondante par l'agence.

D - Sélection (castings) et intermédiaires

La conclusion d'un contrat de travail entre un mannequin et un employeur, agence de mannequins ou bénéficiaire de la prestation, est parfois précédée d'une sélection des candidats confiée par le bénéficiaire de la prestation ou son agence de communication à une entreprise ou une personne spécialisée dans cette activité de sélection. Cette opération de sélection, appelée « casting » dans la profession, ne doit pas être confondue avec l'activité d'agence de mannequins. L'activité de casting est souvent exercée en nom propre.

Il n'existe pas de définition légale ou réglementaire de l'activité de casting. Il est cependant admis qu'elle se caractérise de la manière suivante :

- la recherche et la sélection d'un ou de plusieurs profils, pour le compte d'une demande et d'une sollicitation précises d'un client déterminé, sur des critères de choix fixés par ce dernier et pour un emploi existant et immédiatement disponible ;
- le client décide, en dernier ressort, du choix du ou des mannequins parmi les personnes sélectionnées ;
- le responsable du casting est rémunéré exclusivement par son client qui recherche des mannequins ;
- la société de casting (ou le casting directeur) peut s'adresser à une agence de mannequins pour procéder à cette sélection. Si la société de casting s'adresse à une agence de mannequins, elle ne peut recevoir une rémunération de la part de l'agence de mannequins, toute relation même indirecte entre une agence de mannequins et un organe de sélection étant interdite par l'article L 763.3 (L.7123-15) du code du travail. Une telle situation est susceptible d'entraîner pour l'agence de mannequins un retrait de licence par application de l'article R 763.25 du code du travail.

Le responsable du casting doit rechercher des mannequins pour un ou plusieurs clients déterminés et non chercher à se constituer un fichier de personnes qu'il va proposer, via des services en ligne sur Internet, à des utilisateurs¹⁰. Dans l'hypothèse où l'activité prétendue de casting est en réalité une activité d'agence de mannequins, son responsable est passible de sanctions prévues pour exercice illégal d'une activité d'agence de mannequins. Dans le cas où une société de casting (ou un casting directeur) propose à un bénéficiaire un mannequin recruté hors agence de mannequin, celui-ci sera directement employé par le bénéficiaire et en aucun cas par la société de casting (ou le casting directeur). En effet, seule une agence de mannequins peut mettre des mannequins à la disposition de bénéficiaire.

L'activité de casting via des sites Internet est sans rapport avec celle décrite ci-dessus. A ce titre, il est utile de rappeler, d'une part, que la vente d'offres ou de demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé, est interdite (article L.311-4 (L.5331-1) du code du travail) et, d'autre part, que l'activité de services de placement est soumise à une déclaration préalable à l'autorité administrative et est exclusive de toute autre activité à but lucratif, à l'exception du conseil en recrutement ou en insertion professionnelle (article L312-1 (L.5323-1) du code du travail)¹⁰.

Le fait, pour une personne, d'inscrire dans un fichier, moyennant rémunération, des personnes à la recherche d'un emploi de mannequin, est susceptible de constituer l'infraction de publicité mensongère et d'escroquerie qui doit être portée à la connaissance du procureur de la République, en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

¹⁰ voir le décret n°2007-851 du 14 mai 2007 relatif aux organismes privés de placement : nouvel article R.321-5 du code du travail relatif à la collecte de données à caractère personnel

IV – SITUATIONS PARTICULIERES

A – Les enfants mannequins

Aux termes de l'article L.211-6 (L.7124-1) du code du travail, les enfants qui n'ont pas dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire (16 ans) doivent, pour exercer une activité de mannequins, avoir obtenu une autorisation individuelle préalable ou avoir été recrutés par une agence de mannequins titulaire de l'agrément préfectoral.

Par ailleurs, des obligations particulières pèsent sur l'employeur s'agissant plus spécialement des conditions de travail de ces enfants.

a) Conditions de recrutement des enfants mannequins

- *autorisation individuelle* (articles L.211-6 (L.7124-1) et L.211-7 (L.7124-5) et R.211-1 à R.211-6 du code du travail)

L'engagement ou la production d'enfants mannequins par une personne physique ou morale est soumis à une autorisation individuelle préalable accordée par le préfet sur avis conforme d'une commission départementale spécialisée, présidée par le juge des enfants ; le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en est membre (souvent avec délégation de pouvoir du préfet). La procédure d'examen de cette demande est analogue à la procédure d'autorisation individuelle pour l'emploi d'enfants dans les spectacles.

- *agrément des agences de mannequins*

L'autorisation individuelle n'est pas requise si l'enfant mannequin est engagé par une agence de mannequins titulaire de la licence d'agence de mannequins qui a obtenu l'agrément d'emploi d'enfants délivré par les services préfectoraux. Cet agrément, accordé pour une durée de un an renouvelable sur avis conforme de la commission départementale spécialisée, ne confère aucun monopole d'emploi de mannequins enfants et le bénéficiaire d'une telle prestation peut recruter directement un enfant en ayant recours à la procédure de l'autorisation individuelle préalable. Il ne peut cependant contracter avec un autre intermédiaire qu'une agence de mannequins agréée pour recruter un enfant.

La demande d'agrément fait l'objet d'un accusé de réception qui comporte : la date de réception de la demande et la date à laquelle, à défaut d'une décision expresse, celle-ci sera réputée rejetée s'il s'agit d'une première demande et acceptée s'il s'agit d'une demande de renouvellement (article R.211-8 du code du travail). Les délais de recours ne sont pas opposables au demandeur lorsque l'accusé de réception ne lui a pas été transmis ou ne comporte pas les indications prévues.

Lorsque la demande est incomplète, la DDTEFP indique au demandeur les pièces manquantes dont la production est indispensable à l'instruction de la demande et fixe un délai pour la réception de ces pièces. Il est recommandé de faire figurer la liste des pièces manquantes dans l'accusé de réception.

La liste des décisions portant attribution, renouvellement, non-renouvellement ou retrait de l'agrément est publiée sous forme d'avis, au cours du premier et du troisième trimestre de chaque année civile, au Journal officiel de la République française (article R.211-8 du code du travail, *b*).

La commission spécialisée pour l'emploi d'enfants dans le spectacle, la publicité et la mode émet un avis sur la demande d'agrément après examen des documents présentés par l'agence et qui sont énumérés à l'article R.211-6-1 du code du travail.

La plus grande vigilance doit être apportée à l'instruction de ces demandes d'agrément. Il convient de contrôler tout particulièrement les conditions dans lesquelles l'agence exercera son activité avec des enfants, ainsi que la moralité, la compétence et l'expérience professionnelle en matière d'emploi d'enfants mannequins des dirigeants de l'agence sollicitant l'agrément.

Aucun agrément ne peut être accordé ou renouvelé s'il apparaît qu'un dirigeant associé ou gérant de l'agence a fait l'objet d'une condamnation figurant sur le bulletin n°2 du casier judiciaire. La vérification des casiers judiciaires B2 doit être systématique mais ne dispense pas les services de faire diligenter une enquête de moralité sur les personnes susvisées. Les éléments qui pourront être ainsi communiqués et qui apparaîtront comme de nature à compromettre l'équilibre physique ou psychique des enfants doivent être portés à la connaissance de la commission spécialisée.

Ces informations pourront, éventuellement, conduire à prononcer le refus ou le retrait de l'agrément sollicité. L'attention est appelée sur l'obligation de motiver les décisions négatives. La décision doit se fonder sur des renseignements dûment constatés par l'autorité administrative et consignés dans des rapports écrits. Dans le cadre de cette procédure, la commission peut entendre l'enfant et ses représentants légaux, séparément ou non, sur leur demande ou sur celle de l'un de ses membres.

La décision d'agrément fixe les règles de répartition de la rémunération perçue par les enfants entre leurs représentants légaux et le pécule remis à la caisse des dépôts et consignations. Le taux de cette répartition fixé par la commission départementale s'applique à l'ensemble des rémunérations perçues par chaque enfant employé par l'agence (salaire et rémunération au titre du droit à l'image) et doit être indiqué sur l'arrêté d'attribution et/ou de renouvellement de l'agrément. Le décret n°2007-1271 du 24 août 2007¹¹ a procédé à la modification des règles de gestion de ces pécules, certaines d'entre elles étant devenues obsolètes. Une formule de placement unique est mise en place sous la forme d'un compte de dépôt rémunéré selon un indice de référence proposé par la Caisse des dépôts, avec un taux plancher correspondant au taux de l'intérêt légal. Les pécules constitués selon les modalités de la deuxième formule proposée par l'actuel l'article R.211-10 du code du travail – formule supprimée - seront maintenus jusqu'à leur liquidation, avec la garantie que le montant du pécule ainsi versé ne sera pas inférieur au montant des dépôts effectués (déduction faite des prélèvements éventuellement opérés en application de l'article L.211-8 (L.7124-9) du code du travail). Les représentants légaux seront informés chaque année par la Caisse des dépôts et consignations de l'encours des dépôts et des intérêts générés.

L'agrément peut être retiré à tout moment par le préfet, soit d'office, soit à la requête de toute personne qualifiée (en raison de ses activités dans le domaine de la protection de l'enfance ou de l'intérêt qu'elle porte au mineur concerné), après avis conforme de la commission spécialisée (article R.211-8-1 du code du travail). La décision ne peut

¹¹ articles 4 et 5 modifiant les articles R.211-10 et R.211-11 du code du travail ; article 7 organisant les dispositions transitoires

intervenir, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles, qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant et sur sa demande, des observations orales (article 24 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000).

Enfin, en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le préfet pour une durée limitée qui ne peut excéder un mois. L'urgence justifiant cette mesure de précaution doit être fondée sur des faits mettant en cause immédiatement et gravement la santé ou la moralité d'enfants employés par l'agence (article R.211-8-2 du code du travail). Il conviendra de veiller à ce que l'activité d'emploi d'enfants soit effectivement suspendue par l'agence en cause durant la période concernée.

- *conditions d'emploi et de sélection des enfants mannequins*

Les agences de mannequins ayant obtenu l'agrément leur permettant d'engager des enfants sont tenues d'établir une note explicative, un registre spécial et d'insérer des mentions spécifiques dans le contrat de travail et le contrat de mise à disposition (articles R.763-1 et R.763-2 du code du travail). Ces documents permettent de garantir des conditions de travail adaptées aux enfants et d'en permettre la vérification par leurs représentants légaux et l'inspection du travail.

La note explicative (article R.211-13-I du code du travail)

Ce document doit être remis contre reçu, lors de l'inscription de l'enfant ou, à défaut, avant la première prestation, à l'enfant et à ses représentants légaux et doit indiquer, de manière détaillée, outre le fonctionnement de l'agence et les modalités de suivi médical de l'enfant, les conditions dans lesquelles l'enfant sera amené à exercer les prestations, et notamment : les durées d'emploi, de déplacements, de temps d'attente, les conditions de mise à disposition auprès de l'utilisateur et les conditions de rémunération.

Le registre spécial (article R.211-13-II du code du travail)

Ce registre doit contenir des précisions sur l'identité et l'adresse des enfants sélectionnés ou employés et tout renseignement sur les opérations de sélection (date, lieu, heure, identité de l'utilisateur et du commanditaire) et de prestation (horaires quotidiens d'emploi, durée des déplacements et temps d'attente).

Ce registre doit être contresigné au moins trimestriellement par les représentants légaux de l'enfant. Il est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des représentants légaux de l'enfant.

Le contrat de travail et le contrat de mise à disposition de l'enfant mannequin

Le contrat de travail doit reprendre toutes les mentions énumérées à l'article R.763-1 du code du travail et comporte une disposition particulière relative à la clause de rapatriement du mannequin enfant pour les missions effectuées hors du territoire métropolitain. En effet, cette clause est applicable même en cas de rupture du contrat à l'initiative du mannequin si celui-ci est mineur. Le contrat doit être signé par les représentants légaux de l'enfant.

Le contrat de mise à disposition mentionné à l'article R.763-2 du code du travail doit en outre, pour les enfants, mentionner l'avis du médecin compétent (médecin du centre médical Bourse, médecin, pédiatre ou généraliste). L'utilisateur, ou l'agence en cas d'enfant mis à disposition par une agence de mannequins, est tenu d'informer l'enfant de la nature et des conditions de la prestation.

- *publicité en faveur d'une activité de mannequin enfant* (articles L.211-10 (L.7124-14 et L.7124-15) et L.261-5 (L.7124-28) du code du travail)

Il est rappelé que seules les agences de mannequins titulaires d'un agrément leur permettant d'engager des enfants de moins de seize ans peuvent recourir à la publicité écrite tendant à proposer à ces enfants une activité de mannequin¹². Tout abus en matière de publicité peut remettre en cause l'agrément accordé.

b) Conditions de travail des enfants mannequins

Toute agence de mannequins ainsi que tout utilisateur lié à cette agence par un contrat de mise à disposition et tout bénéficiaire de la prestation ayant été autorisé à recruter des enfants mannequins doivent respecter des obligations concernant les conditions de travail des enfants.

Ces obligations portent sur la visite médicale de l'enfant, les durées de travail et sur les registres et documents que doit détenir l'employeur de l'enfant mannequin.

- *visite médicale*

- En cas d'emploi d'un enfant mannequin dans le cadre de l'autorisation individuelle (articles L.211-6 (L.7124-1) et R.211-6 du code du travail), la visite médicale doit intervenir préalablement au dépôt de la demande auprès des services préfectoraux et doit permettre d'apprécier si, compte tenu de son âge, de son obligation scolaire et de son état de santé, l'enfant sera en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé.

Le code du travail prévoyait que cette visite médicale émanait d'un médecin pédiatre figurant sur une liste établie par la commission spécialisée. Devant le constat, partagé, d'une difficulté croissante à faire appel à de tels médecins (listes départementales inexistantes, notamment en raison du refus des pédiatres d'y figurer), et afin de garantir l'effectivité d'un examen médical des enfants concernés, le décret n°2007-1271 du 24 août 2007 en a modifié les modalités¹³. Ainsi, l'examen médical doit être effectué par un pédiatre ou par un médecin généraliste. Afin de garantir la qualité et l'harmonisation des examens pratiqués, un arrêté du ministre de la santé fixera les vérifications auxquelles il doit être procédé au cours de cet examen pour s'assurer, en fonction de l'âge, de l'état de santé de l'enfant, de la durée, du rythme et des horaires de l'activité proposée, que cette activité ne sera pas néfaste pour sa santé, et déterminer d'éventuelles contre-indications.

- pour les demandes présentées par un bénéficiaire employeur dont le siège est en Ile de France, cet examen est effectué par un médecin du travail du service interprofessionnel de santé au travail spécialisé en médecine du travail des intermittents du spectacle.

¹² la loi n°2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance en l'économie numérique étend la notion d'écrit à d'autres formes que le papier :

« Art. 2. - On entend par communications électroniques les émissions, transmissions ou réceptions de signes, de signaux, **d'écrits**, d'images ou de sons, par voie électromagnétique.

« On entend par communication au public par voie électronique toute mise à disposition du public ou de catégories de public, par un procédé de communication électronique, de signes, de signaux, d'écrits, d'images, de sons ou de messages de toute nature qui n'ont pas le caractère d'une correspondance privée.

¹³ Articles 1^{er} et 2 du décret modifiant les articles R.211-6 et R.211-6-1 du code du travail

Cet examen médical est pris en charge par l'employeur.

- En cas d'emploi d'un enfant mannequin par une agence agréée à cet effet, cet examen médical est effectué selon les modalités suivantes, modifiées par le décret du 24 août 2007, pour les motifs indiqués ci-dessus.

L'enfant est examiné par un pédiatre ou par un médecin généraliste. Cet examen est effectué selon des modalités définies par arrêté du ministre chargé de la santé.

L'examen médical doit être effectué avant la première prestation de l'enfant et doit être renouvelé selon une périodicité liée à l'âge de l'enfant, dès lors qu'une prestation intervient à l'issue de ces périodes.

Dans tous les cas, l'enfant ne peut être employé si le médecin émet un avis négatif.

- *durée du travail (articles L.211-7-1 (L.7124-6 à L.7124-8), L.211-11 (L.7124-16), R.211-12-1, R.211-12-2 et R.211-12-3 du code du travail)*

Les durées d'emploi et de sélection des enfants mannequins ne peuvent dépasser des maxima ni avoir lieu pendant certains jours déterminés par la loi.

Ces dispositions s'appliquent à l'occasion du travail de l'enfant mannequin et également à l'occasion de la sélection préalable à l'activité de mannequin, même si cette sélection ne constitue pas en soi une activité salariale donnant lieu à rémunération. Elles s'appliquent donc tant à l'utilisateur de l'enfant qu'à l'agence de mannequins.

Dans le cadre de la prestation de l'enfant, la durée du travail doit s'entendre, conformément au droit commun, par la durée du travail effectif de l'enfant. Ainsi, les temps de déplacement, d'attente, de disposition n'étant pas du travail effectif n'entreront pas en compte dans le calcul des durées d'emploi.

L'emploi et la sélection d'enfants non scolarisés ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine, à l'exclusion du dimanche. Pour les enfants scolarisés, l'emploi et la sélection ne peuvent être autorisés, pendant les périodes scolaires, que les jours de repos hebdomadaire autres que le dimanche.

Les durées maximales d'emploi et de sélection d'enfants mannequins sont des durées journalières et hebdomadaires maximales qui varient en fonction de l'âge de l'enfant et, s'il est scolarisé, de la période de la prestation (congés scolaires ou périodes scolaires).

Dans tous les cas, l'emploi et la sélection des enfants mannequins demeurent interdits pendant la moitié des congés scolaires, le dimanche et la nuit. Il convient de souligner que le principe d'interdiction du travail de nuit s'applique à tout jeune de moins de 18 ans (article L.213-7 (L.3163-2) du code du travail) et qu'il n'existe aucune possibilité de dérogation à ce principe pour les jeunes de moins de 16 ans. Le travail de nuit s'entend pour tout travail entre 20 heures et 6 heures (article L.213-8 (L.3163-1) du code du travail).

- *obligation portant sur la justification de l'âge de l'enfant mannequin*

En application de l'article L.211-13 (L.7124-18) du code du travail, toute personne employant un enfant mannequin est tenue de détenir l'extrait de l'acte de naissance de l'enfant et de justifier de son identité par la production de la copie du livret de famille ou d'un passeport.

B – Les mannequins étrangers

Le mannequin étranger qui accomplit sa prestation sur le territoire français est soumis à la présomption de salariat visée à l'article L.763-2 (L.7123-3) du code du travail, quel que soit le statut sous lequel il exerce habituellement son métier hors de France.

a) Le mannequin ressortissant de pays tiers

Le mannequin ressortissant d'un pays tiers recruté par une agence de mannequins française ou par un bénéficiaire employeur français est présumé être salarié de cet employeur et doit être en possession d'une autorisation de travail. (article L.341-2 (L.5221-2) et L.341-4 (L.5221-5) du code du travail ; *circulaire n° DPM/DM2-3/99/132 du 2 mars 1999 relative à la délivrance d'autorisations provisoires de travail aux mannequins étrangers*).

Cette autorisation de travail est également obligatoire pour les mannequins mineurs.

Si le mannequin étranger ne réside pas en France, l'employeur doit préalablement solliciter une autorisation de travail auprès de la DDTEFP de son siège ou de l'établissement auquel le mannequin est rattaché. Pour faciliter le traitement des demandes d'autorisations de travail déposées par l'agence de mannequins, celle-ci a la faculté d'utiliser la procédure du dépôt de la promesse d'embauche¹⁴.

En application de la jurisprudence communautaire¹⁵, un ressortissant de pays tiers salarié d'une entreprise communautaire, de l'Espace économique européen ou de la Suisse, détaché dans un autre Etat membre dans le cadre d'une prestation de services internationale est dispensé de solliciter une autorisation de travail dans le pays d'accueil dès lors qu'il justifie posséder déjà une telle autorisation en cours de validité pour occuper le même emploi délivrée par le pays d'origine.

Les dispositions des articles L.763-1 (L.7123-2) et suivants du code du travail s'appliquent aux mannequins étrangers et leurs employeurs pour la prestation exécutée en France.

b) les mannequins établis dans l'Union européenne

La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de la Communauté européenne conformément aux articles 39 et suivants du Traité de Rome. Celle-ci implique la liberté de se déplacer sur le territoire de tous les Etats membres, d'y séjourner et d'y demeurer. Tout mannequin, à l'exception des mannequins établis dans

¹⁴ En annexe 4, liste des documents et renseignements à fournir à la DDTEFP.

¹⁵ CJCE 19 janvier 2006 , C-2004/04 Commission/ République fédérale d'Allemagne.

dix des nouveaux pays membres¹⁶, peut donc se déplacer à l'intérieur de la Communauté pour pourvoir aux emplois qui lui sont offerts.

En effet, la France a décidé d'utiliser la faculté offerte par les traités d'adhésion de ces dix pays d'instaurer une période transitoire en matière de libre circulation des travailleurs. Pendant cette période de 7 ans (ouverte en mai 2004) les ressortissants de ces dix Etats (la période transitoire ne s'applique pas à Chypre et Malte) qui souhaitent exercer une activité de mannequin pour le compte d'un employeur établi en France restent soumis, dans un premier temps, à autorisation de travail. Les demandes d'autorisations de travail sont examinées selon les règles de droit commun.¹⁷

C – les agences établies hors de France et intervenant sur le territoire français

a) La prestation de service par les agences établies dans un pays membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou en Confédération helvétique

* L'article L.342-1 (L.1262-1) du code du travail précise que l'employeur établi hors de France peut détacher temporairement « des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement ». Or, la plupart des agences européennes agissent en tant qu'intermédiaires et non en qualité d'employeurs des mannequins qu'elles mettent à disposition. Par suite, soit l'intermédiaire qui place devient l'employeur occasionnel de ce mannequin pour la prestation réalisée en France et le détache en respectant les stipulations des articles L.763-1 (L.7123-2) et suivants du code du travail, soit, à défaut, le bénéficiaire de la prestation devient l'employeur direct du mannequin.

Dans le cas où une agence de mannequins établie dans un Etat de l'Union, l'Espace économique européen ou en Confédération helvétique met à disposition un mannequin ressortissant d'un pays tiers pour une prestation effectuée en France, l'utilisateur de ce mannequin doit s'assurer auprès de cette agence que ce mannequin possède une autorisation de travail en cours de validité, permettant d'exercer cet emploi, délivrée par cet Etat¹⁸. A défaut, une autorisation de travail doit être sollicitée auprès de la DDTEFP.

* Toute agence établie dans un autre Etat de l'Union européenne, dans un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen et dans la Confédération helvétique doit adresser, préalablement à l'exercice d'une activité sur le territoire français à la DDTEFP

¹⁶ Au 1^{er} mai 2004, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, et, depuis le 1^{er} janvier 2007, Bulgarie et Roumanie.

¹⁷ Le secteur du mannequinat n'est pas au nombre des 62 métiers en tension pour lesquels une levée progressive des restrictions à la libre circulation de ces ressortissants a été effectuée, par la non-opposabilité de la situation de l'emploi (l'autorisation de travail restant nécessaire ; circulaire DPM/DMI2/2006/200 du 29 avril 2006 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pendant la période transitoire ; circulaire DPM/DMI2/2006/541 du 22 décembre 2006 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie pendant la période transitoire applicable à ces deux nouveaux Etats membres de l'Union européenne.

¹⁸ CJCE 19 janvier 2006, déjà cité.

du lieu d'exécution de leur activité, une déclaration comportant les mentions suivantes : le nom ou la raison sociale et l'adresse du lieu d'établissement de l'agence de mannequins, les noms, prénoms et domiciles du ou des dirigeants de l'agence ainsi que la preuve de l'obtention d'une garantie équivalente dans le pays d'établissement. Pour l'exercice de cette activité temporaire et ponctuelle sur le territoire français, l'agence doit notamment se conformer aux dispositions des articles L.763-3, L.763-4, R.763-1 à R.763-3 du code du travail. Par ailleurs, si cette agence emploie des enfants, elle devra solliciter l'autorisation individuelle d'emploi d'enfant selon la procédure prévue aux articles L.211-6 (L.7124-1) et suivants du code du travail.

b) L'exercice par une agence de mannequins située à l'étranger (hors Union Européenne, Espace économique européen, la Confédération helvétique) de l'activité d'agence de mannequins sur le territoire français

Elle doit nécessairement ouvrir un établissement en France puisque les dispositions de l'article R.763-5-1 ne visent pas l'agence établie dans un pays tiers. A cet effet, elle adressera, selon les règles de droit commun, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu d'exécution de l'activité une demande de licence d'agence de mannequins. La demande, outre les éléments exigés des candidats à la licence d'agence de mannequins (et notamment la garantie financière), devra préciser le nom de la personne responsable de l'établissement, l'adresse précise pour permettre aux agents de l'inspection d'effectuer les contrôles au sein de l'agence.

D – Prestation effectuée à l'étranger par un mannequin salarié par une agence de mannequins

Lorsqu'une agence de mannequins recrute un mannequin français ou étranger pour le mettre à la disposition d'un client étranger et effectuer la prestation à l'étranger, les dispositions du code du travail (articles L.763-1 (L.7123-2) et suivants et R.763 -1 et suivants) ainsi que les dispositions de la convention collective du 22 juin 2004 s'appliquent.

V – PENALITES

1. Le non-respect des dispositions des articles L.763-3 (licence d'agence de mannequin et incompatibilités d'exercice de cette activité ; L.7123-11 à L.7123-16), L.763-4 (contrat de travail et contrat de mise à disposition ; L.7123-5 et L.7123-17), L.763-9 et L.763-10 (garantie financière ; L.7123-19 à L.7123-22) est puni d'une amende de 75 000 euros et d'une peine d'emprisonnement de 6 mois, ou de l'une de ces deux peines seulement (article L.796-3 du code du travail ; L.7123-24 à L.7123-32).

Ces infractions peuvent être constatées tant par les services de l'inspection du travail que par les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et les officiers de police judiciaire (article L.763-12 du code du travail).

2. Les pénalités prévues en cas de non-respect des dispositions relatives à l'emploi et la sélection d'enfants mannequins sont définies aux articles L.261-2, L.261-4, L.261-5 et L.261-6 du code du travail (L.7124-22 à L.7124-35) :

- enfants engagés ou produits sans autorisation préfectorale individuelle ou par une agence de mannequins qui n'a pas été agréée à cet effet : cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende ;
- remise de fonds par toute personne, directement ou indirectement, aux enfants mannequins ou à leurs représentants légaux, au-delà de la part fixée par la commission spécialisée : amende de 3750 euros ou, en cas de récidive, quatre mois d'emprisonnement et une amende de 7 500 euros ;
- non-respect des jours d'interdiction d'emploi et de sélection et des durées journalières et hebdomadaires maximales d'emploi et de sélection des enfants mannequins : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amendes ;
- toute infraction aux dispositions de l'article L.211-10 (publicité ; L.7124-14 et L.7124-15) est punie d'une amende de 6 000 €. En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de deux ans peut être prononcée ;
- la méconnaissance de l'obligation visée à l'article L.211-13 du code du travail (justification de l'âge et de l'identité de l'enfant mannequin ; L.7124-18)) est sanctionnée par une peine d'emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros, ou de l'une de ces deux peines seulement (article L.261-6 du code du travail).

3. Les sanctions prévues au titre de la législation relative à la main d'œuvre étrangère, notamment pour emploi d'étranger sans titre de travail (articles L.341-6, L.341-7-2 ; L.5221-8 et L.8251-1, L.5222-1) sont fixées par les articles L.364-1 (L.5224-1) et suivants du code du travail .

4. Les sanctions prévues par les articles 225-13 et suivants du code pénal qui répriment les abus de vulnérabilité.

Vous voudrez bien faire connaître les difficultés pratiques et juridiques suscitées les cas échéant par l'application de la présente instruction.

Le directeur général du travail

Le directeur de la population
et des migrations

Jean-Denis COMBEXELLE

Patrick BUTOR

ANNEXE 1
Publication des arrêtés

Les arrêtés portant attribution, renouvellement, refus d'attribution et / ou de renouvellement ou retrait de la licence d'agence de mannequins doivent être transmis, en vue de leur **publication** au *Journal Officiel* de la République Française (*article R.763-23 du code du travail*), au bureau du cabinet de Monsieur le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement au 127 rue de Grenelle, 75007 PARIS. La même procédure doit être suivie pour les listes de décisions portant attribution, renouvellement, refus ou retrait d'agrément d'emploi d'enfants, qui doivent faire l'objet d'une publication sous forme d'avis au cours du premier et du troisième trimestre de chaque année civile, au *Journal Officiel* (*article R.211-8 du code du travail, dernier alinéa*). Ces transmissions feront l'objet d'une copie systématique au bureau RT1 de la DGT, afin d'assurer la mise à jour de la liste nationale.

L'attention des services est attirée sur le fait que l'attribution implicite d'une licence par le silence gardé sur une demande pendant plus de quatre mois ne fait pas exception au principe de publication

ANNEXE 2

Arrêté du 13 août 1997 relatif à la liste des pièces et documents à produire par les candidats à la licence d'agence de mannequins

J.O n° 195 du 23 août 1997 page 12487

TEXTES GENERAUX MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE

Arrêté du 13 août 1997 relatif à la liste des pièces et documents à produire par les candidats à la licence d'agence de mannequins

NOR: MEST9711212A

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu l'article L. 763-3 du code du travail ;
Vu les articles R. 763-23 à R. 763-29 du code du travail ;
Vu l'article 16 du décret no 97-503 du 21 mai 1997 portant mesures de simplification administrative ;
Vu l'arrêté du 10 septembre 1992 relatif à la liste des pièces et documents à produire par les candidats à la licence d'agence de mannequins,
Arrête :

Art. 1er. - Toute demande de licence d'agence de mannequins doit être adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sous couvert du préfet, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et accompagnée des documents et renseignements suivants :

1. Nom, prénom, nationalité, adresse personnelle, numéro de téléphone du candidat ;
 - un extrait de son acte de naissance ;
 - un extrait de son casier judiciaire, bulletin no 3 datant de moins de trois mois ;
 - un curriculum vitae indiquant, notamment, la profession exercée à la date de la demande ;
 - une copie de l'attestation de la garantie financière visée à l'article L. 763-9 du code du travail ;
 - adresse et numéro de téléphone du siège de l'agence en voie de création (et de ses succursales) et, le cas échéant, son enseigne commerciale.
2. Une note sur les conditions dans lesquelles l'agence exerce ou exercera son activité (circonscription territoriale, succursales, branches concernées, budget prévisionnel, étude de marché...).
3. La liste des collaborateurs permanents et des personnes qui peuvent être habilitées à représenter l'agence pour tout ou partie de ses activités, au siège de l'agence ou dans les succursales, avec l'indication, pour chacune d'elles, des nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, adresse personnelle, expérience professionnelle (curriculum vitae) ainsi que des fonctions exercées dans le cadre de l'agence.
La liste des personnes autres que les personnes visées à l'alinéa précédent, préposées de l'agence avec l'indication, pour chacune d'elles, des nom, prénoms, nationalité, expérience professionnelle (curriculum vitae), adresse personnelle.
4. Une déclaration du candidat certifiant, tant pour lui-même qu'éventuellement pour chacun de ses collaborateurs, pour chacun des représentants de l'agence et de ses préposés, qu'ils n'exercent directement ou indirectement aucune des activités jugées incompatibles par l'article L. 763-3 du code du travail.
Si le candidat, ses collaborateurs ou ses préposés ont exercé une des activités visées au paragraphe précédent, il sera mentionné dans la déclaration la date de cessation desdites activités avec pièces justificatives à l'appui (certificat de radiation au registre du commerce ou de modification de l'inscription audit registre : certificat de radiation de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF).

Art. 2. - Toute demande présentée par une société doit être accompagnée, en outre, des documents et renseignements suivants :

1. Forme juridique de la société, date de l'acte constitutif, indication du greffe du tribunal de commerce auprès duquel a été opéré le dépôt de l'acte constitutif et date de l'insertion d'un extrait de cet acte dans un journal d'annonces légales ;

- raison sociale et enseigne commerciale de la société ;

- statuts ;

- adresse et numéro de téléphone du siège social et des succursales ;

- nom, prénom, qualité et adresse personnelle des associés.

2. Les dirigeants sociaux, le ou les gérants de société doivent fournir les documents et renseignements exigés du candidat à la licence par le paragraphe 1 de l'article 1er du présent arrêté ainsi que la déclaration prévue au paragraphe 4 du même article.

Cette déclaration devra également être fournie pour les associés.

Art. 3. - Toute modification apportée aux documents et renseignements fournis au titre des articles 1er et 2 du présent arrêté devra, dans un délai d'un mois, être notifiée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Art. 4. - L'arrêté du 10 septembre 1992 relatif à la liste des pièces et documents à produire par les candidats à la licence d'agence de mannequins est abrogé.

Art. 5. - Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 13 août 1997.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

ANNEXE 3

Liste et coordonnées des organisations professionnelles et syndicales

Organisations patronales

Syndicat des Agences de Mannequins (S.A.M), 20 rue Saint-Fiacre - 75002 Paris

Téléphone : 01 42 33 76 52

Fax : 01 42 33 76 72

Union Nationale des Agences de Mannequins (U.N.A.M), 4 rue Galvani - 75017 Paris

Téléphone : 01 47 91 42 47

Fax.: 01 47 91 58 06

Organisations syndicales

Fédération FO - FASAP, 2 rue de la Michodière - 75002 Paris

Téléphone : 01 47 42 35 86

Syndicat CFTC- UNICAS, 8 boulevard Berthier - 75017 Paris

Téléphone : 01 43 08 12 72

Syndicat CFDT- SNAPAC, 47- 49 avenue Simon-Bolivar - 75019 Paris

Téléphone : 01 56 41 53 82

Syndicat CFDT - F3C, 47- 49 avenue Simon-Bolivar - 75019 Paris

Téléphone : 01 56 41 53 82

C.G.C – F2CS, 59-63 rue du Rocher - 75008 Paris

Téléphone : 01 55 30 12 12

ANNEXE 4

Délivrance des autorisations de travail aux mannequins étrangers

Liste des informations et des documents à fournir à la DDTEFP

La plupart des mannequins étrangers qui viennent en France réalisent des prestations de courte durée, limitées dans le temps. Le titre de travail délivré sera donc en principe une autorisation provisoire de travail pour un employeur identifié. Cet employeur est soit une agence de mannequins, soit l'utilisateur du mannequin, s'il recrute directement le mannequin sur un contrat de travail à durée déterminée.

La DDTEFP compétente pour recevoir la demande d'autorisation de travail est soit celle dont relève l'agence de mannequins, ou celle de l'établissement de l'agence, si celle-ci possède plusieurs établissements, auquel le salarié sera rattaché, soit la DDTEFP du département dans lequel est domicilié l'utilisateur direct du mannequin, ou le client de l'agence lorsque celle-ci est établie hors de France.

Les documents fournis sont rédigés en français ou traduits en français.

*
* *
*

Le dossier de demande d'autorisation de travail doit être composé des documents suivants :

I) L'employeur du mannequin est établi en France

La lettre de demande d'autorisation provisoire de travail établie par l'employeur sur laquelle sont mentionnés les noms ou raison sociale, adresse en France, est accompagnée des informations et des documents suivants :

A) Documents à caractère général

1) Pour un contrat de travail d'une durée égale ou inférieure à trois mois

- le modèle d'attestation¹⁹ ci-joint, dûment rempli, daté et signé, lorsque l'employeur est une agence de mannequins,
- un contrat de travail à durée déterminée comprenant toutes les mentions visées à l'article L 122-3-1 du code du travail, lorsque l'employeur n'est pas une agence de mannequins.

2) Pour un contrat de travail d'une durée supérieure à trois mois

- le modèle d'attestation²⁰ ci-joint, dûment rempli, daté et signé,
- un contrat de travail, modèle CERFA, en trois exemplaires,
- un engagement de versement à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM), à remplir impérativement [ne pas joindre de chèque au dossier],
- un questionnaire relatif au logement du ressortissant étranger,
- un questionnaire « Introduction d'un travailleur étranger nominativement demandé ».

** Documents téléchargeables sur le site Internet www.travail-solidarite.gouv.fr (rubrique "Formulaires", sur la page d'accueil puis "Vie des étrangers en France"), ou disponibles auprès du service de main d'œuvre étrangère des DDTEFP.*

B) Documents relatifs à l'employeur

- un extrait K.BIS pour les entreprises personnes morales, datant de moins d'un an, sauf modification significative intervenue pendant cette période (procédure collective, modification de l'objet social etc.) ou récépissé de dépôt de déclaration de l'association auprès de la préfecture,
- les statuts de la personne morale, lorsqu'ils existent, sauf s'ils ont été fournis depuis moins d'un an et n'ont pas fait l'objet de modification significative,
- une copie de la licence attribuée à l'agence de mannequins, en application de l'article L 763-3 du code du travail,
- la mention de l'accord ou de la convention collective applicable à l'utilisateur direct,

¹⁹ Cette attestation, qui a reçu l'aval de l'Union nationale des agences de mannequins (UNAM), reprend les principales caractéristiques du contrat de travail et de la prestation du mannequin. Elle se substitue temporairement au contrat de travail qui, selon l'article R 763-1 du code du travail, n'est signé et remis que dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition. Visée par la DDTEFP qui l'adresse à l'agence de mannequins, cette attestation permet à celle-ci d'obtenir le visa auprès du poste consulaire français à l'étranger.

²⁰ Idem.

- une copie des deux derniers bordereaux déclaratifs mensuels ou trimestriels adressés à l'URSSAF ou à la caisse de MSA, ou attestation de compte à jour délivré par ces organismes,
- une copie des deux dernières déclarations mensuelles ou trimestrielles adressées aux services fiscaux.

C) Documents relatifs au mannequin étranger

- une copie du passeport (avec n° du document et dates de validité),
- une lettre explicative et détaillée motivant le recours à ce mannequin, lorsque l'employeur n'est pas une agence de mannequins,
- trois photos d'identité récentes.

Lors de l'instruction de nouvelles demandes d'autorisation de travail, il pourra être réclamé :

- les bulletins de paie concernant la ou les précédentes demandes,
- le contrat de mise à disposition prévu par l'article L 763-4, s'il n'a pas été fourni lors de la demande initiale,
- la justification du versement des cotisations et des contributions sociales afférent à ces emplois.

NOTA IMPORTANT

1) Si le mannequin est un mineur de 16 ans, solliciter une autorisation individuelle d'emploi auprès du préfet du département (commission départementale pour l'emploi des enfants) où se trouve domicilié l'employeur, sauf s'il s'agit d'une agence de mannequins disposant d'un agrément.

2) Si le mannequin mineur de 18 ans est employé de nuit (entre 20h et 6h du matin pour les mineurs de moins de 16 ans et entre 22h et 6h du matin pour les mineurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans), solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

II) L'employeur du mannequin est établi dans l'Union européenne, dans l'Espace économique européen ou en Suisse

La lettre de demande d'autorisation provisoire de travail établie par l'employeur, ou par une personne dûment mandatée par écrit, sur laquelle sont mentionnés les noms ou raison sociale, adresse à l'étranger de l'agence de mannequins, est accompagnée des informations et des documents suivants :

A) Documents relatifs à l'employeur

- une justification de son immatriculation ou de son enregistrement dans son pays de domiciliation (équivalent de l'extrait K bis ou autre document de même nature),
- les statuts ou équivalent des statuts, traduits en français,
- une copie de l'obtention de la garantie financière prévue à l'article L 763-9 du code du travail ou preuve d'une garantie équivalente dans le pays d'origine, traduite en français.

B) Documents relatifs au mannequin étranger

- une copie du passeport du mannequin (avec n° du document et dates de validité),
- les nom, prénoms, date de naissance, nationalité du mannequin,
- la période d'emploi, nature, lieux et jours précis des prestations,
- les horaires de travail,

- l'identité et l'adresse de l'utilisateur du mannequin en France,
- la rémunération²¹ brute en euros, détaillée par salarié et par prestation, en distinguant salaire, indemnités et avantages en nature,
- les conditions de logement,
- les documents justifiant de la couverture sociale obligatoire en France du mannequin (immatriculation aux organismes de protection sociale ou certificat de détachement nominatif).

C) Autres documents et renseignements

- l'identité et l'adresse de l'utilisateur du mannequin en France,
- la lettre mandant une personne établie en France pour accomplir, le cas échéant, les démarches administratives en son nom et pour son compte.

Lors de l'instruction de nouvelles demandes d'autorisation de travail, il pourra être réclamé :

- la justification du versement des rémunérations correspondant à la ou aux précédentes demandes,
- la justification du versement des cotisations et des contributions sociales en France, en tenant compte de la présentation, le cas échéant, des certificats de détachement nominatifs.

NOTA IMPORTANT

1) Si le mannequin est un mineur de 16 ans, solliciter une autorisation individuelle d'emploi auprès du préfet de Paris (commission départementale pour l'emploi des enfants), quel que soit son lieu d'emploi.

2) Si le mannequin mineur de 18 ans est employé de nuit (entre 20h et 6h du matin pour les mineurs de moins de 16 ans et entre 22h et 6h du matin pour les mineurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans), solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

RAPPEL

Il est interdit à tout employeur de faire travailler un ressortissant d'un pays tiers non muni d'une autorisation de travail en cours de validité.

Les ressortissants des nouveaux pays adhérents (à l'exception de Chypre et Malte) à l'Union européenne depuis le 1^{er} mai 2004 restent soumis à autorisation de travail pendant la période transitoire lorsque leur employeur est établi en France.

Si l'employeur est établi dans l'Union européenne, dans l'Espace économique européen ou en Suisse, l'autorisation de travail n'est pas obligatoire dès lors qu'il est justifié que le mannequin ressortissant d'un pays tiers séjourne régulièrement dans l'un de ces pays, qu'il travaille déjà pour le compte de cet employeur et qu'il possède un titre de travail en cours de validité l'autorisant à exercer cette activité professionnelle.

²¹ Cette rémunération ne peut être inférieure aux taux de la convention collective nationale des agences de mannequins du 22 juin 2004 Brochure n°3318 (arrêté d'extension du 13 avril 2005 - JORF du 27 avril 2005).

PROMESSE D'ENGAGEMENT

Nom et Prénom du Mannequin:

Nationalité:

Sexe:

Date et lieu de naissance:

Résidence dans le pays d'origine:

N° de passeport:

Date d'expiration:

Visa : Oui

Date d'expiration:

Non

Nature de la prestation (Cocher une des 4 cases ci-dessous)

Essayage

Défilé

Prise de vue

Tournage

Nom du client:

Date(s) de la prestation:

Horaire de début de la prestation:

Durée prévisible:
(Indiquer le nombre d'heures)

Lieu de la prestation:
(Indiquer la ville)

Si > T 10 Montant facturé au client:€

Si < T 10 Cocher dans le cadre ci-dessous le tarif facturé

T 7	T 8	T 9	T 10	Article 12		
A	B	C	D	E	F	G

Mannequins adultes :

Presse : Pourcentage minimum 33% de la somme facturée au client

Publicité : Pourcentage minimum 36% de la somme facturée au client

Mannequins âgés de moins de seize ans :

Toutes prestations : Pourcentage minimum 31% de la somme facturée au client

DATE ENTREE EN FRANCE :

Date, Cachet de l'Agence et signature