MODE D'EMPLOI POUR LE CONTROLE DE L'EMPLOI DES MANNEQUINS

Faire respecter l'ordre public social

Hervé GUICHAOUA

Directeur du travail

rvguichaoua@hotmail.fr

1^{ère} édition

Mars 2017

Remerciements

Je remercie très sincèrement les contrôleurs du travail, les inspecteurs du travail, les directeurs adjoints du travail et les directeurs du travail qui ont accepté de relire ce « Mode d'emploi », et qui m'ont fait bénéficier de leur contribution, de leur compétence et de leur expérience pour améliorer son contenu.

Du même auteur :

.- Mode d'emploi pour le contrôle de la fausse sous-traitance Octobre 2015

.- Mode d'emploi des droits des victimes du travail illégal et du dumping social Septembre 2016

.- Mode d'emploi pour le contrôle des entreprises étrangères 2^{ème} édition Octobre 2016

.- Mode d'emploi pour la mise en cause du donneur d'ordre, du maître d'ouvrage et de tous autres dans le cadre du travail illégal et du dumping social 2^{ème} édition Décembre 2016

PLAN

Sommaire p.4

Quelques remarques liminaires p.11

1^{ère} partie Les différents acteurs : présentation et statut p.13

2^{ème} partie Le cadre juridique de l'intervention des différents acteurs p.35

3^{ème} partie L'emploi des enfants p.73

4^{ème} partie Qualifications, sanctions, personnes responsables p.81

5^{ème} partie Jurisprudence p.125

Annexes p.133

- Les principaux textes applicables **p.137**
- Tableau des durées maximales de travail et de sélection des enfants mannequins **p.189**
- Réponse ministérielle du 18 avril 2000 sur le bénévolat dans le mannequinat **p.191**
- Tableaux des obligations de l'utilisateur qui recourt à une agence de mannequins établie en France, dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE et du donneur d'ordre qui recourt à un employeur direct établi en France ou hors de France **p.193**

Index alphabétique p.233

SOMMAIRE

Quelques remarques liminaires p.11

1^{ère} partie Les différents acteurs : présentation et statut p.13

.I. Le mannequin p.15

.A. Définition présentation p.15

- **.A.1. La définition p.15**
- **.A.2. Les différents métiers p.16**
- **.A.3. La distinction avec d'autres métiers ou prestations p.17**

.B. Statut du mannequin p.18

- **.B.1. La présomption de salariat p.18**
- **.B.2. Le critère de la rémunération p.19**
- **.B.3. Le mannequin prestataire établi dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE p.22**

.II. L'agence de mannequins p.24

.A. L'agence de mannequins établie en France p.25

- **.A.1. La licence d'agence de mannequins p.25**
- **.A.2. La garantie financière p.28**
- **.A.3. Les conflits d'intérêts et la défense des intérêts du mannequin p.28**

.B. L'agence mannequins établie hors de France p.29

- **.B.1. L'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE p.29**
- **.B.2. L'agence de mannequins établie dans un autre Etat p.29**

.III. L'utilisateur du mannequin p.31

.IV. L'employeur du mannequin p.31

.V. Les activités dites de casting p.32

- **.A.1** La définition des activités licites de casting **p.32**
- **.A.2.** Les pratiques contraires à la loi **p.33**

.VI. Les autres intervenants p.34

2^{ème} partie Le cadre juridique de l'intervention des différents acteurs p.35

.I. L'agence de mannequins p.38

.A. L'agence de mannequins est établie en France p.38

.B. L'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE p.43

- **.B.1.** Les conditions préalables **p.43**
- **.B.2.** Les conditions d'exercice de la prestation de services en France **p.44**
- **.B.2.1.** Les conditions propres au détachement du mannequin **p.44**
- **.B.2.2.** Les conditions propres à la réglementation d'agence de mannequins **p.44**

.II. L'utilisateur du mannequin p.46

.A. L'utilisateur du mannequin est établi en France p.46

- **.A.1.** Les obligations en qualité d'utilisateur du mannequin **p.46**
- **.A.2.** Les obligations en qualité de donneur d'ordre **p.47**
- **.A.2.1.** L'agence de mannequins est établie en France **p.47**
- **.A.2.2.** L'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE **p.51**

.B. L'utilisateur du mannequin est établi à l'étranger p.57

- **.B.1.** Les obligations en qualité d'utilisateur du mannequin **p.58**
- **.B.2.** Les obligations en qualité de donneur d'ordre **p.58**
- **.B.2.1.** L'agence de mannequins est établie en France **p.59**
- **.B.2.2.** L'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE **p.63**

.III. L'employeur direct du mannequin p.69

.A. L'employeur direct est établi en France p.69

.B. L'employeur direct est établi à l'étranger p.70

.C. Quid du client qui recourt à un employeur direct ? p.71

.IV. Les droits du mannequin p.72

3^{ème} partie L'emploi des enfants p.73

.I. La présomption de salariat s'applique aux enfants p.75

.II. Le recrutement ou la sélection d'un mannequin mineur de 16 ans p.75

.A. L'autorisation individuelle préalable d'emploi p.75

.B. L'agrément spécial p.76

.III. L'information du mineur et de ses représentants légaux p.76

.IV. La rédaction et la signature des contrats relatifs à la prestation du mineur p.77

.V. La tenue d'un registre spécial p.77

.VI. Les conditions d'emploi, de travail et de sélection du mannequin mineur de 16 ans p.77

.A. La justification de l'âge du mannequin p.78

.B. La visite médicale préalable à l'emploi p.78

.C. Les durées maximales d'emploi et de sélection p.78

.D. Les interdictions et les limitations d'emploi et de sélection p.79

.E. La rémunération p.79

.F. La protection du mineur à l'égard de la publicité p.80

4^{ème} partie Qualifications, sanctions, personnes responsables p.81

.I. Le non respect de la législation applicable à l'activité d'agence de mannequins et à l'emploi du mannequin p.84

.A. L'agence de mannequins est établie en France p.84

.A.1. Les sanctions administratives p.84

- **.A.1.1. Le retrait de la licence p.84**
- **.A.1.2. La suspension de la licence p.85**
- **.A.1.3. Le retrait de l'autorisation individuelle d'emploi d'un mineur de 16 ans p.85**
- **.A.1.4. La suspension ou le retrait de l'agrément p.85**
- **.A.1.5. La pénalité administrative financière p.85**
- **.A.1.6. La sanction administrative de l'ordonnance du 7 avril 2016 p.85**

.A.2. Les sanctions pénales p.86

.A.2.1. A l'égard de l'agence de mannequins p.86

.A.2.2. A l'égard de l'utilisateur p.86

.B. L'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE p.88

.B.1. Les sanctions administratives p.88

.B.2. Les sanctions pénales p.90

- **.B.2.1. A l'égard de l'agence de mannequins p.90**
- **.B.2.2. A l'égard de l'utilisateur p.90**

.II. Le non respect de la législation relative à l'emploi ou à la sélection du mineur de 16 ans p.91

.A. L'agence de mannequins p.91

.B. L'utilisateur du mannequin mineur de 16 ans p.92

.C. L'employeur direct du mannequin mineur de 16 ans p.93

.D. La personne qui procède à la sélection et au casting du mineur de 16 ans p.94

.III. Les sanctions et pénalités relatives au travail illégal p.94

.A. A l'égard de l'agence de mannequins officiellement constituée et déclarée en France p.94

- **.A.1. Les sanctions pénales p.94**
- **.A.2. Les sanctions administratives p.95**
- **.A.3. Les pénalités civiles p.96**

.B. A l'égard de l'agence de mannequins non officiellement constituée et déclarée en France p.97

- **.B.1. Les sanctions pénales p.98**
- **.B.2. Les sanctions administratives p.98**
- **.B.3. Les pénalités civiles p.99**

.C. A l'égard d'une structure établie à l'étranger p.101

- **.C.1. La structure n'est pas établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE p.101**
- **.C.2. La structure est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE p.102**
- **.C.2.1. La structure établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE n'est pas une agence de mannequins p.102**
- **.C.2.2. La structure établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE est une agence de mannequins p.103**

.D. A l'égard de l'utilisateur du mannequin p.104

.D.1. L'utilisateur recourt à une agence de mannequins p.104

.D.1.1. Au titre du travail dissimulé p.104

- **.D.1.1.1. La mise en cause pénale p.104**
- **.D.1.1.2. La mise en cause par la solidarité financière p.105**
- **.D.1.1.3. Les pénalités civiles p.107**
- **.D.1.1.4. Les sanctions administratives p.107**

.D.1.2. Au titre de l'emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail p.108

.D.1.3. Au titre du marchandage p.108

.D.2. L'utilisateur recourt à un intermédiaire qui n'est pas une agence de mannequins autorisée p.109

.E. A l'égard de l'employeur direct du mannequin p.109

.E.1. Les sanctions de droit commun p.110

.E.2. Les sanctions relatives au travail dissimulé p.110

- **.E.2.1. Les sanctions pénales p.110**
- **.E.2.2. Les sanctions administratives p.110**
- **.E.2.3. Les pénalités civiles p.111**

.F. La complicité p.113

.IV. Les sanctions et les pénalités au titre de la lutte contre le dumping social p.114

.A. Les sanctions et les pénalités de droit commun p.114

- **.A.1. Le non respect du noyau dur de la législation du travail par l'employeur du mannequin p.114**
- **.A.2. L'hébergement collectif des mannequins p.115**

.B. Les sanctions et les pénalités lorsque l'agence de mannequins est établie dans un Etat de l'UE ou dans l'EEE p.117

- **.B.1. Le non respect de la déclaration de détachement du mannequin p.117**
- **.B.2. Le non respect de la désignation par l'agence de mannequins de son représentant en France p.118**
- **.B.3. Le non respect par l'agence de mannequins du salaire minimal conventionnel ou le non paiement partiel du salaire minimal conventionnel p.118**
- **.B.4. Le non respect par l'agence de mannequins de certaines dispositions de la législation du travail p.119**
- **.B.5. Le non respect de la déclaration d'accident du travail du mannequin p.120**

.V. Les sanctions au titre du code de la santé publique p.120

.VI. Les sanctions au titre de l'abus de vulnérabilité, du travail forcé, de la réduction en état de servitude et de la traite des êtres humains p.122

.VII. Les sanctions au titre du non respect de la législation relative à la publicité d'offre d'emploi p.122

.VIII. Les sanctions au titre de l'escroquerie p.123

5^{ème} partie Jurisprudence p.125

QUELQUES REMARQUES LIMINAIRES

.1. L'emploi des mannequins fait l'objet d'une réglementation et d'un encadrement relativement ancien¹, qui se sont traduits dès 1969 par l'introduction d'une présomption de salariat dans le code du travail au bénéfice du mannequin et par son assujettissement de plein droit au régime général de sécurité sociale. Cette réglementation est d'ordre public.

Cette réglementation répond à deux objectifs :

- sécuriser et uniformiser le statut et la protection sociale du mannequin par la création d'un régime juridique déterminé par la loi, ce qui évite de s'interroger sur la nature de ce statut (salarié ou travailleur indépendant) à chaque prestation du mannequin ;

- protéger par le statut du salariat une population particulière, pouvant être vulnérable et exploitée en raison de son jeune âge, voire de sa minorité, et de ses caractéristiques physiques, en raison de sa nationalité et en raison des enjeux économiques non négligeables attachés au recours à ces personnes.

L'encadrement et la moralisation de l'emploi des mannequins ont été confortés en 1990² par la réglementation des opérations d'intermédiation des mannequins et la création d'un statut des agences de mannequins.

.2. Le recours à des mannequins est l'occasion de la commission de nombreuses fraudes à la loi par divers intermédiaires qui ne sont pas des agences de mannequins officielles, depuis le non-respect de certaines prescriptions du code du travail, jusqu'à des contournements marqués et organisés de la loi caractérisant du travail illégal, du dumping social et de la concurrence déloyale, des abus de vulnérabilité, des trafics de main-d'œuvre, ou caractérisant de la publicité mensongère ou de l'escroquerie.

.3. L'activité de mannequin est souvent associée à des défilés de mode médiatisés, par des top models percevant des rémunérations élevées, dans un environnement et un cadre de vie qui suscitent des envies, voire le rêve. Si cette réalité existe, il est utile de préciser que :

- les défilés représentent à peine 5% de l'activité des mannequins ; l'essentiel de l'activité des mannequins s'effectue dans la prise de vue ou de photos à des fins publicitaires ;

- la définition de la profession de mannequin s'étend à des prestations beaucoup moins visibles, valorisantes et rémunérées, réalisées par des personnes de moindre notoriété, parfois vulnérables, à qui s'applique une législation sociale protectrice ;

- l'expérience montre que les salons du mariage, les salons de la lingerie ou les défilés organisés par des structures associatives ou commerciales, dans des centres commerciaux,

¹ Loi n° 69-1186 du 21 juillet 1969 relative à la situation juridique des artistes du spectacle et des mannequins.

² 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 des adultes exerçant la profession de mannequins.

dans des discothèques ou à l'occasion d'un événement (anniversaire commercial, lancement d'un produit ou d'une marque, inauguration commerciale...) dans la plupart des métropoles de province, parfois avec des enfants mineurs, sont régulièrement organisés en marge de la légalité.

.4. Le secteur du mannequinat est ouvert à l'international et se trouve confronté à des comportements d'opérateurs économiques peu scrupuleux, qui tentent d'optimiser leur concept de la libre prestation de services, en s'affranchissant de la législation sociale. Ces comportements sont d'autant plus réels que la prestation du mannequin est de courte durée, parfois peu visible (lorsqu'il s'agit de prises de vue) et donc peu exposée de ce fait à des contrôles.

.5. La réglementation relative au mannequin et à l'agence de mannequins est codifiée aux articles L.7123-1 et suivants et R.7123-1 et suivants du code du travail.

Lorsque l'agence de mannequins est non établie en France et effectue une prestation de services sur le territoire français en détachant un mannequin, les dispositions des articles L.1261-1 et suivants et R.1261-1 et suivants du code du travail lui sont également applicables, ainsi qu'à son donneur d'ordre qui est l'utilisateur du mannequin.

Lorsque le mannequin est de nationalité étrangère, les dispositions des articles L.5221-1 et suivants et R.5221-1 et suivants du code du travail s'appliquent, même si ces dispositions viennent d'être récemment tempérées.

.6. Il existe assez peu de jurisprudence sur ce secteur d'activité et sur cette profession, mais l'essentiel de cette jurisprudence est mentionné dans le présent « Mode d'emploi ».

1^{ère} partie

LES DIFFERENTS ACTEURS

Présentation et statut

En règle générale, la prestation d'un mannequin fait intervenir, dans une relation triangulaire³:

- .- le mannequin,
- .- une agence de mannequins qui est son employeur, qui le recrute et le met à disposition,
- .- l'utilisateur du mannequin mis à sa disposition par une agence de mannequins.

Cependant, le recours à une agence mannequins, même s'il est quasi systématique, n'est pas obligatoire. Une personne, physique ou morale, a la possibilité de recruter directement un mannequin, dans le cadre d'une relation bilatérale ; il est alors l'employeur direct du mannequin.

Le recrutement du mannequin par une agence de mannequins, ou par un autre employeur direct, est parfois précédé d'une opération de sélection, en fonction de critères généralement fixés par l'utilisateur ou l'employeur direct. Cette opération de sélection, en amont de la prestation du mannequin, est appelée *casting*, dans le langage de la profession. Cette opération dite de casting peut être assurée par une tierce personne, qui n'est ni l'agence de mannequins, ni l'utilisateur, ni l'employeur direct.

Enfin, peuvent intervenir d'autres personnes qui, sous des appellations diverses, contribuent ou participent à la réalisation de la prestation du mannequin, dans des conditions qui méritent chaque fois d'être vérifiées, notamment pour s'assurer que ces personnes n'exercent pas illégalement une activité d'agence de mannequins.

.I. Le mannequin

.A. Définition présentation

.A.1. Le mannequin est toute personne, femme ou homme, adulte ou enfant, quel que soit son âge, qui est chargée :

.- soit de 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,

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

même si cette activité n'est exercée qu'à titre occasionnel.

Cette définition du mannequin donnée par l'article L.7123-2 du code du travail permet de classer les mannequins en quatre catégories, en fonction de la nature de leur activité :

.- le mannequin qui participe à un défilé,

.- le mannequin qui se fait prendre en photo, à des fins publicitaires,

.- le mannequin qui tourne dans un film publicitaire,

³ A l'identique du travail temporaire.

.- le mannequin dit de cabine, qui sert de modèle pour l'essayage et la mise au point des collections avant le défilé.

.A.2. La définition de l'article L.7123-2 du code du travail appelle par ailleurs les commentaires suivants :

.- quiconque peut être mannequin, à titre ponctuel ou occasionnel. Etre mannequin n'exige pas nécessairement l'exercice de cette activité à titre exclusif, principal, habituel ou permanent. Un enfant scolarisé, un étudiant, un retraité etc. qui effectue une prestation occasionnelle et unique pour un défilé ou pour des photos sont des mannequins.

.- être mannequin ne nécessite pas d'être connu ou reconnu, ou jouir d'une grande notoriété. La notoriété est indifférente et importe peu dès lors que quiconque peut avoir la qualité de mannequin. On ne pourra pas refuser ou dénier la qualité de mannequin à une personne qui monte pour la première fois sur un podium ou parce qu'elle est débutante⁴.

.- un mannequin à l'essai n'existe pas ; outre le fait que la période d'essai ne se présume pas, la sélection du mannequin, lorsqu'elle existe⁵, fait l'objet d'un processus particulier et s'effectue avant les prestations décrites par l'article L.7123-2 du code du travail.

.- on peut être mannequin à tout âge, mineur ou adulte. Ainsi, l'enfant, quel que soit son âge, qui se livre à une activité correspondant à la définition de l'article L.7123-2 du code du travail, est un mannequin, au même titre qu'un adulte.

De ce fait, est considéré comme mannequin, non seulement celui qui participe à un défilé de mode de grande notoriété, mais également :

.- celui qui participe à un défilé, thématique ou non, organisé par une association de commerçants ou d'étudiants,

.-celui dont la photo apparaît dans un catalogue de vente par correspondance, catalogue papier ou dématérialisé sur internet,

.-celui dont la photo est reproduite dans un magazine ou une publication, et pas uniquement ceux consacrés à la mode ; une personne qui pose à côté ou dans un véhicule automobile dont le constructeur ou le concessionnaire assure la promotion et pour la valoriser est un mannequin.

.-celui dont la photo est reproduite dans des prospectus commerciaux ou les journaux gratuits distribués dans les boîtes à lettres, y compris pour les opérations promotionnelles d'un hypermarché ou d'une chaîne de magasins,

.- celui dont la photo fait l'objet d'un affichage publicitaire, sur la voie publique ou dans des lieux privés ouverts au public, pour vanter une marque de téléphone ou un produit financier,

.- celui qui participe à un film publicitaire diffusé au cinéma, à la télévision, ou sur internet.

⁴ La convention collective étendue dans le secteur du mannequinat prévoit d'ailleurs un tarif de rémunération spécifique pour le mannequin débutant, preuve que celui-ci relève de l'article L.7123-2 du code du travail.

⁵ Via les castings.

La photo prise doit être utilisée à des fins publicitaires, dans le cadre de l'article L.7123-2 du code du travail ; une photo destinée uniquement à une publication ou une édition dans un ouvrage ou dans un livre (d'art ou de collection) ne correspond pas à une prestation se rattachant à l'activité de mannequin⁶.

.A.3. La qualification de mannequin peut trouver à se poser de façon plus particulière lorsque la personne intervient dans un certain contexte ou dispose d'un autre statut, dès lors que les critères de l'article L.7123-2 du code du travail existent :

.- le stagiaire ou l'étudiant qui dans le cadre de sa formation pratique participe à un défilé ; l'intéressé relève du statut de mannequin pour la durée de cette prestation⁷ ;

.- le sportif de grande notoriété qui fait de la publicité pour une marque ou un produit est un mannequin⁸ ;

.- l'artiste de grande notoriété dont la photo est utilisée sur le produit commercialisé et qui lui sert de support est un mannequin⁹ ;

.- le candidat qui participe à une sélection pour un concours ou un jeu n'est pas un mannequin, sauf si, en réalité, l'objet de l'événement est de promouvoir un produit ou une marque et que le candidat porte, par exemple, des vêtements ou des bijoux de la marque et/ou si l'événement fait l'objet d'un enregistrement avec diffusion et exploitation de l'image du candidat;

.- le présentateur d'une émission de téléachat est un mannequin¹⁰ ;

.- la personne qui prend la pose auprès d'un produit ou d'un équipement, pour appeler l'attention du consommateur ou du visiteur est un mannequin (ex, la personne présente sur un stand d'exposition de voiture et qui est habillée aux couleurs de la marque de la voiture) ;

.- la personne qui récite et diffuse un message publicitaire à la radio n'est pas un mannequin ; elle le devient si elle fait l'objet de prises de vue pour une affiche relative au même produit.

⁶ Cass. civ. 1 n° 06-10305 du 20 mars 2007 CHAMBRE CLOSE.

⁷ Même si les dispositions des articles L.124-1 et suivants du code de l'éducation sont formellement respectées ; on voit mal en effet quel formation ou parcours pédagogique peut conduire un « stagiaire » à défiler, surtout si l'utilisateur est une association de commerçants ou d'étudiants. *A fortiori*, si les articles L.124-1 et suivants du code d'éducation ne sont pas respectés.

⁸ Voir la circulaire interministérielle DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994 relative au sportif au regard de la sécurité sociale et du droit du travail (notamment paragraphe II A) 1.).

⁹ Cass. civ. 2 n° 04-30457 du 13 avril 2005 LEGAL; Cass. civ. 2 n° 11-26323 du 25 avril 2013 LEGAL.

¹⁰ Cour d'appel Paris n° 05/00490 du 15 novembre 2007 HOME SHOPPING SERVICE.

Nota

Le mannequin exerce une activité différente de celle de l'artiste du spectacle vivant ou enregistré. Ce sont deux métiers différents, deux employeurs différents et deux réglementations différentes.

Sauf qu'une personne peut avoir la qualité de mannequin en étant employé dans un film publicitaire et qu'une personne peut également avoir la qualité d'artiste dans un autre film publicitaire.

*La différence substantielle entre le mannequin et l'artiste réside dans la nature de la prestation : le mannequin fait une **présentation** et l'artiste fait une **interprétation**, ce qui ressort de la libre appréciation du juge en cas de contentieux.*

Cette distinction a été rappelée par le Conseil d'Etat dans sa décision de principe, et donc de référence, du 17 mars 1997¹¹, qui a annulé pour cette raison les circulaires du ministère du travail du 4 juin 1993¹² et du 2 janvier 1995¹³; ces circulaires considéraient que celui qui tournait dans un film publicitaire était nécessairement un mannequin.

A l'appui de sa décision, le Conseil d'Etat s'est référé à la définition de l'artiste qui est donnée par l'article L.212-1 du code de la propriété intellectuelle¹⁴. Dès lors qu'un artiste-interprète se livre, dans le cadre du tournage d'un film publicitaire, à une prestation répondant à cette définition, qui ne se réduit pas à la seule utilisation de son image, il ne se produit pas en qualité de mannequin au sens des dispositions de l'article L. 7123-2 du code du travail.

Une présentation statique et passive d'un produit ou d'un service ou la simple expression de sentiment (par exemple, à l'égard d'un parfum ou d'une eau de toilette) dans un film publicitaire relève de la qualité de mannequin.

Une présentation d'un produit ou d'un service par une personne qui joue un rôle ou une composition par des paroles et/ou des gestes est un artiste. La qualité d'artiste, et non de mannequin, est reconnue dans ce cadre, même si la personne est débutante, sans expérience particulière et n'est pas connue par sa notoriété.

.B. Statut du mannequin

.B.1. En application des articles L.7123-3 et L.7123-4 du code du travail, le mannequin est présumé être un salarié. A contrario, il ne peut pas exercer son métier en qualité de

¹¹ CE. n° 167586 du 17 mars 1997 SYNDICAT DES PRODUCTEURS INDEPENDANTS (SPI).

¹² Circulaire DRT n° 93/17 du 4 juin 1993 relative à l'application de la loi n° 90-603 du 12 juillet 1990 et du décret n° 92-962 du 9 septembre 1992 relatifs aux agences de mannequins et à la protection des enfants et des adultes exerçant l'activité de mannequins.

¹³ Circulaire DRT n° 2/95 du 2 janvier 1995 relative à l'application du 12 juillet 1990, aux modalités légales de recrutement des mannequins et aux conditions d'exercice de la profession d'agent de mannequins.

¹⁴ Article L.212-1 du CPI « Est artiste-interprète ou exécutant la personne qui représente, chante, récite, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une œuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnettes ».

travailleur indépendant et être employé en cette qualité, y compris sous le statut d'auto-entrepreneur ; il ne peut pas être payé en honoraires et sur facture. La présomption de salariat est inscrite dans le code du travail depuis 1969¹⁵.

Il n'est donc pas nécessaire de rechercher l'existence d'un lien de subordination entre le mannequin et celui qui le fait travailler, pour le considérer comme un salarié et celui qui le fait travailler comme son employeur. La démonstration de l'existence d'un lien de subordination juridique est sans objet.

L'employeur du mannequin est soit une agence de mannequins, soit un utilisateur direct, qui peut être quiconque, qui recrute et emploie lui-même un mannequin, sans recourir à une agence de mannequins.

Un mannequin a le droit de travailler simultanément ou successivement pour plusieurs employeurs, soit pour une ou plusieurs agences de mannequins, soit pour un ou plusieurs utilisateurs. Un mannequin peut être lié par une clause d'exclusivité avec une agence ou un utilisateur, mais il s'agit d'un aménagement purement contractuel de son activité professionnelle et de sa relation de travail qui relève du droit des contrats.

La présomption de salariat n'est pas détruite par le fait que le mannequin, notamment parce qu'il est d'une grande notoriété, d'une grande expérience (ou d'une forte personnalité), dispose d'une grande liberté d'action pour l'exercice de son métier¹⁶.

La présomption de salariat n'est certes pas irréfragable lorsque l'activité de la personne s'exerce dans des circonstances très particulières¹⁷, mais la volonté du législateur est bien d'assurer au mannequin une vraie protection sociale sous le régime du salariat par un statut unique a priori non contestable.

Fort logiquement, en raison de cette présomption de salariat et de la volonté du législateur, l'article L.311-3 15° du code de la sécurité sociale assujettit de plein droit le mannequin au régime général de sécurité sociale des salariés ; l'employeur du mannequin est redevable en cette qualité des cotisations et contributions sociales patronales et salariales.

.B.2. La présomption de salariat relative à l'emploi du mannequin s'applique, outre la description de ses activités mentionnées à l'article L.7123-2 du code du travail, sous réserve que la personne perçoive une rémunération, selon la précision apportée par l'article L.7123-3 du code du travail.

La tentation ou le risque est donc de ne pas rémunérer la personne ou de déclarer que la personne n'est pas rémunérée, pour la présenter comme un bénévole et ne pas également verser les cotisations et contributions sociales ; ce comportement n'est pas à écarter, notamment lorsque le mannequin est un mineur, un jeune scolarisé ou étudiant, une connaissance, ou lorsque des défilés sont organisés, à Paris ou en province, par des associations locales (notamment de commerçants ou d'étudiants).

¹⁵ Loi n° 69-1186 du 26 décembre 1969 relative à la situation juridique des artistes du spectacle et des mannequins.

¹⁶ Cass. civ. 2 n° 04-30457 du 12 décembre 2005 LEGAL.

¹⁷ Cass. soc. n° 95-12994 du 16 janvier 1997 SGGSEMF.

Outre le fait que le jeune âge de la personne est indifférent à la qualité de mannequins¹⁸, il convient de rappeler que :

.1) la rémunération doit être entendue au sens très large de l'article L.3221-3 du code du travail, c'est-à-dire le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum **et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature**, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Cette définition de la rémunération est à rapprocher de la jurisprudence de la Cour de cassation qui précise que:

.- l'absence de rémunération ne fait pas obstacle à la requalification en salarié, dès lors que la subordination juridique existe¹⁹,

.- un salarié peut être payé uniquement par des avantages en nature, sous réserve de percevoir le salaire minimum légal ou conventionnel²⁰,

.- le fait qu'une personne perçoive uniquement des avantages en nature n'interdit pas de lui reconnaître la qualité de salarié²¹.

Il s'évince de ce dispositif juridique bien acquis, relatif à la rémunération, que la personne qui utilise les services d'un mannequin lui verse une rémunération (directe ou indirecte) au sens de la législation sociale, lorsqu'il prend en charge, son transport, son hébergement, sa nourriture, lui remet ou à sa famille des cadeaux (montres, bijoux, tee-shirt), des bons d'achat ou des bons de réduction, lui prête gracieusement un véhicule, lui offre ou à sa famille un voyage ou un séjour etc. Ces avantages en nature constituent une rémunération directe ou indirecte en contrepartie de sa prestation, et qui en est la seule raison de son versement.

Ainsi, la Cour de cassation a considéré que, en contrepartie du travail réalisé, des entrées gratuites dans une discothèque²², l'utilisation gratuite d'un téléphone et d'une voiture²³, ainsi que la remise de pneus usagés²⁴ constituaient une rémunération.

Lorsque la rémunération, y compris en nature, existe, l'employeur du mannequin doit régulariser la situation.

.2) A supposer qu'aucune rémunération visée par l'article L.7123-2 du code du travail ne soit effectivement versée pour mobiliser et faire application de la présomption de salariat, la qualité de mannequin salarié, et non de mannequin bénévole, peut être cependant établie par la démonstration que la personne a travaillé dans le cadre d'une subordination

¹⁸ Cf. l'article L.7124-1 du code du travail qui autorise l'emploi de mannequin mineur de 16 ans.

¹⁹ Cass. crim. n° 07-43992 du 11 mars 2009 C3T ; cass.soc. n° 05-44939 du 26 mai 2010 ; cass. soc. n° 06-45243 du 13 décembre 2007 HERVE.

²⁰ Cass. soc. n° 91-45137 du 19 mai 1993 DESNEUX.

²¹ Cass. crim. n° 03-86282 du 25 mai 2004 PATRICK X.

²² Cass. crim. n° 09-85621 du 22 juin 2010 OPERA.

²³ Cass. crim. n° 94-82372 du 30 mai 1995 POMMIER.

²⁴ Cass. crim. n° 96-83178 du 22 mai 1997 ADR.

juridique. L'absence de versement d'une rémunération n'est pas un obstacle à la reconnaissance du salariat.²⁵

En effet, l'analyse de la relation de travail ou d'activité n'est pas binaire (présomption de salariat hors subordination juridique ou, par défaut, bénévolat), mais trinaire (présomption de salariat hors subordination juridique, salariat de droit commun avec subordination juridique ou, par défaut, bénévolat).

L'organisation d'une prestation de mannequin ne se fait jamais dans l'improvisation et sans avoir précisément sélectionné et choisi le mannequin. La prestation du mannequin est elle-même totalement prise en charge et contrôlée par son bénéficiaire qui en a la maîtrise, notamment du jour, du lieu, des circonstances, du contenu et des modalités de la prestation ou de l'événement. Sans parler du contexte et de l'environnement commerciaux et profitables de la prestation ou de l'événement. Autant d'éléments qui démontrent la subordination juridique et rendent improbable ou peu recevable le bénévolat.

L'absence de rémunération, non seulement n'est pas un obstacle à la requalification du mannequin bénévole en mannequin salarié, mais elle est susceptible de caractériser l'infraction d'abus de vulnérabilité²⁶.

Nota

La caractérisation de l'existence d'une rémunération ou d'une subordination juridique pour faire application de la législation sociale à un mannequin pseudo bénévole est importante à plusieurs titres :

- .- éviter du travail illégal et du dumping social*
- .- éviter de faire de la concurrence déloyale aux agences de mannequins qui subissent un manque à gagner par le contournement de la loi,*
- .- éviter que des intermédiaires sans titre et sans qualité, voire des officines douteuses, n'exercent en violation de la loi une activité réglementée et encadrée,*
- .- éviter l'abus de vulnérabilité de certaines personnes : enfants, jeunes étudiant(e)s, demandeurs d'emploi, jeunes majeur(e)s étranger(e)s en provenance de leur pays,*
- .- éviter des trafics de main-d'œuvre de mineurs ou de jeunes majeur(e)s étranger(e)s en provenance de leur pays,*
- .- éviter des prestations interdites par la loi (travail de nuit des mineur(e)s, défilé de lingerie avec des mineur(e)s)...,*
- .- éviter que des mannequins soient en outre privés de leurs droits à l'image.*

²⁵ Sinon, il suffirait de ne pas payer un salarié pour le priver de ce statut ; le versement d'une rémunération, n'est que la conséquence du salariat, et non l'inverse.

²⁶ Cass. crim. n° 00-87380 du 11 décembre 2001 HENRIETTE ; cass. crim. n° 05-85368 du 30 mars 2006 MARIO ; cass. crim. n° 09-88575 du 29 mars 2011 KEITA.

Bien entendu, le risque de contournement de la présomption de salariat par le recours indu au bénévolat ne concerne pas tous les mannequins et toutes les prestations ; ce risque est essentiellement avéré lorsque la prestation ou l'événement est organisé par une association de commerçants ou d'étudiants ou directement par un tiers qui ne recourt pas à une agence de mannequins (par exemple, un défilé dans une discothèque ou un club de vacances).

Sur le sujet du faux bénévolat lors de l'emploi d'un mannequin, on peut également se reporter à la réponse apportée le 18 avril 2000 par le ministère du travail à la question écrite d'un sénateur qui se faisait le porte-parole d'organisateur de défilés avec des mannequins bénévoles ou stagiaires dans des centres commerciaux²⁷.

.B.3. La présomption de salariat du mannequin posée par les articles L.7123-3 et L.7123-4 du code du travail peut être écartée pour le mannequin qui exerce en qualité de travailleur indépendant dans un Etat de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (EEE)²⁸. Mais, le mannequin qui exerce en Suisse, à Monaco, à Andorre, à Jersey ou à Guernesey ou dans un autre Etat tiers en qualité de travailleur indépendant reste soumis à la présomption de salariat lorsqu'il exerce son activité en France²⁹.

L'article L.7123-4-1 du code du travail permet en effet à une personne, qui est reconnue exercer à titre habituel une activité de mannequin en qualité de travailleur indépendant dans un de ces Etats, de venir prêter en cette qualité sur le territoire français.

Dans ce cas, elle est entreprise (en nom propre) étrangère et vient effectuer une prestation de services internationale sur le territoire français. Elle n'a pas d'employeur, mais travaille pour le compte d'un client donneur d'ordre, son cocontractant, qui bénéficie de sa prestation. Elle ne reçoit pas un bulletin de salaire; elle émet une facture qu'elle présente au client qui la paie.

Pour écarter la présomption de salariat et reconnaître la qualité de travailleur indépendant prestataire de services à un mannequin qui se déclare et dont le client le déclare établi dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, trois catégories de conditions sont à réunir :

.1) il faut que soit prouvé par le client que le mannequin exerce habituellement et officiellement cette activité en qualité de travailleur indépendant dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE.

Il n'existe pas de jurisprudence relative à l'établissement de cette preuve. Cependant, la Cour de cassation s'est prononcée à trois reprises sur la même question relative à l'artiste du spectacle vivant ou enregistré, puisqu'il existe dans le code du travail un article L.7121-5 qui est une copie conforme de l'article L.7123-4-1 du code du travail.

Dans chacune de ces trois décisions³⁰, qui émanent des trois chambres concernées, la Cour de cassation a précisé qu'il appartenait au producteur du spectacle, et non pas à l'agent de

²⁷ Voir infra en annexe p.191, ainsi que la jurisprudence sur les pseudo bénévoles et pseudo stagiaires p.128.

²⁸ Islande, Lichtenstein et Norvège.

²⁹ A l'identique d'un artiste fonctionnaire dans son pays ; cf Cass. civ. 2 n° 15-20098 du 16 juin 2016 NUIITS D'ARTISTES.

³⁰ Cass. crim. n° 10-80283 du 12 octobre 2010 HARTUNG ; cass. civ. 2 n° 11-14505 du 4 avril 2012 OFFICE DU TOURISME DE PAMIERIS ; cass. soc. n° 13-13742 du 14 mai 2014 ASSOCIATION SAMS.

contrôle, à l'organisme de recouvrement ou au juge, de prouver, par tous moyens, que l'artiste remplissait les conditions posées par l'article L.7121-5 du code du travail pour s'extraire du champ de la présomption de salariat. Dans chacune de ces affaires, la Cour de cassation a considéré que le producteur ne rapportait pas la preuve du bien fondé de l'application de l'article L.7121-5 du code du travail et que l'artiste restait sous le régime de la présomption de salariat.

Cette position de la Cour de cassation atteste de la force de la présomption de salariat.

Légitimement, et par analogie, cette jurisprudence de la Cour de cassation relative à la présomption de salariat de l'artiste, a vocation à s'appliquer au mannequin. Il appartient au client donneur d'ordre de démontrer que les conditions posées par l'article L.7123-4-1 du code du travail sont réunies.

Par ailleurs, dès lors que le mannequin est détaché en France par une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE (**voir infra p.43**), il est nécessairement soumis à la présomption de salariat puisque l'agence de mannequins ne met à disposition, par nature, qu'un mannequin salarié.

.2) le mannequin établi dans l'UE ou l'EEE doit avoir respecté ses obligations fiscales et sociales en qualité d'entreprise étrangère intervenant sur le territoire français, c'est-à-dire :

- la demande et l'obtention d'un numéro de TVA intracommunautaire délivré par le guichet unique de la DGFIP (le service des impôts des entreprises étrangères SIEE, 10 rue du Centre TSA 20011 93465 Noisy Le Grand Cedex).

- la justification d'une protection sociale, soit par l'immatriculation en France au régime social des indépendants (RSI), soit par la présentation d'un certificat de détachement (A1 si UE, ou E101 si EEE) délivré par l'institution de sécurité sociale de l'Etat où il exerce habituellement son activité.

A défaut d'avoir respecté ces deux formalités, il sera difficile pour le mannequin et celui qui l'utilise de se réclamer juridiquement du statut de prestataire de services international, sauf à reconnaître *de facto* l'exercice d'un travail dissimulé par dissimulation d'activité sur le territoire français et le recours à ce travail dissimulé.

.3). Le mannequin, même vrai travailleur indépendant dans un Etat de l'UE ou dans l'EEE, ne doit pas exercer en France dans le cadre d'une subordination juridique permanente, qui caractérise le salariat à l'égard de celui qui recourt à ses services sur le territoire français.

La requalification du mannequin travailleur indépendant prestataire établi à l'étranger en mannequin salarié s'effectue avec le même faisceau d'indices qu'un faux travailleur indépendant exerçant en France³¹.

³¹ Voir « Mode d'emploi pour le contrôle de la fausse sous-traitance » Octobre 2015, du même auteur.

Nota

.1) Faire travailler un mannequin, résident en France ou à l'étranger, sous un statut de travailleur indépendant ou en qualité de bénévole constitue en principe du travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

.2) Les organisations syndicales de salariés sont habilitées à faire valoir d'initiative devant le conseil de prud'hommes les droits du mannequin victime de la dissimulation de son emploi ou employé sans titre de travail, lorsqu'il est de nationalité étrangère, ou lorsque le mannequin est détaché sur le territoire français ; à condition que le mannequin, dûment informé par l'organisation syndicale, ne se soit pas opposé à la saisine du conseil de prud'hommes.

II. L'agence de mannequins

L'agence de mannequins est l'un des deux employeurs possibles d'un mannequin.

Aux termes de l'article L.7123-13 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 recrute à cet effet.

Cette définition d'une agence de mannequins lui interdit d'exercer toute autre activité, excepté de sélection et de casting. Son activité de mise à disposition de mannequins est exclusive et elle ne peut pas mettre à disposition d'autres catégories de personnes.

La mise à disposition à titre onéreux ou lucratif³² de mannequins par une agence de mannequins constitue donc une des exceptions légales à l'interdiction du prêt à but lucratif de salarié, au même titre que celui effectué en toute légalité par une entreprise de travail temporaire³³, un groupement d'employeurs ou une société de portage.

L'activité de l'agence de mannequins s'effectue dans le cadre d'une relation triangulaire, codifiée par le code du travail :

- l'agence de mannequins qui est l'employeur du mannequin, mais qui ne le fait pas travailler,
- l'utilisateur du mannequin, qui n'est pas son employeur, mais qui va le faire travailler,
- le mannequin qui effectue la prestation souhaitée et demandée par l'utilisateur.

L'agence de mannequins étant l'employeur du mannequin, elle effectue toutes les démarches et remplit toutes les obligations sociales en cette qualité, notamment la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), l'inscription sur le registre unique du personnel, la délivrance du bulletin de salaire et le versement des cotisations et contributions sociales **(voir infra p.38 et suivantes)**.

³² Ces deux termes ont un sens identique pour la Cour de cassation.

³³ La mise à disposition d'un mannequin est calée sur la même relation triangulaire que la mise à disposition d'un salarié intérimaire.

L'agence de mannequin est en principe établie en France³⁴ ; mais, une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'Union européenne (UE) ou dans l'Espace économique européen (EEE) est autorisée à exercer son activité sur le territoire français dans le cadre de la prestation de services internationale.

.A. L'agence de mannequins établie en France

Pour ouvrir une agence de mannequins et exercer légalement cette activité en France, quatre conditions préalables sont à respecter :

.A.1. Avoir sollicité et obtenu une licence d'agence de mannequins (article L.7123-11 du code du travail)

La licence a un double objet :

.- s'assurer du professionnalisme de l'exploitant de l'agence de mannequins, pour garantir la protection d'une population en général jeune et vulnérable,

.- s'assurer de la moralité de l'exploitant.

Avant la loi du 22 mars 2011, la licence, créée par la loi du 12 juillet 1990³⁵, était délivrée pour une durée déterminée de trois ans, renouvelable.

La loi du 22 mars 2011 a remplacé la licence à durée déterminée par une licence à durée indéterminée, donc non renouvelable. En contrepartie, il a été mis en place une clause de « rendez-vous » triennal, prévu par l'alinéa 2 de l'article L.7123-14 du code du travail.

.A.1.1. La licence d'agence de mannequins est délivrée par le préfet de Paris, quel que soit le lieu où exerce l'agence sur le territoire français, en application de l'article R.7123-9 du code du travail, y compris pour les départements d'outre-mer. L'instruction de la demande est effectuée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile de France.

La liste des pièces à fournir pour l'obtention de la licence est mentionnée à l'article R.7123-10-1 du code du travail ; parmi ces pièces, un CV du demandeur avec son expérience professionnelle, un extrait B2 du casier judiciaire et une déclaration sur les conflits d'intérêts. La direction régionale des affaires culturelles (DRAC) d'Ile de France est consultée.

La circulaire DGT n° 2012/06 du 26 juillet 2012 recommande au service instructeur de consulter également les organisations professionnelles (le SYNAM) et les organisations syndicales sur la demande d'obtention de la licence.

Dans l'attente de la réponse du préfet, le demandeur n'est pas autorisé à exercer l'activité d'agence de mannequins, et notamment à accomplir en amont les actes de recherche de candidature, de sélection ou de promesse d'embauche relatifs à un mannequin. Le préfet dispose d'un délai de deux mois pour statuer. A défaut de réponse dans ce délai, la licence est réputée accordée.

³⁴ Début 2017, il existe une centaine d'agences de mannequins en France, y compris les DOM.

³⁵ 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 des adultes exerçant l'activité de mannequins.

La licence est refusée pour les seuls motifs énumérés par l'article R.7123-14 du code du travail, qui lient la compétence du préfet de Paris :

.- lorsque l'auteur de la demande ou les dirigeants n'offrent pas les garanties de moralité nécessaires,

.- lorsque les conditions légales ou conventionnelles relatives à l'emploi des mannequins et à l'exercice de l'activité d'agence de mannequins ne sont pas respectées.

Compte tenu de la rédaction des textes, ces conditions peuvent être appréciées sur l'activité professionnelle antérieure du demandeur ou des dirigeants.

Nota

Compte tenu de la spécificité de ce secteur d'activité, on peut regretter que :

.- dans le dossier de demande de licence, la fourniture d'un budget prévisionnel et d'une étude de marché ait supprimée par le décret du 22 mars 2011,

.- une verbalisation ou une condamnation du demandeur ou des dirigeants pour des faits de travail illégal ne soient pas un motif de refus, sauf à considérer que cette verbalisation ou cette condamnation caractérise une insuffisance de moralité.

La décision préfectorale d'attribution ou de refus d'attribution de la licence est publiée au Journal Officiel et au Bulletin Officiel du ministère du travail. La preuve de la possession d'une licence d'agence de mannequins résulte donc, soit de la production de la décision préfectorale, soit d'une copie ou de la consultation du JO ou du BO, soit de la consultation du service des agences de mannequins de la Direccte Ile de France³⁶.

Posséder une licence est une condition substantielle. Le fait d'exercer une activité d'agence de mannequins sans posséder la licence constitue à la fois une infraction à la législation relative aux agences de mannequins, une infraction de marchandage et une infraction de prêt illicite de main-d'œuvre (**voir infra p.95 et p.98**).

Il est rare qu'une personne qui exerce une activité d'agence de mannequins sans licence le fasse frontalement et le reconnaisse spontanément³⁷. L'exercice illégal de l'activité d'agence de mannequins relève davantage du dévoiement d'activités telles que le casting ou la prise de vue ou de photos, ou l'intermédiation et le « placement » par des associations d'étudiants ou de gestion d'intermittents du spectacle.

.A.1.1. Pour atténuer les risques liés à la suppression de la demande de renouvellement de la licence d'agence de mannequins, le législateur a mis en place une clause dite de « rendez-vous ».

³⁶ Direccte Ile de France Unité départementale de Paris 2& rue Madeleine Vionnet 93000 Aubervilliers ; adresse postale 35 rue de la gare CS 60003 75144 Paris Cedex 19.

³⁷ A l'identique des opérations de fausse sous-traitance.

Ce mécanisme à caractère déclaratif consiste pour l'exploitant d'une agence de mannequins à adresser spontanément, en lettre recommandée avec accusé de réception, au préfet de Paris tous les trois ans, deux mois avant la date anniversaire de la délivrance de la licence, une attestation sur l'honneur certifiant, conformément à l'article R.7123-13 du code du travail, qu'il continue de remplir les conditions de la délivrance de la licence et que sa situation est régulière au regard du code du travail.

A défaut de respecter cette formalité déclarative périodique, la licence devient caduque, en application de l'alinéa 2 de l'article L.7123-14 du code du travail ; l'exploitant qui continue à gérer une agence de mannequins alors que la licence est devenue caduque, du fait du non respect de la clause de « rendez-vous », commet une infraction à la législation relative aux agences de mannequins, une infraction de marchandage et une infraction de prêt illicite de main-d'œuvre (**voir infra p.95 et 98**).

.A.1.2. Durant cette période de trois ans, et sans attendre la mise en œuvre de la clause de « rendez-vous », l'exploitant est tenu d'informer le préfet de Paris, en application et dans les conditions de l'article R.7123-11 du code du travail, de :

- tout changement du lieu du siège social ou de ses succursales³⁸,
- toute modification de ses statuts,
- tout changement de dirigeant, de collaborateurs permanents ou d'associés.

Cette information est portée à la connaissance du préfet par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le mois du changement.

Par ailleurs, la licence d'agence de mannequins peut être suspendue ou retirée par le préfet de Paris (voir infra p.84 et suivante).

Nota

La transparence de l'exercice d'une activité d'agence de mannequins est fondamentale. A ce titre, il est indispensable que l'exploitant d'une agence de mannequins mentionne dans sa demande de licence ou ultérieurement, si des modifications sont intervenues, l'adresse exacte, différente du siège social, de toutes ses succursales ou bureau où il exerce effectivement son activité professionnelle.

*A défaut, il commet une infraction à la législation relative aux agences de mannequins, une infraction de marchandage et une infraction de prêt illicite de main-d'œuvre, sans préjudice de l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité, si un de ses établissements n'a pas donné lieu à immatriculation au RCS (**voir infra p.94 et suivante et p.98**).*

³⁸ Le code du travail emploie de façon inhabituelle le terme de « succursale », qui correspond à celui d'établissement.

.A.2. Avoir demandé et obtenu une garantie financière (article L.7123-19 du code du travail)

La garantie financière est destinée, en cas de défaillance de l'agence de mannequins, à assurer le paiement des salaires, de leurs accessoires et compléments, de l'indemnité de congés payés, des cotisations sociales obligatoires aux organismes de protection sociale et de droits à l'image du mannequin mentionnés à l'article L.7123-6 du code du travail.

La garantie est délivrée par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Le montant de la garantie financière varie selon les agences de mannequins. En effet, son montant ne peut être inférieur à 6% de la masse salariale résultant de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) de l'agence, ni inférieure à 15 200 euros.

En application de l'article R.7123-25 du code du travail, l'identité et l'adresse du garant et la référence à l'article L.7123-19 du code du travail sont mentionnées sur tous les documents concernant l'agence de mannequins, notamment sur les contrats de travail et sur les contrats de mise à disposition des mannequins.

Le garant délivre à l'agence de mannequins une attestation qui est à présenter à l'inspection du travail et aux agents des organismes de protection sociale.

L'agence de mannequins qui ne dispose plus d'une garantie doit cesser d'exercer son activité ; le garant informe, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les trois jours de la cessation de la garantie, la Direccte (la Direccte n'est pas mentionnée par R.7123-37 du code du travail) et les différents organismes de protection sociale.

L'exercice d'une activité d'agence de mannequins sans garantie financière en cours de validité constitue une infraction à la législation relative aux agences de mannequins, une infraction de marchandage et une infraction de prêt illicite de main-d'œuvre (*voir infra p. 95 et p.98*).

.A.3. Eviter les conflits d'intérêts et garantir la défense des intérêts du mannequin (article L.7123-15 du code du travail)

Depuis la loi du 22 mars 2011, et en contrepartie de la suppression des incompatibilités professionnelles résultant de cette même loi, diverses garanties et précautions ont été introduites dans le code du travail pour prévenir les conflits d'intérêts au détriment des droits des mannequins:

1).- la transparence sur les activités professionnelles des dirigeants de l'agence de mannequins.

L'agence de mannequins a l'obligation de rendre public l'exercice conjoint et simultané de certaines professions par ses dirigeants, ses dirigeants sociaux, ses associés ou ses salariés. L'obligation de transparence vise les activités et les professions suivantes pour lesquelles ces personnes détiennent des mandats sociaux:

- la production ou la réalisation d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles,

- .- la distribution ou la sélection pour l'adaptation d'une production,
- .- l'organisation de cours ou de stages de formation payants pour mannequins ou comédiens,
- .- l'agence de publicité,
- .- l'organisation de défilés de mode,
- .- le photographe.

Ainsi, un photographe, exerçant à titre indépendant, qui vend les photos à des fins publicitaires qu'il a prises se comporte en agence de mannequins. Il peut désormais cumuler les deux activités de photographe et d'agence de mannequins, mais à condition d'avoir la licence et respecter les règles de transparence et de conflit d'intérêts.

2).- la transparence sur les modalités de la facturation permettant d'identifier la part consacrée à la prestation du mannequin (hors droits à l'image). Chaque poste de dépense et de recette de la prestation doit être clairement identifié, afin de s'assurer que le mannequin perçoit une rémunération conforme au code du travail et à la convention collective étendue de la branche³⁹.

Les informations sur la transparence sont portées à la connaissance du mannequin, de l'utilisateur et de la Direccte (la Direccte n'est pas mentionnée à R.7123-15) du lieu d'exercice de l'activité ; elles sont également portées à la connaissance du public et des salariés par voie d'affichage interne et sur le site internet de l'agence, s'il existe.

Les agents de l'inspection du travail, qui ont en charge le contrôle de la législation du travail, s'assurent par ailleurs du respect de ces obligations de transparence. Le non respect de ces obligations de transparence fait l'objet d'une pénalité administrative financière notifiée par le préfet (**voir infra p. 85**).

.B. L'agence de mannequins établie hors de France

Une distinction est à opérer selon que l'agence de mannequins souhaite s'établir en France ou souhaite effectuer de façon temporaire une prestation de services internationale en détachant un mannequin sur le territoire français.

.B.1. Une agence de mannequins établie hors de France peut librement s'installer en France et exercer son activité professionnelle sous la forme d'un établissement, dans le cadre de la législation française⁴⁰ ; à ce titre, l'agence étrangère qui s'établit en France est soumise à la demande et à l'obtention de la licence délivrée par le préfet de Paris.

Cependant, lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'Union européenne (UE) ou dans l'Espace économique européen (EEE), elle est dispensée de fournir dans le dossier de demande de licence au préfet de Paris certains documents⁴¹, si

³⁹ Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

⁴⁰ Il existe d'ailleurs plusieurs agences de mannequins établies en France qui appartiennent à des groupes étrangers internationaux.

⁴¹ **Voir infra p.153** article R.7123-10-2 du code du travail.

elle possède déjà dans son Etat de domiciliation un titre d'effet équivalent, c'est-à-dire une licence ou agrément ou autorisation d'exercer⁴². Mais, l'agence reste soumise à l'obtention de la licence.

.B.2. En revanche, seule une agence de mannequins domiciliée dans un autre Etat de l'Union européenne (UE) ou dans l'Espace économique européen (EEE) est autorisée à prester en France et à détacher un mannequin, ce qui interdit à une agence de mannequins établie, par exemple, en Suisse, à Monaco, à Andorre, à Jersey ou à Guernesey ou dans un Etat tiers de prester en France ; elle doit nécessairement s'établir.

La libre prestation de services réservée à une agence établie dans une autre Etat de l'UE ou dans l'EEE résulte expressément de l'alinéa 3 de l'article L.7123-11 du code du travail. Le fait pour une agence de mannequins établie en Suisse ou dans un Etat tiers de prester en France constitue l'infraction d'exercice illégal d'activité d'agence de mannequins, l'infraction de marchandage et l'infraction de prêt illicite de main-d'œuvre (**voir infra p.102 et suivante**).

L'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE qui preste temporairement en France est dispensée de la licence. En substitution, elle adresse à la Direccte du lieu de travail du mannequin détaché une déclaration préalable⁴³ comportant des informations obligatoires⁴⁴.

Il n'est pas exigé que cette déclaration soit effectuée par un moyen faisant preuve certaine, pas plus que la Direccte n'accuse réception de cette déclaration. Ce formalisme simplifié ne facilite pas le contrôle du respect de cette formalité, alors même que le défaut de déclaration d'activité en qualité de prestataire à la Direccte constitue un délit (**voir infra p.90**).

La déclaration à la Direccte s'ajoute à la déclaration de détachement et à la désignation d'un représentant en France, au titre de la législation de droit commun qui s'applique à toute entreprise étrangère détachant un salarié en France (**voir infra p.44**).

.B.3. L'activité en France d'une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE doit rester temporaire, dans les limites de la prestation de services internationale. Chaque mise à disposition d'un mannequin en France constitue une prestation de services, puisque cette mise à disposition correspond à l'exécution d'un contrat commercial déterminé.

Dès lors que l'activité de l'agence de mannequins est exercée de façon stable et continue sur le territoire français, avec succession et répétition de mises à disposition, voire démarchage physique en France ou via un site internet, et/ou présence d'un correspondant permanent en France, elle ne relève plus de la prestation de services internationale. L'agence de mannequins est alors tenue de créer un établissement en France. A défaut, elle pratique du travail dissimulé par dissimulation d'activité et par dissimulation d'emploi salarié (**voir infra p.104**).

⁴² Le titre d'effet équivalent n'existe pas dans les autres Etats de l'UE ou dans l'EEE.

⁴³ L'article R.7123-12 du code du travail omet de mentionner la Direccte qui n'en est donc pas destinataire.

⁴⁴ Voir l'article R.7123-12 du code du travail.

Nota

Le mannequin travailleur indépendant établi dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE qui vient prester en France (voir supra p.23 et suivante) fait connaître à la Direccte l'identité du ou des organismes auxquels il verse ses cotisations sociales.

L'article R.7123-12-1 du code du travail, qui fixe cette prescription, n'est pas plus explicite, ni sur le moment de cette information, ni sur son formalisme, ce qui la rend peu contraignante.

.III. L'utilisateur du mannequin

Le terme *utilisateur*, mentionné à l'article L. 7123-17 du code du travail, désigne la personne qui recourt à une agence de mannequins qui met à sa disposition un mannequin pour une prestation définie et qui signe, à cet effet, le contrat de mise à disposition prévu à cet article du code du travail. Cependant dans certaines situations complexes (avec plusieurs intervenants) et/ou de fraude, l'identification d'un utilisateur de fait, qui n'a pas signé le contrat de mise à disposition, n'est pas à exclure.

L'utilisateur est donc à la fois le cocontractant de l'agence de mannequins, son client et son donneur d'ordre.

L'utilisateur du mannequin est quiconque, c'est-à-dire toute personne physique ou morale, de droit privé ou de droit public, de droit français ou de droit étranger qui, par l'intermédiaire d'une agence de mannequins, demande au mannequin mis à sa disposition d'effectuer une des prestations mentionnées à l'article L.7123-2 du code du travail.

L'utilisateur fait travailler le mannequin ; il ne peut pas lui-même mettre à disposition d'une autre personne le mannequin que lui a missionné l'agence de mannequins.

En principe, l'utilisateur se trouve sur le territoire français et la prestation du mannequin s'effectue en France. Mais d'une part, l'utilisateur peut être établi hors de France et d'autre part la prestation du mannequin peut s'effectuer hors de France, à la demande de l'utilisateur (par exemple, des prises de vue dans un pays étranger pour vanter la marque d'un produit destiné à être vendu en France ou des prises de vue en hiver dans un pays ensoleillé pour un catalogue de maillots de bains ou de tenues d'été).

.IV. L'employeur du mannequin

.- En règle générale, l'employeur du mannequin est une agence de mannequins. Il en résulte que quiconque, et notamment une entreprise étrangère, qui met à disposition un mannequin, exerce nécessairement l'activité d'agence de mannequins et que le mannequin mis à disposition par un tiers est nécessairement un salarié. Ainsi, une association qui « place » des étudiants auprès d'utilisateurs pour des prestations de mannequins exerce de fait (et illégalement) une activité d'agence de mannequins ; elle est employeur de fait des mannequins qu'elle « place », sauf à requalifier l'utilisateur en employeur (**voir infra p.109**).

.- Si l'agence de mannequins a le monopole de la mise à disposition des mannequins, elle n'a pas le monopole de leur recrutement et de leur embauche. Un mannequin a donc la

faculté d'être recruté directement par quiconque (par exemple, par une entreprise qui emploie un mannequin pour des photos publiées dans un catalogue de promotion de ses produits).

Cette embauche directe s'effectue selon la législation de droit commun, notamment celle relative au contrat de travail à durée déterminée ; si le mannequin est mineur, cet employeur direct du mannequin sollicite l'autorisation individuelle préalable d'emploi auprès du préfet (*voir infra p.75*).

La convention collective applicable est celle dont relève cet employeur direct, et non pas celle des agences de mannequins ; à ce titre, l'employeur, utilisateur direct du mannequin, n'est pas tenu par les conditions et les modalités de rémunération (salaires et droits à l'image) du mannequin prévues par la convention collective des agences de mannequins.

.V. Les activités dites de casting

.A.1. Il n'existe pas de définition légale ou réglementaire de l'activité de casting ; cette activité n'est pas non plus règlementée⁴⁵, sauf pour les conditions de sélection d'un enfant de moins de 16 ans.

Or, très fréquemment, dans le secteur des mannequins (et des spectacles vivants ou enregistrés), apparaissent les appellations de directeur de casting, de *casting director* ou de société de casting. Certains journaux ou revues, plusieurs sites internet regorgent d'annonces qui se réfèrent plus ou moins directement à des activités de casting, en associant souvent des perspectives ou des promesses d'emploi ou de carrière.

De ce fait, l'activité de casting peut recouvrir une multitude de prestations qu'il est important d'identifier pour les qualifier et s'assurer qu'elles ne contreviennent pas à la législation du travail ou à toute autre législation relevant notamment du code pénal ou du code de la consommation, en relation avec l'emploi.

Chez les professionnels, il est admis que l'activité licite de casting, lorsqu'elle est réalisée par une personne juridiquement distincte de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct, se caractérise essentiellement par six critères :

- le casting est une recherche et une sélection d'une ou plusieurs personnes, **à la demande et pour le compte d'un client déterminé, pour un poste de travail bien identifié à pourvoir et pour un emploi immédiatement disponible chez le client**, sur la base de critères de choix de la ou des personnes (un cahier des charges) qui sont également fixés par le client ; le casting est en amont de la prestation de travail et du contrat de travail. Il existe donc un document commercial écrit (devis, contrat, confirmation de commande) émanant du client qui atteste de la commande passée au responsable du casting (appelé *casting director* dans la profession), ainsi qu'une facturation.

- le candidat à un casting n'est donc pas simplement inscrit dans un fichier du responsable du casting, en attente d'un possible recrutement aléatoire, incertain ou inexistant,

⁴⁵ Quiconque peut ouvrir librement une agence de casting et faire du casting.

- le client du responsable du casting est très rarement une agence de mannequins ; il s'agit en règle générale de l'utilisateur du mannequin ou de l'employeur direct, qui interviennent en amont.

- le client, qui a passé une commande au responsable du casting, décide en dernier ressort du choix, sur une liste de postulants qu'il lui propose, de la personne sélectionnée qu'il va soit orienter vers l'agence de mannequins qui va l'embaucher et la mettre à sa disposition, soit l'embaucher directement en qualité de mannequin,

-le responsable du casting **se fait rémunérer exclusivement par le client, utilisateur ou employeur direct**, et non par le candidat, sélectionné ou non, pour être présenté à l'agence de mannequins ou à l'employeur direct. Le responsable du casting peut cependant faire payer au candidat la réalisation d'un *press-book*⁴⁶ qu'il confectionne lors du casting. Mais la réalisation du *press-book* ne peut être imposée au candidat et son prix doit rester raisonnable, afin de ne pas encourir une mise en cause pour abus de vulnérabilité ou escroquerie (**voir infra p.121 et p.123**).

- le responsable du casting a la faculté de s'adresser spontanément à une agence de mannequins ou à un employeur direct pour procéder à la sélection des candidats. Dans ce cas, il doit rester un intermédiaire entre l'agence de mannequins ou l'employeur direct du mannequin ; il effectue une prestation commerciale à leur demande.

La prestation effectuée par le candidat pendant le casting (marcher, poser, sourire, porter certains vêtements ou tenues) n'est pas considérée comme la fourniture d'un travail pour le compte d'un employeur, qui serait, en l'espèce le responsable du casting. Le candidat n'est donc pas salarié du responsable du casting ; il ne peut exiger d'être rémunéré ou d'avoir un contrat de travail.

.A.2. L'activité de casting, lorsqu'elle est déviante, est susceptible de caractériser les infractions suivantes :

- l'exercice illégal d'une activité d'agence de mannequins, dès lors que le responsable du casting a mis directement un mannequin, dont il possède les coordonnées dans un fichier, à la disposition d'un utilisateur direct, sans passer par une agence de mannequins. Le responsable du casting est tenu de justifier d'une commande en amont et précise de l'utilisateur et d'une recherche de candidature de sa part. Si la commande existe, l'utilisateur est considéré comme l'employeur du mannequin.

- la publicité mensongère ou de nature à induire en erreur (articles L.5331-3 et L.5331-5 du code du travail – articles L.121-1, L.121-5 et L.121-6 du code de la consommation⁴⁷), en faisant croire, notamment par la parution d'annonces pour rechercher un mannequin, qu'un emploi est à pourvoir immédiatement, alors qu'en réalité le postulant est inscrit dans un fichier et sur une liste d'attente et/ou doit payer une offre de conseils ou une proposition de participation à une émission de télévision; l'infraction est d'autant plus caractérisée que l'annonce est publiée dans la rubrique « offre d'emploi » ou similaire du support.

⁴⁶ Dossier personnalisé contenant le cv, les caractéristiques physiques, des photos, des références et tous autres documents valorisant l'image, l'expérience, le parcours et la motivation du candidat.

⁴⁷ Voir infra p.171 et p.176.

.- l'interdiction de vendre des offres d'emploi (article L.5331-1 du code du travail⁴⁸), en remettant au candidat une liste payante d'offres d'emplois collationnées à partir de différents supports,

.- l'escroquerie (article L.313-1 du code pénal⁴⁹) en faisant payer des sommes considérables voire exorbitantes au postulant, en lui faisant croire à une promesse de recrutement, alors qu'il est uniquement inscrit dans un fichier ou sur une liste d'attente, ou en lui remettant des copies d'offres d'emplois déjà pourvus ou sans relation avec le métier de mannequin, ou en lui remettant une liste d'adresses d'employeurs chimériques ou à prospector ou lui confectionnant un *press-book* ou un CD Rom ou une clé USB de piètre qualité.

Les infractions de publicité mensongère et d'escroquerie coexistent souvent, puisque le candidat attiré par l'annonce se voit alors proposer l'inscription (payante ou non) dans un fichier et/ou la réalisation payante d'un *press-book* de piètre qualité et/ou la remise payante de liste d'entreprises à prospector.

La diversité de la nature des infractions susceptibles d'être relevées, et mentionnées dans trois codes différents, nécessite une bonne coordination entre les différents services de contrôle habilités à constater ces infractions.

.VI. Les autres intervenants

.- L'agent du mannequin peut être l'agence de mannequins dans laquelle est inscrite le mannequin, par l'intermédiaire d'un *booker* ou d'une *bookeuse*, salarié de l'agence, ou toute autre personne, mandatée par le mannequin, chargée de l'accompagner dans l'exercice de son métier, de le représenter, de négocier les contrats et de défendre ses intérêts. Contrairement à la profession d'agent artistique qui fait l'objet des articles L.7121-9 et suivants du code du travail, cette activité, lorsqu'elle est exercée à titre indépendant, par une personne extérieure non salariée de l'agence de mannequins, n'est pas réglementée par le code du travail. Elle ne doit pas correspondre à une activité d'agence de mannequins.

.- La nature de l'intervention de tout autre intermédiaire entre le mannequin et l'utilisateur du mannequin est à apprécier au cas par cas ; en fonction des prestations fournies par cet intermédiaire. Ainsi, une association d'étudiants qui proposerait des étudiants mannequins pour un défilé exercerait une activité illégale d'agence de mannequins ; ou un intermédiaire qui proposerait des mannequins travailleurs indépendants, ressortissants d'Etats tiers exercerait une activité illégale d'agence de mannequins et du travail dissimulé. L'utilisateur des mannequins ainsi mis à sa disposition serait lui-même en infraction (**voir infra p.109**).

⁴⁸ Voir infra p.171.

⁴⁹ Voir infra p.182.

2^{ème} partie

LE CADRE JURIDIQUE DE L'INTERVENTION DES DIFFERENTS ACTEURS

Remarque liminaire

Dans le souci de mieux protéger l'état de santé et l'image du mannequin, deux dispositions importantes ont été introduites dans la législation par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

.- **L'article L.2133-2 du code la santé publique** prévoit que les photographies à usage commercial de mannequins, dont l'apparence corporelle a été modifiée par un logiciel de traitement d'image afin d'affiner ou d'épaissir sa silhouette doivent être accompagnées de la mention "Photographie retouchée"; un décret, qui devait être publié au plus tard le 1^{er} janvier 2017⁵⁰, précisera les modalités d'application et de contrôle de cette disposition.

Le non-respect de cette disposition est puni de 37 500 € d'amende, le montant de cette amende pouvant être porté à 30 % des dépenses consacrées à la publicité.

.- **L'article L.7123-2-1 du code du travail** précise que le certificat médical délivré au mannequin pour exercer son activité professionnelle atteste que l'évaluation globale de son état de santé, évalué notamment au regard de son indice de masse corporelle (IMC), est compatible avec l'exercice de son métier ; un arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du travail définira les modalités d'application de cette disposition⁵¹.

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins ou s'assurant, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin, de ne pas respecter l'obligation prévue à l'article L.7123-2-1 est puni de six mois d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

Ces deux dispositions s'appliquent, sans distinction, au mannequin majeur et au mannequin mineur, ainsi qu'à l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE qui détache et met à disposition un mannequin sur le territoire français.

⁵⁰ Non publié à ce jour.

⁵¹ Non publié à ce jour.

.I) L'agence de mannequins

Compte tenu de la libre prestation de services reconnue à l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE), le régime juridique applicable à l'agence de mannequins établie hors de France diffère pour partie de celui concernant l'agence de mannequins française.

.A. L'agence de mannequins est établie en France

.A.1. L'agence de mannequins est tenue de posséder une licence et de justifier d'une garantie financière (*voir supra p.28*).

.A.2. Au titre de sa qualité d'employeur du mannequin, elle effectue la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et renseigne le registre unique du personnel.

Depuis l'entrée en vigueur du décret du 28 octobre 2016⁵², l'agence de mannequins n'est plus tenue de vérifier si le mannequin ressortissant d'un Etat tiers possède une autorisation de travail. En effet le décret du 28 octobre 2016 (codifié à l'article D.5221-2-1 du code du travail) a supprimé l'autorisation de travail pour plusieurs catégories de salariés de nationalité étrangère qui exercent une activité professionnelle salariée dans le cadre d'un séjour d'une durée égale ou inférieure à trois mois sur le territoire français, ce qui est très souvent le cas des mannequins.

Mais a contrario, cette autorisation reste nécessaire si le mannequin séjourne déjà en France (par exemple, en qualité de travailleur indépendant ou de visiteur) ou vient en France pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois.

Nota

La suppression de l'autorisation de travail pour l'emploi des mannequins de nationalité étrangère va les priver d'une garantie du contrôle a priori par l'administration du travail du respect de la législation du travail par les employeurs, y compris de la présomption de salariat. En effet, quel contrôle vont désormais effectuer les postes consulaires, qui ne connaissent pas la législation du travail, avant de délivrer le visa d'entrée en France ? Auparavant, les postes consulaires exigeaient l'autorisation de travail préalablement délivrée par les services de main-d'œuvre étrangère de la Direccte ou de la Dieccte.

On risque de voir arriver sur le territoire français des mannequins travailleurs indépendants, en voyage d'affaires, voire stagiaires ou bénévoles. Ou tout simplement déclarer au poste consulaire qu'ils viennent en France faire du tourisme ou pour une visite privée.

⁵² Décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016 pris pour l'application de l'article L.5221-2-1 du code du travail.

Par ailleurs, il est à craindre, à l'égard d'une population jeune et (très) vulnérable, des effets d'aubaine de la part d'employeurs ou d'intermédiaires peu scrupuleux qui évalueront rapidement l'intérêt de ne plus signaler en amont l'existence de prestations en France qui, de ce fait, passeront inaperçues.

Sauf à demander aux postes consulaires de faire désormais le travail des services de main-d'œuvre étrangère et donc à maintenir de fait l'autorisation de travail⁵³.

La suppression de l'autorisation de travail pour les mannequins s'accommode assez mal avec la lutte contre le travail illégal et le dumping social.

.A.3. La surveillance médicale du mannequin est assurée par l'agence de mannequins dans des conditions modifiées par le décret du 27 décembre 2016⁵⁴, et compte tenu des exigences en matière d'IMC de l'article 20 de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, codifié à l'article 7123-2-1 du code du travail (**voir supra p.37**).

Aux termes des articles R.7123-4 et suivants du code du travail, et par dérogation au droit commun de la médecine du travail, la visite d'information et de prévention ou, l'examen médical d'embauche, demeure valable un an pour les contrats conclus par le mannequin auprès de la même agence de mannequins ou six mois pour les contrats conclus avec plusieurs agences de mannequins lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° Le mannequin est appelé à occuper un emploi identique ;

2° Les professionnels de santé du service de santé au travail, chargés du suivi de l'état de santé des mannequins de chaque agence de mannequins, sont en possession de l'avis médical d'aptitude ou de l'attestation de suivi de chaque mannequin et de l'avis médical prévu à l'article L.7123-2-1 du code du travail ;

3° Aucune inaptitude n'a été reconnue ni mesure proposée en application de l'article L. 4624-3 lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents.

La mise en œuvre de cette dérogation est subordonnée à la conclusion et à l'extension d'un accord de branche, prévoyant notamment les modalités de répartition du financement de la surveillance médicale.

.A.4. L'agence de mannequins signe avec l'utilisateur et pour chaque mission du mannequin, un contrat commercial, appelé contrat de mise à disposition. Ce contrat est signé avant la mise à disposition et un exemplaire est remis au mannequin, et à ses représentants légaux s'il est mineur, avant l'acceptation de sa mission.

⁵³ Voir à cet égard, la note d'information du 2 novembre 2016 et la note d'information complémentaire (spécifique aux mannequins) du 19 décembre 2016 du ministère de l'intérieur-direction générale des étrangers en France-relative à la dispense d'autorisation de travail pour les séjours égaux ou inférieurs à trois mois en France.

⁵⁴ Décret n° 2016-1098 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

Le contrat de mise à disposition contient des mentions obligatoires précisées à l'article R.7123-19 du code du travail :

- 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,
- la durée prévisible et le lieu de la mission,
- pour les enfants, l'avis d'un pédiatre ou d'un médecin généraliste,
- le pourcentage minimum des sommes versées par l'utilisateur à l'agence de mannequins prévu par l'article 5 de la convention collective,
- le nom et l'adresse de celui qui a délivré la garantie financière.

Nota

La signature d'un contrat de mise à disposition conforme à l'article R.7123-19 du code du travail est obligatoire, même si l'utilisateur est établi hors de France et que le travail du mannequin s'effectue hors de France.

En application de la Convention de Rome, le mannequin qui effectue une prestation hors de France pour le compte d'une agence française ne peut pas être privé des dispositions du code du travail, ni de celles de la convention collective étendue de la branche.

.A.5. L'agence de mannequins signe un contrat de travail avec le mannequin, et avec ses représentants légaux s'il est mineur ; le contrat de travail leur est remis au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition. Le contrat de travail peut être conclu pour un temps très court (quelques heures) ou plus conséquent (quelques jours).

Le contrat de travail contient des mentions obligatoires précisées par l'article R.7123-1 du code du travail :

- la définition précise de son objet,
- la date de délivrance du contrat de mise à disposition,
- la qualification du mannequin au regard de la convention collective,
- le montant, ou le cas échéant le taux horaire, et les modalités de fixation et de versement des salaires et rémunérations,
- une clause de rapatriement du mannequin à la charge de l'agence de mannequins, lorsque la mission est réalisée hors du territoire métropolitain ; cette clause n'est pas applicable en cas de rupture du contrat à l'initiative du mannequin, sauf si celui-ci est mineur.

.- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance,

.- une clause précisant les conditions dans lesquelles est autorisée par le mannequin, ou ses représentants légaux, et rémunérée, la vente ou l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur.

Le contrat de travail signé est un contrat de travail à durée déterminée *sui generis*, qui est conclu hors motifs de droit commun du contrat de travail à durée déterminée, et qui ne donne pas lieu, à son terme, au versement de la prime de précarité d'emploi.

Nota

La signature d'un contrat de travail conforme à l'article R.7123-1 du code du travail est obligatoire, même si le mannequin effectue son travail hors de France.

.A.6. Lorsque le mannequin souhaite confier à l'agence de mannequins la gestion et la promotion de sa carrière, de ses enregistrements et de ses droits à l'image, un mandat civil d'intérêts communs de représentation est signé entre le mannequin, ou ses représentants légaux pour un mineur, et l'agence, en application de l'article 14 de la convention collective. Ce mandat s'ajoute au contrat de travail et au contrat de mise à disposition.

Le mandat de représentation permet à l'agence de percevoir les droits du mannequin, de les lui reverser, et d'assumer les obligations fiscales et sociales qui incombent à l'agence.

.A.7. L'agence de mannequins fait passer une visite médicale dans les conditions fixées par les articles R.4624-10 et suivants du code du travail⁵⁵, et sous réserve de l'examen médical particulier du mannequin mineur de 16 ans (**voir infra p.78**).

.A.8. A l'issue de la mission du mannequin, l'agence de mannequins lui verse une rémunération qui ne peut être inférieure, ni au minimum conventionnel, ni à un pourcentage minimum des sommes versées, à l'occasion de la mission du mannequin, par l'utilisateur à l'agence de mannequins ; ce pourcentage est fixé par l'article 5 de la convention collective.

L'agence verse l'indemnité compensatrice de congés payés équivalente à 10% de la rémunération, quelle que soit la durée du contrat de travail.

L'agence délivre également un bulletin de paie, un certificat de travail et l'attestation employeur destinée à Pôle Emploi.

La prestation du mannequin peut faire l'objet d'un enregistrement et d'une exploitation à des fins publicitaires. L'exploitation de ce droit à l'image donne lieu à versement d'une rémunération au mannequin, dans les conditions prévues par l'article L.7123-6 du code du travail et par les articles 14 et 16 de la convention collective.

⁵⁵ En région parisienne, la surveillance médicale des mannequins est assurée par le service médical de la Bourse (CMB).

La Cour de cassation, dans deux arrêts de référence, apporte des précisions sur la distinction entre les revenus perçus par le mannequin qui ont le caractère de salaire, qui font donc l'objet d'un bulletin de paie, avec cotisations et contributions sociales de droit commun, et les revenus qui relèvent du droit à l'image, soumis à un prélèvement limité à la CSG, et à quelques autres contributions forfaitaires, d'un montant total de 15,5%, inférieur au montant des cotisations salariales.

.1) Dans un arrêt Chanel du 9 juillet 2009⁵⁶, la Cour de cassation considère que les revenus perçus par une comédienne française de grande notoriété en raison d'un contrat d'exploitation et de cession de ses droits à l'image constituent une rémunération de son travail, et non pas des redevances ou royalties, dès lors que ces revenus sont fixés de façon forfaitaire, et non proportionnelle à l'exploitation de son image, et que le versement de ces revenus est soumis à l'aléa économique de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son image. Ces revenus sont à mentionner sur le bulletin de paie et sont soumis à cotisations et contributions sociales.

Une circulaire du ministre chargé de la sécurité sociale du 20 avril 2012 prend acte de cette position de la Cour de cassation et en tire toutes les conséquences en matière de recouvrement des cotisations et contributions sociales⁵⁷.

.2) La Cour de cassation apporte également des précisions sur la nature des revenus forfaitaires tirés de la présentation au public d'une photo publicitaire par sa reproduction sur un produit destinée à la vente ; s'agit-il d'une rémunération salariale perçue et liée à l'exécution du contrat de travail du mannequin et donc à mentionner sur le bulletin de paie et soumise à cotisations sociales de droit commun ou s'agit-il de *royalties* liées au droit à l'image du mannequin, soumises à un régime social et fiscal spécifique ?

Dans un arrêt du 25 avril 2013⁵⁸, la Cour de cassation a considéré qu'il s'agissait de salaire et non de droits à l'image ; la Cour de cassation a jugé que la photo imprimée sur l'emballage du produit vendu dans le commerce correspondait à une activité de présentation au public, au sens de l'article L.7123-2 du code du travail. La décision de la Cour aurait pu être éventuellement différente (mais rien n'est moins sûr), si les revenus avaient été proportionnels, ainsi que le mentionne l'article L.7123-6 du code du travail.

En effet pour qualifier les revenus versés au mannequin de droits à l'image et non pas de salaire, les deux conditions posées par l'article L.7123-6 du code du travail sont à réunir: la présence physique du mannequin n'est plus nécessaire et les revenus sont proportionnels et non forfaitaires.

Alors qu'il existe très peu de jurisprudence de la Cour de cassation portant sur les mannequins et les agences de mannequins, cette décision du 25 avril 2013 précise par ailleurs, en raison des circonstances de l'espèce, qu'il n'est pas nécessaire que la personne fasse une prestation physique et pose pour être qualifiée de mannequin, puisque, dans le cas présent, la personne avait fourni une photo ancienne prise pour une autre occasion.

⁵⁶ Cass. civ. 2 n° 08-18794 du 9 juillet 2009 CHANEL.

⁵⁷ Circulaire DSS/5B/2012/161 du 20 avril 2012 relative au régime social des redevances et des avances sur redevances.

⁵⁸ Cass. civ. 2 n° 11-26323 du 25 avril 2013 LEGAL.

De la lecture de ces deux arrêts de la Cour de cassation, il résulte une conception extensive de la rémunération du travail salarié du mannequin impliquant une mention sur les bulletins de paie de certains revenus tirés de l'exploitation de droits à l'image du mannequin et impliquant l'inclusion de ces revenus dans l'assiette de calcul des cotisations et contributions sociales.

Nota

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 qui ne peuvent dépasser 20% du montant des rémunérations exigibles versées au mannequin.

.B. L'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE⁵⁹.

L'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE qui intervient en France effectue une prestation de services internationale et détache un salarié sur le territoire français. Le détachement du mannequin, c'est-à-dire sa mise à disposition, peut s'effectuer, soit auprès d'un utilisateur établi en France, soit auprès d'un utilisateur établi hors de France⁶⁰.

A ce titre, l'agence de mannequins doit respecter les conditions suivantes :

.B.1. Les conditions préalables

L'agence de mannequins qui détache un ou des salariés en France, en se réclamant de la prestation de services internationale, doit remplir toutes les conditions suivantes :

- ⇒ justifier qu'elle est juridiquement constituée dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE,
- ⇒ justifier que son objet social est celui d'une agence de mannequins juridiquement reconnue comme telle dans l'Etat où elle est établie. Il existe en effet des entreprises qui proposent des mannequins sans avoir le statut d'agence de mannequins.
- ⇒ exercer principalement son activité économique dans l'Etat où elle est établie ; ses clients sont à titre principal des entreprises ou des utilisateurs de cet Etat.
- ⇒ exercer en France une activité temporaire ; ne pas exercer son activité en France de façon stable et continue. Chaque contrat de mise à disposition de mannequin est un contrat commercial et correspond à une prestation de services ; la répétition et la concomitance de ces contrats, fussent pour le même client, ne caractérisent pas la prestation de services, mais l'établissement.

⁵⁹ L'agence de mannequins établie hors UE ou EEE ne peut pas prester en France ; elle doit s'y établir.

⁶⁰ Exemple, un défilé de mode de prestige en France par une marque étrangère qui a traité avec une agence de mannequins elle-même établie hors de France.

- ⇒ ne pas faire de publicité ou de recherche de clientèle en France, tel un site internet en langue française,
- ⇒ ne pas avoir d'infrastructure en France, tel un correspondant permanent, interface avec les clients,
- ⇒ obtenir un numéro de TVA intracommunautaire auprès du guichet unique national fiscal (SIEE) de la DGFIP en France si l'agence est établie dans un autre Etat de l'UE, ou désigner un représentant fiscal auprès des services locaux de la DGFIP si l'agence est établie dans un Etat de l'EEE.

.B.2. Les conditions d'exercice de la prestation de services en France

.B.2.1. Les conditions propres au détachement du mannequin

- ⇒ effectuer la déclaration de détachement du mannequin auprès de l'inspection du travail du lieu de travail, en utilisant l'application SIPSI ; l'agence de mannequins s'acquitte d'une contribution d'un montant qui n'excède pas 50 euros par mannequin détaché⁶¹, au titre de la participation au financement de l'application SIPSI,
- ⇒ procéder à la désignation de son représentant en France, qui sera l'interlocuteur des agents de contrôle habilités chargés de la lutte contre le travail illégal,
- ⇒ assurer la couverture sociale du mannequin détaché, soit par une déclaration de l'agence de mannequins au guichet national unique (CNFE Urssaf de Strasbourg), avec paiement des cotisations sociales, soit, à défaut, par la détention d'un certificat de détachement.

Par ailleurs, le mannequin détaché en France doit travailler habituellement et normalement dans l'Etat ou pour l'agence de mannequins qui le détache. Cette condition est **fondamentale**.

.B.2.2. Les conditions propres à la réglementation d'agence de mannequins

L'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE doit se comporter comme une agence de mannequins française et respecter chaque disposition de forme et de fond de la loi française sur la mise à disposition d'un mannequin.

.B.2.2.1. Les conditions relatives à l'activité d'agence de mannequins

A l'identique d'une agence française, l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE doit notamment posséder une garantie financière, délivrée soit par la France, soit par l'Etat d'établissement, soit par tout autre Etat de l'UE ou de l'EEE.

⁶¹ Article L.1262-4-6 du code du travail.

Nota sur la garantie financière.

Deux conditions sont fixées par le code du travail :

- la garantie financière doit exister. Elle est fournie par un organisme français ou de l'Etat d'établissement ou par un organisme situé dans un autre Etat. Elle n'est pas nécessairement du même montant que celui prévu pour les agences de mannequins françaises.
- quel que soit son montant, la garantie financière doit cependant offrir au mannequin détaché et à la sécurité sociale **strictement les mêmes droits et garanties** que ceux offerts par la garantie française (cf article L.7123-19 du code du travail) ; elle doit, par exemple, garantir le paiement de la totalité des rémunérations et droits **français** dus au mannequin, sans limitation de montant ou d'antériorité de période de travail.

L'utilisateur du mannequin doit s'assurer de l'existence et de l'équivalence de la garantie financière.

A défaut, elle n'est pas valable ; la prestation de services et le détachement sont illégaux (constitutifs de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre **voir p.103**).

La fourniture, soit par l'agence ou par l'entreprise utilisatrice, puis la lecture du contrat d'engagement de caution (traduit en français) signé avec l'organisme garant, permet au juge de vérifier le respect du principe d'équivalence des droits prévu par le code du travail.

L'agence de mannequins, en application de l'article R.7123-12 du code du travail, adresse ensuite préalablement à la Direccte⁶² du lieu de travail du mannequin une déclaration d'activité temporaire, mentionnant les informations prévues à cette disposition du code du travail. Cette déclaration contient en particulier la preuve de l'obtention de la garantie financière. Cette déclaration s'ajoute à la déclaration de détachement de droit commun à accomplir par toute entreprise étrangère (**voir supra p.44**).

.B.2.2.2. Les conditions relatives au statut et à l'emploi du mannequin

Le mannequin détaché en France par une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE est nécessairement un salarié, en application de la présomption de salariat posée par l'article L.7123-3 du code du travail. Le fait de recourir à une agence établie hors de France ne permet pas d'éviter la présomption de salariat, y compris si l'utilisateur est lui-même établi hors de France.

En application de l'article R.1261-1 du code du travail, le mannequin détaché bénéficie des dispositions du noyau dur de la législation du travail relatives au détachement, et notamment des textes conventionnels étendus dans la branche du mannequinat, énumérées à l'article L.1262-4 de ce même code. A ce titre, l'agence de mannequins étrangère applique la convention collective étendue de la branche.

⁶² L'article R.7123-12 du code du travail omet de mentionner la Direccte, ce qui dispense l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE de lui adresser cette déclaration.

L'autorisation de travail n'est plus nécessaire depuis l'entrée en vigueur du décret du 28 octobre 2016, dès lors que le mannequin va exercer son activité professionnelle dans le cadre d'un séjour en France d'une durée égale ou inférieure à trois mois (**voir supra p.38**), ce qui sera a priori toujours le cas dans le cadre d'un détachement.

Lorsque le mannequin est un mineur, l'agence de mannequins doit demander une autorisation d'emploi préalable, auprès du préfet de Paris, quel que soit le lieu de travail du mannequin mineur, y compris dans les départements d'outre-mer (**voir infra p.75**).

Nota

.1) La rémunération du mannequin détaché est au minimum celle prévue par la convention collective étendue de la branche.

En application de l'alinéa 2 de l'article R.1262-8 du code du travail, cette rémunération ne peut pas être réduite du montant des frais de transport, d'hébergement et de nourriture pris en charge par l'agence de mannequins, et dont bénéficierait le mannequin détaché, lors de son séjour et de sa période de travail en France. L'agence de mannequins n'est pas autorisée à déduire de la rémunération du mannequin le montant de ces avantages en nature.

.2) Aucune disposition de la législation n'interdit à une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE de recruter en France un mannequin qu'elle va mettre à disposition d'un utilisateur sur le territoire français.

Ce mannequin n'a pas la qualité de salarié détaché. L'agence de mannequins est tenue, outre le contrat de travail et le contrat de mise à disposition, d'effectuer la DPAE et de remettre un bulletin de paie à la française, ainsi que de s'immatriculer au guichet unique du CNFE de l'Urssaf de Strasbourg et de verser auprès de cet organisme les cotisations et contributions sociales dues en France.

A défaut, elle commet l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

.II. L'utilisateur du mannequin

L'utilisateur du mannequin est celui qui a sollicité une agence de mannequins pour obtenir la mise à disposition d'un mannequin. L'utilisateur du mannequin a donc une double qualité, qui emporte des obligations de nature différente : celle d'utilisateur du mannequin et celle de donneur d'ordre, cocontractant et client de l'agence de mannequins. Selon que l'utilisateur est établi en France ou non, ses obligations sont les suivantes.

.A. L'utilisateur est établi en France

.A.1. L'utilisateur d'un mannequin mis à sa disposition par une agence de mannequins, outre le contrat de mise à disposition qu'il signe avec l'agence en application de l'article L.7123-17 du code du travail, y compris lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat

de l'UE ou dans l'EEE, est responsable des conditions d'exécution du travail du mannequin pour :

- .- la durée du travail,
- .- le travail de nuit,
- .- le repos hebdomadaire,
- .- les jours fériés,
- .- l'hygiène, la santé et la sécurité,
- .- le travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
- .- le travail des enfants⁶³ et des jeunes travailleurs.

Cette liste d'obligations incombant à l'utilisateur est limitative, compte tenu de la rédaction de l'article L.7123-18 du code du travail. A contrario, l'agence de mannequins reste responsable des autres dispositions de la législation sociale applicable au mannequin.

L'utilisateur peut être également rendu responsable, en application de l'article L.8251-alinéa 1^{er} du code du travail, de l'emploi par personne interposée, d'un mannequin étranger démuné de titre de travail, lorsque ce titre de travail est nécessaire, c'est-à-dire lorsque le mannequin séjourne plus de trois mois en France.

.A.2. En qualité de donneur d'ordre et cocontractant de l'agence de mannequins, l'utilisateur qui recourt à une agence de mannequins, établie en France, dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, pour un contrat commercial d'un montant égal ou supérieur à 5 000 euros est tenu de procéder à des vérifications préalables auprès de l'agence de mannequins, pour s'exonérer de la solidarité financière dans l'hypothèse où l'agence pratiquerait du travail dissimulé ou emploierait un mannequin étranger sans titre de travail.

A ces vérifications en relation avec la prévention du travail dissimulé et l'emploi de salarié étranger sans titre de travail, s'ajoutent des vérifications et des obligations supplémentaires lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE.

.A.2.1. Lorsque l'agence de mannequins est établie en France

.1) Les vérifications au titre de la prévention du travail illégal

Les vérifications suivantes sont celles qui permettent à l'utilisateur de s'exonérer en principe de la solidarité financière. En vertu de la jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation, ces vérifications ne sont cependant pas suffisantes pour exonérer l'utilisateur de sa responsabilité pénale dans le cadre du recours.

- .- lui demander l'extrait K ou K bis du registre du commerce et des sociétés, ou un document commercial mentionnant le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au RCS ou la référence de la licence délivrée par le préfet de Paris,

⁶³ Il est interdit, par exemple, à un utilisateur d'employer un mineur, sans agrément de l'agence de mannequins ou sans autorisation nominative préfectorale d'emploi obtenue par l'agence.

ou un récépissé de dépôt de déclaration auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) pour l'agence en cours de création⁶⁴,

.- lui demander et obtenir l'attestation de fourniture des déclarations sociales à l'Urssaf ou à la CGSS (pour les départements d'outre-mer), datant de moins de six mois,

.- lui demander et obtenir l'attestation de paiement des cotisations et contributions sociales à l'Urssaf, datant de moins de six mois⁶⁵,

.- vérifier auprès de l'Urssaf ou de la CGSS l'authenticité de ces deux attestations qu'elle a délivrées à l'agence de mannequins.

Le respect de ces quatre vérifications est nécessaire pour s'exonérer de la solidarité financière ; en omettre une permet aux créanciers de mobiliser la solidarité financière à l'égard de l'utilisateur au titre du travail dissimulé.

.- lui demander et obtenir, en cas d'emploi d'un mannequin étranger, un document nominatif (individuel ou collectif si l'utilisateur recourt à plusieurs mannequins de la même agence) mentionnant la date d'embauche, la nationalité, la nature et le numéro du titre de travail de ce mannequin, lorsqu'il est obligatoire en raison d'une durée de séjour du mannequin en France d'une durée supérieure à trois mois.

En principe, ces vérifications ne sont pas renouvelées six mois plus tard, dans la mesure où la relation commerciale entre l'utilisateur et l'agence de mannequins ne dure en règle générale au maximum que quelques jours.

Si l'utilisateur recourt à la même agence de mannequins, quelques semaines plus tard, pour une autre prestation, c'est-à-dire avec un nouveau contrat de mise à disposition, mais avec le même mannequin, il doit renouveler ces vérifications ; *a fortiori*, s'il s'agit d'un mannequin différent.

Nota

Pour s'exonérer de la solidarité financière, l'utilisateur n'est pas tenu de demander et d'obtenir une copie de la garantie financière que détient l'agence de mannequins.

Cependant, la possession d'une copie de la garantie financière reste nécessaire à l'utilisateur pour justifier de sa bonne foi si l'agence de mannequins est mise en cause au plan pénal pour des faits susceptibles d'être qualifiés de travail dissimulé, d'emploi de mannequin étranger sans titre de travail, emploi illégal de mineur, marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre.

L'obtention d'une copie de la garantie financière est d'autant plus incontournable que l'agence de mannequins vient de se créer.

⁶⁴ L'agence de mannequins en cours de création a besoin, par ailleurs, d'une garantie financière.

⁶⁵ La fourniture de cette attestation, introduite par le décret n° 2011-1601 du 21 novembre 2011, va au-delà du périmètre des vérifications prévu par la loi.

.2) L'hébergement collectif des mannequins

Deux situations sont à distinguer.

.a. l'utilisateur assure lui-même l'hébergement collectif des mannequins

L'utilisateur qui recourt, à l'occasion d'un événement d'une certaine ampleur, à plusieurs mannequins mis à sa disposition par une ou plusieurs agences de mannequins, peut assurer lui-même l'hébergement des ces mannequins. Lorsqu'il s'agit d'un hébergement collectif au sens de la loi du 27 juin 1973⁶⁶, l'utilisateur est tenu de procéder à sa déclaration en préfecture et auprès de l'inspection du travail. Par ailleurs, il doit proposer et assurer un logement décent, conforme aux dispositions du code du travail et non contraire à la dignité humaine.

Le décret du 20 janvier 1975⁶⁷ accorde cependant à l'hébergeur un délai de 30 jours pour procéder à cette déclaration, ce qui est sans utilité *a priori*⁶⁸, compte tenu de la brièveté habituelle de l'emploi des mannequins, sauf si l'emploi est précédé de périodes de sélection. Pourtant, il peut s'avérer très utile de connaître et de vérifier, en temps réel, les conditions d'hébergement de ces personnes qui ne sont pas toutes des top models, logées dans de l'hôtellerie ou des résidences de haut de gamme.

.b. l'utilisateur n'assure pas lui-même l'hébergement collectif des mannequins

L'utilisateur, qui a la qualité de donneur d'ordre à l'égard de l'agence de mannequin, est tenu de prendre en charge, dans les conditions fixées par l'article L.4231-1 du code du travail, l'hébergement indigne des mannequins assuré par un tiers, dès lors que ce tiers n'a pas fait cesser cet hébergement indigne dans les 24 heures qui suivent le signalement à l'utilisateur de cet hébergement par un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal (*voir infra p.222*).

.3) Le versement par l'agence de mannequins d'une rémunération inférieure au minimum conventionnel ou d'une rémunération incomplète

En application de l'article L.3245-2 du code du travail, lorsqu'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'un mannequin ne perçoit pas la rémunération prévue par le code du travail et la convention collective, il peut en informer l'utilisateur qui est tenu d'enjoindre aussitôt à l'agence de mannequins de régulariser la situation dans un délai de 7 jours.

L'utilisateur informe l'agent de contrôle des suites données par l'agence de mannequins dès sa réponse ou, au plus tard, au terme du délai de 7 jours.

Si l'utilisateur n'écrit pas à l'agence de mannequins pour lui demander de régulariser le paiement de la rémunération, ou s'il n'informe pas l'agent de contrôle des suites données par l'agence de mannequins, il est tenu solidairement au paiement de la rémunération due au mannequin, ainsi qu'au paiement des cotisations et contributions sociales.

⁶⁶ Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 modifiée relative à l'hébergement collectif.

⁶⁷ Décret n° 75-59 du 20 janvier 1975.

⁶⁸ Le délai de 30 jours doit être supprimé pour donner un effet utile à la déclaration d'hébergement collectif.

L'effectivité de cette disposition destinée à lutter contre le dumping social, *a priori* séduisante pour le mannequin, est en réalité très symbolique dans la mesure où :

.- l'utilisateur n'est pas tenu d'obtenir la régularisation du paiement de la rémunération par l'agence de mannequins,

.- l'utilisateur n'est pas tenu de dénoncer le contrat de mise à disposition qui, par ailleurs, est d'une très courte durée,

.- l'utilisateur ne s'expose à aucune sanction pénale ou administrative s'il continue à recourir à l'agence de mannequins défaillante,

.- dès lors que l'utilisateur a écrit à l'agence de mannequins et a tenu informé l'agent de contrôle, le mannequin est privé de tout recours contre celui-ci,

.- en tout état de cause, le mannequin ne dispose d'aucun des documents, couverts par le secret professionnel, qui sont entre les mains de l'agent de contrôle et qui lui permettraient de mettre en cause son utilisateur sur le fondement de l'article L.3245-2 du code du travail.

.4) Le non respect par l'agence de mannequins du noyau dur du code du travail

En application de l'article L.8281-1 du code du travail, sont considérées comme relevant du noyau dur du code du travail, les dispositions en relation avec:

- ⇒ les libertés individuelles et collectives,
- ⇒ les discriminations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ⇒ la maternité et les congés pour événements familiaux,
- ⇒ le travail temporaire,
- ⇒ l'exercice du droit de grève,
- ⇒ l'hygiène, la santé et la sécurité,
- ⇒ les congés payés et les jours fériés,
- ⇒ la durée du travail et les repos,
- ⇒ la surveillance médicale,
- ⇒ le travail des enfants et des jeunes travailleurs,
- ⇒ le salaire, y compris les heures supplémentaires et son paiement.

L'article L.8281-1 du code du travail n'a pas été conçu, et donc adapté, pour moraliser les relations entre l'utilisateur d'un mannequin et l'agence de mannequins; mais en droit, cette disposition a vocation à régir leurs relations commerciales.

Compte tenu de la spécificité du travail du mannequin et de la brièveté de son emploi, seules quelques dispositions de la législation du travail mentionnées par l'article L.8281-1 du code du travail trouvent plus ou moins utilement à s'appliquer : celles relatives au travail des

enfants et des jeunes travailleurs, aux congés payés, à l'hygiène, la santé et la sécurité, à la surveillance médicale et au salaire.

Sous cette précision et sous cette réserve, lorsqu'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'une agence de mannequins commet une infraction relative à l'une de ces dispositions du code du travail, il peut en informer l'utilisateur qui, dans les 24 heures, enjoint à l'agence de mannequins de faire cesser la situation.

L'agence de mannequins dispose d'un délai de 15 jours pour répondre à l'utilisateur. Celui-ci informe l'agent habilité des suites données par l'agence de mannequins dès réception de sa réponse et, au plus tard, au terme du délai de 15 jours.

Si l'utilisateur n'écrit pas à l'agence de mannequins pour lui demander de faire cesser la situation ou s'il n'informe pas l'agent habilité, au plus tard dans les 2 jours suivant l'expiration du délai de 15 jours, des suites données par l'agence de mannequins, il est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe.

L'effectivité de l'article L.8281-1 du code du travail est symbolique pour les raisons suivantes :

- l'utilisateur n'est pas tenu d'obtenir de la part de l'agence de mannequins le respect du noyau dur dont elle viole les dispositions; il doit uniquement adresser une lettre à l'agence de mannequins et informer l'agent de contrôle.

- il n'a pas l'obligation de mettre un terme au contrat de mise à disposition ; il peut donc continuer à recourir à l'agence de mannequins, même si celle-ci n'a pas régularisé la situation.

- le mannequin ne dispose de la part de l'agent de contrôle d'aucune information et d'aucun document lui permettant de faire valoir les dispositions de l'article L.8281-1 du code du travail devant le conseil de prud'hommes, notamment en termes de salaire ou de congés payés.

.A.2.2. Lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE

.1) Les vérifications au titre de la prévention du travail illégal

Les vérifications suivantes sont celles qui permettent à l'utilisateur de s'exonérer en principe de la solidarité financière. En vertu de la jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation, ces vérifications ne sont cependant pas suffisantes pour exonérer l'utilisateur de sa responsabilité pénale dans le cadre du recours.

- lui demander et obtenir tout document justifiant que cette agence est juridiquement constituée dans cet Etat, par la fourniture d'un document officiel attestant de l'immatriculation à un registre professionnel, lorsque cette formalité est obligatoire, ou par la fourniture d'un document commercial mentionnant le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel ou par la fourniture

d'une attestation officielle datant de moins de six mois de l'autorité qui tient le registre professionnel pour l'agence de mannequins en cours de création dans son Etat⁶⁹,

.- lui demander et obtenir tout document justifiant que cette entreprise a pour objet social celle d'une agence de mannequins.

Dans certains Etats, il s'agira du même document (par exemple, l'équivalent d'un extrait K ou K bis); dans d'autres Etats, il s'agira de deux documents différents.

.- lui demander et obtenir un document des services fiscaux français lui ayant délivré un numéro de TVA intracommunautaire (si l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE), ou un document justifiant que l'agence de mannequins a désigné un représentant fiscal auprès des services fiscaux français (si l'agence de mannequins est établie dans un Etat de l'EEE),

.- lui demander et obtenir, soit un document justifiant de son immatriculation au guichet unique de l'Urssaf de Strasbourg, au centre national des firmes étrangères (CNFE)⁷⁰, soit un certificat de détachement attestant du maintien du mannequin au régime de sécurité sociale de l'Etat où il travaille habituellement et, le cas échéant, si la législation de cet Etat le prévoit, un document émanant de l'institution de sécurité sociale de cet Etat attestant que l'agence de mannequins est à jour de ses déclarations sociales et du paiement de ses cotisations.

Bien que le mannequin détaché exerce en France en qualité de salarié, le certificat de détachement fourni à l'utilisateur peut mentionner que ce mannequin exerce en qualité de travailleur indépendant dans son pays, si c'est effectivement le cas.

Le respect de l'ensemble de ces vérifications est nécessaire pour s'exonérer de la solidarité financière ; en omettre une permet aux créanciers de mobiliser la solidarité financière à l'égard de l'utilisateur au titre du travail dissimulé.

.- lui demander et obtenir, en cas d'emploi d'un mannequin étranger, un document nominatif (individuel ou collectif si l'utilisateur recourt à plusieurs mannequins de la même agence) mentionnant la date d'embauche, la nationalité, la nature et le numéro du titre de travail de ce mannequin, lorsqu'il est obligatoire, en raison d'une durée de séjour du mannequin en France d'une durée supérieure à trois mois et de l'absence de titre de travail pour exercer la profession de mannequin délivré par l'Etat de l'UE ou de l'EEE où il réside.

En principe, ces vérifications ne sont pas renouvelées six mois plus tard, dans la mesure où la relation commerciale entre l'utilisateur et le mannequin ne dure en principe au maximum que quelques jours.

⁶⁹ L'utilisateur qui contracte avec une agence de mannequins en cours de création dans un Etat de l'UE ou de l'EEE a tout intérêt à s'assurer de la consistance et du sérieux de cette agence.

⁷⁰ Par définition, l'agence de mannequins non établie en France ne peut pas fournir une attestation de fourniture des déclarations sociales et une attestation du paiement des cotisations au CNFE, qui sont des formalités accomplies à terme échu.

.2) La vérification du respect de la déclaration de détachement du mannequin

L'utilisateur qui recourt à une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE s'assure, avant le détachement, que l'agence de mannequins a procédé à la déclaration de détachement du mannequin auprès de l'inspection du travail du lieu de travail de ce mannequin, via la télédéclaration SIPSI. Cette vérification s'effectue par la remise d'une copie de la déclaration de détachement.

A défaut d'avoir pu vérifier que l'agence de mannequins a effectué la déclaration de détachement, il doit lui-même procéder à une déclaration de substitution, dans les 48 heures qui suivent le début du détachement du mannequin. Cette déclaration est effectuée, par la voie postale ou par télécopie, en utilisant le modèle fixé par le ministère chargé du travail et, à compter du 1^{er} avril 2017, via la télédéclaration SIPSI.

Le délai de 48 heures accordé à l'utilisateur du mannequin pour procéder à la déclaration de substitution rendra très souvent cette formalité inutile et sans intérêt, compte tenu de la brièveté de la période d'emploi du mannequin détaché sur le territoire français.

Le défaut de vérification d'accomplissement de la déclaration de détachement et le défaut d'accomplissement de la déclaration de détachement de substitution sont passibles chacun d'une sanction administrative financière (*voir infra p.117*).

.3) L'annexe de la déclaration de détachement au registre unique du personnel

L'utilisateur d'un mannequin détaché par une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE joint en annexe de son registre unique du personnel une copie de la déclaration de détachement effectuée par l'agence, sous réserve de considérer que l'utilisateur accueille dans son entreprise le mannequin, selon la formulation ambiguë employée par l'article L.1221-15-1 du code du travail.

Le défaut d'accomplissement de cette formalité est passible d'une sanction pénale (*voir infra p.117*).

.4) La vérification du respect de la désignation par l'agence de mannequins de son représentant en France

L'utilisateur d'un mannequin détaché par une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE vérifie, avant le détachement, que l'agence de mannequins a désigné un représentant en France, en relation avec la prestation ponctuelle du mannequin. Cette vérification s'effectue par la remise d'une copie de cette désignation.

Le représentant en France de l'agence de mannequins est l'interlocuteur des agents de contrôle habilités en matière de travail illégal.

Le défaut d'accomplissement de cette formalité est passible d'une sanction administrative financière (*voir infra p.117*).

.5) La déclaration d'accident du travail du mannequin détaché

La déclaration d'accident du travail survenu à un mannequin détaché est effectuée par l'utilisateur, et non pas par l'agence de mannequins, bien que celle-ci soit son employeur.

La déclaration est adressée à l'inspection du travail du lieu de survenance de l'accident, même si le mannequin, à défaut de certificat de détachement, est affilié au régime français de sécurité sociale ; auparavant, dans cette hypothèse, la déclaration d'accident du travail était adressée à la CPAM ou à la CGSS (pour les départements d'outre-mer).

Un décret va préciser les modalités de cette déclaration.

Le défaut de déclaration de l'accident du travail par l'utilisateur du mannequin détaché est passible d'une sanction administrative financière (*voir infra p.120*), et non plus d'une sanction pénale comme pour le défaut de déclaration d'accident du travail survenu à un mannequin en emploi direct par un employeur français sur le territoire français.

Nota

Cette double modification substantielle (dépenalisation et pas de déclaration à la CPAM ou à la CGSS), introduite par la loi Travail du 8 août 2016⁷¹ va porter préjudice au mannequin détaché victime ou à ses ayants droit :

.-la déclaration de l'accident du travail à la sécurité sociale est supprimée pour le mannequin qui n'est pas titulaire d'un certificat de détachement, alors qu'il est assujetti de plein droit à la sécurité sociale française. La déclaration est adressée exclusivement à l'inspection du travail, dans tous les cas. Comment la CPAM ou la CGSS pourra-t-elle prendre en charge le mannequin salarié détaché assujetti, si elle n'est plus destinataire de la déclaration de son accident du travail ?

Pourquoi avoir supprimé cette déclaration de droit commun à la sécurité sociale qui vaut pour tous les autres salariés assujettis au régime français ? Ne plus déclarer à la sécurité sociale l'accident du travail d'un salarié assujetti n'est pas compréhensible, de surcroît s'il s'agit d'un accident grave ou mortel.

.-la dépenalisation du défaut de déclaration d'accident du travail ne permet plus au mannequin détaché, ou à ses ayants droit, de porter plainte auprès du procureur de la République ; celui-ci ne peut plus diligenter une enquête et engager des poursuites. Les services de gendarmerie et de police ne sont plus compétents. Cette différence de traitement juridique du défaut de déclaration d'accident du travail pour des salariés assujettis ne se justifie par aucun élément objectif.

.- l'absence de procès pénal empêche le mannequin détaché, ou à ses ayants droit, d'avoir accès au dossier et à la procédure ; il ne peut plus se constituer partie civile et éclairer le juge sur les circonstances de son accident .Il n'y aura plus de débat contradictoire qui, au-delà de la seule absence de déclaration d'accident du travail, permettrait de caractériser d'autres manquements à la loi.

.- la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur devient difficile pour le mannequin détaché, ou ses ayants droit, car souvent cette reconnaissance s'appuie sur le procès pénal et les

⁷¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

éléments produits et débattus à cette occasion.

.- le mannequin détaché, ou ses ayants droit, n'aura pas accès au dossier d'enquête administrative, qui ne sera pas rendu public et qui sera couvert par le secret professionnel de l'inspection du travail, du Direccte et du Dieccte. Il ne pourra pas en faire état devant le TASS dans le cadre d'une procédure en reconnaissance de faute inexcusable.

Sauf à comprendre, par une lecture un peu forcée de l'article L.1262-4-4 du code du travail, que cette déclaration à l'inspection du travail ne dispense pas l'agence de mannequins de faire elle-même également cette déclaration à la CPAM ou à la CGSS, en application de l'article L.441-2 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié détaché a été immatriculé au CNFE de l'Urssaf de Strasbourg⁷².

Par précaution, et notamment lorsqu'il a des doutes sur sa qualité de détaché, ce mannequin, ou ses ayants droit en cas d'accident du travail mortel, a intérêt à déclarer lui-même son accident du travail à la CPAM ou à la CGSS. Cette démarche est protectrice de ses droits et ne peut lui causer aucun préjudice.

.6) L'hébergement collectif des mannequins

Deux situations sont à distinguer.

.a. l'utilisateur assure lui-même l'hébergement collectif des mannequins

L'utilisateur, qui recourt à plusieurs mannequins détachés mis à sa disposition par une ou plusieurs agences de mannequins établie(s) dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, peut assurer lui-même l'hébergement des ces mannequins. Lorsqu'il s'agit d'un hébergement collectif au sens de la loi du 27 juin 1973⁷³, l'utilisateur est tenu de procéder à sa déclaration en préfecture et auprès de l'inspection du travail. Par ailleurs, il doit proposer et assurer un logement décent, conforme aux dispositions du code du travail et non contraire à la dignité humaine.

Le décret du 20 janvier 1975⁷⁴ accorde cependant à l'hébergeur un délai de 30 jours pour procéder à cette déclaration, ce qui est sans utilité⁷⁵, compte tenu de la brièveté de l'emploi des mannequins sur le territoire français. Pourtant, il peut s'avérer très utile de connaître et de vérifier, en temps réel, les conditions d'hébergement de ces personnes qui ne sont pas toutes des top models logées dans de l'hôtellerie ou des résidence de haut de gamme.

.b. l'utilisateur n'assure pas lui-même l'hébergement collectif des mannequins

L'utilisateur, qui a la qualité de donneur d'ordre à l'égard de l'agence de mannequins, est tenu de prendre en charge, dans les conditions fixées par l'article L.4231-1 du code du travail, l'hébergement indigne des mannequins assuré par un tiers, dès lors que ce tiers n'a pas fait cesser cet hébergement indigne dans les 24 heures qui suivent le signalement à

⁷² C'est-à-dire lorsque le salarié détaché n'est pas titulaire d'un certificat de détachement.

⁷³ Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 modifiée relative à l'hébergement collectif.

⁷⁴ Décret n° 75-59 du 20 janvier 1975.

⁷⁵ Le délai de 30 jours doit être supprimé pour donner un effet utile à la déclaration d'hébergement collectif.

l'utilisateur de cet hébergement par un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal.

.7) Le versement par l'agence de mannequins d'une rémunération inférieure au minimum conventionnel ou d'une rémunération incomplète

En application de l'article L.1262-4-3 du code du travail, lorsqu'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'un mannequin détaché ne perçoit pas la rémunération prévue par la convention collective, il peut en informer l'utilisateur qui est tenu d'enjoindre à l'agence de mannequins de régulariser la situation dans un délai de 7 jours. A défaut d'avoir régularisé la rémunération et de ne pas avoir dénoncé le contrat de mise à disposition avec l'agence de mannequins, l'utilisateur est tenu, de façon solidaire, par la régularisation de la rémunération et par le paiement des cotisations et des contributions sociales (lorsqu'elles sont dues en France, en l'absence de certificat de détachement).

L'effectivité de cette disposition destinée à lutter contre le dumping social, *a priori* séduisante pour le mannequin, est en réalité très symbolique dans la mesure où :

- l'utilisateur n'a pas de délai pour dénoncer le contrat de mise à disposition qui, par ailleurs, est d'une très courte durée,
- le mannequin ne dispose de la part de l'agent de contrôle d'aucune information et d'aucun document lui permettant de faire valoir les dispositions de l'article L.1262-4-3 du code du travail devant le conseil de prud'hommes,
- l'utilisateur n'encourt aucune sanction pénale ou administrative s'il ne donne pas suite au signalement de l'agent de l'inspection du travail.

.8) Le non respect par l'agence de mannequins du noyau dur du code du travail

En application de l'article L.8281-1 du code du travail, sont considérées comme relevant du noyau dur du code du travail, les dispositions en relation avec:

- ⇒ les libertés individuelles et collectives,
- ⇒ les discriminations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ⇒ la maternité et les congés pour événements familiaux,
- ⇒ le travail temporaire,
- ⇒ l'exercice du droit de grève,
- ⇒ l'hygiène, la santé et la sécurité,
- ⇒ les congés payés et les jours fériés,
- ⇒ la durée du travail et les repos,
- ⇒ la surveillance médicale,
- ⇒ le travail des enfants et des jeunes travailleurs,

⇒ le salaire, y compris les heures supplémentaires et son paiement.

L'article L.8281-1 du code du travail n'a pas été conçu, et donc adapté, pour moraliser les relations entre l'utilisateur d'un mannequin et l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE ; mais en droit, cette disposition a vocation à s'appliquer à leurs relations commerciales.

Compte tenu de la spécificité du travail du mannequin et de la brièveté de son emploi détaché en France, seules quelques dispositions de la législation du travail mentionnées par l'article L.8281-1 du code du travail trouvent plus ou moins utilement à s'appliquer : celles relatives au travail des enfants et des jeunes travailleurs, aux congés payés, à l'hygiène, la santé et la sécurité, à la surveillance médicale et au salaire.

Sous cette précision et sous cette réserve, lorsqu'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE commet une infraction relative à l'une de ces dispositions du code du travail, il peut en informer l'utilisateur qui, dans les 24 heures, enjoint à l'agence de mannequins de faire cesser la situation.

L'agence de mannequins dispose d'un délai de 15 jours pour répondre à l'utilisateur. Celui-ci informe l'agent habilité des suites données par l'agence de mannequins dès réception de sa réponse et, au plus tard, au terme du délai de 15 jours.

Si l'utilisateur n'écrit pas à l'agence de mannequins pour lui demander de faire cesser la situation ou s'il n'informe pas l'agent habilité, au plus tard dans les 2 jours suivant l'expiration du délai de 15 jours, des suites données par l'agence de mannequins, il est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe.

L'effectivité de l'article L.8281-1 du code du travail est tout aussi symbolique que celle de l'article L.1262-4-3 :

.- l'utilisateur n'est pas tenu d'obtenir de la part de l'agence de mannequins le respect du noyau dur dont elle viole les dispositions; il doit uniquement adresser une lettre à l'agence de mannequins et informer l'agent de contrôle.

.- il n'a pas l'obligation de mettre un terme au contrat de mise à disposition ; il peut donc continuer à recourir à l'agence de mannequins, même si celle-ci n'a pas régularisé la situation.

.- le mannequin détaché ne dispose de la part de l'agent de contrôle d'aucune information et d'aucun document lui permettant de faire valoir, soit directement, soit par le truchement d'une organisation syndicale, les dispositions de l'article L.8281-1 du code du travail devant le conseil de prud'hommes, notamment en termes de salaire ou de congés payés.

.B. L'utilisateur du mannequin est établi à l'étranger

L'utilisateur d'un mannequin peut être établi à l'étranger et utiliser le mannequin sur le territoire français, soit en raison d'un défilé qui se déroule en France, soit pour réaliser des prises de vue ou de photos dans un lieu ou près d'un site ou d'un monument en France, contractuellement et commercialement associé à ces prises de vue ou photos.

Dans cette hypothèse, l'utilisateur recourt, soit à une agence de mannequins établie en France, soit à une agence établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE. Le fait que l'utilisateur soit lui-même établi dans un Etat tiers, hors UE et EEE, ne l'autorise pas à recourir à une agence de mannequins établie hors UE et EEE.

L'utilisateur du mannequin établi à l'étranger est responsable des conditions de travail du mannequin en France, dans les mêmes conditions qu'un utilisateur domicilié en France ; par ailleurs, il a la qualité de donneur d'ordre, de cocontractant et de client à l'égard de l'agence ; il est donc soumis à la loi française en matière de solidarité financière, de lutte contre le travail illégal et le dumping social et se trouve dans la même situation qu'un donneur d'ordre établi en France.

.B.1. L'utilisateur établi à l'étranger d'un mannequin mis à sa disposition par une agence de mannequins, outre le contrat de mise à disposition qu'il signe avec l'agence en application de l'article L.7123-17 du code du travail, y compris lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, est responsable des conditions d'exécution du travail du mannequin pour :

- ⇒ la durée du travail,
- ⇒ le travail de nuit,
- ⇒ le repos hebdomadaire,
- ⇒ les jours fériés,
- ⇒ l'hygiène, la santé et la sécurité,
- ⇒ le travail des femmes,
- ⇒ le travail des enfants⁷⁶ et des jeunes travailleurs.

Cette liste d'obligations incombant à l'utilisateur est limitative, compte tenu de la rédaction de l'article L.7123-18 du code du travail. A contrario, l'agence de mannequins reste responsable des autres dispositions de la législation sociale applicable au mannequin.

L'utilisateur peut être également rendu responsable, en application des articles L.8251-1 alinéa 1^{er} et L.8251-2 du code du travail, de l'emploi par personne interposée, d'un mannequin étranger démuné de titre de travail, lorsque ce titre de travail est nécessaire, c'est-à-dire lorsque le mannequin séjourne plus de trois mois en France.

.B.2. En qualité de donneur d'ordre et cocontractant de l'agence de mannequins, l'utilisateur qui recourt à une agence de mannequins, établie en France, dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, pour un contrat commercial d'un montant égal ou supérieur à 5 000 euros HT, est tenu de procéder à des vérifications préalables auprès de l'agence de mannequins, pour s'exonérer de la solidarité financière dans l'hypothèse où l'agence pratiquerait du travail dissimulé ou emploierait un mannequin étranger sans titre de travail.

⁷⁶ Il est interdit, par exemple, à un utilisateur d'employer un mineur, sans agrément de l'agence de mannequins ou sans autorisation nominative préfectorale d'emploi obtenue par l'agence.

Il est également tenu par des obligations qui relèvent du dispositif de lutte contre le dumping social.

.B.2.1. Lorsque l'agence de mannequins est établie en France

1) Les vérifications au titre de la prévention du travail illégal

Ces vérifications à opérer par l'utilisateur résultent du mécanisme de la solidarité financière en matière de lutte contre le travail dissimulé et l'emploi de salarié étranger sans titre de travail. En vertu de la jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation, ces vérifications ne sont pas suffisantes pour exonérer l'utilisateur de sa responsabilité pénale dans le cadre du recours.

L'utilisateur établi hors de France effectue les diligences suivantes auprès de l'agence de mannequins :

- lui demander l'extrait K ou K bis du registre du commerce et des sociétés, ou un document commercial mentionnant le non ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au RCS ou la référence de la licence délivrée par le préfet de Paris, ou une récépissé de dépôt de déclaration auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) pour l'agence en cours de création⁷⁷,

- lui demander et obtenir l'attestation de fourniture des déclarations sociales à l'Urssaf ou à la CGSS, datant de moins de six mois,

- lui demander et obtenir l'attestation de paiement des cotisations et contributions sociales à l'Urssaf, datant de moins de six mois⁷⁸,

- vérifier auprès de l'Urssaf ou de la CGSS l'authenticité de ces deux attestations qu'elle a délivrées à l'agence de mannequins.

Le respect de ces quatre vérifications est nécessaire pour s'exonérer de la solidarité financière ; en omettre une permet aux créanciers de mobiliser la solidarité financière à l'égard de l'utilisateur au titre du travail dissimulé.

- lui demander et obtenir, en cas d'emploi d'un mannequin étranger, un document nominatif (individuel ou collectif si l'utilisateur recourt à plusieurs mannequins de la même agence) mentionnant la date d'embauche, la nationalité, la nature et le numéro du titre de travail de ce mannequin, lorsqu'il est obligatoire en raison d'une durée de séjour du mannequin en France d'une durée supérieure à trois mois.

En principe, ces vérifications ne sont pas renouvelées six mois plus tard, dans la mesure où la relation commerciale entre l'utilisateur et l'agence de mannequins ne dure en règle générale au maximum que quelques jours.

Si l'utilisateur recourt à la même agence de mannequins, quelques semaines plus tard, pour une autre prestation, c'est-à-dire avec un nouveau contrat de mise à disposition, mais avec

⁷⁷ L'agence de mannequins en cours de création a besoin, par ailleurs, d'une garantie financière.

⁷⁸ La fourniture de cette attestation, introduite par le décret n° 2011-1601 du 21 novembre 2011, va au-delà du périmètre des vérifications prévu par la loi.

le même mannequin, il doit renouveler ces vérifications ; *a fortiori*, s'il s'agit d'un mannequin différent.

Nota

Pour s'exonérer de la solidarité financière, l'utilisateur n'est pas tenu de demander et d'obtenir une copie de la garantie financière que détient l'agence de mannequins.

Cependant, la possession d'une copie de la garantie financière reste nécessaire à l'utilisateur pour justifier de sa bonne foi si l'agence de mannequins est mise en cause au plan pénal pour des faits susceptibles d'être qualifiés de travail dissimulé, d'emploi de mannequin étranger sans titre de travail, emploi illégal de mineur, marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre.

L'obtention d'une copie de la garantie financière est d'autant plus incontournable que l'agence de mannequins vient de se créer.

.2) L'hébergement collectif des mannequins

Deux situations sont à distinguer.

.a. l'utilisateur établi à l'étranger assure lui-même l'hébergement collectif des mannequins

L'utilisateur qui recourt, à l'occasion d'un événement d'une certaine ampleur, à plusieurs mannequins mis à sa disposition par une ou plusieurs agences de mannequins, peut assurer lui-même l'hébergement des ces mannequins. Lorsqu'il s'agit d'un hébergement collectif au sens de la loi du 27 juin 1973⁷⁹, l'utilisateur est tenu de procéder à sa déclaration en préfecture et auprès de l'inspection du travail. Par ailleurs, il doit proposer et assurer un logement décent, conforme aux dispositions du code du travail et non contraire à la dignité humaine.

Le décret du 20 janvier 1975⁸⁰ accorde cependant à l'hébergeur un délai de 30 jours pour procéder à cette déclaration, ce qui est sans utilité⁸¹, compte tenu de la brièveté habituelle de l'emploi des mannequins. Pourtant, il peut s'avérer très utile de connaître et de vérifier, en temps réel, les conditions d'hébergement de ces personnes qui ne sont pas toutes des top models logées dans de l'hôtellerie ou des résidences de haut de gamme.

.b. l'utilisateur établi à l'étranger n'assure pas lui-même l'hébergement collectif des mannequins

L'utilisateur, qui a la qualité de donneur d'ordre à l'égard de l'agence de mannequin, est tenu de prendre en charge, dans les conditions fixées par l'article L.4231-1 du code du travail, l'hébergement indigne des mannequins assuré par un tiers, dès lors que ce tiers n'a pas fait cesser cet hébergement indigne dans les 24 heures qui suivent le signalement à

⁷⁹ Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 modifiée relative à l'hébergement collectif.

⁸⁰ Décret n° 75-59 du 20 janvier 1975.

⁸¹ Le délai de 30 jours doit être supprimé pour donner un effet utile à la déclaration d'hébergement collectif.

l'utilisateur de cet hébergement par un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal.

.3) Le versement par l'agence de mannequins d'une rémunération inférieure au minimum conventionnel ou d'une rémunération incomplète

En application de l'article L.3245-2 du code du travail, lorsqu'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'un mannequin ne perçoit pas la rémunération prévue par le code du travail et la convention collective, il peut en informer l'utilisateur établi à l'étranger⁸² qui est tenu d'enjoindre aussitôt à l'agence de mannequins de régulariser la situation dans un délai de 7 jours.

L'utilisateur informe l'agent de contrôle des suites données par l'agence de mannequins dès sa réponse ou, au plus tard, au terme du délai de 7 jours.

Si l'utilisateur n'écrit pas à l'agence de mannequins pour lui demander de régulariser le paiement de la rémunération, ou s'il n'informe pas l'agent de contrôle des suites données par l'agence de mannequins, il est tenu solidairement au paiement de la rémunération due au mannequin, ainsi qu'au paiement des cotisations et contributions sociales.

L'effectivité de cette disposition destinée à lutter contre le dumping social, *a priori* séduisante pour le mannequin, est en réalité très symbolique dans la mesure où :

- le mécanisme de l'article L.3245-2 du code du travail, s'il s'applique en droit, n'a pas été conçu pour ce type de relation commerciale, avec un donneur d'ordre établi à l'étranger,
- l'utilisateur n'est pas tenu d'obtenir la régularisation du paiement de la rémunération par l'agence de mannequins,
- l'utilisateur n'est pas tenu de dénoncer le contrat de mise à disposition qui, par ailleurs, est d'une très courte durée,
- l'utilisateur ne s'expose à aucune sanction pénale ou administrative s'il continue à recourir à l'agence de mannequins défaillante,
- dès lors que l'utilisateur a écrit à l'agence de mannequins et a tenu informé l'agent de contrôle, le mannequin est privé de tout recours contre cet utilisateur,
- en tout état de cause, le mannequin ne dispose d'aucun des documents, couverts par le secret professionnel, qui sont entre les mains de l'agent de contrôle et qui lui permettraient de mettre en cause son utilisateur sur le fondement de l'article L.3245-2 du code du travail.

.4) Le non respect par l'agence de mannequins du noyau dur du code du travail

En application de l'article L.8281-1 du code du travail, sont considérées comme relevant du noyau dur du code du travail, les dispositions en relation avec:

- ⇒ les libertés individuelles et collectives,
- ⇒ les discriminations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

⁸² L'agent de contrôle écrit-il à une adresse à l'étranger ?

- ⇒ la maternité et les congés pour événements familiaux,
- ⇒ le travail temporaire,
- ⇒ l'exercice du droit de grève,
- ⇒ l'hygiène, la santé et la sécurité,
- ⇒ les congés payés et les jours fériés,
- ⇒ la durée du travail et les repos,
- ⇒ la surveillance médicale,
- ⇒ le travail des enfants et des jeunes travailleurs,
- ⇒ le salaire, y compris les heures supplémentaires et son paiement.

L'article L.8281-1 du code du travail n'a pas été conçu, et donc adapté, pour moraliser les relations entre l'utilisateur d'un mannequin établi à l'étranger et l'agence de mannequins; mais en droit, cette disposition a vocation à s'appliquer à leurs relations commerciales.

Compte tenu de la spécificité du travail du mannequin et de la brièveté de son emploi, seules quelques dispositions de la législation du travail mentionnées par l'article L.8281-1 du code du travail trouvent plus ou moins utilement à s'appliquer : celles relatives au travail des enfants et des jeunes travailleurs, aux congés payés, à l'hygiène, la santé et la sécurité, à la surveillance médicale et au salaire.

Sous cette précision et sous cette réserve, lorsqu'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'une agence de mannequins commet une infraction relative à l'une de ces dispositions du code du travail, il peut en informer l'utilisateur établi à l'étranger⁸³ qui, dans les 24 heures, enjoint à l'agence de mannequins de faire cesser la situation.

L'agence de mannequins dispose d'un délai de 15 jours pour répondre à l'utilisateur. Celui-ci informe l'agent habilité des suites données par l'agence de mannequins dès réception de sa réponse et, au plus tard, au terme du délai de 15 jours.

Si l'utilisateur n'écrit pas à l'agence de mannequin pour lui demander de faire cesser la situation ou s'il n'informe pas l'agent habilité, au plus tard dans les 2 jours suivant l'expiration du délai de 15 jours, des suites données par l'agence de mannequins, il est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe.

L'effectivité de l'article L.8281-1 du code du travail est symbolique pour les raisons suivantes :

- .- le mécanisme de l'article L.8281-1 du code du travail, s'il s'applique en droit, n'a pas été conçu pour ce type de relation commerciale, avec un donneur d'ordre établi à l'étranger,
- .- l'utilisateur n'est pas tenu d'obtenir de la part de l'agence de mannequins le respect du noyau dur dont elle viole les dispositions; il doit uniquement adresser une lettre à l'agence de mannequins et informer l'agent de contrôle.

⁸³ L'agent de contrôle écrit à une adresse à l'étranger ?

- il n'a pas l'obligation de mettre un terme au contrat de mise à disposition ; il peut donc continuer à recourir à l'agence de mannequins, même si celle-ci n'a pas régularisé la situation.

- le mannequin ne dispose de la part de l'agent de contrôle d'aucune information et d'aucun document lui permettant de faire valoir les dispositions de l'article L.8281-1 du code du travail devant le conseil de prud'hommes, notamment en termes de salaire ou de congés payés.

.B.2.2. Lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE

Malgré la double extranéité, celle de l'utilisateur et celle de l'agence de mannequins, la législation française en matière de lutte contre le travail illégal et le dumping social leur est opposable dans le cadre de leur relation commerciale qui se déroule en France, avec l'emploi d'un salarié détaché.

L'utilisateur établi hors de France effectue les diligences suivantes auprès de l'agence de mannequins elle-même établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE.

.1) Les vérifications au titre de la prévention du travail illégal

Les vérifications suivantes sont celles qui permettent à l'utilisateur de s'exonérer en principe de la solidarité financière. En vertu de la jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation, ces vérifications ne sont cependant pas suffisantes pour exonérer l'utilisateur de sa responsabilité pénale dans le cadre du recours.

- lui demander et obtenir tout document justifiant que cette agence est juridiquement constituée dans cet Etat, par la fourniture d'un document officiel attestant de l'immatriculation à un registre professionnel, lorsque cette formalité est obligatoire, ou par la fourniture d'un document commercial mentionnant le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel ou par la fourniture d'une attestation officielle datant de moins de six mois de l'autorité qui tient le registre professionnel pour l'agence de mannequins en cours de création dans son Etat⁸⁴,

- lui demander et obtenir tout document justifiant que cette entreprise a pour objet social celle d'une agence de mannequins.

Dans certains Etats, il s'agira du même document (par exemple, l'équivalent d'un extrait K ou K bis); dans d'autres Etat, il s'agira de deux documents différents.

- lui demander et obtenir un document des services fiscaux français lui ayant délivré un numéro de TVA intracommunautaire (si l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE), ou un document justifiant que l'agence de mannequins a désigné un représentant fiscal auprès des services fiscaux français (si l'agence de mannequins est établie dans un Etat de l'EEE),

⁸⁴ L'utilisateur qui contracte avec une agence de mannequins en cours de création dans un Etat de l'UE ou de l'EEE a tout intérêt à s'assurer de la consistance et du sérieux de cette agence.

. lui demander et obtenir, soit un document justifiant de son immatriculation au guichet unique de l'Urssaf de Strasbourg, au centre national des firmes étrangères (CNFE)⁸⁵, soit un certificat de détachement attestant du maintien du mannequin au régime de sécurité sociale de l'Etat où il travaille habituellement et, le cas échéant, si la législation de cet Etat le prévoit, un document émanant de l'institution de sécurité sociale de cet Etat attestant que l'agence de mannequins est à jour de ses déclarations sociales et du paiement de ses cotisations.

Bien que le mannequin détaché exerce en France en qualité de salarié, le certificat de détachement fourni à l'utilisateur peut mentionner que ce mannequin exerce en qualité de travailleur indépendant dans son pays, si c'est effectivement le cas.

Le respect de l'ensemble de ces vérifications est nécessaire pour s'exonérer de la solidarité financière ; en omettre une permet aux créanciers de mobiliser la solidarité financière à l'égard de l'utilisateur au titre du travail dissimulé.

.- lui demander et obtenir, en cas d'emploi d'un mannequin étranger, un document nominatif (individuel ou collectif si l'utilisateur recourt à plusieurs mannequins de la même agence) mentionnant la date d'embauche, la nationalité, la nature et le numéro du titre de travail de ce mannequin, lorsqu'il est obligatoire, en raison d'une durée de séjour du mannequin en France d'une durée supérieure à trois mois et de l'absence de titre de travail pour exercer la profession de mannequin délivré par l'Etat de l'UE ou de l'EEE où il réside.

En principe, ces vérifications ne sont pas renouvelées six mois plus tard, dans la mesure où la relation commerciale entre l'utilisateur et le mannequin ne dure en règle générale au maximum que quelques jours.

.2) La vérification du respect de la déclaration de détachement du mannequin

L'utilisateur établi à l'étranger qui recourt à une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE s'assure, avant le détachement, que l'agence de mannequins a procédé à la déclaration de détachement du mannequin auprès de l'inspection du travail du lieu de travail de ce mannequin, via la télédéclaration SIPSI. Cette vérification s'effectue par la remise d'une copie de la déclaration de détachement.

A défaut d'avoir pu vérifier que l'agence de mannequins a effectué la déclaration de détachement, il doit lui-même procéder à une déclaration de substitution, dans les 48 heures qui suivent le début du détachement du mannequin. Cette déclaration est effectuée, par la voie postale ou par télécopie, en utilisant le modèle fixé par le ministère chargé du travail et, à compter du 1^{er} avril 2017, via la télédéclaration SIPSI.

Le délai de 48 heures accordé à l'utilisateur du mannequin pour procéder à la déclaration de substitution rendra très souvent cette formalité inutile et sans intérêt, compte tenu de la brièveté de la période d'emploi du mannequin détaché sur le territoire français.

Le défaut de vérification d'accomplissement de la déclaration de détachement et le défaut d'accomplissement de la déclaration de détachement de substitution sont passibles chacun

⁸⁵ Par définition, l'agence de mannequins non établie en France ne peut pas fournir une attestation de fourniture des déclarations sociales et une attestation du paiement des cotisations au CNFE, qui sont des formalités accomplies à terme échu.

d'une sanction administrative financière (**voir infra p.117**). Le fait que l'utilisateur soit domicilié hors de France rend ces sanctions assez aléatoires.

.3) La vérification du respect de la désignation d'un représentant en France par l'agence de mannequins

L'utilisateur d'un mannequin détaché par une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE vérifie, avant le détachement, que l'agence de mannequins a désigné un représentant en France, en relation avec la prestation ponctuelle du mannequin. Cette vérification s'effectue par la remise d'une copie de cette désignation.

Le défaut d'accomplissement de cette formalité est passible d'une sanction administrative financière (**voir infra p.118**). Le fait que l'utilisateur soit domicilié hors de France rend cette sanction assez aléatoire.

.4) La déclaration d'accident du travail du mannequin détaché

La déclaration d'accident du travail survenu à un mannequin détaché est effectuée par l'utilisateur, et non pas par l'agence de mannequins, bien que celle-ci soit son employeur.

La déclaration est adressée à l'inspection du travail du lieu de survenance de l'accident, même si le mannequin, à défaut de certificat de détachement, est affilié au régime français de sécurité sociale ; auparavant, dans cette hypothèse, la déclaration d'accident du travail était adressée à la CPAM ou à la CGSS (pour les départements d'outre-mer).

Un décret va préciser les modalités de cette déclaration.

Le défaut de déclaration de l'accident du travail du mannequin détaché est passible d'une sanction administrative financière (**voir infra p.120**), et non plus d'une sanction pénale comme pour le défaut de déclaration d'accident du travail survenu à un mannequin en emploi direct par un employeur français sur le territoire français. Le fait que l'utilisateur soit domicilié hors de France rend cette sanction assez aléatoire.

Nota

Cette double modification substantielle (dépenalisation et pas de déclaration à la CPAM ou à la CGSS), introduite par la loi Travail du 8 août 2016⁸⁶ va porter préjudice au mannequin détaché victime ou à ses ayants droit :

.-la déclaration de l'accident du travail à la sécurité sociale est supprimée pour le mannequin qui n'est pas titulaire d'un certificat de détachement, alors qu'il est assujéti de plein droit à la sécurité sociale française. La déclaration est adressée exclusivement à l'inspection du travail, dans tous les cas. Comment la CPAM ou la CGSS pourra-t-elle prendre en charge le mannequin salarié détaché assujéti, si elle n'est plus destinataire de la déclaration de son accident du travail ?

Pourquoi avoir supprimé cette déclaration de droit commun à la sécurité sociale qui vaut pour tous les autres salariés assujéti au régime français ? Ne plus déclarer à la sécurité sociale

⁸⁶ 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'accident du travail d'un salarié assujetti n'est pas compréhensible, de surcroît s'il s'agit d'un accident grave ou mortel.

.-la dépénalisation du défaut de déclaration d'accident du travail ne permet plus au mannequin détaché, ou à ses ayants droit, de porter plainte auprès du procureur de la République ; celui-ci ne peut plus diligenter une enquête et engager des poursuites. Les services de gendarmerie et de police ne sont plus compétents. Cette différence de traitement juridique du défaut de déclaration d'accident du travail pour des salariés assujettis ne se justifie par aucun élément objectif.

.- l'absence de procès pénal empêche le mannequin détaché, ou à ses ayants droit, d'avoir accès au dossier et à la procédure ; il ne peut plus se constituer partie civile et éclairer le juge sur les circonstances de son accident .Il n'y aura plus de débat contradictoire qui, au-delà de la seule absence de déclaration d'accident du travail, permettrait de caractériser d'autres manquements à la loi.

.- la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur devient difficile pour le mannequin détaché, ou ses ayants droit, car souvent cette reconnaissance s'appuie sur le procès pénal et les éléments produits et débattus à cette occasion.

.- le mannequin détaché, ou ses ayants droit, n'aura pas accès au dossier d'enquête administrative, qui ne sera pas rendu public et qui sera couvert par le secret professionnel de l'inspection du travail, du Direccte et du Dieccte. Il ne pourra pas en faire état devant le TASS dans le cadre d'une procédure en reconnaissance de faute inexcusable.

Sauf à comprendre, par une lecture un peu forcée de l'article L.1262-4-4 du code du travail, que cette déclaration à l'inspection du travail ne dispense pas l'agence de mannequins de faire elle-même également cette déclaration à la CPAM ou à la CGSS, en application de l'article L.441-2 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié détaché a été immatriculé au CNFE de l'Urssaf de Strasbourg⁸⁷.

Par précaution, et notamment lorsqu'il a des doutes sur sa qualité de détaché, ce mannequin, ou ses ayants droit en cas d'accident du travail mortel, a intérêt à déclarer lui-même son accident du travail à la CPAM ou à la CGSS. Cette démarche est protectrice de ses droits et ne peut lui causer aucun préjudice.

.5) L'hébergement collectif des mannequins

Deux situations sont à distinguer.

.a. l'utilisateur établi à l'étranger assure lui-même l'hébergement collectif des mannequins

L'utilisateur, qui recourt à plusieurs mannequins détachés mis à sa disposition par une ou plusieurs agences de mannequins établie(s) dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, peut assurer lui-même l'hébergement des ces mannequins. Lorsqu'il s'agit d'un hébergement collectif au sens de la loi du 27 juin 1973⁸⁸, l'utilisateur est tenu de procéder à sa déclaration

⁸⁷ C'est-à-dire lorsque le salarié détaché n'est pas titulaire d'un certificat de détachement.

⁸⁸ Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 modifiée relative à l'hébergement collectif.

en préfecture et auprès de l'inspection du travail. Par ailleurs, il doit proposer et assurer un logement décent, conforme aux dispositions du code du travail et non contraire à la dignité humaine.

Le décret du 20 janvier 1975⁸⁹ accorde cependant à l'hébergeur un délai de 30 jours pour procéder à cette déclaration, ce qui est sans utilité⁹⁰, compte tenu de la brièveté de l'emploi des mannequins sur le territoire français. Pourtant, il peut s'avérer très utile de connaître et de vérifier, en temps réel, les conditions d'hébergement de ces personnes qui ne sont pas toutes des top models logées dans de l'hôtellerie ou des résidences de haut de gamme.

.b. l'utilisateur établi à l'étranger n'assure pas lui-même l'hébergement collectif des mannequins

L'utilisateur, qui a la qualité de donneur d'ordre à l'égard de l'agence de mannequins, est tenu de prendre en charge, dans les conditions fixées par l'article L.4231-1 du code du travail, l'hébergement indigne des mannequins assuré par un tiers, dès lors que ce tiers n'a pas fait cesser cet hébergement indigne dans les 24 heures qui suivent le signalement à l'utilisateur de cet hébergement par un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal.

.6) Le versement par l'agence de mannequins d'une rémunération inférieure au minimum conventionnel ou d'une rémunération incomplète

En application de l'article L.1262-4-3 du code du travail, lorsqu'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'un mannequin détaché ne perçoit pas la rémunération prévue par la convention collective, il peut en informer l'utilisateur établi à l'étranger⁹¹ qui est tenu d'enjoindre à l'agence de mannequins de régulariser la situation dans un délai de 7 jours. A défaut d'avoir régularisé la rémunération et de ne pas avoir dénoncé le contrat de mise à disposition avec l'agence de mannequins, l'utilisateur est tenu, de façon solidaire, par la régularisation de la rémunération et par le paiement des cotisations et des contributions sociales (lorsqu'elles sont dues en France, en l'absence de certificat de détachement).

L'effectivité de cette disposition destinée à lutter contre le dumping social, *a priori* séduisante pour le mannequin, est en réalité très symbolique dans la mesure où :

- le mécanisme de l'article L.1262-4-3 du code du travail, s'il s'applique en droit, n'a pas été conçu pour ce type de relation commerciale, avec les deux cocontractants établis à l'étranger,
- l'utilisateur n'a pas de délai pour dénoncer le contrat de mise à disposition qui, par ailleurs, est d'une très courte durée,
- le mannequin ne dispose de la part de l'agent de contrôle d'aucune information et d'aucun document lui permettant de faire valoir les dispositions de l'article L.1262-4-3 du code du travail devant le conseil de prud'hommes,

⁸⁹ Décret n° 75-59 du 20 janvier 1975.

⁹⁰ Le délai de 30 jours doit être supprimé pour donner un effet utile à la déclaration d'hébergement collectif.

⁹¹ L'agent de contrôle écrit-il à une adresse à l'étranger ?

- l'utilisateur n'encourt aucune sanction pénale ou administrative s'il ne donne pas suite au signalement de l'agent de l'inspection du travail.

.7) Le non respect par l'agence de mannequins du noyau dur du code du travail

En application de l'article L.8281-1 du code du travail, sont considérées comme relevant du noyau dur du code du travail, les dispositions en relation avec:

- ⇒ les libertés individuelles et collectives,
- ⇒ les discriminations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ⇒ la maternité et les congés pour événements familiaux,
- ⇒ le travail temporaire,
- ⇒ l'exercice du droit de grève,
- ⇒ l'hygiène, la santé et la sécurité,
- ⇒ les congés payés et les jours fériés,
- ⇒ la durée du travail et les repos,
- ⇒ la surveillance médicale,
- ⇒ le travail des enfants et des jeunes travailleurs,
- ⇒ le salaire, y compris les heures supplémentaires et son paiement.

L'article L.8281-1 du code du travail n'a pas été conçu, et donc adapté, pour moraliser les relations entre l'utilisateur d'un mannequin et l'agence de mannequins, tous deux établis hors de France ; mais en droit, cette disposition a vocation à s'appliquer à leurs relations commerciales sur le territoire français, avec l'emploi d'un salarié détaché.

Compte tenu de la spécificité du travail du mannequin et de la brièveté de son emploi détaché en France, seules quelques dispositions de la législation du travail mentionnées par l'article L.8281-1 du code du travail trouvent plus ou moins utilement à s'appliquer : celles relatives au travail des enfants et des jeunes travailleurs, aux congés payés, à l'hygiène, la santé et la sécurité, à la surveillance médicale et au salaire.

Sous cette précision et sous cette réserve, lorsqu'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE commet une infraction relative à l'une de ces dispositions du code du travail, il peut en informer l'utilisateur établi à l'étranger⁹² qui, dans les 24 heures, enjoint à l'agence de mannequins de faire cesser la situation.

L'agence de mannequins dispose d'un délai de 15 jours pour répondre à l'utilisateur. Celui-ci informe l'agent habilité des suites données par l'agence de mannequins dès réception de sa réponse et, au plus tard, au terme du délai de 15 jours.

⁹² L'agent de contrôle écrit-il à une adresse à l'étranger ?

Si l'utilisateur n'écrit pas à l'agence de mannequin pour lui demander de faire cesser la situation ou s'il n'informe pas l'agent habilité, au plus tard dans les 2 jours suivants l'expiration du délai de 15 jours, des suites données par l'agence de mannequins, il est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe.

L'effectivité de l'article L.8281-1 du code du travail est tout aussi symbolique que celle de l'article L.1262-4-3 :

.- le mécanisme de l'article L.8281-1 du code du travail, s'il s'applique en droit, n'a pas été conçu pour ce type de relation commerciale, avec les deux cocontractants établis à l'étranger,

.- l'utilisateur n'est pas tenu d'obtenir de la part de l'agence de mannequins le respect du noyau dur dont elle viole les dispositions; il doit uniquement adresser une lettre à l'agence de mannequins et informer l'agent de contrôle.

.- il n'a pas l'obligation de mettre un terme au contrat de mise à disposition ; il peut donc continuer à recourir à l'agence de mannequins, même si celle-ci n'a pas régularisé la situation.

.- le mannequin détaché ne dispose de la part de l'agent de contrôle d'aucune information et d'aucun document lui permettant de faire valoir, soit directement, soit par le truchement d'une organisation syndicale, les dispositions de l'article L.8281-1 du code du travail devant le conseil de prud'hommes, notamment en termes de salaire ou de congés payés.

.III. L'employeur direct du mannequin

L'employeur du mannequin est en règle générale une agence de mannequins. Cependant, quiconque peut recruter et employer directement un mannequin, sans passer par une agence. L'employeur direct du mannequin est alors tenu par les obligations sociales de droit commun inhérentes à sa qualité, qu'il soit établi en France ou établi à l'étranger.

.A. L'employeur direct du mannequin est établi en France

Compte tenu de la présomption de salariat applicable au mannequin, l'employeur direct du mannequin doit effectuer une déclaration préalable à l'embauche, le mentionner sur le registre unique du personnel et lui délivrer un bulletin de paie ; il verse les cotisations et contributions sociales.

L'embauche s'effectue sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Si l'embauche s'effectue sous CDD, le contrat de travail est conclu pour l'un des motifs prévus à l'article L.1242-2 du code du travail et comporte les mentions détaillées à l'article L.1242-12 du même code.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due, ainsi que l'indemnité de précarité d'emploi, puisque le recours à un mannequin sous CDD n'entre pas dans la prévision des articles L.1243-10 et L.1242-3 du code du travail relatifs au CDD d'usage.

La convention collective applicable est celle de l'employeur direct, et non pas celle des agences de mannequins. Dans la mesure où aucune autre convention collective ne contient de dispositions spécifiques au mannequin, les conditions d'emploi du mannequin résultent

exclusivement du gré à gré, et notamment avec la possibilité du versement d'un salaire équivalent au SMIC, puisque cet employeur direct n'est pas contraint par les barèmes de la convention collective des agences de mannequins.

L'employeur direct qui souhaite recruter un mannequin mineur est tenu de solliciter préalablement l'autorisation individuelle du préfet de son siège (**voir infra p.75**).

.B. L'employeur direct du mannequin est établi à l'étranger

L'employeur direct du mannequin établi à l'étranger peut choisir la France pour le faire travailler (ex, prise de vue publicitaire sur un site touristique ou près d'un monument).

En premier lieu, il convient de préciser que cet employeur peut être établi, non seulement dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, mais également dans un Etat tiers, puisqu'il n'a pas la qualité d'agence de mannequins.

D'autre part, la présomption de salariat s'impose à lui ; il ne peut s'en affranchir que si le mannequin remplit les conditions posées par l'article L.7123-4-1 et par la jurisprudence de la Cour de cassation relatives au prestataire de services indépendant établi dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE (**voir supra p.22 et suivantes**).

Dès lors, cet employeur établi à l'étranger relève de la législation sociale relative au détachement du salarié.

En matière de droit du travail, il effectue la déclaration de détachement et désigne son représentant en France. Il respecte les dispositions de base du code du travail, notamment le SMIC et l'autorisation individuelle d'emploi à solliciter auprès du préfet de Paris, si le mannequin est mineur et quel que soit son lieu de travail, y compris dans les départements d'outre-mer (**voir infra p.75**).

Si cet employeur travaille pour le compte d'un client en France (ex, prise de vue ou de photos pour un annonceur ou une marque française), ce client, donneur d'ordre, relève des obligations de vérification et de vigilance relatives à cette qualité (**voir supra p.47, p.51 et infra p.195 et suivantes**).

En matière de sécurité sociale, l'employeur direct établi hors de France s'immatricule au guichet unique (CNFE) de l'Urssaf de Strasbourg et y verse les cotisations sociales (**voir supra p.44**), ou, à défaut, produit un certificat de détachement, si le mannequin travaille dans un Etat susceptible de lui délivrer un tel document.

Nota

Aucune disposition de la législation n'interdit à un employeur direct établi à l'étranger de recruter en France un mannequin qu'il va faire travailler sur le territoire français.

Ce mannequin n'a pas la qualité de salarié détaché. L'employeur est tenu d'effectuer la DPAE, de rédiger un CDD et de remettre un bulletin de paie à la française, ainsi que de s'immatriculer au guichet unique du CNFE de l'Urssaf de Strasbourg et de verser auprès de cet organisme les cotisations et contributions sociales dues en France.

A défaut, il commet l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

.C. Quid du client qui recourt à un employeur direct ?

Dans certains cas, l'employeur direct d'un mannequin peut travailler à la demande et pour le compte d'un client qui lui a passé une commande qui a conduit son cocontractant à procéder à l'embauche directe de ce mannequin ; tel est le cas d'un annonceur qui contracte avec un photographe pour des prises de vue avec un mannequin qui est recruté par ce dernier de façon spécifique à cette occasion, sous contrat de travail à durée déterminée.

Le recours à un mannequin sous contrat de travail à durée déterminée doit correspondre à l'un des motifs mentionnés aux articles L.1242-1 et suivants du code du travail ; par ailleurs, la signature d'un contrat d'usage n'est pas prévue par l'article D.1242-1 du code du travail.

Pour illustrer cet exemple, cet annonceur a la qualité de donneur d'ordre à l'égard du photographe, employeur direct du mannequin.

Dès lors, si le contrat est d'un montant égal ou supérieur à 5 000 euros HT, l'annonceur relève d'une part des dispositions du code du travail relatives à la solidarité financière en matière de travail dissimulé et d'emploi de salarié étranger employé sans titre de travail et d'autre part des dispositions du code du travail relatives à la lutte contre le dumping social.

A ce titre, l'annonceur procède aux vérifications préalables de la situation du photographe et de l'emploi du mannequin, qui incombe à tout donneur d'ordre (**voir supra p.47 et suivantes**); il s'assure notamment que le mannequin bénéficie de la présomption de salariat et n'est pas employé en qualité de travailleur indépendant, auto-entrepreneur ou non.

Si le photographe est établi à l'étranger et assure les prises de photos en France avec un mannequin détaché, l'annonceur est tenu de s'assurer en outre que ce photographe, qui effectue une prestation de services internationale sur le territoire français, a procédé à la déclaration de détachement du mannequin et a désigné son représentant en France. L'annonceur effectue une déclaration de détachement de substitution dans les 48 heures, si le photographe n'a pas lui-même accompli cette formalité (**voir supra p.51 et suivantes**).

L'annonceur, en qualité de donneur d'ordre cocontractant d'une entreprise étrangère qu'est le photographe prestataire, procède auprès de l'inspection du travail à la déclaration d'accident du travail survenu au mannequin détaché par ce photographe (**voir supra p.53 et suivante**).

Nota

En l'absence de l'intervention officielle d'une agence de mannequins, la détermination du véritable employeur direct du mannequin peut susciter des difficultés, lorsque plusieurs protagonistes interviennent pour contribuer à la prestation du mannequin et n'assument pas leur responsabilité.

L'identification de l'employeur réel du mannequin est déterminante pour faire application de façon pertinente de la législation sociale applicable ; cet employeur sera celui qui aura organisé, dirigé et contrôlé le travail du mannequin, même s'il ne l'a pas factuellement recruté.

Si des infractions sont constatées, les autres protagonistes et intermédiaires pourront voir leur responsabilité engagée, soit au titre de la complicité, soit pour la commission d'infractions autonomes.

.IV. Les droits du mannequin⁹³

.1.) Le mannequin, qui est un salarié en application de la présomption de salariat posée par l'article L.7123-3 du code du travail, dispose de tous les droits reconnus par le code du travail en cette qualité, y compris en saisissant le conseil de prud'hommes, directement ou par l'intermédiaire de ses représentants légaux s'il est mineur.

Lorsqu'il est employé sous un statut indu de bénévole, de travailleur indépendant, de stagiaire ou de salarié détaché, il est fondé à demander la requalification de sa situation et à obtenir le bénéfice de la législation du travail et le paiement des cotisations sociales.

Si le juge reconnaît la dissimulation de son emploi, sous une forme ou l'autre, il bénéficie de l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de salaire, même s'il n'a travaillé que quelques jours ou quelques heures.

.2. Outre les droits sociaux de droit commun attachés à sa qualité de salarié, le mannequin, y compris s'il est mineur, perçoit les droits à l'image provenant de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation, dans les conditions mentionnées à l'article L.7123-6 du code du travail et aux articles 14 et 16 de la convention collective.

Le contentieux relatif aux droits à l'image du mannequin relève également du conseil de prud'hommes.

Nota

Lorsque le mannequin n'est pas embauché par une agence de mannequins, mais par un autre employeur direct, ses droits à l'image sont cependant reconnus et protégés par l'article L.7123-6 du code du travail qui vise tout employeur du mannequin ; mais les articles 14 et 16 de la convention collective ne s'appliquent pas.

Il est donc de l'intérêt du mannequin de mentionner dans son contrat de travail les modalités de calcul et de versement de ces droits à l'image, s'il y a vente ou exploitation de l'enregistrement, pour éviter d'en être privés et d'être lésés.

⁹³ Pour davantage d'informations, voir également le « Mode d'emploi pour les droits des victimes du travail illégal et du dumping social » Septembre 2016, du même auteur.

3^{ème} partie

L'EMPLOI DES ENFANTS

L'emploi d'un enfant de moins de 16 ans en qualité de mannequin est autorisé, mais il est sévèrement règlementé, pour d'évidentes raisons liées à l'obligation scolaire, à sa fragilité, sa vulnérabilité ou au risque d'atteinte à la personne sous la forme, par exemple, de pédophilie ou de prostitution.

L'emploi autorisé d'un enfant de moins de 16 ans en qualité de mannequin est l'une des trois dérogations⁹⁴ à l'interdiction absolue posée par le code du travail de faire travailler un mineur de 16 ans mentionnée à l'article L.4153-1 du code du travail.

Les articles L.7124-1 et suivants du code du travail et la convention collective étendue de la branche précisent et encadrent les conditions de sélection, d'embauche, d'emploi, de rémunération et d'information du mannequin mineur de 16 ans ; des dispositions spécifiques existent également en relation avec le statut et l'image de l'enfant.

.I. La présomption de salariat s'applique au mineur de 16 ans

La présomption de salariat posée par les articles L.7123-3 et L.7123-4 du code du travail ne se limite pas aux adultes. Elle s'applique sans réserve au mineur de 16 ans⁹⁵, dans les mêmes conditions qu'à un adulte, dès lors que ce mineur exerce une activité qui entre dans les prévisions de l'article L.7123-2 du code du travail. Un enfant de 3 ans peut être juridiquement un mannequin, avec DPAE, contrat de travail et bulletin de paie.

La minorité de l'enfant, pas plus que sa nationalité ou le fait qu'il soit détaché sur le territoire français, ne neutralisent *a priori* ou par principe la présomption de salariat.

La présomption de salariat trouve notamment à s'appliquer dès lors que les conditions de l'article L.7123-2 du code du travail, et alors que l'enfant est présenté comme un bénévole ou un stagiaire ; à cet égard, la volonté des parents est impuissante à soustraire l'enfant du périmètre de la présomption de salariat, avec toutes les conséquences de contournement de l'ordre public qui s'en suivraient si la seule volonté des parents était déterminante.

Si un enfant est présenté comme un bénévole ou un stagiaire, sa requalification en mannequin relevant du code du travail est bien entendu possible, avec paiement des cotisations et contributions sociales (**voir supra p.19 et suivantes**).

Enfin, on conçoit assez mal qu'un mineur de 16 ans puisse être présenté comme un travailleur indépendant, fusse sous l'appellation d'auto-entrepreneur.

.II. Le recrutement ou la sélection d'un mannequin mineur de 16 ans

Pour procéder à la sélection ou faire travailler un mineur de 16 ans en qualité de mannequin, un employeur, établi en France ou à l'étranger, doit disposer :

.A. soit d'une autorisation individuelle préalable délivrée par le préfet du siège de l'employeur ou du préfet de Paris⁹⁶ si l'employeur est établi à l'étranger. La décision du préfet d'accorder ou de refuser l'autorisation individuelle préalable est prise après avis de la

⁹⁴ Outre l'artiste du spectacle vivant ou enregistré et la participation à une compétition de jeux vidéo (ajouté à l'article L.7124-1 du code du travail par l'article 101 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique) ; et hors apprentissage et travail pendant certaines vacances scolaires.

⁹⁵ La présomption s'applique également à la personne âgée de 16 ans à 18 ans.

⁹⁶ Y compris pour les départements d'outre-mer.

commission départementale d'emploi des enfants, après instruction conjointe par la Direccte (la Direccte n'est pas mentionnée dans R.7124-4 du code du travail) et la DDCS.

La demande d'autorisation présentée par l'employeur contient toutes les informations et tous les documents mentionnés à l'article R.7124-5 du code du travail. Lorsque l'enfant est un mineur de plus de 13 ans, son avis favorable écrit est joint au dossier déposé par l'employeur.

Le défaut de réponse du préfet dans un délai d'un mois vaut décision de refus.

L'autorisation a une portée et une durée limitée ; elle ne vaut que pour la prestation et l'enfant qui font l'objet de la demande. Elle est à renouveler si l'enfant est appelé à effectuer une autre prestation ultérieurement.

Il est à noter que l'alinéa 3 de l'article R.7124-1 du code du travail a étendu cette autorisation individuelle préalable aux opérations de sélection (casting) de l'enfant.

L'autorisation individuelle préalable n'est pas nécessaire à solliciter, lorsque l'employeur est une agence de mannequins titulaire de l'agrément spécial pour employer des enfants.

.B. soit d'un agrément spécial, lorsque l'employeur est une agence de mannequins. L'agrément spécial, qui s'ajoute à la licence, permet à l'agence de mannequins de sélectionner, recruter et employer des mineurs de 16 ans, sans avoir à solliciter l'autorisation individuelle préalable du préfet.

L'agrément est délivré par le préfet du siège de l'agence, après avis conforme de la commission départementale d'emploi des enfants. L'agrément est valable un an ; il est renouvelable sur demande de l'agence de mannequins. La demande d'autorisation présentée par l'agence contient toutes les informations et tous les documents mentionnés à l'article R.7124-8 du code du travail⁹⁷.

Le défaut de réponse du préfet dans un délai d'un mois vaut décision de refus.

Pour faire travailler un enfant mineur de 16 ans en qualité de mannequin, l'agence de mannequins justifie soit d'un agrément, soit d'une autorisation individuelle d'emploi.

L'employeur établi à l'étranger qui détache et /ou emploie un mannequin mineur de 16 ans sur le territoire français relève *a priori* de la procédure de l'autorisation individuelle préalable.

.III. L'information du mineur et de ses représentants légaux

L'agence de mannequins titulaire de l'agrément pour emploi de mineurs de 16 ans, lorsqu'elle souhaite s'assurer le concours d'un enfant, établit et remet une notice explicative prévue par l'article R.7124-15 du code du travail. Cette notice précise :

- ⇒ le mode de fonctionnement de l'agence,
- ⇒ le contrôle médical de l'enfant, la procédure de sélection par les utilisateurs,

⁹⁷ L'article R.7124-8 du code du travail a omis de mentionner la fourniture de la licence par l'agence de mannequins qui demande l'agrément ou son renouvellement.

- ⇒ les conditions de mise à disposition auprès de l'utilisateur, y compris les durées de déplacement et de temps d'attente,
- ⇒ les durées maximales d'emploi,
- ⇒ les conditions de rémunération.

La notice explicative est remise contre récépissé, à l'enfant et à ses représentants légaux, avant les opérations de sélection ou avant la mise au travail du mineur.

Cette formalité informative n'est pas obligatoire lorsque l'employeur du mannequin mineur de 16 ans n'est pas une agence de mannequins.

.IV. La rédaction et la signature des contrats relatifs à la prestation du mineur

L'agence de mannequins rédige le contrat de travail et le contrat de mise à disposition du mineur, selon les mêmes règles que celles applicables au mannequin majeur.

Le contrat de travail est nécessairement signé par les représentants légaux du mineur.

Le contrat de mise à disposition mentionne, en sus, l'avis du médecin pédiatre ou généraliste qui a examiné l'enfant.

Ces deux contrats sont remis au mannequin mineur, ainsi qu'à ses représentants légaux

L'utilisateur du mannequin mineur doit par ailleurs l'informer de la nature et des conditions de son travail.

.V. La tenue d'un registre spécial

Le registre spécial est un document dont la tenue est obligatoire, en application de l'article R.7124-16 du code du travail, dans chaque agence qui emploie des mannequins mineurs de 16 ans.

Le registre spécial consigne :

- ⇒ l'identité et l'adresse des mineurs sélectionnés ou employés, ainsi que celles de leurs représentants légaux,
- ⇒ la date, le lieu et l'heure des opérations de sélection réalisées par chaque mineur, avec l'identité de l'utilisateur et du commanditaire,
- ⇒ les mises à disposition de l'utilisateur de chaque mineur, avec les horaires quotidiens d'emploi, la durée des déplacements et le temps d'attente.

Ce registre est tenu à la disposition des agents de l'inspection du travail et des représentants légaux, en cas de sélection ou d'emploi. Les représentants légaux du mineur le contresignent au moins tous les trois mois.

.VI. Les conditions d'emploi, de travail et de sélection du mannequin mineur de 16 ans

Le code du travail encadre essentiellement l'emploi, le travail et la sélection du mannequin mineur de 16 ans à l'égard de :

.A. La justification de l'âge du mannequin

A cet effet, l'employeur détient, en application de l'article L.7124-18 du code du travail :

- ⇒ l'extrait d'acte de naissance du mineur,
- ⇒ le livret de famille ou un passeport justifiant de son identité.

.B. La visite médicale préalable à l'emploi

La visite médicale du mannequin mineur de 16 ans, réalisée en application du 3° de l'article R.7124-5 ou de l'article R.7124-9 du code du travail, est effectuée par un médecin pédiatre ou un médecin généraliste, avant toute sélection ou mise au travail.

L'objet de la visite médicale est de s'assurer, en fonction de son âge, de son état de santé, de la durée, du rythme et des horaires de l'activité proposée, que cette activité n'est pas néfaste pour la santé du mineur et pour la détermination d'éventuelles contre-indications⁹⁸.

Lorsqu'une autorisation individuelle préalable d'emploi est sollicitée par l'employeur, l'examen médical est renouvelé pour chaque sélection ou chaque emploi associé à un contrat de travail.

Lorsque le mannequin mineur de 16 ans est sélectionné ou employé par une agence de mannequins titulaire de l'agrément, l'examen médical est renouvelé :

- ⇒ tous les 3 mois pour l'enfant âgé de moins de 3 ans,
- ⇒ tous les 6 mois pour ceux âgés de 3 ans à 6 ans,
- ⇒ tous les ans pour ceux âgés de plus de 6 ans.

Le mineur de 16 ans ne peut faire l'objet d'une sélection ou être employé, si le médecin émet un avis négatif ; le coût de l'examen médical est pris en charge par l'employeur.

La visite médicale préalable à l'emploi vaut également pour l'employeur établi hors de France qui détache un mannequin mineur de 16 ans sur le territoire français.

.C. Les durées maximales d'emploi et de sélection

Les articles R.7124-27 et suivants du code du travail encadrent strictement les durées d'emploi et de sélection du mannequin mineur de 16 ans ; les opérations de sélection de la candidature, même si elles ne constituent pas une activité salariée, sont règlementées comme les périodes de travail.

La réglementation de la durée d'emploi et de sélection vise l'employeur et l'utilisateur du mannequin. Cette réglementation concerne la durée effective d'emploi et de sélection, c'est-à-dire la période pendant laquelle le mineur est à la disposition de l'employeur et de

⁹⁸ Le contenu de l'examen médical est fixé par un arrêté du 14 avril 2009 du ministre chargé de la santé (**voir en annexe infra p.174**).

l'utilisateur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles⁹⁹.

Un tableau joint en annexe (*voir infra p.189*) présente le détail de cette réglementation.

.D. Les interdictions et les limitations d'emploi et de sélection

Compte tenu de l'âge du mannequin mineur et de l'obligation scolaire, les articles L.7124-7, L.7124-8, R.7124-27 et suivants du code du travail fixent des créneaux d'emploi et de sélection du mannequin mineur de 16 ans :

- ⇒ pour le mannequin non scolarisé, uniquement 2 jours par semaine, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés,
- ⇒ pour le mannequin scolarisé, uniquement ses deux jours de repos hebdomadaire non scolarisé (ex, le mercredi et le samedi), à l'exclusion du dimanche et des jours fériés.

Le travail de nuit, entre 20 heures et 6 heures, est interdit.

.E. La rémunération

La fixation de la rémunération du mannequin mineur de 16 ans est déterminée par les textes conventionnels de la branche ; son versement est règlementé par le code du travail.

.1 Les textes conventionnels de la branche fixent des niveaux de rémunération brute, spécifiques au mannequin mineur de 16 ans, en fonction de l'emploi qu'il occupe, lorsqu'il est employé par une agence de mannequins, y compris établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, lorsque le texte conventionnel a fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Le mannequin mineur de 16 ans ne peut être payé en dessous de ces barèmes, ni en dessous d'un pourcentage, fixé par l'article 5 de la convention collective¹⁰⁰, des sommes versées à l'occasion de son travail par l'utilisateur à l'agence de mannequins.

Ces barèmes ne s'appliquent pas à l'employeur direct du mannequin, lorsqu'il n'est pas une agence de mannequins.

.2 Le mannequin mineur de 16 ans ne perçoit pas la totalité de sa rémunération au terme de son contrat de travail. Les articles L.7124-9 et suivants, R.7124-31 du code du travail prévoient un mécanisme de mise en réserve et de versement différé de la plus grande partie de sa rémunération jusqu'à sa majorité¹⁰¹ ; le mannequin mineur (en réalité ses représentants légaux) ne perçoit immédiatement qu'un pourcentage de cette rémunération, qui est fixé au cas par cas, ou par la décision d'agrément de l'agence de mannequins, ou par la commission départementale d'emploi des enfants.

La part de la rémunération différée, appelée le pécule, est versée entre les mains de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui la gère jusqu'à la majorité de l'enfant.

⁹⁹ Article L.3121-1 du code du travail.

¹⁰⁰ Pourcentage fixé à 31%.

¹⁰¹ En règle générale, 90%.

Les mêmes règles s'appliquent pour la rémunération du droit à l'image du mannequin mineur de 16 ans. Dans ce cas, le mandat civil de représentation prévu par l'article 14 de la convention collective est signé par les représentants légaux du mannequin mineur ; l'annexe IX de la convention collective propose un modèle de mandat civil spécifique de représentation pour le mannequin mineur.

.F. La protection du mineur à l'égard de la publicité

Les articles L.7124-13 et suivants du code du travail assurent également la protection du mannequin mineur contre certaines pratiques commerciales liées à l'utilisation de la publicité.

A cet effet, la publicité écrite tendant à proposer à des enfants de moins de 16 ans une activité de mannequin ne peut émaner que d'une agence de mannequins titulaire de l'agrément lui permettant d'engager des enfants de moins de 16 ans.

A contrario, aucune autre personne n'est autorisée à se livrer à de la publicité tendant à proposer une activité de mannequin à un enfant.

Par ailleurs, il est interdit à toute personne de publier au sujet des mannequins mineurs de moins de 16 ans des informations, commentaires ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique.

Enfin, toute consultation donnée par une agence de mannequins, ou tout autre intermédiaire, consultant ou conseil, à un jeune sur l'accès aux activités de mannequin est nécessairement gratuite, en application de l'article L.7123-8 du code du travail.

4^{ème} PARTIE

QUALIFICATIONS

SANCTIONS

PERSONNES RESPONSABLES

Observation générale

L'emploi d'un mannequin, par une agence de mannequins, par un utilisateur ou par un employeur direct, est susceptible de mobiliser, en cas de violation de la loi, des sanctions ou des pénalités de nature différente en fonction de la nature des manquements constatés et de mettre en cause plusieurs personnes différentes sur le fondement de diverses incriminations.

Les sanctions ou pénalités relèvent de :

- .- la législation spécifique relative aux agences de mannequins et à l'emploi du mannequin,
- .- la législation relative à l'emploi du mineur de 16 ans,
- .- la lutte contre le travail illégal,
- .- la lutte contre le dumping social,
- .- la législation édictée par le code de la santé publique,
- .- la législation édictée par le code de la consommation ou par le code pénal.

Nota

La réalité du secteur du mannequinat et de ses conditions d'emploi montre que l'essentiel des infractions constatées sont commises, non pas par les agences titulaires de la licence ou de l'agrément et par leurs utilisateurs, mais par tous les autres intervenants en relation, en amont ou en aval, avec les prestations du mannequin :

- .- personne ou structure commerciale ou associative, exerçant de fait une activité d'agence de mannequins, sans licence ou sans agrément,*
- .- pratiques déviantes d'activité de casting,*
- .- entreprise étrangère effectuant une prestation de services en dehors du cadre légal, notamment établie hors UE et EEE,*
- .- emploi de mannequin majeur bénévole,*
- .- emploi de mannequin mineur bénévole, avec toutes les conséquences sur les conditions d'emploi des enfants et leur scolarité,*
- .- emploi de mannequin stagiaire,*
- .- emploi de mannequin travailleur indépendant,*
- .- emploi de mannequin prétendument détaché,*

- .- publicité mensongère,*
- .- escroquerie,*
- .- hébergement indigne,*
- .- abus de vulnérabilité.*

L'essentiel de ces infractions sont donc constatées, non pas dans les agences de mannequins, mais sur les lieux où sont employés et se produisent les mannequins, et qui sont diffus, sur l'ensemble du territoire.

Dans le cadre des enquêtes relatives à l'emploi des mannequins ou dans le cadre des suites judiciaires données à ces enquêtes, un contact utile peut être pris avec le syndicat national des agences de mannequins (SYNAM), seul syndicat professionnel de la branche, qui dispose d'un site en ligne.

.I. Le non respect de la législation relative à l'activité de l'agence de mannequins et à l'emploi du mannequin

.A. L'agence de mannequins est établie en France

.A.1. Les sanctions administratives (articles R.7123-14 et suivants du code du travail et ordonnance du 7 avril 2016)

.A.1.1. Le retrait de la licence d'agence de mannequins,

- ⇒ lorsque l'auteur de la demande de licence ou les dirigeants de l'agence n'offrent plus les garanties de moralité nécessaires,
- ⇒ lorsque les dispositions légales ou conventionnelles relatives à la conclusion et à la rédaction du contrat de travail, à la fixation du salaire minimum, à la gratuité de la consultation donnée à un jeune sur les possibilités d'accès à l'activité de mannequin et au remboursement des frais professionnels avancés par l'agence ne sont pas respectées,
- ⇒ lorsque les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'attribution de la licence, ou son équivalent pour les agences d'un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE qui souhaitent s'établir en France, aux conflits d'intérêt et à la défense des intérêts du mannequin, à la conclusion et à la rédaction du contrat de mise à disposition, à la garantie financière et à la fourniture à l'utilisateur d'une attestation des organismes de sécurité sociale sur la situation de l'agence de mannequins au regard du recouvrement des cotisations sociales ne sont pas respectées.

Nota

Retrait ou caducité de la licence ?

La différence de rédaction de deux dispositions du code du travail portant sur le même sujet conduit à s'interroger.

L'alinéa 2 de l'article L.7123-14, combiné à l'article R.7123-13 du code du travail précise que la licence devient caduque si son titulaire n'adresse pas tous les 3 ans au préfet une déclaration certifiant qu'aucun changement n'est intervenu dans la situation de l'agence.

L'article R.7123-14 du code du travail mentionne que la licence peut être retirée lorsque notamment les dispositions de l'article L.7123-14 du code du travail ne sont pas respectées.

Faut-il comprendre que la caducité ne suffit pas et que le retrait de licence reste nécessaire ? Ou s'agit-il d'une coquille rédactionnelle ?

.A.1.2. La suspension de la licence d'agence de mannequins pour une durée maximum d'un mois, en cas d'urgence absolue, lorsque l'agence de mannequins a commis une irrégularité particulièrement grave.

.A.1.3. Le retrait de l'autorisation individuelle d'emploi et de sélection d'un mineur de 16 ans est possible à tout moment ; le code du travail ne vise pas un motif précis.

.A.1.4. La suspension en cas d'urgence pour une durée limitée ou le retrait de l'agrément pour l'emploi et la sélection d'un mineur de 16 ans est possible à tout moment. Le code du travail précise que la suspension de l'agrément ne peut être fondée que sur des faits mettant en cause immédiatement et gravement la santé ou la moralité des mineurs employés par l'agence ou de certains d'entre eux ; le code du travail ne mentionne pas de motif précis pour le retrait de l'agrément.

Nota

Le code du travail ne prévoit pas expressément que des faits relevant du travail illégal commis par l'agence de mannequins soient de nature à retirer ou à suspendre la licence ou à retirer l'autorisation individuelle d'emploi et de sélection.

Si les faits de travail illégal sont considérés comme constituant une irrégularité particulièrement grave, ils peuvent uniquement fonder une suspension de la licence pour une durée maximum d'un mois.

.A.1.5. La pénalité administrative financière d'un montant maximum de 1 500 euros pour la personne physique et 7 500 euros pour la personne morale, pour le non respect de l'obligation de transparence en matière de prévention des conflits d'intérêts et de défense des intérêts du mannequin.

.A.1.6. La sanction administrative de l'ordonnance du 7 avril 2016¹⁰²

Si la pénalité financière de 2 000 euros par salarié, créée par l'ordonnance du 7 avril 2016 et codifiée à l'article L.8115-1 du code du travail, a vocation à s'appliquer à une agence de mannequins en raison de sa qualité d'employeur, le ciblage par l'ordonnance des

¹⁰² Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

manquements objet de cette sanction et la spécificité des textes applicables à l'agence de mannequins réduisent sensiblement l'impact de cette sanction à son égard¹⁰³.

De ce fait, et en application de l'article L.8115-1 du code du travail, l'agence mannequins est susceptible de se voir infliger cette pénalité administrative pour les seuls manquements suivants:

- ⇒ le non respect du salaire conventionnel étendu de la branche,
- ⇒ l'hébergement non conforme d'un ou de plusieurs mannequins, qu'elle assure.

Le non respect de la durée du travail et des repos est imputable à l'utilisateur du mannequin qui n'est pas l'employeur.

La pénalité financière est prononcée par le Direccte ou le Dieccte, sur rapport d'un agent de l'inspection du travail.

.A.2. Les sanctions pénales

.A.2.1. A l'égard de l'agence de mannequins

En application des articles L.7123-24 et suivants du code du travail, sont passibles d'un emprisonnement de 6 mois et d'une amende de 75 000 euros :

- ⇒ le fait de ne pas justifier d'un certificat médical attestant que l'évaluation globale de l'état de santé du mannequin, évalué notamment au regard de son indice de masse corporelle (IMC), est compatible avec l'exercice son métier¹⁰⁴,
- ⇒ le fait de ne pas conclure avec le mannequin un contrat de travail écrit, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-3 du code du travail,
- ⇒ le fait d'avoir établi un contrat de travail ne comportant pas la définition précise de son objet, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-3 du code du travail,
- ⇒ le fait d'exercer l'activité d'exploitant d'agence de mannequins sans être titulaire de la licence,
- ⇒ le fait pour une agence de mannequins établie dans un Etat de l'UE ou dans l'EEE de ne pas avoir préalablement déclaré sa prestation de services à la Direccte,
- ⇒ le fait de ne pas conclure avec l'utilisateur le contrat de mise à disposition,
- ⇒ le fait de conclure avec l'utilisateur un contrat de mise à disposition ne comportant pas la mention des caractéristiques de la prestation demandée au mannequin,
- ⇒ le fait de ne pas délivrer un exemplaire du contrat de mise à disposition au mannequin, avant toute acceptation par celui-ci de la mission qui lui est proposée,

¹⁰³ Ces sanctions administratives visent exclusivement l'employeur, mais pas l'utilisateur en cas de mise à disposition d'un salarié.

¹⁰⁴ Lorsque le décret d'application de l'article L.7123-2-1 du code du travail sera publié.

- ⇒ le fait de ne pas justifier d'une garantie financière,
- ⇒ le fait de présenter une garantie financière délivrée par un organisme non habilité,
- ⇒ le fait de ne pas fournir à l'utilisateur, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale.

Nota

La recodification du code du travail en 2008 a réduit de façon sensible le champ des incriminations pénales, tel qu'il résultait de l'article L.796-3 ancien du code du travail. Ainsi, l'infraction importante d'exercice non exclusif de mise à disposition¹⁰⁵ de mannequins par une agence de mannequins a été supprimée ; de même que l'infraction de défaut de contrat de mise à disposition qui pouvait être relevée contre l'utilisateur du mannequin.

Ce qui est peu compréhensible et dommageable.

A ces sanctions pénales spécifiques relatives à l'activité d'agence de mannequins, s'ajoutent celles applicables à tout employeur de salarié : défaut de DPAE, registre unique du personnel non à jour, absence de visite médicale, non respect des minima de salaire conventionnels étendus, non versement de l'indemnité de congés payés, non remise du certificat de travail...

.A.2.2. A l'égard de l'utilisateur

L'article L.7123-18 du code du travail rend l'utilisateur responsable du respect de la législation en matière de durée du travail, de travail de nuit, de repos hebdomadaire, de jours fériés, de santé et de sécurité, de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des enfants et des jeunes travailleurs.

Le non respect de cette législation par l'utilisateur entraîne l'application des sanctions attachées à la violation de ces dispositions qui sont inscrites dans le code du travail.

Par ailleurs, le fait pour un utilisateur, en cas d'insuffisance de la garantie financière, de ne pas se substituer à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de protection sociale est passible, en application de l'article L.7123-31 et suivants du code du travail, d'un emprisonnement de 6 mois et d'une amende de 75 000 euros.

¹⁰⁵ Cette incrimination était la reproduction de celle applicable au non respect de l'exclusivité par une entreprise de travail temporaire.

Nota

La mise en œuvre de la garantie financière, dans les conditions prévues par les articles R.7123-30 et suivants du code du travail, si elle ne constitue pas une sanction mais un mécanisme d'engagement contractuel, permet au mannequin et aux organismes de protection sociale d'obtenir du garant le versement des rémunérations et des cotisations sociales qui leurs sont dues, lorsque l'agence de mannequins est défaillante dans le paiement de ces créances nées de l'exécution du contrat de travail.

.B. L'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE**.B.1. Les sanctions administratives**

.B.1.1. Il n'existe pas de sanction administrative spécifique, lorsque l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE omet de procéder à la déclaration préalable de son activité au Direccte¹⁰⁶, mentionnée à l'article R.7123-12 du code du travail.

L'agence de mannequins peut faire l'objet à tout moment d'un retrait de l'autorisation individuelle d'emploi et de sélection d'un mineur de 16 ans; le code du travail ne vise pas un motif précis.

Elle peut faire l'objet également de la sanction administrative financière de 2 000 euros par mannequin, prévue par l'ordonnance du 7 avril 2016, à l'identique d'une agence de mannequins établie en France (*voir supra p.85*), pour les deux manquements suivants :

- ⇒ le non respect du salaire conventionnel étendu de la branche,
- ⇒ l'hébergement non conforme d'un ou de plusieurs mannequins, qu'elle assure.

La pénalité financière est prononcée par le Direccte ou le Dieccte, sur rapport d'un agent de l'inspection du travail.

.B.1.2. D'autres sanctions administratives lui sont applicables qui sont celles prévues pour non respect par toute entreprise étrangère de la législation de droit commun sur le détachement de salarié en France :

- ⇒ la pénalité administrative financière¹⁰⁷ pour le non respect de la déclaration de détachement à adresser à l'inspection du travail,
- ⇒ la pénalité administrative financière¹⁰⁸ pour défaut de désignation en France d'un représentant de l'agence de mannequins,

¹⁰⁶ La Dieccte n'est pas mentionné dans l'article R.7123-12 du code du travail, qui n'en est donc pas destinataire.

¹⁰⁷ 2 000 euros par mannequin détaché, dans la limite de 500 000 euros.

¹⁰⁸ Idem.

Nota

Ces deux pénalités souffrent d'une grande fragilité juridique qui obère leur mise en œuvre :

.- celle relative au défaut de déclaration de détachement puisque le décret d'application de la déclaration de détachement à effectuer par l'entreprise étrangère (l'agence de mannequins) rend destinataire de cette déclaration une autre autorité administrative que l'inspection du travail mentionnée dans la loi,

.- celle relative au défaut de désignation du représentant en France de l'entreprise étrangère (l'agence de mannequins) puisque ni la loi, ni le décret relatifs à cette formalité ne précisent l'identité de l'autorité administrative destinataire de cette désignation.

- ⇒ la pénalité administrative financière¹⁰⁹ pour défaut de présentation à l'inspection du travail sur le lieu de l'emploi du mannequin de documents traduits en français permettant de vérifier que les dispositions du Titre VI du Livre II de la première partie du code du travail relatives aux entreprises étrangères sont respectées.

Ces trois pénalités sont prononcées par le Direccte ou le Dieccte, sur rapport d'un agent de l'inspection du travail qui constate le manquement.

Il existe deux autres sanctions administratives prévues par le code du travail à l'égard de l'entreprise étrangère qui ne respecte pas la législation du travail. Mais la brièveté de l'emploi du mannequin détaché sur le territoire français rend peu adaptée l'application de ces sanctions à l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE :

.- la suspension de l'activité de l'agence de mannequins sur le territoire français pendant un mois maximum par l'autorité administrative (le Direccte ou le Dieccte ?¹¹⁰), si la déclaration de détachement n'a pas été adressée à l'inspection du travail dans les 48 heures du détachement par l'agence de mannequins ou par l'utilisateur du mannequin,

.- la suspension de l'activité de l'agence de mannequins sur le territoire français pendant un mois maximum par le Direccte ou par le Dieccte, si elle ne respecte pas certaines dispositions de la législation du travail et dans les conditions suivantes :

- ⇒ pour un manquement grave au respect du SMIC, du salaire conventionnel, du repos quotidien, du repos hebdomadaire, de la durée quotidienne maximale du travail, de la durée hebdomadaire maximale du travail, à l'obligation de présentation sur le lieu de travail des documents relatifs au détachement du salarié concernant le paiement des minima conventionnels¹¹¹, le respect des repos quotidien et hebdomadaire et la durée maximale du travail, ainsi que pour un hébergement incompatible avec la dignité humaine¹¹²,

¹⁰⁹ Idem.

¹¹⁰ Décret d'application de la loi Travail à prendre.

¹¹¹ Le salaire minimal conventionnel a été ajouté par la loi Travail.

¹¹² La Cour de cassation considère que l'hébergement indigne n'est pas nécessairement un hébergement qui est exploité en violation des normes législatives ou règlementaires ; il peut s'agir d'un hébergement objectivement indécent : Cass. crim. n° 14-80041 du 22 juin 2016 ABL.

- ⇒ constaté par un agent de l'inspection du travail, et qui ne donne pas lieu à régularisation au terme d'un délai d'injonction de 3 jours¹¹³, notifiée par celui-ci au représentant en France de l'agence de mannequins,
- ⇒ puis sur rapport de l'agent de l'inspection du travail transmis au Direccte ou au Dieccte.

Si l'agence de mannequins ne respecte pas la décision de suspension de l'activité, elle est passible d'une amende administrative d'un montant égal ou inférieur à 10 000 euros par salarié, prononcée par le Direccte ou le Dieccte, qui peut en moduler le montant, à la suite d'un second rapport de l'agent de l'inspection du travail.

.B.2. Les sanctions pénales

.B.2.1. A l'égard de l'agence de mannequins

Les sanctions pénales applicables à l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE sont plus limitées que celles applicables à une agence de mannequins établie en France dans la mesure où l'embauche du mannequin ne s'effectue pas en France et que l'article L.1262-4 du code du travail n'a pas juridiquement traité et pris en compte cette activité spécifique, à l'équivalent de ce que prévoit le code du travail à l'égard d'une entreprise de travail temporaire.

Il en résulte qu'une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE n'est pas tenue de respecter la totalité de la législation française sur la mise à disposition d'un mannequin (contrairement à ce qui est prévu dans le travail temporaire).

En application des articles L.7123-24 et suivants du code du travail, sont uniquement passibles d'un emprisonnement de 6 mois et d'une amende de 75 000 euros :

- .- le fait pour une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE de ne pas avoir préalablement déclaré sa prestation de services à la Direccte¹¹⁴,
- .- le fait de ne pas justifier d'une garantie financière.

.B.2.2. A l'égard de l'utilisateur

L'article L.7123-18 du code du travail rend l'utilisateur responsable du respect de la législation en matière de durée du travail, de travail de nuit, de repos hebdomadaire, de jours fériés, de santé et de sécurité, de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des enfants et des jeunes travailleurs.

Le non respect de cette législation par l'utilisateur entraîne l'application des sanctions attachées à la violation de ces dispositions qui sont inscrites dans le code du travail.

Par ailleurs, le fait pour un utilisateur, en cas d'insuffisance de la garantie financière, de ne pas se substituer à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de protection sociale est passible, en application de l'article

¹¹³ Réduit à 1 jour en cas de circonstances exceptionnelles.

¹¹⁴ La Dieccte n'est pas rendue destinataire de cette déclaration par l'article R.7123-12 du code du travail.

L.7123-31 et suivants du code du travail, sont passibles d'un emprisonnement de 6 mois et d'une amende de 75 000 euros.

Nota

La mise en œuvre de la garantie financière, dans les conditions prévues par les articles R.7123-30 et suivants du code du travail, si elle ne constitue pas une sanction mais un mécanisme d'engagement contractuel, permet théoriquement au mannequin détaché et aux organismes de protection sociale d'obtenir du garant le versement des rémunérations et des cotisations sociales qui leurs sont dues¹¹⁵, lorsque l'agence de mannequins est défaillante dans le paiement de ces créances nées de l'exécution du contrat de travail.

Dans la pratique, la mise en œuvre de la garantie financière, qui n'a pas été conçue pour garantir le paiement des créances liées à l'emploi d'un mannequin détaché sur le territoire français, risque de se heurter à de nombreuses difficultés, notamment si le garant est lui-même établi dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE.

.II. Le non respect de la législation relative à l'emploi ou à la sélection du mineur de 16 ans

La législation relative à l'emploi d'un mineur de 16 ans dans le secteur du mannequinat s'applique à l'agence de mannequins, à l'utilisateur, à l'employeur direct et à toute personne qui a recours à un mineur, notamment pour les opérations de sélection.

.A. L'agence de mannequins

L'agence de mannequins encourt des sanctions pénales spécifiques pour le non respect des dispositions suivantes :

- ⇒ le défaut d'autorisation individuelle d'emploi et de sélection d'un mineur : pénalités à l'article L.7124-22 du code du travail,
- ⇒ le défaut de possession et de présentation de l'extrait d'acte de naissance et du passeport du mineur de 16 ans (défaut de justification de l'âge du mineur) : pénalités à l'article L.7124-32 du code du travail,
- ⇒ l'emploi d'un mineur de plus de 13 ans sans avoir préalablement recueilli son avis favorable écrit : pénalités à l'article L.7124-23 du code du travail,
- ⇒ l'emploi et la sélection d'un mineur de 16 ans sans lui avoir fait passer la visite médicale préalable par un médecin pédiatre ou un médecin généraliste : pénalités à l'article L.7124-22 du code du travail,
- ⇒ le défaut d'établissement ou de remise du contrat de travail au mineur et à ses représentants légaux : pénalités à l'article L.7123-24 du code du travail,

¹¹⁵ Lorsque le mannequin n'est pas titulaire d'un certificat de détachement.

- ⇒ le défaut de signature du contrat de travail par les représentants légaux du mineur : pénalités à l'article L.7123-24 du code du travail,
- ⇒ le défaut d'établissement ou de remise à l'utilisateur du contrat de mise à disposition, accompagné de l'avis du pédiatre : pénalités à l'article L.7123-28 du code du travail,
- ⇒ le défaut de remise du contrat de mise à disposition au mineur et à ses représentants légaux : article L.7123-28 du code du travail,
- ⇒ l'emploi et la sélection du mineur en dehors des durées et des périodes autorisées : pénalités à l'article L.7124-24 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail de nuit : pénalité à l'article R.3165-1 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail le dimanche : pénalité à l'article L.7124-24 et à l'article R.3135-2 du code du travail
- ⇒ l'interdiction du travail un jour férié : pénalité à l'article R.3165-4 du code du travail,
- ⇒ le fait de remettre directement ou indirectement au mineur ou à ses représentants légaux des fonds au-delà de la part fixée par la décision préfectorale : pénalité à l'article L.7124-25 du code du travail,
- ⇒ le fait de remettre directement ou indirectement au mineur ou à ses représentants légaux des fonds sans avoir requis ou obtenu l'autorisation individuelle d'emploi: pénalité à l'article L.7124-26 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction de publier au sujet du mineur engagé par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant sa création artistique : pénalité à l'article L.7124-27 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction de réaliser une publicité écrite tendant à proposer à un mineur de 16 ans une activité de mannequins, lorsque l'agence de mannequins ne dispose pas de l'agrément : pénalité à l'article L.7124-29 du code du travail.

.B. L'utilisateur du mannequin mineur de 16 ans

L'utilisateur encourt des sanctions pénales spécifiques pour le non respect des dispositions suivantes :

- ⇒ le défaut de possession et de présentation de l'extrait d'acte de naissance et du passeport du mineur de 16 ans (défaut de justification de l'âge du mineur) : pénalités à l'article L.7124-32 du code du travail,
- ⇒ le défaut d'établissement ou de remise du contrat de mise à disposition, accompagné de l'avis du pédiatre : pénalités à l'article L.7123-28 du code du travail,
- ⇒ l'emploi et la sélection du mineur en dehors des durées et des périodes autorisées : pénalités à l'article L.7124-24 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail de nuit : pénalité à l'article R.3165-1 du code du travail,

- ⇒ l'interdiction du travail le dimanche : pénalité à l'article R.3135-2 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail un jour férié : pénalité à l'article R.3165-4 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction de publier au sujet du mineur engagé par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant sa création artistique : pénalité à l'article L.7124-27 du code du travail.

.C. L'employeur direct du mannequin mineur de 16 ans

L'employeur direct d'un mannequin mineur de 16 ans encourt des sanctions pénales spécifiques pour le non respect des dispositions suivantes :

- ⇒ le défaut d'autorisation individuelle d'emploi d'un mineur : pénalités à l'article L.7124-22 du code du travail,
- ⇒ le défaut de possession et de présentation de l'extrait d'acte de naissance et du passeport du mineur de 16 ans (défaut de justification de l'âge du mineur) : pénalités à l'article L.7124-32 du code du travail,
- ⇒ l'emploi d'un mineur de plus de 13 ans sans avoir préalablement recueilli son avis favorable écrit : pénalités à l'article L.7124-23 du code du travail,
- ⇒ l'emploi d'un mineur de 16 ans sans lui avoir fait passer la visite médicale préalable par un médecin pédiatre ou un médecin généraliste : pénalités à l'article L.7124-22 du code du travail,
- ⇒ l'emploi du mineur en dehors des durées et des périodes autorisées : pénalités à l'article L.7124-24 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail de nuit : pénalité à l'article R.3165-1 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail le dimanche : pénalité à l'article R.3135-2 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail un jour férié : pénalité à l'article R.3165-4 du code du travail,
- ⇒ le fait de remettre directement ou indirectement au mineur ou à ses représentants légaux des fonds au-delà de la part fixée par la décision préfectorale : pénalité à l'article L.7124-25 du code du travail,
- ⇒ le fait de remettre directement ou indirectement au mineur ou à ses représentants légaux des fonds sans avoir requis ou obtenu l'autorisation individuelle d'emploi: pénalité à l'article L.7124-26 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction de publier au sujet du mineur engagé par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant sa création artistique : pénalité à l'article L.7124-27 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction de réaliser une publicité écrite tendant à proposer à un mineur de 16 ans une activité de mannequins, lorsque l'agence de mannequins ne dispose pas de l'agrément : pénalité à l'article L.7124-29 du code du travail.

.D. La personne qui procède à la sélection et au casting du mineur de 16 ans

La personne qui procède à la sélection et au casting d'un mineur de 16 ans encourt des sanctions pénales spécifiques pour le non respect des dispositions suivantes :

- ⇒ le défaut de possession et de présentation de l'extrait d'acte de naissance et du passeport du mineur de 16 ans (défaut de justification de l'âge du mineur) : pénalités à l'article L.7124-32 du code du travail,
- ⇒ la sélection du mineur en dehors des durées et des périodes autorisées : pénalités à l'article L.7124-24 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail de nuit : pénalité à l'article R.3165-1 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail le dimanche : pénalité à l'article R.3135-2 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction du travail un jour férié : pénalité à l'article R.3165-4 du code du travail,
- ⇒ l'interdiction de publier au sujet du mineur engagé par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant sa création artistique : pénalité à l'article L.7124-27 du code du travail.

Nota

Les sanctions relatives au non respect de la législation relative à l'emploi des mineurs a vocation à s'appliquer notamment lorsque le mannequin mineur est présenté comme un bénévole, un stagiaire ou un scolaire.

Ces sanctions s'ajoutent à celles relatives à la dissimulation d'emploi salarié, dont le quantum est par ailleurs majoré, en application de l'article L.8224-2 du code du travail, lorsqu'il s'agit d'un mineur de 16 ans ou que le salarié est victime d'abus de vulnérabilité.

.III. Les sanctions et pénalités relatives au travail illégal

.A. A l'égard de l'agence de mannequins officiellement constituée et déclarée en France

.A.1. Les sanctions pénales

- dissimulation d'activité économique, si l'agence de mannequins n'a pas déclaré l'un des établissements ouverts sur le territoire français, distinct de son siège social (**voir supra p.27**),

- dissimulation d'emploi salarié pour défaut de DPAE, de remise de bulletin de paie, pour sous déclaration d'heures de travail sur le bulletin de paie ou pour défaut de déclarations sociales aux organismes de protection sociale ; le quantum de la sanction pénale est majoré, en application de l'article L.8224-2 du code du travail, lorsque la dissimulation d'emploi salarié concerne un mineur de 16 ans, un salarié victime d'abus de vulnérabilité ou est commise en bande organisée.

.- emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail, lorsque ce titre de travail est obligatoire ; cette infraction sera très peu constatée à l'avenir dans la mesure où l'article D.5221-2-1 du code du travail, applicable depuis le 31 octobre 2016, dispense le mannequin séjournant moins de trois mois sur le territoire français¹¹⁶ de posséder une autorisation de travail (**voir supra p.38**).

.- marchandage¹¹⁷, lorsque l'agence de mannequins exerce son activité de mise à disposition à but lucratif, en éludant l'application de dispositions légales ou conventionnelles, dont celles applicables à son activité.

Nota

Par analogie avec la jurisprudence ancienne et bien établie de la Cour de cassation relative à l'exercice par une entreprise de travail temporaire de son activité en dehors du cadre légal qui est constitutif du marchandage¹¹⁸, la même analyse peut être retenue pour une agence de mannequins qui met à disposition un mannequin sans respecter la législation ou en causant un préjudice au mannequin.

.A.2. Les sanctions administratives

L'agence de mannequins qui commet des faits relevant de la qualification de travail illégal s'expose aux sanctions administratives suivantes :

.- le refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pour une durée maximale de 5 ans, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-1 du code du travail sont réunies,

.- le remboursement, en application de l'article L.8272-1 du code du travail, de tout ou partie des aides publiques accordées au cours des 12 derniers mois précédant l'établissement du procès verbal qui constate l'une des infractions relevant du travail illégal,

.- la fermeture de l'agence de mannequins par le préfet, pour une durée maximale de 3 mois, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-2 du code du travail sont réunies,

.- l'exclusion de l'agence de mannequins par le préfet des contrats administratifs et des marchés publics, pour une durée maximale de 6 mois, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-4 du code du travail sont réunies.

¹¹⁶ Ce qui est très souvent le cas.

¹¹⁷ L'infraction de prêt illicite de main d'œuvre ne peut pas être relevée, compte tenu de la rédaction des articles L.7123-13 et L.8241-1 1° du code du travail.

¹¹⁸ Not. Cass. crim. n° 82-91726 du 22 mars 1983 SONOCAR.

.A.3. Les pénalités civiles

Les pénalités civiles sont prévues par le code de la sécurité sociale. Il s'agit des pénalités prévues à l'égard de tout employeur qui pratique de la dissimulation d'emploi salarié.

.- **La majoration des cotisations et contributions sociales dues.** En application de l'article L.243-7-7 du code de la sécurité sociale, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales dans une affaire de travail dissimulé est majoré de 25% ; ce redressement est majoré de 40% en présence de circonstances aggravantes (dissimulation de plusieurs salariés, mineurs soumis à l'obligation scolaire, abus de vulnérabilité ou travail dissimulé commis en bande organisée).

Par ailleurs, en application de l'article L.242-1-2 du code de la sécurité sociale, le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale est effectué, sauf si le chiffrage au réel est possible¹¹⁹, sur des rémunérations qui sont, à défaut de preuve contraire en termes de durée effective d'emploi et de rémunération versée, évaluées forfaitairement à 25% du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du constat du délit de travail dissimulé ; le caractère frauduleux de la dissimulation d'emploi salarié n'est pas à démontrer¹²⁰.

Ces rémunérations sont réputées avoir été versées au cours du mois où le délit de travail dissimulé est constaté ; elles ne peuvent donner lieu à exonération ou réduction de cotisations sociales.

Pour faire obstacle à l'application de l'évaluation forfaitaire de la rémunération servant de base au calcul du redressement, l'employeur doit apporter la preuve non seulement de la durée réelle d'emploi du salarié dissimulé, mais encore du montant exact de la rémunération versée à ce dernier pendant cette période¹²¹.

L'organisme de recouvrement dispose également de la faculté de procéder à une taxation forfaitaire, en application de l'article R.242-5 du code de la sécurité sociale, lorsque la comptabilité de l'employeur ne permet pas d'établir le chiffre exact des rémunérations servant de base au calcul des cotisations dues.

Ce forfait est établi compte tenu des barèmes de rémunération de la convention collective étendue de la branche. La durée de l'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou par tout autre moyen de preuve.

Cette taxation forfaitaire suppose d'avoir pu déterminer avec exactitude le volume d'heures de travail. A défaut de chiffrage au réel ou par taxation forfaitaire, le redressement forfaitaire de l'article L.242-1-2 du code de la sécurité sociale s'applique.

L'action en recouvrement de ces cotisations et contributions dues en raison du travail dissimulé se prescrit dans les 5 ans, à condition qu'un procès verbal ait été relevé ; sinon, la prescription de droit commun de 3 ans s'applique.

¹¹⁹ Vrais bulletins de paie, vrais horaires et comptabilisation des sommes correspondantes.

¹²⁰ Cass. civ. 2 n° 13-22943 du 9 octobre 2014 NORDCATH.

¹²¹ Cass. civ. 2 n° 12-27513 du 19 décembre 2013 YI SHENG.

Le recouvrement de ces sommes n'est pas cependant conditionné par l'existence préalable d'un procès verbal relevant l'infraction de travail dissimulé ; ce sont les faits qui établissent l'élément matériel du délit de travail dissimulé qui constituent le fait générateur du versement des cotisations et contributions¹²².

.- Le refus des exonérations et des réductions de cotisations sociales. En application de l'alinéa 1^{er} de l'article L.133-4-2 du code de la sécurité sociale, le bénéfice de toute mesure d'exonération ou de réduction totale ou partielle de cotisations ou de contributions sociales est refusé notamment à celui qui pratique du travail dissimulé, quelle que soit sa forme, ou du marchandage, ou du prêt illicite de main d'œuvre ou qui emploie un salarié étranger sans titre de travail¹²³. Ce refus n'est pas conditionné par l'existence préalable d'un procès-verbal ou d'une condamnation pénale.

.- L'annulation des exonérations et des réductions de cotisations sociales. En application des alinéas 2 et 3 de l'article L.133-4-2 du code de la sécurité sociale, l'organisme de recouvrement procède à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions dont l'auteur du travail dissimulé, quelle que soit sa forme, ou du marchandage, ou du prêt illicite de main d'œuvre ou emploie un salarié étranger sans titre de travail¹²⁴, a bénéficié au titre des rémunérations versées à ses salariés, lorsque les rémunérations versées ou dues à un ou des salariés dissimulés au cours d'un mois civil sont au moins égales au Smic.

L'annulation n'entraîne pas le remboursement de la totalité du montant des réductions ou des exonérations. Elle se limite à chacun des mois au cours desquels l'employeur a pratiqué du travail dissimulé, et dans la limite de la prescription du travail dissimulé, soit 3 ans.

L'annulation des réductions ou des exonérations nécessite l'établissement par un agent de contrôle habilité d'un procès-verbal pour travail dissimulé.

.B. A l'égard de l'agence de mannequins non officiellement constituée et déclarée en France

Ces sanctions s'appliquent à l'égard de toute personne à titre individuel ou de toute structure commerciale ou associative qui se livre de fait à une activité d'agence de mannequins sans en avoir l'existence légale et le statut.

Ces intermédiaires peuvent être des associations d'étudiants ou de commerçants ou de parents d'élèves, ou des personnes qui se livrent à de pseudo activités de casting, ou d'autres personnes tels que des photographes.

Par nature, la présence et l'activité de ces intermédiaires peut être constatée sur l'ensemble du territoire.

¹²² Cass. civ. 2 n° 12-26123 du 10 octobre 2013 ATOUT CŒUR.

¹²³ Les infractions de marchandage, de prêt illicite de main d'œuvre et d'emploi de salarié étranger sans titre de travail ont été ajoutées par l'article 25 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017.

¹²⁴ Idem.

Le mannequin placé par ces intermédiaires peut être déclaré en qualité de salarié, mais il peut aussi être employé comme bénévole, élève, scolaire, stagiaire ou travailleur indépendant.

.B.1. Les sanctions pénales

.- dissimulation d'activité pour défaut d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés en qualité d'agence de mannequins,

.- dissimulation d'emploi salarié pour défaut de DPAE, de remise de bulletin de paie, pour sous déclaration d'heures de travail sur le bulletin de paie ou pour défaut de déclarations sociales aux organismes de protection sociale ; le quantum de la sanction pénale est majoré, en application de l'article L.8224-2 du code du travail, lorsque la dissimulation d'emploi salarié concerne un mineur de 16 ans, un salarié victime d'abus de vulnérabilité ou est commise en bande organisée.

.- emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail, lorsque ce titre de travail est obligatoire ; cette infraction sera très peu constatée à l'avenir dans la mesure où l'article D.5221-2-1 du code du travail, applicable depuis le 31 octobre 2016, dispense le mannequin séjournant moins de trois mois sur le territoire français¹²⁵ de posséder une autorisation de travail (**voir supra p.38**).

.- marchandage,

.- prêt illicite de main-d'œuvre.

L'infraction de marchandage et l'infraction de prêt illicite de main-d'œuvre caractérisent au premier chef ces activités, même si elles sont du fait d'une association; elles sont nécessairement constituées puisqu'il s'agit d'une mise à disposition à but lucratif d'un salarié, effectuée en violation de la loi qui interdit le prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

Le but lucratif est avéré pour plusieurs motifs, et notamment en raison même de l'objet du recours au mannequin qui est à des fins commerciales.

.B.2. Les sanctions administratives

L'intermédiaire qui se livre, sous la forme commerciale ou associative, ou à titre individuel, à une activité illégale d'agence de mannequins, en ayant de ce fait des pratiques relevant de la qualification de travail illégal, s'expose aux sanctions administratives suivantes :

.- le refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pour une durée maximale de 5 ans, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-1 du code du travail sont réunies,

.- le remboursement, en application de l'article L.8272-1 du code du travail, de tout ou partie des aides publiques accordées au cours des 12 derniers mois précédant l'établissement du procès verbal qui constate l'une des infractions relevant du travail illégal,

¹²⁵ Ce qui est très souvent le cas.

- la fermeture de la structure commerciale ou associative, ou à titre individuel, par le préfet pour une durée maximale de 3 mois, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-2 du code du travail sont réunies,

- l'exclusion de la structure commerciale ou associative, ou à titre individuel, par le préfet des contrats administratifs et des marchés publics pour une durée maximale de 6 mois, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-4 du code du travail sont réunies.

.B.3. Les pénalités civiles

Les pénalités civiles sont prévues par le code de la sécurité sociale. Elles sont mises en œuvre dans le cadre d'une requalification de l'activité de la structure et/ou de la requalification du statut du mannequin qui n'est pas officiellement employé en qualité de salarié.

- **La majoration des cotisations dues.** En application de l'article L.243-7-7 du code de la sécurité sociale, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales dans une affaire de travail dissimulé est majoré de 25% ; ce redressement est majoré de 40% en présence de circonstances aggravantes (dissimulation de plusieurs salariés, mineurs soumis à l'obligation scolaire, abus de vulnérabilité ou travail dissimulé commis en bande organisée.

Par ailleurs, en application de l'article L.242-1-2 du code de la sécurité sociale, le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale est effectué, sauf si le chiffrage au réel est possible¹²⁶, sur des rémunérations qui sont, à défaut de preuve contraire en termes de durée effective d'emploi et de rémunération versée, évaluées forfaitairement à 25% du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du constat du délit de travail dissimulé ; le caractère frauduleux de la dissimulation d'emploi salarié n'est pas à démontrer¹²⁷.

Ces rémunérations sont réputées avoir été versées au cours du mois où le délit de travail dissimulé est constaté ; elles ne peuvent donner lieu à exonération ou réduction de cotisations sociales.

Pour faire obstacle à l'application de l'évaluation forfaitaire de la rémunération servant de base au calcul du redressement, l'employeur doit apporter la preuve non seulement de la durée réelle d'emploi du salarié dissimulé, mais encore du montant exact de la rémunération versée à ce dernier pendant cette période¹²⁸.

L'organisme de recouvrement dispose également de la faculté de procéder à une taxation forfaitaire, en application de l'article R.242-5 du code de la sécurité sociale, lorsque la comptabilité de l'employeur ne permet pas d'établir le chiffre exact des rémunérations servant de base au calcul des cotisations dues.

Ce forfait est établi compte tenu des barèmes de rémunération de la convention collective étendue de la branche. La durée de l'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou par tout autre moyen de preuve.

¹²⁶ Vrais bulletins de paie, vrais horaires et comptabilisation des sommes correspondantes.

¹²⁷ Cass. civ. 2 n° 13-22943 du 9 octobre 2014 NORDCATH.

¹²⁸ Cass. civ. 2 n° 12-27513 du 19 décembre 2013 YI SHENG.

Cette taxation forfaitaire suppose d'avoir pu déterminer avec exactitude le volume d'heures de travail. A défaut de chiffrage au réel ou par taxation forfaitaire, le redressement forfaitaire de l'article L.242-1-2 du code de la sécurité sociale s'applique.

L'action en recouvrement de ces cotisations et contributions dues en raison du travail dissimulé se prescrit dans les 5 ans, à condition qu'un procès verbal ait été relevé ; sinon, la prescription de droit commun de 3 ans s'applique.

Le recouvrement de ces sommes n'est pas cependant conditionné par l'existence préalable d'un procès verbal relevant l'infraction de travail dissimulé ; ce sont les faits qui établissent l'élément matériel du délit de travail dissimulé qui constituent le fait générateur du versement des cotisations et contributions¹²⁹.

.- Le refus des exonérations et des réductions de cotisations sociales. En application de l'alinéa 1^{er} de l'article L.133-4-2 du code de la sécurité sociale, le bénéfice de toute mesure d'exonération ou de réduction totale ou partielle de cotisations ou de contributions sociales est refusé notamment à celui qui pratique du travail dissimulé, quelle que soit sa forme, ou du marchandage ou du prêt illicite de main d'œuvre ou qui emploie un salarié étranger sans titre de travail¹³⁰. Ce refus n'est pas conditionné par l'existence préalable d'un procès-verbal ou d'une condamnation pénale.

.- L'annulation des exonérations et des réductions de cotisations sociales. En application des alinéas 2 et 3 de l'article L.133-4-2 du code de la sécurité sociale, l'organisme de recouvrement procède à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions dont l'auteur du travail dissimulé ou du marchandage ou du prêt illicite de main d'œuvre ou emploie un salarié étranger sans titre de travail¹³¹, a bénéficié au titre des rémunérations versées à ses salariés, lorsque les rémunérations versées ou dues à un ou des salariés dissimulés au cours d'un mois civil sont au moins égales au Smic.

L'annulation n'entraîne pas le remboursement de la totalité du montant des réductions ou des exonérations. Elle se limite à chacun des mois au cours desquels l'employeur a pratiqué du travail dissimulé, et dans la limite de la prescription du travail dissimulé, soit 3 ans.

L'annulation des réductions ou des exonérations nécessite l'établissement par un agent de contrôle habilité d'un procès-verbal pour travail dissimulé.

¹²⁹ Cass. civ. 2 n° 12-26123 du 10 octobre 2013 ATOUT CŒUR.

¹³⁰ Les infractions de marchandage, de prêt illicite de main d'œuvre et d'emploi de salarié étranger sans titre de travail ont été ajoutées par l'article 25 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017.

¹³¹ Idem.

Nota

Compte tenu du fait que les pratiques de ces intermédiaires constituent du marchandage et du prêt illicite de main-d'œuvre, l'utilisateur du mannequin qui est mis illégalement à sa disposition en devient son employeur de fait, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dans un souci d'efficacité de lutte contre ces fraudes, et en fonction des circonstances de l'affaire, l'essentiel des qualifications, incriminations et mises en cause pourra se faire à l'égard de l'utilisateur, et non pas de l'intermédiaire.

.C. A l'égard d'une structure établie à l'étranger

En raison des montages complexes et variés de structures domiciliées à l'étranger et qui sont susceptibles de « missionner » des mannequins en France, les incriminations et sanctions suivantes peuvent être utilisées.

.C.1. La structure n'est pas établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE

Une structure établie hors de l'UE ou de l'EEE n'est pas autorisée à mettre un mannequin à disposition d'un utilisateur sur le territoire français ; par voie de conséquence, elle ne peut pas se réclamer de la prestation de services internationale, ni du détachement de salarié.

Son intervention est illégale ; ce caractère d'illégalité sera renforcé si, par ailleurs, le mannequin est présenté comme un travailleur indépendant.

Seules les sanctions pénales ont vocation à s'appliquer à l'égard de cette structure, puisque les sanctions administratives et civiles précitées ne sont pas appropriées ; elles visent des structures et des employeurs établis en France.

En matière de travail dissimulé, la structure établie hors de l'UE ou de l'EEE commet l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclaration fiscale, si elle n'a pas désigné localement, auprès des services de la DGFIP un représentant fiscal en France et l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclaration sociale, si elle ne s'est pas immatriculée au guichet unique du CNFE de l'Urssaf de Strasbourg ou si le mannequin n'est pas titulaire d'un certificat de détachement.

Le quantum de la sanction pénale est majoré, en application de l'article L.8224-2 du code du travail, lorsque la dissimulation d'emploi salarié concerne un mineur de 16 ans, un salarié victime d'abus de vulnérabilité ou est commise en bande organisée.

Mais elle commet également et principalement l'infraction de marchandage et l'infraction de prêt illicite de main-d'œuvre, même si l'infraction de travail dissimulé n'est pas caractérisée.

Nota

Compte tenu du fait que les pratiques de cette structure constituent du marchandage et du prêt illicite de main-d'œuvre, l'utilisateur du mannequin qui est mis illégalement à sa disposition par cette structure en devient son employeur de fait, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dans un souci d'efficacité de lutte contre ces fraudes, et compte tenu par ailleurs de la domiciliation de la structure hors de France, les qualifications, incriminations et mises en cause au titre du marchandage, du prêt illicite de main-d'œuvre et de la dissimulation d'emploi salarié justifient d'être retenues à titre principal, voire exclusif, à l'égard de l'utilisateur qui se trouve en France.

.C.2. La structure est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE**.C.2.1. La structure établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE n'est pas une agence de mannequins**

Il s'agit d'un intermédiaire qui met un mannequin à disposition d'un utilisateur sans avoir la qualité officielle d'agence de mannequins, qui lui appartient par ailleurs de démontrer.

Si cette structure est fondée à se réclamer de la libre prestation de services, pour autant, son intervention sur le territoire français est illégale car elle n'est pas une agence de mannequins; ce caractère d'illégalité sera renforcé si, par ailleurs, le mannequin est présenté comme un travailleur indépendant.

Seules les sanctions pénales ont vocation à s'appliquer à l'égard de cette structure, puisque les sanctions administratives et civiles précitées ne sont pas appropriées ; elles visent des structures et des employeurs établis en France.

En matière de travail dissimulé, cette structure établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE commet l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclaration fiscale, si elle n'a pas demandé et obtenu un numéro de TVA intracommunautaire auprès du guichet unique de la DGFIP ; elle commet l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclaration sociale si elle ne s'est pas immatriculée au guichet unique du CNFE de l'Urssaf de Strasbourg ou si le mannequin n'est pas titulaire d'un certificat de détachement.

Le quantum de la sanction pénale est majoré, en application de l'article L.8224-2 du code du travail, lorsque la dissimulation d'emploi salarié concerne un mineur de 16 ans, un salarié victime d'abus de vulnérabilité ou est commise en bande organisée.

Mais elle commet également et principalement l'infraction de marchandage et l'infraction de prêt illicite de main-d'œuvre, même si l'infraction de travail dissimulé n'est pas caractérisée.

Nota

Compte tenu du fait que les pratiques de cette structure constituent du marchandage et du prêt illicite de main-d'œuvre, l'utilisateur du mannequin qui est mis illégalement à sa disposition par cette structure en devient son employeur de fait, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dans un souci d'efficacité de lutte contre ces fraudes, et compte tenu par ailleurs de la domiciliation de la structure hors de France, les qualifications, incriminations et mises en cause au titre du marchandage, du prêt illicite de main-d'œuvre et de la dissimulation d'emploi salarié justifient d'être retenues à titre principal, voire exclusif, à l'égard de l'utilisateur qui se trouve en France.

.C.2.2. La structure établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE est une agence de mannequins

.1) L'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE qui preste en France en détachant un mannequin commet l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclaration fiscale, si elle n'a pas demandé et obtenu un numéro de TVA intracommunautaire auprès du guichet unique de la DGFiP ; elle commet l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclaration sociale si elle ne s'est pas immatriculée au guichet unique du CNFE de l'Urssaf de Strasbourg ou si le mannequin n'est pas titulaire d'un certificat de détachement.

Le quantum de la sanction pénale est majoré, en application de l'article L.8224-2 du code du travail, lorsque la dissimulation d'emploi salarié concerne un mineur de 16 ans, un salarié victime d'abus de vulnérabilité ou est commise en bande organisée.

Mais elle commet également et principalement l'infraction de marchandage et l'infraction de prêt illicite de main-d'œuvre, notamment si elle ne respecte pas son obligation déclarative d'activité auprès du Direccte¹³², si elle ne dispose pas d'une garantie financière, si elle omet de procéder à la déclaration de détachement du mannequin ou si elle omet de procéder à la désignation de son représentant en France.

¹³² L'article R.7123-12 du code du travail, qui prévoit cette formalité déclarative, omet de mentionner la Direccte, qui n'est donc pas destinataire de cette déclaration.

Nota

Compte tenu du fait que les pratiques de l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE peuvent être qualifiées, en présence de certains manquements, de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre, l'utilisateur du mannequin qui est mis illégalement à sa disposition par cette agence en devient son employeur de fait, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dans un souci d'efficacité de lutte contre ces fraudes, et compte tenu par ailleurs de la domiciliation de la structure hors de France, les qualifications, incriminations et mises en cause au titre du marchandage, du prêt illicite de main-d'œuvre et de la dissimulation d'emploi salarié justifient d'être retenues à titre principal, voire exclusif, à l'égard de l'utilisateur qui se trouve en France.

.2) L'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE qui, sous couvert de la prestation de services internationale, exerce en réalité une activité stable et continue sur le territoire français sans avoir créé d'établissement en France, commet le délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité et par dissimulation d'emploi salarié.

Il en est de même si l'agence de mannequins n'a pas d'activité dans l'Etat où elle est domiciliée ou que son activité dans cet Etat est résiduelle ou non significative.

.D. A l'égard de l'utilisateur du mannequin

L'utilisateur du mannequin a la qualité de donneur d'ordre, cocontractant et client de l'agence de mannequins. Dans le cadre de la législation relative à la lutte contre le travail illégal, la responsabilité de l'utilisateur peut être retenue, soit dans le cadre d'un recours à une agence de mannequins officielle, soit parce qu'il recourt à un autre intermédiaire non autorisé pour utiliser les services d'un mannequin. Sa responsabilité peut être engagée au titre du travail dissimulé, de l'emploi d'un salarié étranger sans titre de travail, du marchandage et du prêt illicite de main-d'œuvre.

.D.1. L'utilisateur recourt à une agence de mannequins

Dès lors que l'agence de mannequins à laquelle il fait appel pratique du travail illégal, la responsabilité de l'utilisateur peut être retenue à plusieurs titres.

.D.1.1. Au titre du travail dissimulé**.D.1.1.1. La mise en cause pénale**

La responsabilité pénale de l'utilisateur d'une agence de mannequins qui pratique du travail dissimulé peut être retenue dès lors qu'il s'avère qu'il n'a pas procédé à toutes les diligences et vérifications nécessaires auprès de celle-ci, et notamment si des formalités ou obligations substantielles sont éludées : pas de contrat de mise à disposition signé, pas de vérification de la garantie financière, pas d'attestation de l'Urssaf ou de la CGSS pour le paiement des cotisations sociales ou si des heures de travail dont il connaît par nature l'existence ne sont pas payées.

Les diligences et vérifications auxquelles procède l'utilisateur auprès de l'agence de mannequins sont d'autant plus déterminantes pour apprécier sa bonne foi que l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE et que le mannequin est détaché. Dans cette hypothèse, l'utilisateur doit justifier de diligences ou de vérifications supplémentaires, tant à l'égard de l'activité de l'agence dans son Etat que sur le territoire français, qu'à l'égard du mannequin. Il lui sera en effet difficile de justifier de sa bonne foi si l'agence, établie juste de l'autre côté de la frontière, lui missionne un mannequin de nationalité française, qui n'a jamais travaillé hors de France et sous un statut de *free lance*, c'est-à-dire de travailleur indépendant ; ou si cet utilisateur travaille habituellement avec cette agence, ce qui permet de douter de la licéité de son activité en France sous la forme de la prestation de services. Dans cette hypothèse, l'utilisateur pourrait être légitimement requalifié en employeur du mannequin.

Le choix d'un mannequin et d'une agence de mannequins par un utilisateur n'est pas le fruit du hasard et obéit à des considérations très précises et *intuitu personae* dont l'utilisateur ne peut pas s'affranchir quand il doit s'expliquer sa relation commerciale avec une agence établie hors de France, alors qu'il existe une centaine d'agences de mannequins en France.

.D.1.1.2. La mise en cause par la solidarité financière

La solidarité financière permet au mannequin, aux organismes de protection sociale, aux services fiscaux et aux personnes qui ont versé des aides publiques d'obtenir auprès de l'utilisateur les sommes dues par l'agence de mannequins en raison de l'emploi de ce(s) mannequin(s), ainsi que le remboursement des aides publiques obtenues par l'agence, dès lors que l'agence de mannequins pratique du travail dissimulé.

La mise en cause de l'utilisateur concerne tant le recours à une agence de mannequins établie en France, qu'une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE. Dans cette seconde hypothèse, la mise en cause de l'utilisateur présente l'avantage pour ces créanciers de s'adresser à un interlocuteur qui est établi en France.

La mise en cause de l'utilisateur au titre de la solidarité financière obéit aux règles de droit commun mentionnées dans le code du travail :

.1) en application de l'article L.8222-2 du code du travail, lorsque l'utilisateur est condamné pour recours à une agence de mannequins qui pratique du travail dissimulé,

.2) en application des articles L.8222-1 et suivants du code du travail, dès lors que le contrat commercial porte sur un montant égal ou supérieur à 5 000 euros HT. Le contrat commercial correspond à un contrat de mise à disposition, si la sollicitation de l'agence par cet utilisateur est ponctuelle ; mais ce contrat commercial peut concerner plusieurs contrats de mise à disposition simultanés, si l'utilisateur emploie plusieurs mannequins à l'occasion du même événement ou si l'utilisateur a une relation commerciale suivie avec l'agence de mannequins ; dans ce cas la relation commerciale est appréciée dans sa globalité¹³³.

Pour mettre en cause financièrement l'utilisateur, les conditions suivantes sont à réunir, outre le montant de la relation commerciale:

¹³³ Not. Cass. civ. 2 n° 10-19389 du 13 octobre 2011 ROXANE NORD.

- ⇒ une situation de travail dissimulé du fait de l'agence de mannequins,
- ⇒ un procès-verbal d'un agent de contrôle habilité constatant cette infraction,
- ⇒ un défaut de vérifications documentaires¹³⁴ de la part de l'utilisateur en direction de l'agence de mannequins, à réaliser avant le début de la prestation du mannequin. L'utilisateur se fait nécessairement remettre par l'agence de mannequins les documents obligatoires qu'il conserve en sa possession.

Les vérifications documentaires doivent être complètes ; un document manquant, c'est-à-dire une vérification partielle ou un document de substitution, entraîne l'application de la solidarité financière¹³⁵. Les documents remis à l'utilisateur par l'agence de mannequins ne valent que présomption du respect des vérifications permettant de s'exonérer de la solidarité financière. L'utilisateur reste soumis à la solidarité financière dès lors que l'un ou l'autre de ces documents présente des discordances ou est frauduleux ou n'est pas sincère¹³⁶.

.3) en application de l'article L.8222-6 du code du travail, lorsque la mise à disposition du mannequin s'inscrit dans le cadre d'un marché public. Ce mécanisme de solidarité financière à l'égard de l'utilisateur obéit aux conditions suivantes :

- ⇒ le seuil de 5 000 euros pour le montant du marché n'est pas applicable.
- ⇒ l'utilisateur, uniquement lorsqu'il est une personne morale de droit public, reçoit un courrier de la part d'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal l'informant que l'agence de mannequins pratique du travail dissimulé.
- ⇒ à réception du courrier lui signalant la situation de travail dissimulé, l'utilisateur écrit aussitôt à l'agence de mannequins, pour lui enjoindre de faire cesser sans délai la situation.
- ⇒ l'agence de mannequins dispose d'un délai de deux mois pour répondre à l'utilisateur et justifier qu'il a mis fin à cette situation.
- ⇒ l'utilisateur informe l'auteur du signalement des suites données par l'agence de mannequins à son injonction.
- ⇒ à défaut de ne pas avoir adressé l'injonction à l'agence de mannequins, ou à défaut de ne pas avoir informé l'auteur du signalement, ou en cas de poursuite du contrat au-delà d'un délai de six mois alors que la situation de travail dissimulé n'a pas cessé, l'utilisateur relève de plein droit de la solidarité financière.

Le créancier (s'il le souhaite), qui relève de l'article L.8222-1 ou de l'article L.8222-6 du code du travail, s'adresse alors directement et exclusivement à l'utilisateur. Il n'est pas tenu de mettre en cause préalablement l'agence de mannequins et de constater son insolvabilité ou sa disparition. Cette facilité présente un avantage considérable lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE. La prestation éphémère sur le territoire français de l'agence de mannequins n'est pas un handicap ou un obstacle pour le créancier puisqu'il s'adresse à l'utilisateur qui est en France.

¹³⁴ Voir infra en annexe le détail des vérifications.

¹³⁵ Cass. Ass. Plén. n° 14-10182 du 6 novembre 2015 CARDARELLI.

¹³⁶ Cass. civ. 2 n° 12-21554 du 11 juillet 2013 LEGIO SECURITE.

.D.1.1.3. Les pénalités civiles

Les pénalités civiles sont prévues par le code de la sécurité sociale.

Contrairement à une lecture un peu rapide des textes, ces sanctions civiles ne s'appliquent pas uniquement à l'auteur du travail dissimulé, c'est-à-dire à l'agence de mannequins ; elles concernent également l'utilisateur, en qualité d'employeur de ses propres salariés.

.- En application de l'alinéa 1^{er} de l'article L.133-4-2 du code de la sécurité sociale, qui vise sans restriction les trois interdictions posées par l'article L.8221-1 du code du travail, le bénéfice de toute mesure d'exonération ou de réduction totale ou partielle de cotisations ou de contributions sociales est refusé notamment à celui qui recourt à du travail dissimulé, quelle que soit sa forme, ou qui pratique du marchandage ou du prêt illicite de main d'œuvre¹³⁷. Ce refus n'est pas conditionné par l'existence préalable d'un procès-verbal ou d'une condamnation pénale, ni à l'égard du cocontractant (l'agence de mannequins), ni à l'égard du donneur d'ordre (l'utilisateur).

.- En application de l'article L.133-4-5 du code de la sécurité sociale, lorsque le donneur d'ordre (l'utilisateur) recourt à du travail dissimulé, quelle que soit sa forme, ou à du marchandage ou à du prêt illicite de main d'œuvre¹³⁸, l'organisme de recouvrement procède à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions dont le donneur d'ordre (l'utilisateur) a bénéficié au titre des rémunérations versées à ses salariés.

Le donneur d'ordre (l'utilisateur) encourt la même sanction, dans les mêmes conditions, lorsqu'il n'a pas donné suite au signalement de l'un des agents de contrôle habilités de faire cesser sa relation contractuelle avec celui qui pratique du travail dissimulé.

L'annulation n'entraîne pas le remboursement de la totalité du montant des réductions ou des exonérations. Elle se limite à chacun des mois au cours desquels le donneur d'ordre (l'utilisateur) a recouru à une agence de mannequins qui pratique du travail dissimulé ou n'a pas fait cesser ses relations contractuelles, après le signalement de l'agent de contrôle habilité.

Le montant de l'annulation n'excède pas 15 000 € pour un donneur d'ordre (utilisateur) personne physique et 75 000 € pour un donneur d'ordre (utilisateur) personne morale.

L'annulation des réductions ou des exonérations nécessite l'établissement par un agent de contrôle habilité d'un procès-verbal pour travail dissimulé à l'égard de la seule agence de mannequins, auteur du travail dissimulé.

.D.1.1.4. Les sanctions administratives

L'utilisateur qui recourt à une agence de mannequins qui pratique du travail dissimulé est passible des quatre sanctions suivantes :

¹³⁷ Les infractions de marchandage et de prêt illicite de main d'œuvre ont été ajoutées par l'article 25 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017.

¹³⁸ Les infractions de marchandage et de prêt illicite de main d'œuvre ont été ajoutées par l'article 25 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017.

- ⇒ le refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pour une durée maximale de 5 ans, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-1 du code du travail sont réunies,
- ⇒ le remboursement, en application de l'article L.8272-1 du code du travail, de tout ou partie des aides publiques accordées au cours des 12 derniers mois précédant l'établissement du procès verbal qui constate l'une des infractions relevant du travail illégal,
- ⇒ la fermeture de l'établissement de l'utilisateur par le préfet, pour une durée maximale de 3 mois, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-2 du code du travail sont réunies,
- ⇒ l'exclusion de l'utilisateur par le préfet des contrats administratifs et des marchés publics, pour une durée maximale de 6 mois, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-4 du code du travail sont réunies.

.D.1.2. Au titre de l'emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail

La modification de la réglementation relative à l'emploi d'un mannequin étranger intervenue par le décret du 28 octobre 2016¹³⁹, et applicable au 31 octobre 2016, rend désormais peu probable la mise en cause pénale d'un utilisateur au motif qu'il recourt à une agence de mannequins qui met à sa disposition un mannequin de nationalité étrangère démunie de titre de travail.

En effet, le décret du 28 octobre 2016 dispense un mannequin étranger qui séjourne au plus pour 3 mois sur le territoire français d'une autorisation de travail. La brièveté de l'emploi d'un mannequin (pour quelques jours au maximum) a pour effet de dispenser la quasi-totalité des mannequins étrangers d'une autorisation de travail (*voir supra p.38*).

Par ailleurs, aucun texte n'oblige l'utilisateur d'un mannequin étranger à vérifier si son emploi en France s'inscrit dans le cadre d'un séjour de plus de trois mois ; cette vérification incombe à l'agence de mannequin qui est son employeur. Dès lors que celui-ci l'informe que ce mannequin n'a pas besoin d'une autorisation de travail, en application du décret du 28 octobre 2016, il n'est pas tenu par d'autres diligences particulières à l'égard de la situation administrative du mannequin.

.D.1.3. Au titre du marchandage¹⁴⁰

Par analogie avec la jurisprudence ancienne et bien établie de la Cour de cassation relative à l'exercice par une entreprise de travail temporaire de son activité en dehors du cadre légal qui est constitutif du marchandage¹⁴¹, la même analyse peut être retenue à l'égard d'une agence de mannequins, établie en France ou dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, qui met à disposition d'un utilisateur un mannequin sans respecter la législation qui lui est applicable ou en causant un préjudice au mannequin.

¹³⁹ Décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016. Article D.5221-2-1 du code du travail.

¹⁴⁰ L'infraction de prêt illicite de main d'œuvre, en co action, ne peut pas être relevée, compte tenu de la rédaction des articles L.7123-13 et L.8241-1 1° du code du travail.

¹⁴¹ Not. Cass. crim. n° 82-91726 du 22 mars 1983 SONOCAR.

Il en résulte que l'utilisateur, qui est impliqué dans ce prêt de main-d'œuvre illicite constitutif du marchandage, peut voir sa responsabilité engagée comme co auteur de ce délit de marchandage.

Par ailleurs, l'utilisateur d'un salarié qu'il emploie dans le cadre d'une opération de marchandage en devient son employeur de fait et commet en sus l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié¹⁴².

Considérer l'utilisateur comme l'employeur du mannequin, en présence d'une opération de marchandage, présente un grand intérêt lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, puisque les services de contrôle et de recouvrement des cotisations et contributions sociales auront un employeur établi en France comme interlocuteur.

.D.2. L'utilisateur recourt à un intermédiaire qui n'est pas une agence de mannequins autorisée

Le recours illicite à un mannequin, via un intermédiaire qui n'est pas une agence de mannequins autorisée, se présente sous des formes diverses et des montages variés, du fait d'associations d'étudiants, de commerçants ou de parents d'élèves, du fait de responsables d'activités de casting déviantes, de structures basées hors de France qui proposent des mannequins en qualité de travailleurs indépendants ou de structures qui se déclarent agences de mannequins, mais domiciliées hors de l'UE ou de l'EEE.

L'utilisateur qui recourt à un mannequin dans de telles conditions participe à une opération de marchandage et à une opération de prêt illicite de personnel. Il s'agit en effet d'une mise à disposition de salarié, à but lucratif et en dehors de la législation du travail.

Par ailleurs, l'utilisateur d'un salarié qu'il emploie dans le cadre d'une opération de marchandage ou d'une opération de prêt illicite en devient son employeur de fait et commet en sus l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié¹⁴³.

Considérer l'utilisateur comme l'employeur du mannequin, en présence d'une opération de marchandage ou une opération de prêt illicite, présente un grand intérêt lorsqu'il recourt en toute illégalité à un intermédiaire non autorisé, puisque les services de contrôle et de recouvrement des cotisations et contributions sociales auront un employeur en principe plus solvable comme interlocuteur.

Il n'est donc pas opportun de considérer l'intermédiaire comme l'employeur du mannequin, puisque que la subordination juridique à l'égard du mannequin pendant sa prestation va être exercée par l'utilisateur.

.E. A l'égard de l'employeur direct du mannequin

L'employeur direct du mannequin est celui qui embauche et emploie un mannequin, sans mise à disposition par une agence de mannequins.

¹⁴² Cass. crim. n° 05-80833 du 31 janvier 2006 ABC.

¹⁴³ Idem.

.E.1. Cet employeur, qui peut être quiconque, est tenu d'appliquer la législation qui lui est applicable (collectivité territoriale, établissement public, personne physique ou morale de droit privé).

L'employeur de droit privé, qui est soumis à la législation du travail de droit commun, s'expose, en cas de manquement à toutes les sanctions prévues, notamment en matière de contrat de travail à durée déterminée et/ou à temps partiel.

.E.2. L'employeur direct du mannequin s'expose également aux sanctions relatives au travail dissimulé, soit par dissimulation d'activité, soit par dissimulation d'emploi salarié.

.E.2.1. Les sanctions pénales

L'employeur direct du mannequin, en fonction de la nature de son activité et des modalités d'emploi du mannequin, est susceptible de faire l'objet de deux incriminations au titre du code du travail.

Il commet en effet l'infraction de dissimulation d'activité si, sous la forme associative, il organise régulièrement des événements (défilés, salons, prises de vue ou de photos), qui constituent une activité économique exercée à but lucratif nécessitant son inscription au registre du commerce et des sociétés et à laquelle il n'a pas procédé.

Il commet l'infraction de dissimulation d'emploi salarié, si sous cette activité associative (ex, une association de commerçants), ponctuelle ou récurrente, ou sous une forme commerciale, il emploie un mannequin en qualité de bénévole, scolaire, stagiaire ou travailleur indépendant. Le quantum de la sanction pénale est majoré, en application de l'article L.8224-2 du code du travail, lorsque la dissimulation d'emploi salarié concerne un mineur de 16 ans, un salarié victime d'abus de vulnérabilité ou est commise en bande organisée.

L'employeur direct commet l'infraction d'emploi d'un salarié étranger sans titre de travail, si le mannequin, ressortissant d'un Etat tiers et démuné de titre de travail, ne réside pas sur le territoire français dans le cadre d'un séjour égal ou inférieur à 3 mois.

Outre les sanctions pénales relevant du travail illégal, l'employeur direct du mannequin s'expose à des sanctions administratives et à des pénalités civiles.

.E.2.2. Les sanctions administratives

L'employeur direct du mannequin peut faire l'objet de sanctions administratives, soit au titre du travail illégal, soit au titre de l'ordonnance du 7 avril 2016.

Lorsque l'employeur pratique du travail illégal, les sanctions administratives suivantes lui sont applicables:

- ⇒ le refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pour une durée maximale de 5 ans, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-1 du code du travail sont réunies,

- ⇒ le remboursement, en application de l'article L.8272-1 du code du travail, de tout ou partie des aides publiques accordées au cours des 12 derniers mois précédant l'établissement du procès verbal qui constate l'infraction de travail dissimulé,
- ⇒ la fermeture de l'établissement de l'employeur par le préfet, pour une durée maximale de 3 mois, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-2 du code du travail sont réunies,
- ⇒ l'exclusion de l'établissement de l'employeur par le préfet des contrats administratifs et des marchés publics, pour une durée maximale de 6 mois, dès lors que les conditions mentionnées à l'article L.8272-4 du code du travail sont réunies.

Au titre de l'ordonnance du 7 avril 2016, l'employeur direct du mannequin est passible de la pénalité financière de 2 000 euros par mannequin, prévue par les articles L.8115-1 et suivants du code du travail, pour les manquements suivants :

- ⇒ non respect des durées maximales de travail,
- ⇒ non respect des temps minimum de repos,
- ⇒ non respect de la législation sur l'établissement d'un décompte de la durée du travail,
- ⇒ non respect des dispositions relatives au Smic ou au salaire conventionnel,
- ⇒ non respect des dispositions relatives à l'hébergement du ou des mannequins, qu'il assure.

La pénalité financière de 2 000 euros est prononcée par le Direccte ou le Dieccte, sur rapport d'un agent de l'inspection du travail.

Les sanctions administratives sont légitimes à s'appliquer si, par ailleurs, cet employeur direct ne respecte pas la législation sur l'emploi de mannequin mineur de 16 ans.

.E.2.3. Les pénalités civiles

Les pénalités civiles sont prévues par le code de la sécurité sociale. Il s'agit des pénalités prévues à l'égard de tout employeur qui pratique de la dissimulation d'emploi salarié.

.- La majoration des cotisations et contributions sociales dues. En application de l'article L.243-7-7 du code de la sécurité sociale, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales dans une affaire de travail dissimulé est majoré de 25% ; ce redressement est majoré de 40% en présence de circonstances aggravantes (dissimulation de plusieurs salariés, mineurs soumis à l'obligation scolaire, abus de vulnérabilité ou travail dissimulé commis en bande organisée).

Par ailleurs, en application de l'article L.242-1-2 du code de la sécurité sociale, le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale est effectué, sauf si le chiffrage au réel est possible¹⁴⁴, sur des rémunérations qui sont, à défaut de preuve contraire en termes de durée effective d'emploi et de rémunération versée, évaluées forfaitairement à 25% du

¹⁴⁴ Vrais bulletins de paie, vrais horaires et comptabilisation des sommes correspondantes.

plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du constat du délit de travail dissimulé ; le caractère frauduleux de la dissimulation d'emploi salarié n'est pas à démontrer¹⁴⁵.

Ces rémunérations sont réputées avoir été versées au cours du mois où le délit de travail dissimulé est constaté ; elles ne peuvent donner lieu à exonération ou réduction de cotisations sociales.

Pour faire obstacle à l'application de l'évaluation forfaitaire de la rémunération servant de base au calcul du redressement, l'employeur doit apporter la preuve non seulement de la durée réelle d'emploi du salarié dissimulé, mais encore du montant exact de la rémunération versée à ce dernier pendant cette période¹⁴⁶.

L'organisme de recouvrement dispose également de la faculté de procéder à une taxation forfaitaire, en application de l'article R.242-5 du code de la sécurité sociale, lorsque la comptabilité de l'employeur ne permet pas d'établir le chiffre exact des rémunérations servant de base au calcul des cotisations dues.

Ce forfait est établi compte tenu des barèmes de rémunération de la convention collective étendue de la branche. La durée de l'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou par tout autre moyen de preuve.

Cette taxation forfaitaire suppose d'avoir pu déterminer avec exactitude le volume d'heures de travail. A défaut de chiffrage au réel ou par taxation forfaitaire, le redressement forfaitaire de l'article L.242-1-2 du code de la sécurité sociale s'applique.

L'action en recouvrement de ces cotisations et contributions dues en raison du travail dissimulé se prescrit dans les 5 ans, à condition qu'un procès verbal ait été relevé ; sinon, la prescription de droit commun de 3 ans s'applique.

Le recouvrement de ces sommes n'est pas cependant conditionné par l'existence préalable d'un procès verbal relevant l'infraction de travail dissimulé ; ce sont les faits qui établissent l'élément matériel du délit de travail dissimulé qui constituent le fait générateur du versement des cotisations et contributions¹⁴⁷.

.- Le refus des exonérations et des réductions de cotisations sociales. En application de l'alinéa 1^{er} de l'article L.133-4-2 du code de la sécurité sociale, le bénéfice de toute mesure d'exonération ou de réduction totale ou partielle de cotisations ou de contributions sociales est refusé notamment à celui qui pratique du travail dissimulé, quelle que soit sa forme, du marchandage, du prêt illicite de main d'œuvre ou qui emploie un salarié étranger sans titre de travail¹⁴⁸. Ce refus n'est pas conditionné par l'existence préalable d'un procès-verbal ou d'une condamnation pénale.

¹⁴⁵ Cass. civ. 2 n° 13-22943 du 9 octobre 2014 NORDCATH.

¹⁴⁶ Cass. civ. 2 n° 12-27513 du 19 décembre 2013 YI SHENG.

¹⁴⁷ Cass. civ. 2 n° 12-26123 du 10 octobre 2013 ATOUT CŒUR.

¹⁴⁸ Les infractions de marchandage, de prêt illicite de main d'œuvre et d'emploi de salarié étranger sans titre de travail ont été ajoutées par l'article 25 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017.

.- L'annulation des exonérations et des réductions de cotisations sociales. En application des alinéas 2 et 3 de l'article L.133-4-2 du code de la sécurité sociale, l'organisme de recouvrement procède à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions dont l'auteur du travail dissimulé, du marchandage, du prêt illicite de main d'œuvre ou emploie un salarié étranger sans titre de travail¹⁴⁹, a bénéficié au titre des rémunérations versées à ses salariés, lorsque les rémunérations versées ou dues à un ou des salariés dissimulés au cours d'un mois civil sont au moins égales au Smic.

L'annulation n'entraîne pas le remboursement de la totalité du montant des réductions ou des exonérations. Elle se limite à chacun des mois au cours desquels l'employeur a pratiqué du travail dissimulé, et dans la limite de la prescription du travail dissimulé, soit 3 ans.

L'annulation des réductions ou des exonérations nécessite l'établissement par un agent de contrôle habilité d'un procès-verbal pour travail dissimulé.

Nota

La mise en cause de l'employeur direct du mannequin s'ajoute, parce qu'elle est juridiquement différente, à celle de l'utilisateur en qualité d'employeur de fait du mannequin, lorsque l'utilisateur emploie ce mannequin dans le cadre d'une opération de marchandage ou une opération de prêt illicite de main-d'œuvre.

En fonction de la fraude constatée, l'infraction de travail dissimulé est susceptible d'être relevée, soit sur une incrimination d'employeur direct, soit sur une incrimination d'employeur de fait du mannequin.

.F. La complicité

L'emploi d'un mannequin dans des conditions qui relèvent d'une des infractions de travail illégal implique parfois la participation ou le concours de personnes qui ne sont ni l'agence de mannequins, ni l'utilisateur, ni l'employeur direct, ni l'employeur de fait de ce mannequin.

Ces intermédiaires, en fonction du rôle joué dans la réalisation de la prestation du mannequin, sont susceptibles de voir leur responsabilité engagée au titre de l'article 121-7 du code pénal relatif à la complicité.

A titre d'illustration, on peut citer le responsable d'une discothèque qui accueille dans ses locaux un défilé de lingerie organisé par une association de commerçants, avec des mannequins mineurs, sans se soucier de la légalité de cet événement ou l'organisateur en France de la logistique et des démarches administratives d'un défilé programmé par une entreprise étrangère, non établie dans l'UE ou dans l'EEE, qui emploie des mannequins sous un statut de travailleur indépendant dont il assure la prise en charge pendant leur séjour en France.

¹⁴⁹ Idem.

.IV. Les sanctions et pénalités au titre de la lutte contre le dumping social

Diverses dispositions de la législation du travail, notamment issues des lois Savary¹⁵⁰, Macron¹⁵¹ et Travail¹⁵², destinées à lutter contre le dumping social et la concurrence déloyale, ont vocation à s'appliquer aux personnes qui concourent, directement ou indirectement, à l'emploi d'un mannequin sur le territoire français.

Certaines de ces dispositions s'appliquent sans réserve à ces personnes ; d'autres dispositions ne s'appliquent qu'à la situation d'emploi d'un mannequin qui est détaché sur le territoire français par une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE.

L'une des conséquences de ces dispositions est de permettre la mise en cause de l'utilisateur qui recourt à un mannequin par l'intermédiaire d'une agence de mannequins.

.A. Les sanctions et pénalités de droit commun

Les sanctions et pénalités de droit commun concernent, d'une part le non respect du noyau dur de la législation du travail par l'employeur du mannequin, et d'autre part l'hébergement collectif des mannequins. Ces sanctions et pénalités s'appliquent à toute personne, établie en France ou dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE.

.A.1. Le non respect du noyau dur de la législation du travail par l'employeur d'un mannequin (article L.8281-1 du code du travail)

La généralité de cette disposition du code du travail la rend applicable aux relations entre un utilisateur et une agence de mannequins.

Par ailleurs, si cette disposition issue de la loi Savary a été manifestement conçue pour « moraliser » les relations commerciales contractuelles franco-françaises, compte tenu de l'emplacement de sa codification dans le code du travail, elle a également vocation à s'appliquer lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE.

L'article L.8281-1 du code du travail dispose que, lorsque le donneur d'ordre (l'utilisateur) est informé, par un agent de contrôle habilité en matière de lutte contre le travail illégal, qu'une entreprise (une agence de mannequins), établie en France ou à l'étranger, à laquelle il recourt, commet une infraction relative à une des dispositions relevant du noyau dur de la législation du travail, il enjoint par écrit, dans les 24 heures, à cette entreprise de faire cesser la situation¹⁵³. L'entreprise (l'agence de mannequins) dispose d'un délai de 15 jours pour répondre au donneur d'ordre (l'utilisateur)¹⁵⁴. Le donneur d'ordre (l'utilisateur) informe lui-même l'agent habilité des suites données par l'entreprise défaillante (l'agence de mannequins) dès réception de sa réponse ou, au plus tard, au terme du délai de 15 jours.

¹⁵⁰ Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

¹⁵¹ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

¹⁵² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

¹⁵³ Article R.8281-1 du code du travail, créé par le décret n° 2015-364 du 30 mars 2015.

¹⁵⁴ Article R.8281-2 du code du travail, créé par le décret n° 2015-364 du 30 mars 2015.

Si le donneur d'ordre (l'utilisateur) n'écrit pas à l'entreprise défaillante (l'agence de mannequins) pour lui demander de faire cesser la situation ou s'il n'informe pas l'agent habilité, au plus tard dans les 2 jours suivant l'expiration du délai de 15 jours, des suites données par cette entreprise (l'agence de mannequins)¹⁵⁵, il est passible de l'amende prévue par les contraventions de 5^{ème} classe¹⁵⁶.

Est visé par ce mécanisme, le non respect des dispositions du code du travail ou des stipulations conventionnelles étendues de la branche suivantes :

- ⇒ les libertés individuelles et collectives,
- ⇒ les discriminations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ⇒ la maternité et les congés pour événements familiaux,
- ⇒ l'exercice du droit de grève,
- ⇒ l'hygiène, la santé et la sécurité,
- ⇒ les congés payés et les jours fériés,
- ⇒ la durée du travail et les repos,
- ⇒ la surveillance médicale,
- ⇒ le travail des enfants et des jeunes travailleurs,
- ⇒ le salaire, y compris les heures supplémentaires et son paiement.

Eu égard à la définition du contenu du noyau dur de la législation du travail donnée par l'article L.8281-1 du code du travail, ce mécanisme peut avoir toute sa pertinence à s'appliquer pour certaines des matières qu'il énumère (emploi des enfants, non respect des barèmes conventionnels), lorsque l'agence de mannequins est établie dans un Etat de l'UE ou dans l'EEE.

.A.2. L'hébergement collectif des mannequins (loi du 27 juin 1973¹⁵⁷, articles L.1263-3 et suivants et article L.4231-1 du code du travail)

Les mannequins, qui ne sont pas tous des top models, ne sont pas nécessairement hébergés dans des conditions (très) satisfaisantes dans des hôtels ou des résidences de haut de gamme ; leur logement peut être assuré dans des conditions susceptibles de contrevenir à la législation applicable à l'hébergement de salarié.

.A.2.1. La déclaration d'hébergement collectif

Lorsque les mannequins sont logés par quiconque (agence de mannequins, utilisateur, employeur direct, photographe, organisateur, tiers hébergeur) dans des conditions qui relèvent de la loi du 27 juin 1973, l'hébergeur est tenu d'en faire la déclaration à la préfecture et à l'inspection du travail dans le mois qui suit son ouverture.

¹⁵⁵ Article R.8281-3 du code du travail, créé par le décret n° 2015-364 du 30 mars 2015.

¹⁵⁶ Article R.8282-1 du code du travail, créé par le décret n° 2015-364 du 30 mars 2015.

¹⁵⁷ Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 modifiée relative à l'hébergement collectif.

Le défaut de déclaration de l'hébergement collectif est passible des sanctions pénales prévues par cette loi.

.A.2.2. L'hébergement non conforme à la législation du travail

L'hébergement d'un ou de plusieurs mannequins assuré par leur employeur (agence de mannequins ou employeur direct) doit être conforme aux prescriptions des articles R.4228-26 et suivants du code du travail ; à défaut, les sanctions mentionnées à l'article L.4741-1 du code du travail s'appliquent.

Cette sanction pénale s'ajoute à la pénalité administrative financière de 2 000 euros par mannequin, créée par l'ordonnance du 7 avril 2016 et codifiée à l'article L.8115-1 du code du travail, qui est mise en œuvre par le Direccte ou le Dieccte, sur rapport d'un agent de l'inspection du travail ; l'employeur est passible de l'une ou l'autre de ces deux sanctions.

.A.2.3. L'hébergement indigne des mannequins

L'article 225-14 du code pénal interdit de soumettre un salarié à un hébergement indigne, sans en préciser ses caractéristiques. La Cour de cassation considère que l'hébergement indigne n'est pas nécessairement un hébergement qui est exploité ou proposé en violation des normes législatives ou réglementaire ; il peut s'agir d'un hébergement objectivement indécemment¹⁵⁸.

.- Toute personne qui soumet un salarié à un hébergement indigne est passible des sanctions mentionnées aux articles 225-14, 225-15 et 225-16 du code pénal ; l'article 225-15-1 du code pénal prévoit que les mineurs ou les personnes qui ont été victimes d'un hébergement indigne à leur arrivée sur le territoire français sont considérés comme des personnes vulnérables ou en situation de dépendance, ce qui est susceptible de concerner des mannequins mineurs ou jeunes majeurs de nationalité étrangère.

.- En présence d'un hébergement indigne d'un ou de plusieurs mannequins, fourni ou assuré par une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, l'activité de l'agence de mannequins peut être suspendue par décision du Direccte ou du Dieccte si l'agence n'a pas régularisé la situation dans un délai de 3 jours à compter du signalement d'un agent de l'inspection du travail, dans les conditions prévues par les articles L.1263-3 et suivants du code du travail (**voir supra p.89**).

.- En présence d'un hébergement collectif indigne des mannequins, fourni ou assuré par quiconque¹⁵⁹, l'utilisateur des mannequins peut être tenu de prendre en charge cet hébergement, dans les conditions prévues par l'article L.4231-1 du code du travail (**voir infra p. 222 et suivantes**).

Lorsque l'utilisateur est informé par un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal que des mannequins, mis à sa disposition par une agence de mannequins établie ou non en France¹⁶⁰, sont logés dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine, au sens de l'article 225-14 du code pénal, il enjoint aussitôt par écrit à l'agence de faire cesser

¹⁵⁸ Cass. crim. n° 14-80041 du 22 juin 2016 ABL.

¹⁵⁹ Il n'est pas nécessaire que l'hébergement soit assuré par l'utilisateur ou par l'agence de mannequins.

¹⁶⁰ Ce mécanisme s'applique même si l'agence de mannequins est en réalité un intermédiaire non autorisé qui a mis illégalement des mannequins à la disposition de cet utilisateur.

la situation. L'agence de mannequins dispose d'un délai de 24 heures pour réagir et mettre un terme à cet hébergement.

A défaut de régularisation de la situation d'hébergement dans ce délai, l'utilisateur est tenu de prendre en charge cet hébergement. La loi fait peser sur l'utilisateur une véritable obligation de résultat. La mise en conformité de l'hébergement doit être quasi instantanée ; elle est dissociée de la procédure de déclaration de l'hébergement collectif en préfecture et à l'inspection du travail qui reste à la charge de l'hébergeur (*voir supra p.115*).

.B. Les sanctions et les pénalités lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE

Lorsque l'agence de mannequins est établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE, des sanctions et pénalités particulières s'appliquent à l'égard de l'agence qui détache un mannequin en France et à l'égard de son utilisateur, dès lors que des obligations sociales ne sont pas respectées.

Ces sanctions et pénalités ne sont pas spécifiques au secteur du mannequinat ; elles concernent, de façon générale, tous les détachements de salariés sur le territoire français par des entreprises établies hors de France.

.B.1. Le non respect de la déclaration de détachement du mannequin (article L.1263-4-1, articles L.1264-1 et suivants et article R.1227-7 du code du travail)

- L'agence de mannequins qui ne procède pas à la déclaration de détachement du mannequin auprès de l'inspection du travail (*voir supra p.44*) encourt une pénalité financière administrative d'un montant unitaire modulable de 2 000 euros et d'un montant cumulé maximal de 500 000 euros.

- L'utilisateur qui ne vérifie pas que l'agence de mannequins a procédé à la déclaration de détachement, en se faisant remettre une copie de la déclaration, s'expose à la même pénalité.

- L'utilisateur qui ne joint pas en annexe de son registre unique du personnel une copie de la déclaration de détachement est passible de la sanction prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe, en application de l'article R.1227-7 du code du travail¹⁶¹.

- L'utilisateur qui ne procède pas une déclaration de détachement de substitution dans les 48 heures de l'emploi du mannequin, lorsque l'agence de mannequins n'a pas elle-même procédé à cette déclaration, encourt la même pénalité.

La pénalité est prononcée par le Direccte ou le Dieccte, sur le rapport d'un agent de l'inspection du travail.

- La prestation du mannequin peut être suspendue par l'autorité administrative (le Direccte ou le Dieccte ?)¹⁶², sur le rapport d'un agent, si la déclaration de détachement n'est pas effectuée dans ce délai de 48 heures, jusqu'à sa régularisation, et dans la limite

¹⁶¹ Sous réserve que le juge pénal considère que l'utilisateur accueille le mannequin dans son entreprise, selon la formulation de l'article L.1221-15-1 du code du travail.

¹⁶² Décret d'application de l'article L.1264-4-1 du code du travail à prendre.

d'un mois. Compte tenu de la brièveté de l'emploi du mannequin, cette sanction administrative semble *a priori* inadaptée et non opérationnelle.

.- L'agence de mannequins qui ne suspend pas la prestation du mannequin sur décision de l'autorité administrative (le Direccte ou le Dieccte ?) encourt une pénalité administrative financière d'un montant égal ou inférieur à 10 000 euros par mannequin.

.B.2. Le non respect de la désignation par l'agence de mannequins de son représentant en France (articles L.1264-1 et suivants du code du travail)

.- L'agence de mannequins qui ne procède pas à la désignation de son représentant en France (*voir supra p.44*) encourt une pénalité financière administrative d'un montant unitaire modulable de 2 000 euros et d'un montant cumulé maximal de 500 000 euros.

.- L'utilisateur qui ne vérifie pas que l'agence de mannequins a procédé à la désignation de son représentant en France, en se faisant remettre une copie de la désignation, s'expose à la même pénalité.

La pénalité est prononcée par le Direccte ou le Dieccte, sur le rapport d'un agent de l'inspection du travail.

.B.3. Le non respect par l'agence de mannequins du salaire minimal conventionnel ou le non paiement partiel du salaire minimal conventionnel (article L.1262-4-3 du code du travail)

.- Le fait pour l'agence de mannequins de ne pas respecter les salaires conventionnels étendus de la branche est passible, en application de l'article R.2263-3 du code du travail, de la sanction prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe.

.- Outre cette sanction pénale qui vise uniquement l'agence de mannequins, l'article L.1262-4-3 du code du travail, qui concerne toute entreprise étrangère, permet de mettre en cause l'utilisateur de l'agence dans les conditions suivantes :

- ⇒ un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal constate qu'un mannequin détaché perçoit un salaire inférieur au minima conventionnel étendu, ou n'a pas perçu la totalité de son salaire¹⁶³ de la part de l'agence de mannequins ;
- ⇒ il informe par écrit l'utilisateur de faire cesser sans délai la situation¹⁶⁴, dans un délai de 7 jours¹⁶⁵.
- ⇒ si la régularisation¹⁶⁶ n'est pas effectuée dans ce délai de 7 jours après injonction de l'utilisateur adressée à l'agence de mannequins¹⁶⁷, l'utilisateur est tenu de dénoncer le contrat de mise à disposition du mannequin.

¹⁶³ Non paiement des heures supplémentaires ou heures supplémentaires non majorées.

¹⁶⁴ Quel sens juridique est attaché à cette formulation ? Faire cesser la situation à l'avenir ? Faire des rappels de salaire pour le passé ?

¹⁶⁵ L'article L.1262-4-3 dit à la fois que la situation doit cesser immédiatement, tout en prévoyant un délai de régularisation fixé à sept jours par l'article R.1263-16 du code du travail.

¹⁶⁶ Quel sens juridique est attaché à cette formulation ? Faire des rappels de salaire pour le passé ? ou uniquement respecter les minima à l'avenir ?

A défaut de régularisation et de dénonciation du contrat de mise à disposition (sans être lié par un délai), l'utilisateur est tenu solidairement au paiement des minima conventionnels de salaires, des rappels de salaire, des indemnités dus au mannequin détaché qui en est victime, ainsi qu'au paiement des cotisations dues aux organismes de protection sociale. Autrement dit, le mannequin détaché peut s'adresser à l'utilisateur pour obtenir la régularisation de sa rémunération, ainsi que les organismes de protection sociale créanciers.

Le délai dans lequel s'effectue la dénonciation n'est pas précisé par le code du travail, ce qui rend cette dénonciation discrétionnaire et peu contraignante, en laissant toute latitude à l'utilisateur. Par ailleurs, compte tenu de la brièveté de l'emploi du mannequin, cette sanction administrative semble *a priori* inadaptée et non opérationnelle.

.B.4. Le non respect par l'agence de mannequins de certaines dispositions de la législation du travail (articles L.1263-3 et suivants du code du travail)

Le code du travail permet à l'autorité administrative, c'est à dire le Direccte ou le Dieccte, de suspendre temporairement l'activité de toute entreprise étrangère (dont une agence de mannequins) qui détache un salarié en France, dans les conditions suivantes :

- ⇒ pour un manquement grave au respect du SMIC, du salaire conventionnel, du repos quotidien, du repos hebdomadaire, de la durée quotidienne maximale du travail, de la durée hebdomadaire maximale du travail, à l'obligation de présentation sur le lieu de travail des documents relatifs au détachement du salarié concernant le paiement du SMIC ou du minima conventionnel¹⁶⁸, le respect des repos quotidien et hebdomadaire et la durée maximale du travail, ainsi que pour un hébergement incompatible avec la dignité humaine¹⁶⁹,
- ⇒ constaté par un agent de l'inspection du travail, et qui ne donne pas lieu à régularisation au terme d'un délai d'injonction de 3 jours¹⁷⁰, notifiée par celui-ci au représentant en France de l'entreprise étrangère (l'agence de mannequins),
- ⇒ puis sur rapport de l'agent de l'inspection du travail transmis au Direccte ou au Dieccte.

La suspension de l'activité, prononcée à la suite d'une procédure contradictoire écrite du Direccte ou du Dieccte, ne peut excéder un mois. La suspension de la prestation de services n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire pour le mannequin détaché.

Si l'entreprise étrangère (l'agence de mannequins) ne respecte pas la décision de suspension de l'activité, elle est passible d'une amende administrative d'un montant égal ou inférieur à 10 000 euros par salarié, prononcée par le Direccte ou le Dieccte, qui peut moduler le montant, à la suite d'un second rapport de l'agent de l'inspection du travail.

¹⁶⁷ Article R.1263-16 du code du travail.

¹⁶⁸ Le salaire minimal conventionnel a été ajouté par la loi Travail.

¹⁶⁹ La Cour de cassation considère que l'hébergement indigne n'est pas nécessairement un hébergement qui est exploité en violation des normes législatives ou réglementaires ; il peut s'agir d'un hébergement objectivement indécent : Cass. crim. n° 14-80041 du 22 juin 2016 ABL.

¹⁷⁰ Réduit à 1 jour en cas de circonstances exceptionnelles.

Compte tenu de la brièveté de l'emploi du mannequin, cette sanction administrative semble *a priori* inadaptée et non opérationnelle.

Nota

Outre la sanction pénale, trois procédures de sanction différentes à caractère administratif sont susceptibles de s'appliquer, lorsqu'une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE ne respecte pas les salaires minima conventionnels ; outre la sanction pénale, deux procédures s'appliquent lorsque l'agence de mannequins héberge des mannequins dans des conditions indignes.

Cet empilement de textes et de procédures rend complexe et peu compréhensible la mise en œuvre de mécanismes qui risquent d'être peu utilisés pour lutter contre le dumping social.

.B.5. Le non respect de la déclaration d'accident du travail du mannequin (article L.1264-2 du code du travail)

La déclaration d'accident du travail survenu à un mannequin détaché est effectuée par l'utilisateur auprès de l'inspection du travail. Le non respect de cette déclaration est passible d'une pénalité administrative financière d'un montant modulable unitaire de 2 000 euros, dans la limite d'un montant cumulé maximal de 500 000 euros.

Un décret à paraître va préciser les modalités de cette déclaration et les conditions de mise en œuvre de la pénalité (par le Direccte ou le Dieccte ?).

.V. Les sanctions au titre du code la santé publique (article L.2133-2 du code de la santé publique)

L'article L.2133-2 du code la santé publique¹⁷¹ prévoit que les photographies à usage commercial de mannequins, dont l'apparence corporelle a été modifiée par un logiciel de traitement d'image afin d'affiner ou d'épaissir sa silhouette doivent être accompagnées de la mention "Photographie retouchée"; un décret, qui devait être publié au plus tard le 1^{er} janvier 2017, précisera les modalités d'application et de contrôle de cette disposition.

Le non-respect de cette disposition est puni de 37 500 € d'amende, le montant de cette amende pouvant être porté à 30 % des dépenses consacrées à la publicité.

.VI. Les sanctions au titre de l'abus de vulnérabilité, le travail forcé, la réduction en état de servitude et la traite des êtres humains (articles 225 13 et suivants, articles 225-4-1 et suivants du code pénal)

.A. Il n'est pas irréaliste ou infondé de penser qu'un mannequin ou qu'une personne candidate à un emploi ou à une carrière de mannequin puisse être victime d'abus de vulnérabilité, de travail forcé, de réduction en état de servitude ou de traite des êtres

¹⁷¹ Issu de l'article 19 de la loi 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

humains, notamment lorsque, mineur ou jeune majeur, il est repéré dans son pays d'origine.

L'attrait, parfois très fort, qu'éprouvent des enfants, des jeunes majeurs et leur famille pour le métier de mannequin, ou l'espoir de gagner de l'argent, peut les conduire à manquer de prudence ou de discernement dans leurs démarches et leurs contacts, ce qui les met en relation avec des personnes peu scrupuleuses.

Ces personnes peu scrupuleuses, connaissant cet attrait pour le métier de mannequin, profitent ou abusent de l'inexpérience, de la naïveté ou de la candeur de ces enfants, des jeunes majeurs ou de leur famille, y compris en leur soutirant des sommes d'argent.

Les victimes de ces comportements peuvent de jeunes majeurs de nationalité étrangère, en provenance de leur pays qu'ils n'avaient jamais auparavant quitté ; mais ces victimes peuvent être aussi des personnes, et leur famille, résidant sur le territoire français et qui « sont prêtes à tout » pour avoir une carrière de mannequin (ainsi, rémunérer un mannequin de 14 ans avec un sandwich et un tee shirt peut constituer, outre de la dissimulation d'emploi salarié, un abus de vulnérabilité).

.B. Compte tenu de l'encadrement strict de l'exercice de l'activité d'une agence de mannequins en France, et notamment du risque de retrait de la licence, voire de l'agrément, il est peu probable que des faits relevant de l'abus de vulnérabilité, du travail forcé, de la réduction en état de servitude et de la traite des êtres humains puissent être reprochés à l'égard d'une agence de mannequins française.

L'abus de vulnérabilité, le travail forcé, la réduction en état de servitude et la traite des êtres humains relèvent davantage du comportement d'intermédiaires et d'individus qui n'ont pas le statut d'agence de mannequins licenciée ou agréée et qui, d'une façon ou d'une autre, interviennent dans la recherche, la détection, la sélection, le transport, l'acheminement, l'hébergement, le parcours professionnel et la prise en charge du mannequin ou d'un candidat à un emploi de mannequins.

.C. La constatation de la commission des infractions d'abus de vulnérabilité, de travail forcé, de réduction en état de servitude et de traite des êtres humains ne nécessite pas que plusieurs personnes en soient victimes de façon simultanée ou concomitante. Une seule victime suffit pour caractériser les infractions ; la pluralité de victimes est une circonstance aggravante.

L'abus de vulnérabilité concerne les conditions de travail, l'absence ou le niveau de rémunération ou les conditions d'hébergement, du fait de l'employeur réel et de fait du mannequin ou de celui qui assure son hébergement. L'infraction d'hébergement indigne n'est pas juridiquement liée au non respect de la loi du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif.

Par ailleurs, la circulaire du ministère de la justice du 22 janvier 2015 apporte des précisions sur l'application de la loi n° 2013-711 du 5 août 2013 qui a introduit dans le code pénal l'infraction de traite des êtres humains et de travail forcé, en assurant la transposition de la directive 2011/36 sur la traite des êtres humains.

.VII. Les sanctions au titre du non respect de la législation relative à la publicité d'offres d'emploi

La législation en lien la publicité d'offre d'emploi relève à la fois du code du travail et, de façon plus générale, du code de la consommation.

.- L'article L.5331-1 du code du travail interdit de vendre des offres ou des demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé ; cette interdiction est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3^{ème} classe, en application de l'article R.5334-1 du code du travail.

En application de ce texte, une pseudo agence de casting ou un consultant ou un intermédiaire n'est pas autorisé à vendre une liste d'offres d'emploi identifiées et collationnées dans différents supports. Cette pratique pourrait également constituer l'infraction d'escroquerie.

.- L'article L.5331-3 du code du travail interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

1° L'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert,

2° La rémunération et les avantages annexes proposés,

3° Le lieu du travail.

Cette interdiction est passible des sanctions mentionnées aux articles L.5334-1 du code du travail.

En application de ce texte, une pseudo agence de casting peut être mise en cause pour avoir publié une annonce faisant croire qu'elle disposait d'un emploi immédiatement, disponible, via une agence de mannequins ou un employeur direct, alors qu'il s'agit uniquement pour l'agence de casting de se constituer un fichier dans lequel le candidat qui a répondu à l'annonce s'est fait inscrire. Cette pratique pourrait également constituer l'infraction d'escroquerie, notamment si l'agence de casting s'est fait rémunérer par le candidat pour l'inscrire dans ce fichier d'attente.

.- l'article L.5332-2 du code du travail prévoit que tout employeur qui fait insérer dans un journal, revue ou écrit périodique ou fait diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une offre anonyme d'emploi fait connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication.

Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, celui-ci fournit au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur mentionnés au premier alinéa.

Le non respect des dispositions de l'article L.5332-2 du code du travail n'est pas assorti de sanction pénale.

.- l'article L.7124-13 du code du travail interdit de publier au sujet du mineur engagé par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant sa création artistique. Cette interdiction est passible des sanctions mentionnées à l'article L.7124-27 du code du travail.

.- l'article L.7124-15 du code du travail interdit toute publicité écrite tendant à proposer à un mineur de 16 ans une activité de mannequins, lorsqu'elle n'émane pas d'une agence de mannequins qui ne dispose pas de l'agrément. Cette interdiction est passibles des sanctions mentionnées à l'article L.7124-29 du code du travail.

.- les articles L.121-1 et suivants du code de la consommation interdisent les pratiques commerciales trompeuses. Selon cette législation, les pratiques commerciales déloyales et trompeuses sont susceptibles d'être caractérisées, notamment à l'égard de personnes vulnérables en raison de leur âge ou de leur crédulité.

Par ailleurs, en application de l'article L.121-2 du code de la consommation, une pratique commerciale est trompeuse lorsqu'elle repose sur des allégations, indications ou présentations fausses ou de nature à induire en erreur et portant notamment sur l'existence, la disponibilité ou la nature du bien ou du service.

Le fait pour quiconque de publier une annonce pour une sélection ou pour un recrutement dans la perspective d'un emploi de mannequin qui n'existe pas et d'inscrire le candidat dans un fichier, sans autre conséquence, constitue l'infraction de pratique commerciale déloyale et trompeuse.

Les pratiques commerciales déloyales et trompeuses sont passibles des sanctions énumérées aux articles L. 132-1 et suivants du code de la consommation.

.VIII. Les sanctions au titre de l'escroquerie

L'article 313-1 du code pénal définit l'escroquerie comme le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer ainsi, à son préjudice ou au préjudice d'un tiers, à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte opérant obligation ou décharge.

S'agissant d'un candidat à l'emploi de mannequin ou de sa famille, l'escroquerie peut être matérialisée lorsque quiconque fait croire à ce candidat ou à sa famille qu'il dispose d'une offre d'emploi ou d'offres d'emploi, alors qu'il se contente de l'inscrire dans un fichier d'attente moyennant le versement d'une somme d'argent, ou lui remet une liste payante d'offres d'emploi, périmées ou non mises à jour, collectées dans différents supports ou lorsqu'il lui remet un album de photos (*press-book*) de piètre qualité, moyennant le paiement d'un prix.

L'escroquerie est d'autant plus avérée que les sommes réclamées et versées par le candidat ou sa famille atteignent des montants très conséquents, hors de proportion avec la qualité, l'effet utile ou le contenu du « service rendu » par l'auteur de ces pratiques.

Nota

Quels sont les agents de contrôle habilités à contrôler la législation relative à l'emploi d'un mannequin ?

.1)- Le contrôle de la légalité de l'emploi d'un mannequin se réalise:

.- soit dans ou à partir des locaux de la personne physique ou morale qui effectue (légalement ou illégalement) de la mise à disposition d'un mannequin,

.- soit dans ou à partir des locaux de l'utilisateur ou de l'employeur direct du mannequin,

.- soit sur le lieu de la prestation du mannequin, ce qui est souvent le plus pertinent,

.- soit à partir des annonces publiées dans tout support (internet, magazine papier),

.- soit à partir des supports qui publient des photos de mannequins, tels que les catalogues de vente par correspondance.

.2)- En application de la législation, sont habilités à procéder à ces contrôles et vérifications :

⇒ les agents de l'inspection du travail,

⇒ les agents des organismes de protection sociale¹⁷²,

⇒ les agents de la direction générale de la concurrence et de la répression des fraudes au titre du code de la consommation et de l'article L.5333-1 du code du travail, au titre du non respect des dispositions du code du travail sur les offres d'emploi,

⇒ les gendarmes et les policiers, de façon générale, en leur qualité d'officier ou d'agent de police judiciaire.

.3)- Lorsque les agents de contrôle habilités interviennent dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, ils disposent de prérogatives spécifiques prévues par le code du travail, notamment la levée du secret professionnel ; la levée du secret professionnel vaut entre les agents de contrôle et entre les agents de contrôle et les organismes de protection sociale.

¹⁷² Lors de la recodification à droit constant du code du travail, l'article L.763-12 du code du travail, qui reconnaissait une compétence spécifique aux agents des organismes de protection sociale à l'égard des agences de mannequins, n'a pas été repris dans le code du travail recodifié.

5^{ème} partie

JURISPRUDENCE

JURISPRUDENCE EN RELATION AVEC LES CONDITONS D'EMPLOI DU MANNEQUIN, LE RECOURS A UNE AGENCE DE MANNEQUINS OU A TOUT AUTRE INTERMEDIAIRE

Jurisprudence non exhaustive¹⁷³

.I. Définition du mannequin

- Conseil d'Etat n° 167586 du 17 mars 1997 SYNDICAT DES PRODUCTEURS INDEPENDANTS (SPI)
- Cass. civ. 1 n° 06-10305 du 20 mars 2007 CHAMBRE CLOSE
- Cass. civ. 2 n° 11-26323 du 25 avril 2013 LEGAL
- Cass. soc. n° 12-13968 du 25 juin 2013 MISTER FRANCE 2013
- Cour d'appel de Paris n° 05/00490 du 15 novembre 2007 HOME SHOPPING SERVICE (animateur télé achat)

.II. Activité d'agence de mannequins sans licence

- Cour d'appel de Paris n° 2001/03787 du 19 mars 2002 LVE COMMUNICATION
- Conseil d'Etat n° 316027 du 16 décembre 2008 SINTEL FASHION INTERNATIONAL (pas licence tacite)

.III. Non application de la présomption de salariat

- Cass. soc n° 95-12994 du 16 janvier 1997 SGGSEMF

.IV. Détermination de l'employeur

- Cass. soc. n° 03-20217 du 14 février 2005 METROPOLITAN MODELS

Application de la présomption de salariat, mannequin non détaché, paiement des cotisations sociales en France

- Cour d'appel de Versailles n° 1999-21380 du 9 octobre 2001

¹⁷³ La jurisprudence citée dans le présent Mode d'emploi est à compléter, si nécessaire, par la jurisprudence mentionnée dans les quatre autres Modes d'emploi, du même auteur (recours à travail dissimulé, solidarité financière, marchandage, prêt illicite de main d'œuvre, fraude à l'établissement, fausse prestation de services internationale, faux détachement, droits des victimes....).

.V. Jurisprudence sur la portée de la présomption de salariat lorsque l'artiste se déclare prestataire dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE¹⁷⁴ ou fonctionnaire d'un Etat tiers

Artiste résident dans l'UE : faux prestataire de services et application de la présomption de salariat en France

Le producteur d'un spectacle vivant établi dans l'UE qui produit en France des artistes domiciliés dans l'UE doit prouver que la présomption de salariat ne s'applique pas à ces artistes. Sinon, travail dissimulé à l'encontre du producteur

- Cass. crim. n° 10-80283 du 12 octobre 2010 HARTUNG arrêt de principe

Même décision de la Cour de cassation, rendue par la 2^{ème} chambre civile. Les artistes ne peuvent être considérés comme travailleurs indépendants que si le producteur démontre que la présomption de salariat ne s'applique pas

- Cass. civ. 2 n° 11-14505 du 4 avril 2012 OFFICE DU TOURISME DE PAMIERS arrêt de principe

Même décision de la Cour de cassation, rendue par la chambre sociale. Les artistes ne peuvent être considérés comme travailleurs indépendants que si le producteur démontre que la présomption de salariat ne s'applique pas à ces artistes

- Cass. soc. n° 13-13742 du 14 mai 2014 ASSOCIATION SAMS arrêt de principe

Artiste fonctionnaire d'un Etat tiers

La qualité de fonctionnaire d'un ensemble d'Etat ne fait pas obstacle, lorsque l'artiste se produit en France, ni à l'application de la présomption de salariat, ni à la qualité d'employeur producteur de l'organisateur français de l'événement artistique

- Cass. civ. 2 n° 15-20098 du 16 juin 2016 NUIT D'ARTISTES

.VI. Jurisprudence de droit commun (hors présomption de salariat) sur la requalification d'activité bénévole en salariat

- Cass. crim. n° 88-81182 du 27 septembre 1989 ABBE MERCIER
- Cass. crim. n° 92-85078 du 4 octobre 1994 BERTIN
- Cass. soc. n° 98-46158 du 9 mai 2001 EMMAUS
- Cass. soc. n° 99-21111 du 31 mai 2001 ASSOCIATION CACS DU QUARTIER SAINT LAURENT
- Cass. soc. n° 99-42697 du 29 janvier 2002 CROIX ROUGE

¹⁷⁴ Cette jurisprudence concerne la portée de l'article L.7121-5 du code du travail qui permet, le cas échéant, à l'artiste prestataire indépendant UE ou EEE et à l'organisateur du spectacle de s'affranchir de la présomption de salariat ; elle est transposable à la portée de l'article L.7123-4-1 du code du travail qui concerne le mannequin, et qui est rédigé dans les mêmes termes.

- Cass. soc. n° 08-40981 et suivants du 3 juin 2008 ILE DE LA TENTATION
- Cass. crim. n° 03-83511 du 28 octobre 2003 MONIC BIJOUX
- Cass. civ. 2 n° 03-30592 du 20 septembre 2005 COMPAGNONS BATISSEURS DE BRETAGNE
- Cass. soc. n° 05-43195 du 28 novembre 2006 VIVRE A SON DOMICILE
- Cass. soc. n° 07-43992 du 11 mars 2009 SOCIETE C3T
- Cass. crim. n° 95-82686 du 23 juillet 1996 FLOCH
- Cass. soc. n° 12-13968 du 25 juin 2013 MISTER FRANCE 2003
- Cass. soc. n° 10-20912 du 16 février 2012.

.VII. Jurisprudence relative à l'existence ou au versement d'une rémunération pour prouver ou contester le bénévolat et le salariat : critère non déterminant ou rémunération en nature suffisante

- Cass. soc. n° 91-45157 du 19 mai 1993 DESNEUX
- Cass. crim. n° 94-82372 du 30 mai 1995 POMMIER
- Cass. crim. n° 96.83178 du 22 mai 1997 ADR
- Cass. crim. n° 99-81616 du 3 novembre 1999 STRAUSS
- Cass. crim. n° 01-83509 du 19 mars 2002 MARIE AGNES
- Cass. crim. n° 03-86282 du 25 mai 2004 PATRICK X
- Cass. soc. n° 06-45243 du 13 décembre 2007 HERVE
- Cass. crim. n° 07-43992 du 11 mars 2009 C3T
- Cass. soc. n° 05.44939 du 26 mai 2010
- Cass. crim. n° 09-85621 du 22 juin 2010 L'OPERA
- Cass. civ. 2 n° 10-12194 du 3 février 2011 URSSAF DE LA HAUTE VIENNE

.VIII. Jurisprudence rejetant le bénévolat et reconnaissant le salariat lorsque l'emploi est nécessaire à l'activité économique et présente une utilité économique

- Cass. soc. n° 71-10615 du 21 mars 1972
- Cass. soc. n° 72-10757 du 14 mars 1973

- Cass. crim. n° 94-82372 du 30 mai 1995 POMMIER
- Cass. crim. n° 95-82686 du 23 juillet 1996 FLOCH
- Cass. crim. n° 03-83511 du 28 octobre 2003 MONIC BIJOUX

.IX. Jurisprudence relative à la requalification de stagiaire en salarié

- Cass. soc. n° 90-42620 du 27 octobre 1993 NAVEAU
- Cass. soc. n° 98-40986 du 17 octobre 2000 HUBERT
- Cass. soc. n° 99-42525 du 18 juillet 2001 CABINET D'ARCHITEM.Y
- Cass. crim. n° 02-81453 du 3 décembre 2002 BARBIER
- Cass. soc. n° 06-45139 du 19 décembre 2007 RENOV'ESCALIERS
- Cass. soc. n° 08-40716 du 16 septembre 2009 SOCIETE EUROP ET COMMUNICATION
- Cass. soc. n° 10-25742 du 26 septembre 2012 ECF IMMO
- Cass. soc. n° 11-27536 du 13 mars 2013 NEW AXIX AIRWAYS
- Cass. soc. n° 13- 16349 du 7 juillet 2015 PI DELTA

.X. Nature de la rémunération versée au mannequin : salaire ou droits à l'image

- Cass. civ. 2 n° 08-18794 du 9 juillet 2009 CHANEL
- Cass. civ. 2 n° 11-26323 du 25 avril 2013 LEGAL

.XI. Pseudo association et dissimulation d'activité économique

- Cass. crim. n° 89-83369 du 25 juin 1991 HERON
- Cass. crim. n° 98-84023 du 22 juin 1999 WARNIEZ
- Cass. crim. n° 06-85509 du 2 mai 2007 LE CAUSEGA
- Cass. crim. n°07-81413 du 16 octobre 2007 JEAN PAUL X.

.XII. Marchandage, prêt illicite de main d'œuvre et non respect de la législation sur le travail temporaire par une ETT¹⁷⁵

- Cass. crim. n° 82-91726 du 22 mars 1983 SONOCAR
- Cass. crim. n° 98-84501 du 27 mai 1999 PATTI ETT portugaise
- Cass. crim. n° 98-83063 du 22 juin 1999 BOSS ETT monégasque
- Cass. crim. n° 98-83529 du 22 juin 1999 JAN Marylène
- Cass. soc. n° 07-41847 du 8 avril 2009 HORS CLICHES
- Cass. crim. n° 10-80862 du 13 novembre 2012 ADVANCE

.XIII. Publicité mensongère offres d'emploi fictives pour des mineurs dans le secteur du spectacle absence de licence

- Cour d'appel de Paris n° 2000/07909 du 10 octobre 2001
- Cour d'appel de Paris n° 2001/03787 du 19 mars 2002 LVE COMMUNICATION

.XIV. Abus de vulnérabilité

- Cass. crim. n° 00-87380 du 11 décembre 2001 HENRIETTE
- Cass. crim. n° 05-85368 du 30 mars 2006 MARIO
- Cass. crim. n° 09-88575 du 29 mars 2011 KEITA

¹⁷⁵ Cette jurisprudence permet de requalifier en marchandage et prêt illicite de main d'œuvre la mise à disposition d'un salarié intérimaire par une entreprise de travail temporaire, lorsque la législation sur le travail temporaire n'est pas respectée; par analogie, cette analyse juridique a vocation à s'appliquer à la mise à disposition d'un mannequin par une agence de mannequins, sans respecter la législation sur le mannequinat.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

Les principaux textes applicables à l'emploi d'un mannequin p.137

Durées maximales de travail et de sélection des enfants mannequins p.189

La réponse ministérielle du 13 avril 2000 sur le bénévolat dans le mannequinat p.191

Les obligations de l'utilisateur qui recourt à une agence de mannequins établie en France, dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE et du donneur d'ordre qui recourt à un employeur direct établi en France ou hors de France p.193

**LES PRINCIPAUX TEXTES APPLICABLES A L'EMPLOI
D'UN MANNEQUIN**

Les principaux textes applicables à l'emploi d'un mannequin

- .- Le code du travail (*voir infra p.139*)
- .- La convention collective étendue du 22 juin 2004 des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC : 2397) et ses accords de salaires
- .- Le code de la santé publique (*voir infra p.173*)
- .- Le code de la consommation (*voir infra p.176*)
- .- Le code pénal (*voir infra p.182*)
- .- La loi n° 73-548 du 27 juin 1973 modifiée relative à l'hébergement collectif (*voir infra p.185*)
- .- La circulaire DRT n° 93/17 du 4 juin 1993 du ministère chargé du travail (*annulée par le Conseil d'Etat, mais contient des informations utiles sur le mannequinat*)
- .- La circulaire DRT n° 93/20 du 18 août 1993 du ministère chargé du travail
- .- La circulaire interministérielle DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994 relative au sportif au regard de la sécurité sociale et du droit du travail (voir paragraphe II A) 1)
- .- La circulaire DRT n° 95/2 du 2 janvier 1995 du ministère chargé du travail (*annulée par le Conseil d'Etat, mais contient des informations utiles sur le mannequinat*)
- .- La circulaire interministérielle n° 2007/19 DGT/DPM du 20 décembre 2007 du ministère chargé du travail et du ministère de l'immigration relative à l'application des articles L.77123-1 et suivants du code du travail relative à l'emploi des mannequins et des agences de mannequins
- .- La circulaire DSS n° 5B/2012/161 du 20 avril 2012 du ministère chargé de la sécurité sociale relative au régime social des redevances et des avances sur redevance
- .- La circulaire du ministère du travail DGT n° 2012-06 du 26 juillet 2012 relative à l'application de l'article 14 de la loi 2011-302 du 22 mars 2011 et du décret 2011-1001 du 24 août 2011 relatifs à l'emploi des mannequins et aux agences de mannequins
- .- La note d'information du ministère de l'intérieur direction générale des étrangers en France du 2 novembre 2016 relative à la dispense d'autorisation de travail pour les séjours inférieurs ou égaux à 3 mois, pour les étrangers, ressortissants de pays tiers, venant sur le territoire français en vue d'y exercer une activité professionnelle
- .- La note d'information du ministère de l'intérieur direction générale des étrangers en France du 19 décembre 2016 complétant la note d'information du 2 novembre 2016 relative à la dispense d'autorisation de travail pour les séjours inférieurs ou égaux à 3 mois, pour les mannequins étrangers, ressortissants de pays tiers, venant sur le territoire français en vue d'y exercer une activité professionnelle

Extraits du code du travail

.I. Principales dispositions du code du travail applicables aux mannequins et aux agences de mannequins p.139

.II. Dispense d'autorisation de travail pour le mannequin de nationalité étrangère p.170

.III. Offres d'emploi et publicité p.171

.I. Principales dispositions du code du travail applicables aux mannequins et aux agences de mannequins

.I.1. Cadre juridique de l'emploi d'un mannequin et de l'activité d'agence de mannequins

.I.1.1. Partie législative

Chapitre III Mannequins et agences de mannequins

Section 1 Mannequins

Sous-section 1 Champ d'application

Article L7123-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux mannequins, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

Sous-section 2 Définitions

Article L7123-2

Est considérée comme exerçant une activité de mannequin, même si cette activité n'est exercée qu'à titre occasionnel, toute personne qui est chargée :

1° Soit de 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 ;

2° Soit de poser comme modèle, avec ou sans utilisation ultérieure de son image.

Article L7123-2-1

L'exercice de l'activité de mannequin est conditionné à la délivrance d'un certificat médical. Ce certificat atteste que l'évaluation globale de l'état de santé du mannequin, évalué notamment au regard de son indice de masse corporelle, est compatible avec l'exercice de son métier.

Un arrêté des ministres chargés de la santé et du travail, pris après avis de la Haute Autorité de santé, définit les modalités d'application du premier alinéa.

Sous-section 3 Contrat de travail

Article L7123-3

Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de travail.

Article L7123-4

La présomption de l'existence d'un contrat de travail 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 liberté d'action pour l'exécution de son travail de présentation.

Article L7123-4-1

La présomption de salariat prévue aux articles L.7123-3 et L.7123-4 ne s'applique pas aux mannequins reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant.

Article L7123-5

Tout contrat de travail conclu entre une agence de mannequins et chacun des mannequins qu'elle emploie est établi par écrit et comporte la définition précise de son objet.

Sous-section 4 Rémunération

Article L7123-6

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 n'est pas considérée comme salaire dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter cet enregistrement et que cette rémunération n'est pas fonction du salaire reçu pour la production de sa présentation, mais est fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement.

Article L7123-7

Le salaire perçu par un mannequin 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 de prestation, par convention ou accord collectif de travail.

Article L7123-8

Toute consultation donnée à un jeune sur les possibilités d'accès à l'activité de mannequin est gratuite.

Article L7123-9

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 ne dépassant pas un pourcentage du montant des salaires et rémunérations exigibles. Ce pourcentage est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Article L7123-10

Le salarié lié à l'agence de mannequins par un contrat de travail a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque prestation, quelle que soit la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié.

L'indemnité est versée à la fin de la prestation.

Section 2 Agences de mannequins**Sous-section 1 Licence d'agence de mannequins****Article L7123-11**

Le placement des mannequins peut être réalisé à titre onéreux.

Toute personne établie sur le territoire national qui exerce l'activité définie au premier alinéa doit être titulaire d'une licence d'agence de mannequins.

Les agences de mannequins légalement établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent exercer cette activité de façon temporaire et occasionnelle sur le territoire national, sous réserve d'avoir préalablement déclaré leur activité.

Article L7123-12

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.

Article L7123-13

Les dispositions relatives au prêt de main-d'œuvre illicite prévues à l'article L.8241-1 ne s'appliquent pas à l'activité d'exploitant d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne exerçant l'activité d'agence de mannequins dans les conditions prévues par l'article L.7123-11.

Article L7123-14

La délivrance de la licence d'agence de mannequins par l'autorité administrative est subordonnée à des conditions déterminées par voie réglementaire. Lorsqu'une agence est légalement établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, il est tenu compte des exigences équivalentes auxquelles elle est déjà soumise.

La licence devient caduque si son titulaire ne produit pas, à des échéances déterminées, les pièces établissant qu'il continue de remplir les conditions de sa délivrance et que sa situation est régulière au regard du présent code.

Article L7123-15

Les agences de mannequins prennent toutes mesures nécessaires pour garantir la défense des intérêts des mannequins qu'elles emploient et éviter les situations de conflit d'intérêts.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles elles rendent publiques les autres activités professionnelles exercées par leurs dirigeants, dirigeants sociaux, associés et salariés, ainsi que les mesures prises pour se conformer au premier alinéa. Il fixe également les sanctions en cas de méconnaissance de ces dispositions.

Sous-section 2 Mise à disposition**Article L7123-17**

Lorsqu'une agence de mannequins met un mannequin à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition est conclu par écrit entre l'utilisateur et l'agence.

Ce contrat précise les caractéristiques de la prestation demandée au mannequin.

Un exemplaire du contrat est délivré par l'agence au mannequin avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée.

Article L7123-18

Pendant la durée de la prestation, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail conformément aux dispositions légales et stipulations conventionnelles applicables au lieu du travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et à la sécurité au travail, au travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des enfants et des jeunes travailleurs.

Sous-section 3 Garantie financière**Article L7123-19**

Toute agence de mannequins justifie d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires, de leurs accessoires et compléments, des

cotisations sociales obligatoires et le versement des sommes dues au mannequin à la date de la mise en jeu de cette garantie, au titre de la rémunération définie à l'article L. 7123-6.

Article L7123-20

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Article L7123-21

En cas d'insuffisance de la garantie financière, l'utilisateur est substitué à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale dont relèvent ces salariés, pour la durée de la prestation accomplie pour le compte de l'utilisateur.

Article L7123-22

L'agence de mannequins fournit aux utilisateurs, sur leur demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Section 3 Dispositions d'application

Article L7123-23

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

Section 4 Dispositions pénales

Article L7123-24

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas avoir conclu par écrit un contrat de travail avec chaque mannequin qu'elle emploie, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-5, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-25

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, d'avoir établi un contrat de travail ne comportant pas la définition précise de son objet, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-5, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-26

Le fait d'exercer l'activité d'exploitant d'agence de mannequins sans être titulaire d'une licence d'agence de mannequins ou sans avoir déclaré préalablement son activité, en

méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-11 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-27

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins ou s'assurant, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin, de ne pas respecter l'obligation prévue à l'article L.7123-2-1 est puni de six mois d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

Article L7123-28

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de mettre un mannequin à la disposition d'un utilisateur sans conclure un contrat de mise à disposition par écrit ou ne précisant pas les caractéristiques de la prestation demandée au mannequin, en méconnaissance des dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article L.7123-17 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Est puni des mêmes peines le fait de ne pas délivrer un exemplaire du contrat de mise à disposition au mannequin avant toute acceptation par celui-ci de la mission qui lui est proposée, en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L.7123-17.

Article L7123-29

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas justifier d'une garantie financière, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-19, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-30

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de présenter une garantie financière résultant d'un engagement de caution pris en méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-20 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-31

Le fait, pour tout utilisateur, en cas d'insuffisance de la garantie financière prévue à l'article L. 7123-19, de ne pas se substituer à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-21, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7123-32

Le fait, pour toute personne exploitant une agence de mannequins, de ne pas fournir à l'utilisateur, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7123-22, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 euros.

Chapitre IV Enfants dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode

Section 1 Autorisation individuelle

Article L7124-1

Un enfant de moins de seize ans ne peut, sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé ou produit :

1° Dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante ;

2° Dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores ;

3° En vue d'exercer une activité de mannequin au sens de l'article L.7123-2 ;

4° Dans une entreprise ou association ayant pour objet la participation à des compétitions de jeux vidéo au sens de l'article L.321-8 du code de la sécurité intérieure.

Article L7124-2

L'emploi d'un mineur de plus de treize ans, en vue d'exercer les activités définies à l'article L. 7124-1, est subordonné à son avis favorable écrit.

Article L7124-3

L'autorisation individuelle préalable à l'emploi d'un enfant mentionnée à l'article L.7124-1 peut être retirée à tout moment.

Section 2 Dérogations pour l'emploi d'enfants par des agences de mannequins agréées

Article L7124-4

L'autorisation individuelle n'est pas requise si l'enfant est engagé par une agence de mannequins exerçant son activité dans les conditions prévues par l'article L.7123-11 et qui a obtenu un agrément lui permettant d'engager des enfants.

Article L7124-5

L'agrément des agences de mannequins pour l'engagement des enfants de moins de seize ans est accordé par l'autorité administrative pour une durée déterminée renouvelable.

Il peut être retiré à tout moment.

En cas d'urgence, il peut être suspendu pour une durée limitée.

Sous-section 1 Durée du travail et repos**Article L7124-6**

L'emploi et la sélection d'un enfant scolarisé ou non exerçant l'activité de mannequin ne peuvent excéder des durées journalières et hebdomadaires maximales déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L7124-7

L'emploi et la sélection d'un enfant non scolarisé exerçant l'activité de mannequin ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine à l'exclusion du dimanche.

Article L7124-8

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que les jours de repos hebdomadaire autres que le dimanche.

Sous-section 2 Rémunération**Article L7124-9**

Une part de la rémunération perçue par l'enfant peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux.

Le surplus, qui constitue le pécule, est versé à la Caisse des dépôts et consignations et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant. Des prélèvements peuvent être autorisés en cas d'urgence et à titre exceptionnel.

En cas d'émancipation, il est à nouveau statué.

Article L7124-10

Lorsque, en application de l'article L.7124-4, l'emploi d'un enfant n'est pas soumis à autorisation, les règles de répartition de la rémunération perçue par cet enfant entre ses représentants légaux et le pécule sont fixées par la décision d'agrément de l'agence de mannequins qui emploie l'enfant.

Des prélèvements sur le pécule peuvent être autorisés dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L.7124-9.

Article L7124-11

La rémunération à laquelle l'enfant a droit en cas d'utilisation de son image en application de l'article L.7123-6 est soumise aux dispositions de la présente sous-section.

Article L7124-12

Les rémunérations de toute nature perçues par des enfants de seize ans et moins pour l'exercice d'une activité artistique ou littéraire, autre que celles mentionnées à l'article L.7124-1 sont soumises aux dispositions de la présente sous-section.

Section 4 Interdictions

Article L7124-13

Il est interdit à toute personne de publier au sujet des mineurs engagés ou produits dans les conditions prévues aux articles L.7124-1 et L.7124-4 par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique.

Article L7124-14

Est interdite toute publicité abusive tendant à attirer les mineurs vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif.

Article L7124-15

La publicité écrite tendant à proposer à des enfants de moins de seize ans une activité de mannequin ne peut émaner que des agences de mannequins titulaires d'un agrément leur permettant d'engager des enfants de moins de seize ans.

Article L7124-16

Il est interdit :

1° A toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité ;

2° A toute personne autre que les père et mère pratiquant les professions d'acrobate saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, d'employer dans ses représentations des enfants âgés de moins de seize ans ;

3° Aux père et mère exerçant des activités et professions mentionnées au 1° et 2°, d'employer dans leurs représentations leurs enfants âgés de moins de douze ans ;

4° A toute personne d'employer comme mannequin un enfant durant une période de vacances scolaires pour un nombre de jours supérieur à la moitié de la durée des vacances.

Article L7124-17

Il est interdit aux père, mère, tuteurs ou employeurs, et généralement à toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de confier, à titre gratuit ou onéreux, leurs enfants, pupilles ou apprentis âgés de moins de seize ans aux personnes exerçant les professions mentionnées à l'article L.7124-16.

Il est également interdit aux intermédiaires ou agents de confier ou de faire confier ces enfants.

Il est interdit à toute personne d'inciter des enfants âgés de moins de seize ans à quitter le domicile de leurs parents ou tuteurs pour suivre les personnes des activités et professions mentionnées à l'article L.7124-16.

Article L7124-18

Il est interdit à toute personne exerçant une des activités et professions mentionnées à l'article L.7124-16 d'employer des enfants sans être porteur de l'extrait des actes de naissance et sans justifier de leur origine ainsi que de leur identité par la production d'un passeport.

Article L7124-19

En cas d'infraction aux dispositions du présent chapitre, le maire interdit toutes représentations aux personnes exerçant une des professions mentionnées à l'article L.7124-16.

Il requiert également la justification, conformément à l'article L.7124-18, de l'origine et de l'identité de tous les enfants placés sous la conduite des personnes mentionnées à cet article. A défaut de cette justification, le maire en avise immédiatement le procureur de la République.

Article L7124-20

Les dispositions des articles L.7124-13 à L.7124-15 s'appliquent également aux mineurs qui exercent une activité artistique ou littéraire, autre que celles mentionnées à l'article L.7124-12.

Section 5 Dispositions d'application**Article L7124-21**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L.7124-1 à L.7124-11.

Section 6 Dispositions pénales**Article L7124-22**

Le fait d'engager ou de produire dans une entreprise mentionnée à l'article L.7124-1, un enfant de seize ans et moins, soumis à l'obligation scolaire, sans autorisation individuelle préalable, en méconnaissance des dispositions de ce même article, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7124-23

Le fait d'employer un mineur de plus de treize ans, en vue d'exercer les activités définies à l'article L.7124-1, sans avoir préalablement recueilli son avis favorable écrit, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7124-2, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7124-24

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L.7124-6 à L.7124-8, relatives à la durée du travail et au repos, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros.

Article L7124-25

Le fait de remettre directement ou indirectement aux enfants mentionnés aux articles L. 7124-1 et L.7124-2 ou à leurs représentants légaux des fonds au-delà de la part fixée en application du premier alinéa de l'article L.7124-9 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L7124-26

Est puni d'une amende de 3 750 euros le fait de remettre des fonds, directement ou indirectement, à un enfant mentionné à l'article L.7124-12, ou à ses représentants légaux :

1° Soit sans avoir requis ou obtenu l'autorisation individuelle préalable à l'emploi d'un enfant dans les conditions prévues par l'article L.7124-3 ;

2° Soit au-delà de la part fixée en application du premier alinéa de l'article L.7124-9.

La récidive est punie d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 7 500 euros.

Article L7124-27

Le fait de publier au sujet des mineurs engagés ou produits dans les conditions prévues aux articles L.7124-1 et L.7124-4 par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique, en méconnaissance des dispositions de l'article L.124-13, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

Article L7124-28

Le fait de réaliser une publicité abusive tendant à attirer un mineur vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7124-14, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

Article L7124-29

Le fait de réaliser une publicité écrite tendant à proposer à un enfant de moins de seize ans une activité de mannequins, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7124-15, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

.I.1.2. Partie règlementaire

Chapitre III Mannequins et agences de mannequins

Section 1 Mannequins

Sous-section 1 Contrat de travail

Article R7123-1

Le contrat de travail conclu entre une agence de mannequins et chaque mannequin mis à la disposition d'un utilisateur est remis au mannequin, ou à ses représentants légaux, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Ce contrat comporte :

- 1° La date de la délivrance du contrat de mise à disposition prévu à l'article L.7123-17;
- 2° La qualification du mannequin au regard des conventions et 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 lorsque la mission est réalisée hors du territoire métropolitain. Cette clause n'est 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 ou l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation, au sens de l'article L.7123-6.

Article R7123-2

Le contrat de travail conclu entre une agence de mannequins et chaque mannequin mis à la disposition d'un utilisateur est signé par les représentants légaux du mannequin lorsque celui-ci est mineur. Celui-ci peut y apposer sa signature.

Sous-section 2 Rémunération

Article R7123-3

Aucune des retenues successives mentionnées à l'article L.7123-9 et opérées par l'agence de mannequins en remboursement des frais qu'elle a avancés pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin ne peut excéder 20 % du montant des salaires et rémunérations exigibles versés au mannequin.

Section 2 Suivi de l'état de santé des mannequins en milieu de travail

Article R7123-4

La visite d'information et de prévention prévue aux articles R.4624-10 à R.4624-21 et l'examen médical d'aptitude prévu aux articles R.4624-23 à R.4624-27 sont réalisés par le service de santé au travail chargé du suivi médical des mannequins. Le certificat médical mentionné à l'article L.7123-2-1 du code du travail est délivré à l'occasion de cette visite ou de cet examen.

Article R7123-5

Par dérogation aux dispositions des sous-sections 1 et 2 de la section 2 du chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code, la visite d'information et de prévention ou, l'examen médical d'embauche demeure valable un an pour les contrats conclus par le mannequin auprès de la même agence de mannequins ou six mois pour les contrats conclus avec plusieurs agences de mannequins lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° Le mannequin est appelé à occuper un emploi identique ;

2° Les professionnels de santé du service de santé au travail, chargés du suivi de l'état de santé des mannequins de chaque agence de mannequins, sont en possession de l'avis médical d'aptitude ou de l'attestation de suivi de chaque mannequin et de l'avis médical prévu à l'article L7123-2-1 du code du travail ;

3° Aucune inaptitude n'a été reconnue ni mesure proposée en application de l'article L.4624-3 lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents.

Article R7123-6

La mise en œuvre de la dérogation mentionnée à l'article R.7123-5 est subordonnée à la conclusion et à l'extension d'un accord de branche, prévoyant notamment les modalités de répartition du financement de la surveillance médicale.

Article R7123-7

Chaque mannequin bénéficie d'au moins une visite ou un examen réalisés par un professionnel de santé du service de santé au travail par période de douze mois en vue de s'assurer, s'il relève du suivi individuel renforcé, du maintien de son aptitude à exercer l'emploi considéré.

La première visite ou le premier examen a lieu dans les douze mois qui suivent la première visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'embauche.

Paragraphe 1 Délivrance de la licence et déclaration préalable

Article R7123-8

Toute personne établie sur le territoire national qui exerce une activité de placement de mannequins à titre onéreux doit être titulaire d'une licence d'agence de mannequins.

Article R*7123-9

La licence d'agence de mannequins est délivrée pour une durée indéterminée par le préfet de Paris. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France instruit le dossier et sollicite l'avis du directeur régional des affaires culturelles d'Ile-de-France.

L'arrêté portant délivrance de la licence d'agence de mannequins est notifié aux intéressés et publié au Journal officiel de la République française.

Article R7123-10

La demande de licence est adressée au préfet mentionné à l'article R.*7123-9, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle précise le lieu choisi comme siège de l'agence. Elle est accompagnée des documents mentionnés, suivant les cas, à l'article R.7123-10-1 ou à l'article R.7123-10-2.

Lorsque la demande de licence est incomplète, le préfet indique au demandeur les documents manquants et fixe un délai pour la réception de ces pièces.

Le silence gardé pendant plus de deux mois sur une demande de licence assortie d'un dossier complet vaut acceptation.

Article R7123-10-1

La demande de licence comporte :

- 1° Un extrait K ou un extrait K bis de l'entreprise accompagné de ses statuts ;
- 2° Un curriculum vitae indiquant, notamment, l'expérience professionnelle du demandeur à la date de la demande ;
- 3° La liste des collaborateurs permanents, des délégataires de l'agence et des personnes 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 au sein de l'agence ;
- 4° Une copie de l'attestation de la garantie financière mentionnée à l'article L.7123-19 ;
- 5° Un extrait de bulletin de casier judiciaire n° 2 ou tout document équivalent du demandeur de la licence, des dirigeants sociaux et des gérants de l'agence ;
- 6° Une note sur les conditions dans lesquelles l'agence exercera son activité, notamment au plan géographique, et comportant l'identification des succursales et les secteurs professionnels concernés ;
- 7° Au titre des activités ou professions susceptibles d'entraîner une situation de conflit d'intérêts mentionnées à l'article R.7123-16, une déclaration indiquant, le cas échéant, les autres activités ou professions exercées et les mandats sociaux détenus par chaque dirigeant, mandataire social, associé, délégataire et salarié. La déclaration précise, en outre,

l'adresse d'exercice de l'activité en cause ou le siège de la société dont ils sont mandataires. Cette déclaration est également exigée en l'absence d'autres activités ou de mandats sociaux.

Article R7123-10-2

Une agence de mannequins, légalement établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, produit à l'appui de sa demande de licence les documents mentionnés à l'article R.7123-10-1. Si cette agence a obtenu dans son pays d'origine un titre d'effet équivalent, elle en produit la copie et est dispensée de produire ceux des documents mentionnés à l'article R.7123-10-1 qu'elle a dû présenter dans le cadre de la procédure de délivrance de ce titre.

Article R7123-11

Le bénéficiaire de la licence informe le préfet mentionné à l'article R. * 7123-9 dans le délai d'un mois, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de tout changement de lieu du siège social de l'agence ou de ses succursales, ou de modification de ses statuts.

Il informe le préfet dans le même délai de tout changement de dirigeants, de collaborateurs permanents, de délégués ou d'associés de l'agence en indiquant les 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 de tout nouveau dirigeant, délégué ou associé de cette agence, et transmet au préfet les éléments mentionnés aux 3°, 5° et 7° de l'article R.7123-10-1.

Le bénéficiaire de la licence qui cesse ses activités en fait la déclaration au préfet mentionné à l'article R. * 7123-9 dans le délai d'un mois.

Article R7123-12

Les agences de mannequins légalement établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui veulent exercer cette activité de façon temporaire et occasionnelle sur le territoire national adressent à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exécution de la prestation et préalablement à celle-ci la déclaration comportant les informations suivantes :

1° Les références de l'immatriculation de l'agence à un registre professionnel de son pays d'origine ;

2° Le nom ou la raison sociale et l'adresse du lieu d'établissement de l'agence de mannequins ;

3° Les nom, prénoms et adresse du domicile des dirigeants de l'agence ;

4° La désignation du ou des organismes auxquels l'agence de mannequins verse les cotisations de sécurité sociale ;

5° La preuve de l'obtention d'une garantie financière conformément à l'article L.7123-19 ou la preuve de l'obtention d'une garantie équivalente dans le pays d'établissement ;

6° Le nom ou la raison sociale ainsi que l'adresse de l'utilisateur ;

7° Les lieux, dates, durée et, le cas échéant, les heures d'exécution de la prestation ;

8° S'il y a lieu, l'autorisation individuelle pour l'emploi d'enfants mentionnée à l'article L.7124-1.

Article R7123-12-1

Pour l'application des dispositions de l'article L.7123-4-1, les mannequins reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui veulent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant, indiquent à l'autorité administrative mentionnée à l'article R.7123-12 le ou les organismes auxquels ils versent les cotisations de sécurité sociale.

Article R7123-13

Le bénéficiaire de la licence adresse au préfet mentionné à l'article R. * 7123-9, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, tous les trois ans, dans les deux mois qui précèdent la date anniversaire de l'obtention de la licence, une déclaration certifiant qu'aucun changement n'est intervenu dans la situation de l'agence au regard des pièces fournies dans la demande initiale, compte tenu, le cas échéant, des documents communiqués en application de l'article R.7123-11.

Paragraphe 2 Refus, suspension et retrait de licence d'agence de mannequins

Article R7123-14

I.- La licence d'agence de mannequins est refusée ou retirée par le préfet mentionné à l'article R. * 7123-9 :

1° Lorsque l'auteur de la demande de licence ou les dirigeants de l'agence n'offrent pas ou n'offrent plus les garanties de moralité nécessaires. A tout moment, l'autorité administrative peut demander la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire ou de tout document d'effet équivalent ;

2° Lorsque les dispositions légales ou conventionnelles relatives aux conditions d'emploi des mannequins fixées par les articles L.7123-5, L.7123-7 à L.7123-9, et à l'exercice de l'activité d'agence de mannequins fixées par les articles L.7123-14, L.7123-15, L.7123-17, L.7123-19 et L.7123-22, ne sont pas ou ne sont plus respectées.

Elle est retirée lorsque les dispositions de l'article R.7123-15 ne sont pas ou ne sont plus respectées.

II.- En cas d'urgence, et lorsque l'agence de mannequins a commis une irrégularité particulièrement grave, le préfet mentionné à l'article R. * 7123-9 peut suspendre la licence pour une durée maximum d'un mois.

III.- La décision portant retrait est motivée. Elle ne peut être prononcée sans que l'intéressé ait été préalablement informé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,

des motifs invoqués à l'appui de la mesure envisagée et invité à présenter ses observations dans un délai déterminé par le préfet.

IV.- Les arrêtés portant refus, suspension ou retrait de licence sont notifiés aux intéressés. Les arrêtés portant retrait de licence sont publiés au Journal officiel de la République française.

Paragraphe 3 Prévention des conflits d'intérêts

Article R7123-15

Pour l'application de l'article L.7123-15 et dans le cadre du contrôle de son activité, l'agence de mannequins porte à la connaissance de chaque mannequin, de chaque utilisateur et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu d'exercice de l'activité :

1° Les modalités de facturation permettant d'identifier la part consacrée à la prestation du mannequin au sens de l'article L.7123-2 ;

2° Au titre des activités ou professions susceptibles d'entraîner une situation de conflit d'intérêts, le détail des mandats sociaux exercés par chaque dirigeant, dirigeant social, associé et salarié indiquant la nature de l'activité ou la qualité de mandataire social, l'adresse d'exercice de l'activité ou le siège de la société dont il est mandataire. Ces informations sont portées, par tout moyen, à la connaissance du public et des salariés.

Article R7123-16

Les activités ou professions dont l'exercice conjoint avec l'activité d'agences de mannequins sont susceptibles d'entraîner des situations de conflits d'intérêts sont :

1° Production ou réalisation d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles ;

2° Distribution ou sélection pour l'adaptation d'une production ;

3° Organisation de cours ou de stages de formation payants pour mannequins ou comédiens ;

4° Agence de publicité ;

5° Organisation de défilés de mode ;

6° Photographe.

Article R7123-17

Peut être sanctionné d'une amende administrative d'un montant maximum de 1 500 € pour une personne physique et de 7 500 € pour une personne morale, et respectivement de 3 000 € et de 15 000 € en cas de récidive, le fait de méconnaître les dispositions de l'article R.7123-15.

Article R7123-17-1

Le préfet du lieu de constat de l'infraction notifie à la personne mise en cause les griefs qui lui sont reprochés et les sanctions encourues et l'invite à présenter ses observations dans un délai d'un mois. La notification est faite par lettre recommandée adressée à l'intéressé avec demande d'avis de réception.

Pendant le délai mentionné au premier alinéa, l'intéressé peut prendre connaissance et copie des pièces du dossier et se faire assister ou représenter par tout conseil de son choix.

La décision de sanction est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les amendes prévues à l'article R.7123-17 sont prononcées par arrêté du préfet. Elles donnent lieu à l'émission d'un titre de perception exécutoire, établi par le préfet et recouvré au profit de l'Etat par les comptables du Trésor, selon les modalités prévues pour les créances étrangères à l'impôt et au domaine.

Sous-section 2 Mise à disposition**Article R7123-18**

Le contrat de mise à disposition prévu à l'article L.7123-17 est conclu avant le début de la prestation.

Il est établi pour chaque mannequin et lui est remis ainsi que, le cas échéant, à ses représentants légaux.

Article R7123-19

Le contrat de mise à disposition mentionne notamment :

- 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 pédiatre ou d'un médecin généraliste ;
- 4° Le pourcentage minimum prévu à l'article L.7123-7 et correspondant à la prestation réalisée par le mannequin ;
- 5° Le nom et l'adresse du garant financier de l'agence de mannequins prévu par l'article L.7123-19.

Paragraphe 1 Objet et montant de la garantie financière**Article R7123-20**

La garantie financière prévue à l'article L.7123-19 a exclusivement pour objet d'assurer :

1° Le paiement aux mannequins, mis à la disposition d'utilisateurs par une agence de mannequins, de leur salaire et de ses accessoires, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des rémunérations dues au titre de l'article L.7123-6 ;

2° Le paiement aux organismes de sécurité sociale ou autres institutions sociales des cotisations obligatoires dues pour ces salariés.

Article R7123-21

Le montant de la garantie financière peut être révisé à tout moment et fait l'objet d'un réexamen chaque année. Ce montant ne peut être inférieur, pour chaque agence de mannequins, à 6 % de la masse salariale résultant des déclarations annuelles réalisées au titre de l'article R.243-14 du code de la sécurité sociale, ni à un minimum fixé à 15 200 euros et révisable par décret.

Article R7123-22

En cas d'absorption ou de fusion d'agences de mannequins, le montant de la garantie de l'agence ainsi formée ne peut être inférieur au montant des garanties cumulées de ces agences.

En cas de scission d'une agence de mannequins, le montant de sa garantie est ventilé entre les agences issues de la scission, proportionnellement à leur masse salariale respective.

Paragraphe 2 Attestation de garantie

Article R7123-23

L'agence de mannequins doit être en possession d'une attestation de garantie délivrée par le garant, indiquant notamment le nom et l'adresse de celui-ci, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée. Cette attestation de garantie est tenue à la disposition des agents de l'inspection du travail et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et institutions sociales intéressées.

Article R7123-25

Les dirigeants de l'agence de mannequins font figurer sur les documents concernant l'agence, notamment sur les contrats de travail qui les lient à chacun des mannequins et les contrats de mise à disposition qu'ils concluent avec les utilisateurs, le nom et l'adresse de leur garant ainsi que la référence à l'article L.7123-19.

Paragraphe 3 Engagement de caution

Article R7123-26

La garantie financière ne peut être donnée par des sociétés de caution mutuelle que lorsqu'elles ont pour objet unique de garantir les créances définies à l'article R.7123-20.

Article R7123-27

L'engagement de caution prévu à l'article L.7123-20 ne peut être pris par un organisme de garantie collective, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier

habilité à donner caution que lorsque cet organisme, entreprise, banque ou établissement peut légalement exercer son activité en France.

Article R7123-28

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du contrôle comptable que le garant peut exercer sur l'agence de mannequins. Ce contrat mentionne la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'agence de mannequins, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil.

Le contrat est tenu, au siège de l'agence de mannequins, à la disposition des agents de l'inspection du travail et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales.

Article R7123-29

Lorsque l'engagement de caution dont bénéficie une agence de mannequins prend fin, l'agence ne peut poursuivre son activité que si elle a obtenu, dans les conditions prévues par les articles R.7123-26 à R.7123-28, un autre engagement de caution, de sorte que le paiement des dettes définies à l'article R.7123-20 soit garanti sans interruption.

Paragraphe 4 Obligations du garant

Article R7123-30

L'agence de mannequins est considérée comme défaillante, au sens de l'article L.7123-19, lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure, elle n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article R.7123-20.

L'agence de mannequins est également considérée comme défaillante lorsqu'elle fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le garant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le mandataire judiciaire ou par le liquidateur.

Article R7123-31

La mise en demeure mentionnée à l'article R.7123-30 peut émaner soit d'un salarié, soit d'un organisme de sécurité sociale ou d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles. Cette mise en demeure est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Le garant est informé de l'envoi de la mise en demeure par le créancier par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé.

Article R7123-32

Dès la constatation de la défaillance de l'agence de mannequins, le titulaire de l'une des créances définies à l'article R.7123-20 peut adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé. Le garant entend le représentant de l'agence de mannequins et reçoit ses explications sur la demande présentée.

Article R7123-33

Lorsqu'une agence de mannequins fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le mandataire judiciaire ou le liquidateur adresse au garant un relevé, visé par le juge commissaire, des salaires, des cotisations impayées et rémunérations dues au titre de l'article L.7123-6.

Ce relevé est adressé dans le délai de dix jours à compter du prononcé du jugement et dans les formes prévues à l'article R.7123-32. Il précise les droits de chacun des créanciers et éventuellement les sommes versées par le mandataire judiciaire ou le liquidateur.

Article R7123-34

Le garant paye les sommes dues dans les dix jours à compter de la réception de la demande de paiement.

Lorsque le reliquat de paiements demandés excède le montant de la garantie financière, les créances de même nature sont réglées proportionnellement aux paiements demandés.

Article R7123-35

Lorsque le garant conteste l'existence, l'exigibilité ou le montant de la créance, le salarié ou l'organisme social peut l'assigner directement devant les juridictions compétentes.

Article R7123-36

Le garant qui a payé les sommes définies à l'article R.7123-20 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales contre l'agence de mannequins.

Le garant informe l'utilisateur intéressé ainsi que le préfet du paiement de ces sommes.

Article R7123-37

En cas de cessation de la garantie, le garant en informe dans un délai de trois jours à compter de la date à laquelle il en est informé, par lettre recommandée avec avis de réception, dans la circonscription du siège de l'agence de mannequins :

1° La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

2° L'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Paragraphe 5 Substitution de l'utilisateur à l'agence de mannequins en cas d'insuffisance de la caution**Article R7123-38**

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes définies à l'article R.7123-20 qui restent dues par elle au titre des prestations réalisées par des mannequins pour le compte de cet utilisateur. Cette règle s'applique nonobstant toute convention contraire et obligations qui découlent pour l'agence

de mannequins des dispositions relatives à l'assurance contre le risque de non paiement, prévu par les articles L.3253-6 à L. 3253-21.

Dans ce cas, soit le salarié ou l'organisme de sécurité sociale ou l'institution sociale, soit, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le mandataire judiciaire ou le liquidateur informe l'utilisateur de l'insuffisance de la caution en lui adressant une demande de paiement des sommes restant dues. Cette demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé.

Le paiement des sommes dues est réalisé par l'utilisateur dans le délai de dix jours à compter de la réception de la demande.

Article R7123-39

Les salariés ainsi que les organismes de sécurité sociale ont une action directe contre l'utilisateur ainsi substitué pour les sommes qui restaient dues à l'agence de mannequins par cet utilisateur pour la mise à disposition des salariés.

Article R7123-40

L'utilisateur qui a payé les sommes définies à l'article R.7123-20 qui restaient dues est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale contre l'agence de mannequins.

Article R7123-41

Lorsqu'un organisme de sécurité sociale poursuit à l'encontre de l'utilisateur, substitué à une agence de mannequins en raison de l'insuffisance de la caution, le remboursement de prestations sociales pour défaut de versement des cotisations dues, la somme réclamée ne peut être supérieure au montant des cotisations dues pour les salariés mis à la disposition provisoire de l'utilisateur par cette agence.

Chapitre IV Enfants dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode

Section 1 Autorisation individuelle

Article R7124-1

Toute personne souhaitant engager ou produire un enfant âgé de moins de seize ans pour un spectacle ou une production déterminés, dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore, dépose préalablement une demande d'autorisation auprès du préfet du siège de l'entreprise.

Lorsque le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger ou lorsque l'entreprise n'a pas de siège fixe, la demande est déposée auprès du préfet de Paris.

Une demande d'autorisation est également déposée par toute personne, autre que l'agence de mannequins agréée, qui souhaite sélectionner, engager, employer ou produire un enfant âgé de moins de seize ans pour exercer une activité de mannequin au sens de l'article L.7123-2.

Article R7124-2

La demande d'autorisation individuelle est accompagnée :

- 1° D'une pièce établissant l'état civil de l'enfant ;
- 2° De l'autorisation écrite de ses représentants légaux accompagnée de la liste des emplois précédemment ou actuellement occupés par l'enfant ;
- 3° De tous documents permettant d'apprécier les difficultés et la moralité du rôle qu'il est appelé à jouer ou de la prestation qu'il fournit en tant que mannequin ;
- 4° De toutes précisions sur ses conditions d'emploi, sur sa rémunération et sur les dispositions prises pour assurer sa fréquentation scolaire.

Article R7124-3

L'autorisation individuelle est accordée sur avis conforme d'une commission dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés à la section 3.

Article R7124-4

La demande d'autorisation individuelle est instruite par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et par le directeur départemental interministériel en charge de la cohésion sociale, chacun en ce qui le concerne.

Article R7124-5

L'instruction permet à la commission d'apprécier :

- 1° Si le rôle proposé ou la prestation de mannequin peut, compte tenu de ses difficultés et de sa moralité, être normalement confié à l'enfant ;
- 2° Si l'enfant a déjà été ou est actuellement employé dans des activités du spectacle ou comme mannequin et à quelles conditions ;
- 3° Si, compte tenu de son âge, de l'obligation scolaire à laquelle il est soumis et de son état de santé, l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé. A cet effet, un examen médical pris en charge par l'employeur est réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste ;
- 4° Si les conditions d'emploi de l'enfant sont satisfaisantes au regard :
 - a) Des horaires de travail ;
 - b) Du rythme des représentations, notamment en ce qui concerne sa participation éventuelle à des représentations en soirée ou à plusieurs représentations au cours de la même semaine ;
 - c) De sa rémunération ;
 - d) Des congés et temps de repos

e) De l'hygiène, de la sécurité ;

f) De la sauvegarde de sa santé et de sa moralité ;

5° Si des dispositions sont prises en vue de lui assurer une fréquentation scolaire normale ;

6° Si la famille de l'enfant ou les personnes qui en ont la charge sont en mesure d'exercer à son égard une surveillance efficace, notamment pendant les heures de repos et les trajets.

Article R7124-6

Pour les demandes d'autorisations individuelles présentées en Ile-de-France, l'examen médical prévu au 3° de l'article R.7124-5 est réalisé par un médecin du travail du service interprofessionnel de santé au travail spécialisé en médecine du travail des artistes et techniciens du spectacle.

Article R7124-7

Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe les vérifications auxquelles il doit être procédé au cours de l'examen médical prévu au 3° de l'article de l'article R.7124-5 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 n'est pas néfaste pour la santé de l'enfant et pour déterminer d'éventuelles contre-indications.

Paragraphe 1 Agrément de l'agence

Article R7124-8

La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément présentée par une agence de mannequins en vue d'engager des enfants est accompagnée des documents suivants :

1 Un extrait d'acte de naissance des dirigeants, associés et gérants de l'agence ;

2 Une attestation de versement des cotisations aux organismes de sécurité sociale pour les agences en activité au moment du dépôt de la demande d'agrément ;

3 Une attestation par laquelle l'agence s'engage à faire passer à l'enfant un examen médical aux frais de l'agence ;

4 Un exemplaire de la notice prévue à l'article R.7124-15;

5 Tous éléments permettant d'apprécier :

a) La moralité, la compétence et l'expérience professionnelle en matière d'emploi d'enfants mannequins des dirigeants, associés et gérants de l'agence de mannequins ;

b) La situation financière de l'agence, si elle est en activité au moment du dépôt de la demande ;

c) Les conditions de fonctionnement de l'agence, notamment en ce qui concerne l'équipement dont elle dispose, les locaux dans lesquels elle est installée, l'effectif et la compétence du personnel employé ;

d) Les conditions dans lesquelles elle exercera son activité avec des enfants.

Article R7124-9

L'examen médical préalable à l'emploi de l'enfant, prévu au 3° de l'article R.7124-5 est réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste, selon les modalités prévues par l'arrêté mentionné à l'article R.7124-7.

Il fait apparaître si, compte tenu de l'âge et de l'état de santé de l'enfant, celui-ci est en mesure d'assurer une activité de mannequin sans compromettre sa santé ou son développement.

Cet examen est renouvelé tous les trois mois pour les enfants âgés de moins de trois ans, tous les six mois pour ceux âgés de trois à six ans et tous les ans pour ceux âgés de plus de six ans.

En cas d'avis négatif du médecin, l'enfant ne peut être employé.

Article R7124-10

Le préfet accorde l'agrément, pour une durée d'un an renouvelable, sur avis conforme d'une commission dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés à la section 3.

Il peut également le suspendre en cas d'urgence.

Article R7124-11

L'agrément ou le renouvellement d'agrément ne peut être accordé que lorsque les garanties assurées aux enfants quant à leur sécurité physique et psychique sont suffisantes. Dans le cadre de l'instruction de la demande, le préfet peut demander la délivrance du bulletin n 2 du casier judiciaire. 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 ce bulletin.

Article R7124-12

La décision de suspension de l'agrément doit être justifiée par l'urgence et ne peut être fondée que sur des faits mettant en cause immédiatement et gravement la santé ou la moralité des enfants employés par l'agence ou de certains d'entre eux. Elle est motivée.

Article R7124-13

La durée de la suspension de l'agrément ne peut excéder un mois. Dans ce délai, la commission, saisie par le préfet, propose à ce dernier, après que l'agence intéressée a été mise en mesure de présenter ses observations :

1° Soit le retrait de l'agrément ;

2° Soit la levée de la suspension si les mesures prises par l'agence sont de nature à supprimer les risques encourus par les enfants et à éviter leur renouvellement.

La suspension prend fin à l'expiration du délai d'un mois si le préfet n'a pas fait connaître sa décision définitive dans ce délai.

Article R7124-14

La liste des décisions portant attribution, renouvellement, non-renouvellement ou retrait de l'agrément est publiée sous forme d'avis au Journal officiel de la République française.

Paragraphe 2 Conditions de fonctionnement

Article R7124-15

L'agence de mannequins agréée qui engage un enfant lui remet ainsi qu'à ses représentants légaux, contre récépissé, une notice explicative précisant :

- 1 Le fonctionnement de l'agence ;
- 2 Le contrôle médical de l'enfant ;
- 3 La procédure de sélection par les utilisateurs ;
- 4 Les conditions de mise à disposition de l'utilisateur, y compris les durées de déplacement et les temps d'attente ;
- 5 Les durées maximales d'emploi ;
- 6 Les conditions de rémunération.

Article R7124-16

L'agence de mannequins agréée consigne dans un registre spécial :

- 1 L'identité et l'adresse des enfants sélectionnés ou employés ainsi que celles de leurs représentants légaux ;
- 2 La date, le lieu et l'heure des opérations de sélection réalisées pour chaque enfant avec l'identité de l'utilisateur et du commanditaire ;
- 3 Les mises à disposition de l'utilisateur de chaque enfant, avec les horaires quotidiens d'emploi, la durée des déplacements et le temps d'attente.

Article R7124-17

Le registre spécial est tenu à la disposition de l'inspection du travail et des représentants légaux de l'enfant en cas de sélection ou d'emploi. Les représentants légaux de l'enfant le contresignent au moins trimestriellement.

En cas de contrôle de la sélection ou de l'emploi d'un enfant mannequin, celui-ci ainsi que ses représentants légaux sont entendus par l'inspection du travail sur sa demande ou à leur propre demande.

Article R7124-18

Lors de la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L.7123-17, l'utilisateur informe l'enfant de la nature et des conditions de la prestation.

Paragraphe 1 Composition et fonctionnement de la commission consultative

Article R7124-19

La commission participe à l'examen des demandes d'autorisation individuelles et des demandes d'agrément des agences de mannequins en vue d'engager des enfants. Elle comprend :

- 1° Un magistrat chargé des fonctions de juge des enfants et désigné par le premier président de la cour d'appel, président ;
- 2° Le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie ou son représentant ;
- 3° Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant ;
- 4° Le directeur départemental interministériel en charge de la cohésion sociale ou son représentant ;
- 5° Un médecin inspecteur de la santé ;
- 6° Le directeur régional des affaires culturelles ou son représentant.

Article R7124-20

A Paris, la commission comprend :

- 1° Le président du tribunal pour enfants ou son suppléant, président ;
- 2° Le directeur de l'enseignement de la ville de Paris ou son représentant ;
- 3° Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant ;
- 4° Le directeur départemental de la cohésion sociale de Paris ou son représentant ;
- 5° Un médecin inspecteur de la santé de la préfecture de la région d'Ile-de-France, préfecture de Paris ;
- 6° Un représentant du ministre chargé de la culture, désigné par arrêté ;
- 7° Un représentant du ministre chargé de l'information, désigné par arrêté.

Article R7124-21

La commission se réunit sur convocation du préfet aussi souvent qu'il est nécessaire. Elle lui remet un avis circonstancié sur chaque demande d'autorisation individuelle ou d'agrément qui lui est soumise.

Elle ne délibère valablement que lorsqu'elle réunit au moins trois de ses membres dont l'une des personnes chargées d'assurer sa présidence.

Elle rend son avis à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Elle peut, en toute circonstance, entendre l'enfant et ses représentants légaux, séparément ou non, sur leur demande ou à celle de l'un de ses membres.

Article R7124-22

Le secrétariat de la commission est chargé, notamment, de la conservation des dossiers de chaque enfant.

Paragraphe 2 Procédure devant la commission consultative

Article R7124-23

Dans le délai d'un mois à compter du jour du dépôt de la demande d'autorisation individuelle, d'agrément ou de renouvellement d'agrément et à la condition que le dossier déposé soit complet, le préfet notifie aux parties intéressées :

1° Le refus de l'autorisation ou l'agrément ;

2° Le fait qu'il procède à un complément d'instruction et, dans ce cas, le délai d'un mois est prorogé d'un mois ;

3° Il soumet l'autorisation ou l'agrément au respect de certaines conditions ou modalités ;

4° Il accorde l'autorisation ou l'agrément.

Une copie de cette notification est adressée, dans les cas prévus aux 3° et 4°, à la Caisse des dépôts et consignations.

Article R7124-24

Lorsque le préfet n'a pas fait connaître sa décision dans le délai d'un mois fixé au premier alinéa de l'article R.7124-23 :

1° La demande d'autorisation individuelle ou d'agrément est considérée comme rejetée ;

2° La demande de renouvellement de l'agrément est considérée comme acceptée.

Article R7124-25

Les refus et retraits d'autorisation individuelle et d'agrément sont motivés. Ils peuvent notamment être prononcés à la demande de personnes qualifiées en raison de leurs activités dans le domaine de la protection de l'enfance ou de l'intérêt qu'elles portent aux mineurs concernés.

Les convocations aux séances de la commission sont adressées par lettre recommandée avec avis de réception.

Les demandeurs sont entendus par la commission s'ils le souhaitent. Ils peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix.

Article R7124-26

Le retrait de l'autorisation individuelle et de l'agrément prévu aux articles L.7124-3 et L.7124-5 est prononcé par le préfet sur avis conforme de la commission soit d'office, soit à la demande de toute personne qualifiée.

Sous-section 1 Durée du travail et repos

Article R7124-27

L'emploi d'un enfant âgé de moins de six ans révolus exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que selon les durées suivantes :

1 Durée journalière maximum :

- a) Une heure, dont pas plus d'une demi-heure en continu, jusqu'à l'âge de trois ans révolus ;
- b) Deux heures, dont pas plus d'une heure en continu, de trois à six ans ;

2 Durée hebdomadaire maximum :

- a) Une heure, jusqu'à l'âge de six mois ;
- b) Deux heures, de six mois à trois ans ;
- c) Trois heures, de trois ans à six ans.

Article R7124-28

L'emploi et la sélection d'un enfant scolarisé mentionné à l'article L.7124-8 ne sont autorisés que les jours et demi-journées de repos autres que le dimanche.

Article R7124-29

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

1 Durée journalière maximum :

- a) Trois heures, dont pas plus d'une heure et demie en continu, de six à onze ans ;
- b) Quatre heures, dont pas plus de deux heures en continu, de douze à seize ans.

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

2 Durée hebdomadaire maximum :

- a) Quatre heures et demie, de six à onze ans ;
- b) Six heures, de douze à seize ans.

Article R7124-30

Durant les périodes de congés scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de six à seize 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 suivantes :

1 Durée journalière maximum :

- a) Six heures, dont pas plus de deux heures en continu de six à onze ans ;
- b) Sept heures, dont pas plus de trois heures en continu, de douze à seize ans ;

2 Durée hebdomadaire maximum :

- a) Douze heures, de six à onze ans ;
- b) Quinze heures, de douze à quatorze ans ;
- c) Dix-huit heures, de quatorze à seize ans.

Article R7124-30-1

Dans le secteur du spectacle, le travail de nuit des enfants de moins de 16 ans ne peut être autorisé que jusqu'à 24 heures.

Article R7124-30-2

Constitue un temps de travail effectif au sens de l'article L.3121-1 la durée des représentations payantes auxquelles participent les enfants appartenant à une manécanterie développant une activité de production de spectacles itinérants dans le cadre du projet pédagogique d'un établissement d'enseignement.

Sous-section 2 Rémunération

Article R7124-31

La part de la rémunération perçue par l'enfant dont le montant peut être laissé à la disposition de ses représentants légaux est fixée par la commission mentionnée à l'article R.7124-19.

Article R7124-32

La commission statue sur demande des contractants préalablement présentée à toute exécution.

Article R7124-33

Dans les cas énoncés aux 3° et 4° de l'article R.7124-23, la notification précise la fraction de rémunération affectée à la constitution du pécule.

Cette notification rappelle l'obligation faite à l'employeur par l'article R.7124-35. Cette fraction porte sur le salaire et la rémunération perçue par l'enfant conformément aux articles L.7123-6 et L.7123-12 à L.7123-16.

Article R7124-34

L'autorisation donnée aux représentants légaux de l'enfant, en application de l'article L.7124-9 de réaliser des prélèvements, en cas d'urgence et à titre exceptionnel, sur son pécule peut être retirée à tout moment s'il apparaît que les sommes déjà prélevées n'ont pas été intégralement affectées à l'usage auquel elles étaient destinées.

Les prélèvements sur le pécule sont autorisés par le président de la commission.

Ces prélèvements ne peuvent être autorisés que dans l'intérêt exclusif de l'enfant.

Article R7124-35

Le versement à la Caisse des dépôts et consignations prévu au deuxième alinéa de l'article L.7124-9 est accompagné d'une déclaration de l'employeur rappelant l'état civil de l'enfant, son domicile et le nom de ses représentants légaux.

Article R7124-36

La Caisse des dépôts et consignations ouvre dans ses écritures, au nom de chacun des mineurs intéressés, un compte de dépôt auquel sont portés les versements réalisés par les employeurs.

Le taux et le mode de calcul des intérêts produits par le compte de dépôts sont fixés dans les conditions prévues à l'article L.518-23 du code monétaire et financier. Ce taux ne peut être inférieur au taux de l'intérêt légal de l'exercice en cours.

Article R7124-37

Avant le 31 mars de chaque année, la Caisse des dépôts et consignations transmet au titulaire du compte ou à son représentant légal, à la dernière adresse connue, un document indiquant l'encours des dépôts et les intérêts qu'ils ont générés pour l'année précédente.

Lorsque l'enfant atteint sa majorité, la Caisse des dépôts et consignations lui communique à la dernière adresse connue, par lettre recommandée avec avis de réception, le solde de son compte et l'informe qu'elle tient les fonds de son pécule à sa disposition.

Lorsque, à la suite de l'émancipation du mineur, la commission décide que tout ou partie du pécule pourra être remis à l'intéressé, cette décision est notifiée à la Caisse des dépôts et consignations.

A compter de la majorité de l'enfant ou de la notification prévue au troisième alinéa, la Caisse des dépôts et consignations transfère les fonds mis à la disposition de l'intéressé à un compte ordinaire de dépôt.

Section 5 Contrôle

Article R7124-38

Toute infraction aux dispositions des articles L.4153-7, L.7124-1 à L. 7124-11, L.7124-13 à L.7124-18 et L.7124-21 ainsi que des articles R. 7124-3, R.7124-10, R.7124-26 R.7124-31, et R.7142-43 commise à l'étranger à l'égard de Français doit être dénoncée, dans le plus bref délai, par les agents consulaires de la France aux autorités françaises ou aux autorités locales si les lois du pays en assurent la répression.

Ces agents doivent, en outre, prendre les mesures nécessaires pour assurer le rapatriement en France des enfants d'origine française.

.II. Dispense d'autorisation de travail pour le mannequin de nationalité étrangère

Article L5221-2

Pour entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée, l'étranger présente :

1° Les documents et visas exigés par les conventions internationales et les règlements en vigueur ;

2° Un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail.

Article L5221-2-1

Par dérogation à l'article L. 5221-2, l'étranger qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois dans un domaine figurant sur une liste fixée par décret n'est pas soumis à la condition prévue au 2° du même article.

Article D5221-2-1

En application de l'article L.5221-2-1 du code du travail n'est pas soumis à la condition prévue au 2° de l'article L.5221-2 du même code l'étranger qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois dans les domaines suivants :

1° Les manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ;

2° Les colloques, séminaires et salons professionnels ;

3° La production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, lorsqu'il est artiste du spectacle ou personnel technique attaché directement à la production ou à la réalisation ;

4° Le mannequinat et la pose artistique ;

5° Les services à la personne et les employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers ;

6° Les missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie, lorsqu'il est détaché en application des dispositions de l'article L.1262-1 du code du travail ;

7° Les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités.

.III. Offres d'emploi et publicité

Article L5331-1

Il est interdit de vendre des offres ou des demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé.

Toutefois, cette interdiction ne fait pas obstacle à l'insertion, à titre onéreux, d'offres ou de demandes d'emploi dans une publication ou un autre moyen de communication payant.

Article L5331-3

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

1° L'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert ;

2° La rémunération et les avantages annexes proposés ;

3° Le lieu du travail.

Article L5331-5

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique, ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion de prestation de services concernant les offres d'emploi ou les carrières et comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur, notamment sur le caractère gratuit de ce service.

Article R5334-1

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L.5331-1, L.5331-2, L.5331-4, L.5332-1 et L.5332-3 relatives aux conditions de publication et de diffusion des offres d'emploi, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3^{ème} classe.

Article L7124-1

Un enfant de moins de seize ans ne peut, sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé ou produit :

1° Dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante ;

2° Dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores ;

3° En vue d'exercer une activité de mannequin au sens de l'article L.7123-2 ;

4° Dans une entreprise ou association ayant pour objet la participation à des compétitions de jeux vidéo au sens de l'article L.321-8 du code de la sécurité intérieure.

Article L7124-4

L'autorisation individuelle n'est pas requise si l'enfant est engagé par une agence de mannequins exerçant son activité dans les conditions prévues par l'article L.7123.11 et qui a obtenu un agrément lui permettant d'engager des enfants.

Article L7124-13

Il est interdit à toute personne de publier au sujet des mineurs engagés ou produits dans les conditions prévues aux articles L.7124-1 et L.7124-4 par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique.

Article L7124-15

La publicité écrite tendant à proposer à des enfants de moins de seize ans une activité de mannequin ne peut émaner que des agences de mannequins titulaires d'un agrément leur permettant d'engager des enfants de moins de seize ans.

Article L7124-27

Le fait de publier au sujet des mineurs engagés ou produits dans les conditions prévues aux articles L.7124-1 et L.7124-4 par tous moyens, commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7124-13, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

Article L7124-29

Le fait de réaliser une publicité écrite tendant à proposer à un enfant de moins de seize ans une activité de mannequins, en méconnaissance des dispositions de l'article L.7124-15, est puni d'une amende de 6 000 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans.

Extraits du code de la santé publique

Chapitre III : Alimentation, publicité et promotion

Article L2133-2

Les photographies à usage commercial de mannequins, définies à l'article L.7123-2 du code du travail, dont l'apparence corporelle a été modifiée par un logiciel de traitement d'image afin d'affiner ou d'épaissir la silhouette du mannequin doivent être accompagnées de la mention : " Photographie retouchée ".

Les modalités d'application et de contrôle permettant la mise en œuvre du premier alinéa du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, pris après consultation de l'autorité de régulation professionnelle de la publicité et de l'Agence nationale de santé publique.

Le présent article entre en vigueur à la date de publication du décret mentionné au deuxième alinéa, et au plus tard le 1er janvier 2017¹⁷⁶.

Le non-respect du présent article est puni de 37 500 € d'amende, le montant de cette amende pouvant être porté à 30 % des dépenses consacrées à la publicité.

¹⁷⁶ Le décret d'application n'a pas été publié à cette date.

Arrêté du 14 avril 2009 relatif au contenu de l'examen médical préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode

La ministre de la santé et des sports,

Vu le code du travail, notamment les articles R. 7124-5, R. 7124-7 à R. 7124-9,

Arrête

Article 1

Les représentants légaux de l'enfant communiquent au médecin, au moins quinze jours avant l'examen médical prévu aux 3° des articles R. 7124-5 et R. 7124-8 du code du travail, l'ensemble des documents relatifs au descriptif précis de l'emploi proposé, selon le cas : scénario du film, texte de la pièce, plan de travail, note d'intention, rôle, lieu et organisation du défilé, des prises de vues, horaires de travail, temps de présence et toute autre information utile.

Article 2

L'examen médical comporte :

1. Un entretien avec l'enfant seul ou avec ses représentants légaux ;
2. Un examen complet de l'enfant s'appuyant notamment sur les examens du carnet de santé prévu à l'article L. 2132-1 du code de la santé publique ;
3. En tant que de besoin, des examens, avis et expertises mentionnés au deuxième alinéa de l'article 4 du présent arrêté.

Article 3

Lors de l'entretien, le consentement éclairé de l'enfant est recherché. L'enfant est entendu seul dès que possible. Il est notamment vérifié que, compte tenu de son âge, l'enfant participe de son plein gré à l'emploi envisagé. L'enfant est averti qu'il peut retirer son consentement à tout moment. Toute réticence ou refus de l'enfant entraîne un avis défavorable.

Article 4

Le médecin vérifie l'absence de risque pour la santé physique, psychologique et mentale de l'enfant.

A cette fin, il peut demander des compléments d'information, avoir recours à des examens complémentaires, à un avis spécialisé et à une expertise psychologique ou pédopsychiatrique.

Article 5

En conclusion de l'examen médical, le médecin donne :

- .- un avis favorable à l'emploi de l'enfant ;

.- un avis favorable sous réserves d'une modification ou d'un aménagement de l'emploi proposé ou d'examens et expertises complémentaires ne concluant pas à une incompatibilité de l'emploi avec l'état de santé de l'enfant ;

.- un avis défavorable.

Article 6

A l'issue de l'examen médical, le médecin remet un exemplaire de son avis, renseigné conformément au modèle joint en annexe, à l'enfant et à ses représentants légaux. Il en fait parvenir un duplicata au médecin siégeant à la commission prévue par l'article R. 7124-3 du code du travail, par tous moyens garantissant la confidentialité des données et le respect du secret médical.

Article 7

Les frais entraînés par l'application des articles 2 et 4 du présent arrêté sont pris en charge par l'employeur.

Article 8

Un référentiel pour l'examen médical est publié sur le site www.sante.gouv.fr.

Article 9

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

AVIS MÉDICAL

A l'issue de l'examen médical, le médecin remet un exemplaire de son avis, renseigné conformément au modèle ci-après, à l'enfant et à ses représentants légaux. Il en fait parvenir un duplicata au médecin siégeant à la commission consultative pour l'emploi d'enfants dans le spectacle, la mode et la publicité, par tous moyens garantissant la confidentialité des données et le respect du secret médical.

En cas de doute ou d'expertise souhaitée, le médecin peut adresser un courrier en ce sens à la commission consultative lorsqu'il s'agit de questions qui lui paraissent se poser, sur les conditions de tournage, la sécurité, les questions de scolarité qui sont du ressort de cette commission. S'il estime utile de communiquer des renseignements couverts par le secret médical, il adresse ce courrier sous pli confidentiel au médecin siégeant à la commission.

Fait à Paris, le 14 avril 2009.

Pour la ministre et par délégation :

La directrice générale adjointe

de la santé

S. Delaporte

Extraits du code de la consommation

Publicité mensongère et trompeuse

Section 1 Pratiques commerciales déloyales

Article L121-1

Les pratiques commerciales déloyales sont interdites.

Une pratique commerciale est déloyale lorsqu'elle est contraire aux exigences de la diligence professionnelle et qu'elle altère ou est susceptible d'altérer de manière substantielle le comportement économique du consommateur normalement informé et raisonnablement attentif et avisé, à l'égard d'un bien ou d'un service.

Le caractère déloyal d'une pratique commerciale visant une catégorie particulière de consommateurs ou un groupe de consommateurs vulnérables en raison d'une infirmité mentale ou physique, de leur âge ou de leur crédulité s'apprécie au regard de la capacité moyenne de discernement de la catégorie ou du groupe.

Constituent, en particulier, des pratiques commerciales déloyales les pratiques commerciales trompeuses définies aux articles L.121-2 à L.121-4 les pratiques commerciales agressives définies aux articles L.121-6 et L. 121-7.

Sous section 1 Pratiques commerciales trompeuses

Article L121-2

Une pratique commerciale est trompeuse si elle est commise dans l'une des circonstances suivantes

1° Lorsqu'elle crée une confusion avec un autre bien ou service, une marque, un nom commercial ou un autre signe distinctif d'un concurrent ;

2° Lorsqu'elle repose sur des allégations, indications ou présentations fausses ou de nature à induire en erreur et portant sur l'un ou plusieurs des éléments suivants :

a) L'existence, la disponibilité ou la nature du bien ou du service ;

b) Les caractéristiques essentielles du bien ou du service, à savoir : ses qualités substantielles, sa composition, ses accessoires, son origine, sa quantité, son mode et sa date de fabrication, les conditions de son utilisation et son aptitude à l'usage, ses propriétés et les résultats attendus de son utilisation, ainsi que les résultats et les principales caractéristiques des tests et contrôles effectués sur le bien ou le service ;

c) Le prix ou le mode de calcul du prix, le caractère promotionnel du prix et les conditions de vente, de paiement et de livraison du bien ou du service ;

d) Le service après-vente, la nécessité d'un service, d'une pièce détachée, d'un remplacement ou d'une réparation ;

e) La portée des engagements de l'annonceur, la nature, le procédé ou le motif de la vente ou de la prestation de services ;

f) L'identité, les qualités, les aptitudes et les droits du professionnel ;

g) Le traitement des réclamations et les droits du consommateur ;

3° Lorsque la personne pour le compte de laquelle elle est mise en œuvre n'est pas clairement identifiable.

Article L121-3

Une pratique commerciale est également trompeuse si, compte tenu des limites propres au moyen de communication utilisé et des circonstances qui l'entourent, elle omet, dissimule ou fournit de façon inintelligible, ambiguë ou à contretemps une information substantielle ou lorsqu'elle n'indique pas sa véritable intention commerciale dès lors que celle-ci ne ressort pas déjà du contexte.

Lorsque le moyen de communication utilisé impose des limites d'espace ou de temps, il y a lieu, pour apprécier si des informations substantielles ont été omises, de tenir compte de ces limites ainsi que de toute mesure prise par le professionnel pour mettre ces informations à la disposition du consommateur par d'autres moyens.

Dans toute communication commerciale constituant une invitation commerciale et destinée au consommateur mentionnant le prix et les caractéristiques du bien ou du service proposé, sont considérées comme substantielles les informations suivantes :

1° Les caractéristiques principales du bien ou du service ;

2° L'adresse et l'identité du professionnel ;

3° Le prix toutes taxes comprises et les frais de livraison à la charge du consommateur, ou leur mode de calcul, s'ils ne peuvent être établis à l'avance ;

4° Les modalités de paiement, de livraison, d'exécution et de traitement des réclamations des consommateurs, dès lors qu'elles sont différentes de celles habituellement pratiquées dans le domaine d'activité professionnelle concerné ;

5° L'existence d'un droit de rétractation, si ce dernier est prévu par la loi.

Article L121-4

Sont réputées trompeuses, au sens des articles L.121-2 et L. 121-3, les pratiques commerciales qui ont pour objet :

1° Pour un professionnel, de se prétendre signataire d'un code de conduite alors qu'il ne l'est pas ;

2° D'afficher un certificat, un label de qualité ou un équivalent sans avoir obtenu l'autorisation nécessaire ;

3° D'affirmer qu'un code de conduite a reçu l'approbation d'un organisme public ou privé alors que ce n'est pas le cas ;

4° D'affirmer qu'un professionnel, y compris à travers ses pratiques commerciales ou qu'un produit ou service a été agréé, approuvé ou autorisé par un organisme public ou privé alors que ce n'est pas le cas ou de ne pas respecter les conditions de l'agrément, de l'approbation ou de l'autorisation reçue ;

5° De proposer l'achat de produits ou la fourniture de services à un prix indiqué sans révéler les raisons plausibles que pourrait avoir le professionnel de penser qu'il ne pourra fournir lui-même ou faire fournir par un autre professionnel, les produits ou services en question ou des produits ou services équivalents au prix indiqué, pendant une période et dans des quantités qui soient raisonnables compte tenu du produit ou du service, de l'ampleur de la publicité faite pour le produit ou le service et du prix proposé ;

6° De proposer l'achat de produits ou la fourniture de services à un prix indiqué, et ensuite :

a) De refuser de présenter aux consommateurs l'article ayant fait l'objet de la publicité ;

b) Ou de refuser de prendre des commandes concernant ces produits ou ces services ou de les livrer ou de les fournir dans un délai raisonnable ;

c) Ou d'en présenter un échantillon défectueux, dans le but de faire la promotion d'un produit ou d'un service différent ;

7° De déclarer faussement qu'un produit ou un service ne sera disponible que pendant une période très limitée ou qu'il ne sera disponible que sous des conditions particulières pendant une période très limitée afin d'obtenir une décision immédiate et priver les consommateurs d'une possibilité ou d'un délai suffisant pour opérer un choix en connaissance de cause ;

8° De s'engager à fournir un service après-vente aux consommateurs avec lesquels le professionnel a communiqué avant la transaction dans une langue qui n'est pas une langue officielle de l'Etat membre de l'Union européenne dans lequel il est établi et, ensuite, assurer ce service uniquement dans une autre langue sans clairement en informer le consommateur avant que celui-ci ne s'engage dans la transaction ;

9° De déclarer ou de donner l'impression que la vente d'un produit ou la fourniture d'un service est licite alors qu'elle ne l'est pas ;

10° De présenter les droits conférés au consommateur par la loi comme constituant une caractéristique propre à la proposition faite par le professionnel ;

11° D'utiliser un contenu rédactionnel dans les médias pour faire la promotion d'un produit ou d'un service alors que le professionnel a financé celle-ci lui-même, sans l'indiquer clairement dans le contenu ou à l'aide d'images ou de sons clairement identifiables par le consommateur ;

12° De formuler des affirmations matériellement inexactes en ce qui concerne la nature et l'ampleur des risques auxquels s'expose le consommateur sur le plan de sa sécurité personnelle ou de celle de sa famille s'il n'achète pas le produit ou le service ;

13° De promouvoir un produit ou un service similaire à celui d'un autre fournisseur clairement identifié, de manière à inciter délibérément le consommateur à penser que le produit ou le service provient de ce fournisseur alors que tel n'est pas le cas ;

14° De déclarer que le professionnel est sur le point de cesser ses activités ou de les établir ailleurs alors que tel n'est pas le cas ;

15° D'affirmer d'un produit ou d'un service qu'il augmente les chances de gagner aux jeux de hasard ;

16° D'affirmer faussement qu'un produit ou une prestation de services est de nature à guérir des maladies, des dysfonctionnements ou des malformations ;

17° De communiquer des informations matériellement inexactes sur les conditions de marché ou sur les possibilités de trouver un produit ou un service, dans le but d'inciter le consommateur à acquérir celui-ci à des conditions moins favorables que les conditions normales de marché ;

18° D'affirmer, dans le cadre d'une pratique commerciale, qu'un concours est organisé ou qu'un prix peut être gagné sans attribuer les prix décrits ou un équivalent raisonnable ;

19° De décrire un produit ou un service comme étant " gratuit ", " à titre gracieux ", " sans frais " ou autres termes similaires si le consommateur doit payer quoi que ce soit d'autre que les coûts inévitables liés à la réponse à la pratique commerciale et au fait de prendre possession ou livraison de l'article ;

20° D'inclure dans un support publicitaire une facture ou un document similaire demandant paiement qui donne au consommateur l'impression qu'il a déjà commandé le produit ou le service commercialisé alors que tel n'est pas le cas ;

21° De faussement affirmer ou donner l'impression que le professionnel n'agit pas à des fins qui entrent dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole ou de se présenter faussement comme un consommateur ;

22° De créer faussement l'impression que le service après-vente en rapport avec un produit ou un service est disponible dans un Etat membre de l'Union européenne autre que celui dans lequel le produit ou le service est vendu.

Sanctions pénalités

Article L132-1

Le délit de pratique commerciale trompeuse défini aux articles L.121-2 à L.121-4 est constitué dès lors que la pratique est mise en œuvre ou qu'elle produit ses effets en France.

Article L132-2

Les pratiques commerciales trompeuses mentionnées aux articles L.121-2 à L.121-4 sont punies d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 300 000 euros.

Le montant de l'amende peut être porté, de manière proportionnée aux avantages tirés du délit, à 10 % du chiffre d'affaires moyen annuel, calculé sur les trois derniers chiffres d'affaires annuels connus à la date des faits, ou à 50 % des dépenses engagées pour la réalisation de la publicité ou de la pratique constituant ce délit.

Article L132-3

Les personnes physiques coupables du délit puni à l'article L.132-2 encourent également à titre de peines complémentaires l'interdiction, suivant les modalités prévues à l'article 131-27 du code pénal, soit d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, soit d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour leur propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale.

Ces interdictions d'exercice ne peuvent excéder une durée de cinq ans. Elles peuvent être prononcées cumulativement.

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues à l'article 121-2 du code pénal, du délit puni à l'article L. 132-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues à l'article 131-38 du code pénal, les peines prévues aux 2° à 9° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° du même article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise. Les peines prévues aux 2° à 7° de cet article ne peuvent être prononcées que pour une durée de cinq ans au plus.

Article L132-4

En cas de condamnation, le tribunal peut ordonner, par tous moyens appropriés, l'affichage ou la diffusion de l'intégralité ou d'une partie de la décision ou d'un communiqué informant le public des motifs et du dispositif de celle-ci. Il peut, de plus, ordonner la diffusion, aux frais de la personne condamnée, d'une ou de plusieurs annonces rectificatives.

Le jugement fixe les termes de ces annonces et les modalités de leur diffusion et impartit à la personne condamnée un délai pour y faire procéder.

En cas de carence, il est procédé à cette diffusion à la diligence du ministère public aux frais de la personne condamnée.

Article L132-5

Le défaut d'exécution dans le délai imparti des annonces rectificatives prévues à l'article L.132-4 est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 300 000 euros.

Article L132-6

Pour l'application des articles L.132-2 et L. 132-3 le tribunal peut demander tant aux parties qu'à l'annonceur la communication de tous documents utiles.

En cas de refus, il peut ordonner la saisie de ces documents ou toute mesure d'instruction appropriée.

Il peut en outre prononcer une astreinte pouvant atteindre 4 500 euros par jour de retard à compter de la date qu'il a retenue pour la production de ces documents.

Article L132-7

Le refus de communication des éléments de justification ou des publicités diffusées dans les conditions prévues à l'article L.132-6 est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 300 000 euros.

Article L132-8

La cessation de la pratique commerciale trompeuse peut être ordonnée par le juge d'instruction ou par le tribunal saisi des poursuites, soit sur réquisition du ministère public, soit d'office. La mesure ainsi prise est exécutoire nonobstant toutes voies de recours. Mainlevée peut en être donnée par la juridiction qui l'a ordonnée ou qui est saisie du dossier. La mesure cesse d'avoir effet en cas de décision de non-lieu ou de relaxe.

Les décisions statuant sur les demandes de mainlevée peuvent faire l'objet d'un recours devant la chambre de l'instruction ou devant la cour d'appel selon qu'elles ont été prononcées par un juge d'instruction ou par le tribunal saisi des poursuites.

La chambre de l'instruction ou la cour d'appel statue dans un délai de dix jours à compter de la réception des pièces.

Article L132-9

L'inobservation de la décision du juge ordonnant la cessation de la pratique commerciale trompeuse est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 300 000 euros.

Extraits du code pénal

Abus de vulnérabilité, travail forcé et réduction en servitude

Article 225-13

Le fait d'obtenir d'une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

Les personnes physiques ou morales coupables du délit prévu à la présente section encourent également la peine complémentaire suivante : interdiction de l'activité de prestataire de formation professionnelle continue au sens de l'article L.6313-1 du code du travail pour une durée de cinq ans.

Article 225-14

Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

Article 225-14-1

Le travail forcé est le fait, par la violence ou la menace, de contraindre une personne à effectuer un travail sans rétribution ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli. Il est puni de sept ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende.

Article 225-14-2

La réduction en servitude est le fait de faire subir, de manière habituelle, l'infraction prévue à l'article 225-14-1 à une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur. Elle est punie de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende.

Article 225-15

I.-Lorsqu'elles sont commises à l'égard de plusieurs personnes :

1° Les infractions définies aux articles 225-13 et 225-14 sont punies de sept ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende ;

2° L'infraction définie à l'article 225-14-1 est punie de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende ;

3° L'infraction définie à l'article 225-14-2 est punie de quinze ans de réclusion criminelle et de 400 000 € d'amende.

II.-Lorsqu'elles sont commises à l'égard d'un mineur :

1° Les infractions définies aux articles 225-13 et 225-14 sont punies de sept ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende ;

2° L'infraction définie à l'article 225-14-1 est punie de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende ;

3° L'infraction définie à l'article 225-14-2 est punie de quinze ans de réclusion criminelle et de 400 000 € d'amende.

III.-Lorsqu'elles sont commises à l'égard de plusieurs personnes parmi lesquelles figurent un ou plusieurs mineurs :

1° Les infractions définies aux articles 225-13 et 225-14 sont punies de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende ;

2° L'infraction définie à l'article 225-14-1 est punie de quinze ans de réclusion criminelle et de 400 000 € d'amende ;

3° L'infraction définie à l'article 225-14-2 est punie de vingt ans de réclusion criminelle et de 500 000 € d'amende.

Article 225-15-1

Pour l'application des articles 225-13 à 225-14-2, les mineurs ou les personnes qui ont été victimes des faits décrits par ces articles à leur arrivée sur le territoire français sont considérés comme des personnes vulnérables ou en situation de dépendance.

Article 225-16

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies aux articles 225-13 à 225-15 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38:

1° (Abrogé) ;

2° Les peines mentionnées à l'article 131-39;

3° La confiscation du fonds de commerce destiné à l'hébergement de personnes et ayant servi à commettre l'infraction prévue à l'article 225-14.

Escroquerie

Article 313-1

L'escroquerie est le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer ainsi, à son préjudice ou au préjudice d'un tiers, à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte opérant obligation ou décharge.

L'escroquerie est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende.

Article 313-2

Les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende lorsque l'escroquerie est réalisée :

1° Par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission ;

2° Par une personne qui prend indûment la qualité d'une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ;

3° Par une personne qui fait appel au public en vue de l'émission de titres ou en vue de la collecte de fonds à des fins d'entraide humanitaire ou sociale ;

4° Au préjudice d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur ;

5° Au préjudice d'une personne publique, d'un organisme de protection sociale ou d'un organisme chargé d'une mission de service public, pour l'obtention d'une allocation, d'une prestation, d'un paiement ou d'un avantage indu.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 1 000 000 euros d'amende lorsque l'escroquerie est commise en bande organisée.

Article 313-3

La tentative des infractions prévues par la présente section est punie des mêmes peines.

Les dispositions de l'article 311-12 sont applicables au délit d'escroquerie.

Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 modifiée relative à l'hébergement collectif

Article 1

Toute personne physique ou toute personne morale privée qui, à quelque titre que ce soit et même en qualité de simple occupant, a affecté un local quelconque à l'hébergement, gratuit ou non, est tenue d'en faire la déclaration au préfet, dès lors que cet hébergement et, le cas échéant, tout ou partie des prestations annexes sont organisés et fournis en vue d'une utilisation collective excédant le cadre familial.

Dès lors que ce local est affecté à l'hébergement de travailleurs, cette déclaration est également faite auprès de l'inspection du travail du lieu où est situé ce local.

Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux formes d'hébergement collectif qui sont soumises à une obligation de déclaration ou d'agrément en vertu d'autres dispositions législatives ou réglementaires.

Article 2

La déclaration prévue à l'article 1er fait l'objet d'un renouvellement annuel.

Article 3

La liste limitative des énonciations qui doivent figurer dans la déclaration d'affectation et le délai dans lequel elle doit être faite ou renouvelée sont fixés par décret.

Article 4

Le défaut de déclaration ou la production d'une déclaration incomplète, inexacte ou tardive, en violation des dispositions des articles précédents, sera puni d'une peine d'amende de 300 à 6 000 euros et d'une peine d'emprisonnement de deux mois à deux ans, ou de l'une de ces deux peines seulement.

Toute condamnation prononcée en application du premier alinéa du premier article peut être assortie de l'interdiction pour la personne condamnée de procéder, pendant une durée maximale de trois ans, à l'affectation d'un local dans les conditions définies à l'article 1er.

Sont passibles des peines prévues au premier alinéa de l'article 8 ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à cette interdiction.

Article 5

Lorsqu'il apparaît qu'un local affecté à l'hébergement collectif dans les conditions définies à l'article 1er ne satisfait pas aux prescriptions des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, le préfet met, par arrêté, l'auteur de la déclaration prévue audit article 1er en demeure de prendre dans un délai déterminé les mesures appropriées.

En cas d'urgence, ou si l'état du local est tel qu'il ne peut y être remédié, le préfet peut ordonner immédiatement, par arrêté motivé, sa fermeture ; il fixe le délai dans lequel cette fermeture doit être rendue effective.

Article 6

En cas d'inexécution de l'arrêté prévu au premier alinéa de l'article 5, le préfet ordonne la fermeture du local et fixe le délai dans lequel cette fermeture doit être rendue effective.

Article 7

Lorsque le préfet prend un arrêté de mise en demeure imposant la réduction du nombre des occupants d'un local affecté à l'hébergement collectif, ou lorsqu'il ordonne la fermeture de ce local, il doit accompagner sa décision de l'énoncé des mesures prises pour assurer le relogement total ou partiel des occupants, adapté à leur situation.

Article 7-1

Lorsque le local a été fermé par la personne définie à l'article 1er, à la suite d'une mise en demeure prononcée en application du premier alinéa de l'article 5, ou lorsque la fermeture du local est ordonnée soit dans le cas d'urgence prévu au deuxième alinéa de l'article 5, soit en application de l'article 6, le préfet peut réquisitionner le local en vue de l'affecter, après aménagement, à l'hébergement en priorité de ses précédents occupants.

Sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article 7-3, les frais de cet aménagement incombent au propriétaire du local, le cas échéant, solidairement avec la personne définie à l'article 1er.

Article 7-2

Lorsque le bénéficiaire de la réquisition fait l'avance des frais d'aménagement, sa créance est garantie par une hypothèque légale sur l'immeuble, qui peut être inscrite à sa diligence dès la signature de l'arrêté de réquisition.

Article 7-3

Dans un délai de deux mois suivant la notification de l'arrêté préfectoral de réquisition, le propriétaire a la faculté de délaisser la totalité de son immeuble ou, avec l'accord de l'Etat, partie de celui-ci, s'il établit qu'il est étranger à l'usage abusif du local affecté à l'hébergement collectif et qu'il n'a tiré de cette affectation, directement ou par personne interposée, aucun profit abusif eu égard aux possibilités normales d'utilisation dudit local. Ce délaissement ouvre droit à indemnité.

A défaut d'accord amiable, le montant de l'indemnité ci-dessus prévue est fixé comme en matière d'expropriation, à l'exclusion de toute indemnité accessoire ou de emploi.

Les droits des créanciers régulièrement inscrits sur l'immeuble délaissé, soit avant la publication de l'acte de délaissement, soit après celle-ci en ce qui concerne les privilèges conservés selon les prescriptions des articles 2108 et 2109 du Code civil, sont reportés sur l'indemnité, compte tenu du rang de préférence qui leur est reconnu par les textes qui les régissent.

Article 7-4

L'indemnité prévue à l'article 7-3 est à la charge du bénéficiaire du délaissement ou, à défaut, de l'Etat. Le bénéficiaire est désigné, avec son accord, par l'autorité administrative.

Un cahier des charges fixe les obligations auxquelles il est tenu en qualité de bénéficiaire du délaissement.

Article 7-5

Lorsqu'un local a fait l'objet d'un arrêté de fermeture, il peut être exproprié dans les conditions prévues par les articles L. 511-1 et suivants du code de l'expropriation pour cause d'utilité publique.

Article 7-6

Les frais entraînés par le relogement proposé par le préfet en vertu de l'article 7 sont assumés solidairement par la personne définie à l'article 1er et, sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article 7-3, par le propriétaire du local.

Ces frais de relogement, versés à l'organisme ou à la personne ayant assuré le relogement, sont au plus égaux à 15 % du prix de revient, toutes dépenses confondues, du logement auquel chacun des anciens occupants relogés peut prétendre en application de la législation sur les habitations à loyer modéré.

Leur paiement est garanti par une hypothèque légale sur l'immeuble. Cette hypothèque peut être inscrite par l'organisme ou la personne ayant assuré le relogement dès la notification au propriétaire du relogement des occupants et du montant des frais de relogement.

En outre, les indemnités versées en cas de réquisition ou d'expropriation sont réduites du montant des frais de relogement restés impayés, augmentés des intérêts de retard calculés à compter de la date de mise en recouvrement desdits frais.

Article 7-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures nécessaires à l'application des articles 7-1 à 7-6 ci-dessus.

Article 8

Toute personne qui exploite un local, par elle-même ou par personne interposée, au mépris de la décision intervenue en application des articles 5 ou 6, sera punie d'une peine d'amende de 300 à 75 000 euros et d'une peine d'emprisonnement de trois ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

Toute condamnation prononcée en application du premier alinéa du présent article peut être assortie de l'interdiction pour la personne condamnée de procéder, pendant une durée maximale de cinq ans, à l'affectation d'un local dans les conditions définies à l'article 1er.

Sont passibles des peines prévues au premier alinéa du présent article ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à cette interdiction.

Article 8-1

En cas d'infractions définies aux articles 4 et 8, le tribunal pourra prononcer à l'encontre du condamné étranger l'interdiction du territoire français pour une durée ne pouvant excéder dix ans.

L'interdiction du territoire français entraîne de plein droit reconduite à la frontière, le cas échéant, à l'expiration de la peine d'emprisonnement.

Le tribunal ne peut prononcer, que par une décision spécialement motivée au regard de la gravité de l'infraction, l'interdiction du territoire français à l'encontre :

1° D'un condamné étranger père ou mère d'un enfant français résidant en France, à condition qu'il exerce, même partiellement, l'autorité parentale à l'égard de cet enfant ou qu'il subviennne effectivement à ses besoins ;

2° D'un condamné étranger marié depuis au moins un an avec un conjoint de nationalité française, à condition que ce mariage soit antérieur aux faits ayant entraîné sa condamnation, que la communauté de vie n'ait pas cessé et que le conjoint ait conservé la nationalité française ;

3° D'un condamné étranger qui justifie qu'il réside habituellement en France depuis qu'il a

atteint au plus l'âge de dix ans ;

4° D'un condamné étranger qui justifie qu'il réside régulièrement en France depuis plus de quinze ans.

L'interdiction du territoire français n'est pas applicable à l'encontre du condamné étranger mineur de dix-huit ans.

Article 8-2

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, des infractions aux articles 4 et 8.

Les peines encourues par les personnes morales sont :

1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du code pénal.

L'interdiction visée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Nota

Loi 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 33 : la présente loi fait référence à la loi 92-1336 du 16 décembre 1992 (entrée en vigueur du code pénal) qui dispose dans son article 373 que l'article 8-2 entre en vigueur au 1er mars 1995 pour les Territoires d'Outre-Mer et la collectivité territoriale de Mayotte.

Article 9

Les infractions aux dispositions de la présente loi et des règlements pris pour son application sont constatées par les officiers et agents de police judiciaire, par les autres agents mentionnés à l'article L. 1312-1 du code de la santé publique et, dans la limite de leur compétence, par les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, ainsi que les autres fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du droit du travail.

Article 10

Les articles premier à 6, 8 et 9 de la présente loi sont applicables dans la collectivité territoriale de Mayotte.

Toutefois, pour l'application de ces articles à Mayotte, il est ajouté, à la fin du premier alinéa de l'article 1er, une phrase ainsi rédigée :

La famille, au sens de la présente loi, comprend les époux et leurs descendants de moins de vingt et un ans ou à charge et les ascendants des époux qui sont à leur charge.

**DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET DE SELECTION
DES ENFANTS MANNEQUINS**

DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET DE SELECTION DES ENFANTS MANNEQUINS

MOINS DE 6 ANS REVOLUS		6 ANS à 16 ANS REVOLUS			
Durée journalière maximum	Durée hebdomadaire maximum	Périodes scolaires		Période de congés scolaires	
		Durée journalière maximum	Durée hebdomadaire maximum	Durée journalière maximum	Durée hebdomadaire maximum
<u>0 à moins de 3 ans révolus</u> 1 heure (dont ½ heure maximum en continu)	<u>0 à 6 mois révolus</u> 1 heure	<u>6 ans à 11 ans révolus</u> 3 heures (dont 1 heure et demie maximum en continu)	<u>6 ans à 11 ans</u> 4 heures et demie	<u>6 ans à 11 ans révolus</u> 6 heures (dont 2 heures maximum en continu)	<u>6 ans à 11 ans</u> 12 heures et demie
	<u>3 ans à 6 ans révolus</u> 2 heures (dont 1 heure maximum en continu)				
	<u>3 ans à 6 ans révolus</u> 3 heures				<u>14 ans à 16 ans</u> 18 heures

.- Ces durées maximales de travail s'appliquent au temps nécessaire à l'activité de l'enfant mannequin et à la sélection préalable (casting) en vue d'exercer cette activité.

.- Pendant les périodes de congés scolaires, cette activité et la sélection préalable ne sont autorisées que pendant la moitié des congés scolaires.

.- Pendant les périodes scolaires, l'emploi et la sélection ne sont autorisés que les jours et demi-journées de repos hebdomadaire autres que le dimanche. Dans ce cas, la durée journalière maximum est réduite de moitié pour l'emploi et la sélection de l'enfant pendant une demi-journée, dès lors que l'enfant est âgé de 6 ans à 16 ans.

Le travail de nuit, le travail du dimanche et le travail pendant un jour férié d'un enfant mannequin sont interdits.

**REPONSE MINISTERIELLE DU 13 AVRIL 2000 SUR LE
BENEVOLAT DANS LE MANNEQUINAT**

Bénévolat et emploi de mannequin

Question écrite n° 10975 de M. Jean Paul Delevoye (Pas de Calais RPR) publiée dans le JO Sénat du 24 septembre 1998 page 1362

Soucieux des tracasseries administratives croissantes qui sont imposées aux bénévoles qui animent les associations locales, M. Jean-Paul Delevoye appelle l'attention de Mme le ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions au regard du droit du travail d'organisation des défilés de mode, lorsque les mannequins sont strictement bénévoles et volontaires. En effet, à l'occasion de semblables manifestations, organisées dans le cadre d'une animation commerciale, ou d'études professionnelles, des fonctionnaires de l'inspection du travail ont, à plusieurs reprises, réalisé un contrôle approfondi et quelque peu inquisitorial et indiqué aux responsables que l'établissement de contrats de travail est indispensable, tout comme l'embauche de mannequins professionnels. De telles contraintes reviendraient à supprimer purement et simplement ces manifestations festives. Ce faisant, ces fonctionnaires semblent faire en outre une interprétation très extensive de l'article 11-1 de la loi n° 90-603 du 12 juillet 1990 qui édicte une présomption d'existence d'un contrat de travail dans le seul cas où les personnes concernées sont rémunérées. Il souhaite en conséquence connaître son sentiment sur cette affaire et savoir dans quelles conditions elle envisage de mieux sensibiliser son administratif au fait associatif.

Réponse du ministère Emploi publiée dans le JO Sénat du 13 avril 2000 page 1363

Réponse. - La loi du 12 juillet 1990 relative aux agences de mannequins et à la protection des enfants et adultes exerçant la profession de mannequins, établit une présomption de salariat à l'égard des personnes répondant à la définition de mannequin posée à l'article L.763-3 du code du travail. Il résulte de cette présomption un certain nombre d'obligations pour l'employeur. La relation d'employeur à salarié ainsi créée rend applicables les dispositions générales du droit du travail et fait peser sur l'employeur une série d'obligations : établissement d'un contrat écrit ; versement d'une rémunération et d'une indemnité de congés payés minimales. Cette présomption de salariat, qui toutefois n'est pas irréfragable, fait partie d'un dispositif juridique construit dans un souci de moralisation de la profession d'agent de mannequin et de protection des mannequins. Il s'agit, en effet, d'enrayer la multiplication, au sein d'un secteur économique en expansion, de nombreux abus rendus plus faciles par la vulnérabilité des salariés concernés, notamment en raison du très jeune âge et de l'inexpérience de la plupart d'entre eux, du caractère temporaire des emplois proposés et des conditions particulières d'exécution de la prestation. Il convient de souligner, par ailleurs, qu'il n'existe pas de définition du bénévolat au regard de la législation du travail. Elle résulte, en fait, de l'absence d'éléments caractéristiques du contrat de travail, notamment de l'absence de rémunération versée en contrepartie de l'exécution d'une prestation. Toutefois, de façon générale, dès lors que la prestation du mannequin lors du défilé de mode s'inscrit dans le cadre d'une opération commerciale et publicitaire orchestrée par les commerçants de la ville, les mannequins qui concourent à l'activité des entreprises exposantes ne sauraient être regardés comme des bénévoles. Les inspecteurs et contrôleurs du travail, à qui il a été demandé de faire preuve de la plus grande vigilance dans ce secteur d'activité, ne font donc que se conformer aux instructions qu'ils ont reçues.

**OBLIGATIONS DE VERIFICATION ET DE VIGILANCE DE
L'UTILISATEUR QUI EMPLOIE UN MANNEQUIN MIS A
SA DISPOSITION PAR UNE AGENCE DE MANNEQUINS
ETABLIE EN FRANCE, DANS UN AUTRE ETAT DE L'UE
OU DANS L'EEE ET DU DONNEUR D'ORDRE QUI
RECOURT A L'EMPLOYEUR DIRECT D'UN MANNEQUIN
ETABLI EN FRANCE OU HORS DE FRANCE**

.- Tableaux relatifs à la solidarité financière et à la vigilance de l'utilisateur et du donneur d'ordre p.196

.- Obligations relatives au recours à une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE ou à un employeur direct établi hors de France p.230

ANNEXES RELATIVES A LA SOLIDARITE FINANCIERE ET A LA VIGILANCE

1. Annexes relatives au travail illégal p.197

11. Annexes relatives à la solidarité financière directe

111. Annexes relatives au travail dissimulé

112. Annexes relatives à l'emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail

12. Annexes relatives à la solidarité financière sur signalement d'un agent de contrôle habilité

121. Annexes relatives au travail dissimulé

122. Annexes relatives à l'emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail

2. Annexes relatives au dumping social p.213

21. Annexes relatives au salaire légal ou conventionnel non respecté ou impayé

22. Annexes relative au noyau dur de la législation du travail

23. Annexes relatives à l'hébergement collectif indigne des mannequins

1. Annexes solidarité financière relatives au travail illégal

11. Annexes relatives à la solidarité financière directe

111. Annexes relatives au travail dissimulé

ANNEXE 111-1. Recours au travail dissimulé**Périmètre et bénéficiaires de la solidarité financière directe de l'utilisateur ou du donneur d'ordre cocontractant****Article L.8222-2 du code du travail**

Sommes couvertes	Créanciers bénéficiaires
Impôts, taxes, pénalités et majorations dus au Trésor public	DGFIP services fiscaux Douanes pour les contributions indirectes (billetterie, taxe sur les alcools...)
Cotisations, pénalités et majorations dues aux organismes de protection sociale	Régime de base : Urssaf et CGSS Caisse de retraite complémentaire Pôle Emploi
Remboursement des aides publiques	Organisme ayant versé l'aide publique
Rémunérations et indemnités	Mannequin dissimulé, y compris sous un faux statut de bénévole, de stagiaire, de travailleur indépendant ou de détaché Le mannequin étranger dissimulé et employé sans titre de travail peut opter pour la solidarité financière de l'article L.8254-2 du code du travail Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé

ANNEXE 111-2. Recours au travail dissimulé Solidarité financière directe de l'utilisateur ou du donneur d'ordre cocontractant (sous réserve verbalisation de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct auteur du travail dissimulé)

Solidarité financière et vigilance à l'égard de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct établi en France (article D.8222-5 du code du travail)

.- Vérifications préventives à effectuer par l'utilisateur ou le donneur d'ordre cocontractant pour tout contrat d'un montant **égal ou supérieur à 5 000 euros HT**

.- Vérifications préventives à effectuer avant le début d'exécution du contrat

Document(s) à se faire remettre par l'agence de mannequins ou par l'employeur direct	Commentaire	Observations
<p>.1) L'un des 3 documents suivants :</p> <p>soit extrait K ou K bis du RCS</p> <p>soit devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle*</p> <p>soit récépissé du CFE pour l'agence de mannequins en cours de création</p> <p>2)-Attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L.243-15 du CSS émanant de l'organisme de protection sociale chargée du recouvrement des cotisations et des contributions</p>	<p>en cours de validité</p> <p>comportant des mentions obligatoires*</p> <p>attestation datant de moins de 6 mois</p> <p>l'utilisateur ou le cocontractant vérifie en sus l'authenticité de l'attestation de fourniture et de paiement auprès de l'organisme qui l'a délivrée</p>	<p>L'un ou l'autre de ces 3 documents</p>

***Mentions obligatoires :** nom ou dénomination sociale, adresse complète, numéro d'immatriculation au RCS ou la référence de la licence délivrée par l'autorité compétente

Nota La remise de ce(s) document(s) s'ajoute à celle du document remis à l'utilisateur ou au cocontractant au titre de la vigilance relative à la lutte contre l'emploi de salarié étranger sans titre de travail (voir infra annexes 112-1. et 112-2.)

ANNEXE 111-3. Recours au travail dissimulé Solidarité financière directe de l'utilisateur ou du donneur d'ordre cocontractant (sous réserve verbalisation de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct auteur du travail dissimulé)

Solidarité financière et vigilance à l'égard de l'agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE ou de l'employeur direct établi hors de France (articles D.8222-7 et D.8222-8 du code du travail)

- Vérifications préventives à effectuer par l'utilisateur ou le donneur d'ordre cocontractant pour tout contrat d'un montant **égal ou supérieur à 5 000 euros HT**

- Vérifications préventives à effectuer avant le début d'exécution du contrat

Documents (en français ou traduits en français) à se faire remettre par l'agence de mannequins ou par l'employeur direct	Commentaire	Observations
<p>Dans tous les cas :</p> <p>1)-document mentionnant le numéro individuel d'identification fiscal ou document mentionnant l'identité et l'adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal en France, si EEE ou hors France</p> <p>2)-soit document attestant de la régularité de la situation sociale de l'agence de mannequins (Règlement CE n° 883/2004 du 29 avril 2004) - et, lorsque la législation de l'Etat de domiciliation le prévoit, attestation émanant de l'institution de sécurité sociale de l'Etat mentionnant être à jour de ses déclarations et du paiement des cotisations</p> <p>-soit (si pas détaché sécurité sociale), attestation de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions sociales prévue l'article L.243-15 du CSS émanant de l'organisme français de protection sociale.</p>	<p>le numéro individuel est attribué par les services fiscaux français</p> <p>le certificat de détachement est délivré par l'institution de sécurité sociale de l'Etat d'origine</p> <p>guichet unique du CFNE Strasbourg</p>	<p>Remise obligatoire de ces 2 documents à l'utilisateur ou au cocontractant</p> <p>Les documents mentionnés en 2) ne datent pas nécessairement de moins de 6 mois</p> <p>L'utilisateur ou le cocontractant vérifie l'authenticité de l'attestation de fourniture et de paiement auprès de l'organisme français qui l'a délivrée</p>
<p>3)-si obligation d'immatriculation à un registre professionnel dans l'Etat de domiciliation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou document équivalent certifiant l'inscription • soit devis, document publicitaire ou professionnel* • soit document émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation 	<p>en cours de validité</p> <p>comportant des mentions obligatoires*</p> <p>datant de moins de 6 mois</p>	<p>Ce 3^{ème} document remis à l'utilisateur ou au cocontractant s'ajoute le cas échéant au 2 précédents, si immatriculation de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct obligatoire dans son Etat de domiciliation</p> <p>Uniquement pour l'agence de mannequins ou l'employeur direct en cours de création</p>

***Mentions obligatoires :** nom ou dénomination sociale, adresse complète, nature de l'inscription au registre professionnel

Nota La remise de ces documents s'ajoute à celle du document remis à l'utilisateur au titre de la vigilance relative à la lutte contre l'emploi de salarié étranger sans titre de travail (voir infra annexes 112-1. et 112-2.

1. Annexes relatives au travail illégal

11. Annexes relatives à la solidarité financière directe

112. Annexes relatives à l'emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail

ANNEXE 112-1. Recours à une agence de mannequins ou à un employeur direct qui emploie un mannequin étranger sans titre de travail¹⁷⁷

Périmètre et bénéficiaires de la solidarité financière directe de l'utilisateur ou du donneur d'ordre cocontractant

Article L.8254-2 du code du travail

Sommes couvertes	Créanciers bénéficiaires
<p>Salaires et accessoires du salaire</p> <p>Au titre du salaire, minimum de 3 mois de salaire, sauf preuve contraire d'une durée d'emploi différente</p>	<p>Mannequin étranger employé sans titre de travail, y compris sous un faux statut de bénévole, de stagiaire, de travailleur indépendant ou de détaché</p> <p>Le mannequin étranger employé sans titre de travail et dissimulé peut opter pour la solidarité financière de l'article L.8222-2 du code du travail</p> <p>Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé</p>
<p>Indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail : indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis, indemnité forfaitaire équivalente à 3 mois de salaire, indemnité de licenciement, indemnité de rupture anticipée du CDD</p>	<p>Idem</p>
<p>Contribution spéciale</p>	<p>OFII</p>
<p>Contribution forfaitaire de réacheminement</p>	<p>OFII solidarité théorique car le décret d'application n'a pas été pris</p>

¹⁷⁷ Si le mannequin de nationalité étrangère n'est pas dispensé de posséder une autorisation de travail (cf. article D.5221-2-1 du code du travail).

ANNEXE 112-2. Recours à une agence de mannequins ou à un employeur direct qui emploie un mannequin étranger sans titre de travail¹⁷⁸ Solidarité financière directe de l'utilisateur ou du donneur d'ordre cocontractant

Solidarité financière et vigilance à l'égard de l'agence de mannequins établie en France ou dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE ou de l'employeur direct établi en France ou à l'étranger (articles D.8254-2, D.8254-3 et D.8254-5 du code du travail)

- Vérifications préventives à effectuer par l'utilisateur ou par le donneur d'ordre cocontractant pour tout contrat d'un montant **égal ou supérieur à 5 000 euros HT**

.- Vérifications préventives à effectuer avant le début d'exécution du contrat

Document à se faire remettre par l'agence de mannequins ou l'employeur direct	Observations
<p>la liste nominative des mannequins étrangers affectés à la réalisation du contrat commercial, comportant pour chaque mannequin les mentions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> .-la date d'embauche, .-la nationalité .-le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail 	<p>Obligation identique pour l'agence de mannequins cocontractante établie en France, l'agence de mannequins cocontractante UE ou EEE ou l'employeur direct cocontractant établi en France ou à l'étranger</p>

Nota La remise de ce document s'ajoute à celle du ou des documents remis à l'utilisateur ou au cocontractant au titre de la vigilance relative à la lutte contre le travail dissimulé (voir supra annexes 111-2. et 111-3.)

¹⁷⁸ Si le mannequin de nationalité étrangère n'est pas dispensé de posséder une autorisation de travail (cf. article D.5221-2-1 du code du travail).

1. Annexes relatives au travail illégal

12. Annexes relatives à la solidarité financière sur signalement d'un agent de contrôle habilité

121. Annexes relatives au travail dissimulé

ANNEXE 121-1. Recours au travail dissimulé**Périmètre et bénéficiaires de la solidarité financière de l'utilisateur ou du donneur d'ordre cocontractant sur signalement d'un agent de contrôle habilité****Article L.8222-5 du code du travail**

Sommes couvertes	Créanciers bénéficiaires
Impôts, taxes, pénalités et majorations dus au Trésor public	DGFIP services fiscaux Douanes pour les contributions indirectes (billetterie, taxe sur les alcools...)
Cotisations, pénalités et majorations dues aux organismes de protection sociale	Régime de base : Urssaf ou CGSS Caisse de retraite complémentaire Pôle Emploi
Remboursement des aides publiques	Organisme ayant versé l'aide publique
Rémunérations et indemnités	Mannequin dissimulé, y compris sous un faux statut de bénévole, de stagiaire, de travailleur indépendant ou de détaché Le mannequin étranger dissimulé et employé sans titre de travail peut opter pour la solidarité financière de l'article L.8254-2 du code du travail Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé

ANNEXE 121-2. Recours au travail dissimulé Utilisateur ou donneur d'ordre cocontractant personne morale de droit public

Article L.8222-6 du code du travail

Cette procédure ne s'applique qu'à l'utilisateur ou au donneur d'ordre cocontractant personne morale de droit public qui recourt à une agence de mannequins ou à un employeur direct

Quel que soit le montant du contrat

Actes de procédure	Commentaire
1) Un agent de contrôle habilité constate du travail dissimulé du fait d'une agence de mannequins ou d'un employeur direct	Quelle que soit la forme du travail dissimulé Agence de mannequins établie en France ou dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE Employeur direct établi en France ou à l'étranger
2) Il informe par écrit l'utilisateur ou le cocontractant que l'agence de mannequins ou l'employeur direct pratique du travail dissimulé	Pas de délai fixé par la loi entre la date du constat et la date de l'écrit
3) L'utilisateur ou le cocontractant enjoint aussitôt à l'agence de mannequins ou à l'employeur direct de faire cesser sans délai le travail dissimulé	Injonction par lettre recommandée avec accusé de réception
4) L'agence de mannequins ou l'employeur direct apporte à l'utilisateur ou au cocontractant, dans un délai de 2 mois, la preuve qu'il a été mis fin au travail dissimulé	A défaut, le contrat peut être rompu par l'utilisateur ou le cocontractant, sans indemnité, aux frais et risque de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct
5) L'utilisateur ou le cocontractant informe l'agent de contrôle des suites données par l'agence de mannequins ou par l'employeur direct à son injonction	Pas de délai prévu par le code du travail
6) A défaut d'avoir enjoint (étape 3) l'agence de mannequins ou l'employeur direct, l'utilisateur ou le cocontractant relève de plein droit de la solidarité financière	
7) A défaut d'avoir informé l'agent de contrôle (étape 5) des suites données par l'agence de mannequins ou l'employeur direct, l'utilisateur ou le cocontractant relève de plein droit de la solidarité financière	Juridiquement impossible, car le code du travail ne fixe pas de délai à l'utilisateur ou au cocontractant pour informer l'agent de contrôle
8) En cas de poursuite du contrat, et à défaut d'avoir apporté la preuve à l'agent de contrôle dans les 6 mois qui suivent l'injonction, de la fin du travail dissimulé, l'utilisateur ou le cocontractant relève de plein droit de la solidarité financière	

Cette procédure se combine avec celle de l'article L.8222-1 du code du travail (voir supra annexes 111-2. et 111-3.)

Nota Lorsque l'agent de contrôle constate, à tout moment de la procédure, que le travail dissimulé n'a pas cessé, il peut relever contre l'utilisateur l'infraction de recours au travail dissimulé, dès lors que l'utilisateur a reçu son courrier à l'**étape 2**)

1. Annexes relatives au travail illégal

12. Annexes relatives à la solidarité financière sur signalement d'un agent de contrôle habilité

122. Annexes relatives à l'emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail

ANNEXE 122.1. Recours à une agence de mannequins ou à un employeur direct qui emploie un mannequin étranger sans titre de travail Utilisateur du mannequin¹⁷⁹ ou donneur d'ordre cocontractant

Périmètre et bénéficiaires de la solidarité financière de l'utilisateur ou du donneur d'ordre cocontractant sur signalement d'un agent de contrôle habilité

Article L.8254-2 du code du travail

Sommes couvertes	Créanciers bénéficiaires
<p>Salaires et accessoires du salaire</p> <p>Au titre du salaire, minimum de 3 mois de salaire, sauf preuve contraire d'une durée d'emploi différente</p>	<p>Mannequin étranger employé sans titre de travail, y compris sous un faux statut de bénévole, de stagiaire, de travailleur indépendant ou de détaché</p> <p>Le mannequin étranger employé sans titre de travail et dissimulé peut opter pour la solidarité financière de l'article L.8222-2 du code du travail</p> <p>Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé</p>
<p>Indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail : indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis, indemnité forfaitaire équivalente à 3 mois de salaire, indemnité de licenciement, indemnité de rupture anticipée du CDD</p>	<p>Idem</p>
<p>Contribution spéciale</p>	<p>OFII</p>
<p>Contribution forfaitaire pour réacheminement</p>	<p>OFII solidarité financière théorique car le décret d'application n'a pas été pris</p>

¹⁷⁹ Lorsque le mannequin de nationalité étrangère n'est pas dispensé de posséder une autorisation de travail (cf. article D.5221-2-1 du code du travail).

ANNEXE 122.2. Recours à une agence de mannequins ou à un employeur direct qui emploie un mannequin étranger sans titre de travail Utilisateur du mannequin¹⁸⁰ ou donneur d'ordre cocontractant

Article L.8254-2-1 du code du travail

Cette procédure s'applique à tout utilisateur d'un mannequin qui recourt à une agence de mannequins établie en France, UE ou EEE, ou à tout donneur d'ordre cocontractant qui recourt à un employeur direct établi en France ou hors de France

Quel que soit le montant du contrat

Actes de procédure	Commentaire
1) Un agent de contrôle habilité constate l'emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail mis à disposition d'une agence de mannequins ou employé par un employeur direct cocontractant	Agence de mannequins établie en France, UE ou EEE Employeur direct en France ou hors de France Les constats et les actes de procédures peuvent être également accomplis par un IRP ou une OP ou une OS
2) Il informe par écrit l'utilisateur ou le cocontractant que l'agence de mannequins ou l'employeur direct emploie ce mannequin étranger sans titre de travail	Pas de délai fixé par la loi entre la date du constat et la date de l'écrit
3) L'utilisateur ou le cocontractant enjoint aussitôt à l'agence de mannequins ou à l'employeur direct de faire cesser cet emploi illégal	Pas de précision sur le formalisme de l'injonction écrite. Par précaution, lettre recommandée avec accusé de réception ?
4) Second constat de l'agent de contrôle pour vérifier si l'utilisateur ou le cocontractant a obtenu la cessation de l'emploi illégal du mannequin étranger	L'agent de contrôle apprécie librement la date du second constat
5) A défaut, l'utilisateur ou le cocontractant relève de plein droit de la solidarité financière	Obligation de résultat de faire cesser l'emploi du mannequin étranger sans titre de travail
6) Si non cessation de l'emploi du mannequin étranger sans titre de travail, transmission par l'agent de contrôle de ses actes et de ses constats à l'OFII et au(x) salarié(s) victime(s)	

Cette procédure se combine avec toutes les procédures relatives à la solidarité financière pour travail dissimulé (voir supra annexes 111-1 et suivantes)

Nota Lorsque l'agent de contrôle constate à l'étape 4) que l'emploi du mannequin étranger sans titre de travail n'a pas cessé, il peut relever contre l'utilisateur l'infraction de recours à un employeur d'un mannequin étranger sans titre de travail

¹⁸⁰ Lorsque le mannequin de nationalité étrangère n'est pas dispensé de posséder une autorisation de travail (cf. article D.5221-2-1 du code du travail).

2. Annexes relatives au dumping social

21. Annexes relatives au salaire minimal légal ou conventionnel non respecté ou impayé

22. Annexes relatives au noyau dur de la législation du travail

23. Annexes relatives à l'hébergement collectif indigne des mannequins

2. Annexes solidarité financière et vigilance relatives au dumping social

21. Annexes relatives au salaire minimal légal ou conventionnel non respecté ou impayé

211. Annexes L.1262-4-3 du code du travail *agence de mannequins UE ou EEE ou employeur direct hors de France (loi Macron)*

212. Annexes L.3245-2 du code du travail *agence de mannequins ou employeur direct établi en France (loi Savary)*

213. Annexes L.8281-1 du code du travail *toute agence de mannequins France ,UE et EEE et tout employeur direct (loi Savary)*

ANNEXE 211-1. Recours à une agence de mannequins UE ou EEE ou à un employeur direct établi hors de France Salaire minimal légal ou conventionnel non respecté ou salaire impayé Utilisateur du mannequin ou cocontractant de l'employeur direct

Périmètre et bénéficiaires de la solidarité financière à l'égard de l'utilisateur ou du cocontractant

Articles L.1262-4-3, R.1263-15 et suivants du code du travail (loi Macron)

Sommes couvertes	Créanciers bénéficiaires
<p>Salaire inférieur au minimum légal ou conventionnel</p> <p>Salaire minimal impayé</p>	<p>Mannequin détaché, dissimulé ou non</p> <p>Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé</p>
<p>Rappel de salaires (uniquement sur la base de ces deux montants ?) :</p> <p>.- heures normales non payées</p> <p>.- heures supplémentaires non payées</p>	<p>Mannequin détaché, dissimulé ou non</p> <p>Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé</p>
<p>Indemnités</p> <p>Indemnités visées par l'alinéa 2 de l'article L.1262-4-3, mais non visées par l'alinéa 1^{er} de cet article (problème de cohérence rédactionnelle ?)</p>	<p>Mannequin détaché, dissimulé ou non</p> <p>Quelles indemnités?</p> <p>Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin détaché et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé</p>
<p>Charges dues (aux organismes de protection sociale):</p> <p>.- cotisations et contributions sociales : oui</p> <p>.- pénalités ?</p> <p>.- majorations ?</p>	<p>Régime de base : Urssaf ou CGSS</p> <p>Caisse de retraite complémentaire</p> <p>Pôle Emploi</p>

ANNEXE 211-2 Recours à une agence de mannequins UE ou EEE ou à un employeur direct établi hors de France Salaire minimal légal ou conventionnel non respecté ou salaire impayé Utilisateur du mannequin ou cocontractant de l'employeur direct

Articles L.1262-4-3, R.1263-15 et suivants du code du travail (loi Macron)

Cette procédure s'applique au recours à une agence de mannequins UE ou EEE ou à un employeur direct établi hors de France

Quel que soit le montant du contrat

Actes de procédure	Commentaire
<p>1) Un agent de contrôle habilité (L.8271-1-2 du code du travail) constate le non paiement partiel ou total du minimum légal ou conventionnel dû à un mannequin détaché par l'agence de mannequins UE ou EEE ou par un employeur direct hors de France</p>	<p>Uniquement recours à une agence de mannequins UE ou EEE ou employeur direct hors de France</p> <p>Inclu a priori le non paiement des heures supplémentaire</p> <p>Nécessite de voir préalablement le bulletin de paie</p>
<p>2) Il informe par écrit l'utilisateur ou le cocontractant que cette agence de mannequins ou cet employeur direct ne respecte pas ce paiement légal ou conventionnel</p>	<p>Pas de délai fixé par la loi entre la date du constat et la date de l'écrit</p>
<p>3) L'utilisateur ou le cocontractant enjoint aussitôt à l'agence de mannequin ou à l'employeur direct défaillant de faire cesser cette situation</p>	<p>Par précaution, lettre recommandée avec accusé de réception</p> <p>Faire cesser la situation ne signifie pas régulariser le passé et effectuer des rappels de salaire</p>
<p>4) L'agence de mannequins ou l'employeur direct dispose d'un délai de 7 jours pour régulariser la situation</p>	<p>Régularisation pour l'avenir (et rappel de salaire pour le passé ?) Expression ambiguë.</p>
<p>5) L'utilisateur ou le cocontractant transmet aussitôt cette information à l'agent de contrôle, ou au plus tard à l'expiration du délai de 7 jours</p>	
<p>6) Si l'agence de mannequins ou l'employeur direct ne régularise pas dans le délai, l'utilisateur ou le cocontractant doit dénoncer le contrat de prestation de services</p>	<p>Pas de délai pour dénoncer le contrat de prestation de services ?</p>
<p>7) A défaut de régularisation et de dénonciation du contrat de prestation de services, l'utilisateur ou le cocontractant relève de plein droit de la solidarité financière.</p>	<p>Obligation de résultat</p> <p>Mais pour payer quels rappels de salaires et d'indemnités et les cotisations dues sur ces rappels de salaire. Et sur quelle période ?</p> <p>Comment le mannequin détaché peut bénéficier de cette solidarité financière puisqu'il n'est destinataire d'aucune information ou document de la part de l'agent de contrôle ?</p>

Cette procédure et cette solidarité peuvent se combiner avec la procédure décrite à l'annexe 211-6. Infra

ANNEXE 211-3. Recours à une agence de mannequins ou à un employeur direct établi en France Salaire minimal légal ou conventionnel non respecté ou salaire impayé Utilisateur du mannequin ou cocontractant de l'employeur direct

Périmètre et bénéficiaires de la solidarité financière à l'égard de l'utilisateur ou du cocontractant

Articles L.3245-2, R.3245-1 et suivants du code du travail (loi Savary)

Sommes couvertes	Créanciers bénéficiaires
<p>Salaire inférieur au minimum légal ou conventionnel</p> <p>Salaire minimal impayé</p>	<p>Tout mannequin, dissimulé ou non</p> <p>Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé</p>
<p>Rappel de salaires (uniquement sur la base de ces deux montants ?) :</p> <p>.- heures normales non payées</p> <p>.- heures supplémentaires non payées</p>	<p>Tout mannequin, dissimulé ou non</p> <p>Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé</p>
<p>Indemnités</p> <p>Indemnités visées par l'alinéa 2 de l'article L.1262-4-3, mais non visées par l'alinéa 1^{er} de cet article (problème de cohérence rédactionnelle ?)</p>	<p>Tout mannequin, dissimulé ou non</p> <p>Quelles indemnités?</p> <p>Une organisation syndicale peut se substituer au mannequin et saisir d'initiative le conseil de prud'hommes, si le mannequin, informé, ne s'y est pas opposé</p>
<p>Charges dues (aux organismes de protection sociale ?):</p> <p>.- cotisations et contributions sociales ?</p> <p>.- pénalités ?</p> <p>.- majorations ?</p>	<p>Régime de base : Urssaf ou CGSS</p> <p>Caisse de retraite complémentaire</p> <p>Pôle Emploi</p>

ANNEXE 211-4. Recours à une agence de mannequins ou à un employeur direct établi en France Salaire minimal légal ou conventionnel non respecté ou salaire impayé Utilisateur du mannequin ou cocontractant de l'employeur direct

Articles L.3245-2, R.3245-1 et suivants du code du travail (loi Savary)

Cette procédure s'applique au recours à une agence de mannequins ou à un employeur direct établi en France

Quel que soit le montant du contrat

Actes de procédure	Commentaire
<p>1) Un agent de contrôle habilité (L.8271-1-2 du code du travail) constate le non paiement partiel ou total du minimum légal ou conventionnel dû à un mannequin</p>	<p>Uniquement recours à une agence de mannequins ou à un employeur direct établi en France</p> <p>Inclu a priori le non paiement des heures supplémentaire</p> <p>Nécessite de voir préalablement le bulletin de paie</p>
<p>2) Il informe par écrit l'utilisateur ou le cocontractant que cette agence de mannequins ou cet employeur direct ne respecte pas ce paiement légal ou conventionnel</p>	<p>Pas de délai fixé par la loi entre la date du constat et la date de l'écrit</p>
<p>3) L'utilisateur ou le cocontractant enjoint aussitôt à l'agence de mannequins ou à l'employeur direct défaillant de faire cesser cette situation</p>	<p>Par précaution, lettre recommandée avec accusé de réception</p> <p>Faire cesser la situation ne signifie pas régulariser le passé et effectuer des rappels de salaire</p>
<p>4) L'agence de mannequins ou l'employeur direct défaillant informe dans un délai de 7 jours l'utilisateur ou le cocontractant des mesures prises pour régulariser la situation</p>	<p>Régulariser la situation ne signifie pas régulariser le passé et effectuer des rappels de salaire</p> <p>Simple information ; pas de transmission de documents justificatifs. Donc pas de transmission de bulletin de salaire</p>
<p>5) L'utilisateur ou le cocontractant transmet aussitôt une copie de cette information à l'agent de contrôle</p>	
<p>6) A défaut de réponse de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct défaillant dans le délai de 7 jours, l'utilisateur ou le cocontractant en informe également aussitôt l'agent de contrôle</p>	
<p>7) Si l'utilisateur ou le cocontractant ne respecte pas les étapes 3, 5 et 6, il relève de plein droit de la solidarité financière</p>	<p>Simple obligation de moyen pour s'exonérer de la solidarité financière</p>
<p>8) L'agent de contrôle informe le mannequin qu'il peut saisir le conseil de prud'hommes.</p>	<p>Le mannequin ne reçoit de la part de l'agent de contrôle aucun document rédigé ou établi en application de cette procédure</p>

Cette procédure et cette solidarité peuvent se combiner avec la procédure décrite à l'annexe 211-6. infra

**ANNEXE 211-5. Recours à toute agence de mannequins ou à tout employeur direct
Salaire minimal légal ou conventionnel non respecté ou salaire impayé Utilisateur du
mannequin ou cocontractant de l'employeur direct**

**Périmètre et bénéficiaires de la solidarité financière à l'égard de l'utilisateur ou du
cocontractant**

Article L.8281-1 8°, R.8281-1 et suivants du code du travail (loi Savary)

Sommes couvertes	Créanciers bénéficiaires
<p>Salaire inférieur au minimum légal ou conventionnel</p> <p>Salaire minimal impayé</p>	<p>Aucun mannequin, car simple obligation de vigilance, sans solidarité financière</p> <p>Obligation de moyen sans conséquence civile</p> <p>Contravention de 5^{ème} classe si utilisateur ou cocontractant défaillant</p>
<p>Rappel de salaires (uniquement sur la base de ces deux montants minima?) :</p> <ul style="list-style-type: none"> .- heures normales non payées .- heures supplémentaires non payées 	<p>Aucun mannequin, car simple obligation de vigilance, sans solidarité financière</p> <p>Obligation de moyen sans conséquence civile</p> <p>Contravention de 5^{ème} classe si utilisateur ou cocontractant défaillant</p>
<p>Indemnités</p> <p>Indemnités visées par l'alinéa 2 de l'article L.1262-4-3, mais non visées par l'alinéa 1^{er} de cet article (problème de cohérence rédactionnelle)</p>	<p>Aucun mannequin, car simple obligation de vigilance, sans solidarité financière</p> <p>Obligation de moyen sans conséquence civile</p> <p>Contravention de 5^{ème} classe si utilisateur ou cocontractant défaillant</p>
<p>Remise du bulletin de paie</p>	<p>Aucun mannequin, car simple obligation de vigilance, sans solidarité financière</p> <p>Obligation de moyen sans conséquence civile</p> <p>Contravention de 5^{ème} classe si utilisateur ou cocontractant défaillant</p>
<p>Charges dues (aux organismes de protection sociale ?):</p> <ul style="list-style-type: none"> .- cotisations et contributions sociales ? .- pénalités ? .- majorations ? 	<p>Aucun organisme de protection sociale bénéficiaire, car non visé par l'article L.8281-1 du code du travail</p>

ANNEXE 211-6. Recours à toute agence de mannequins ou à tout employeur direct Salaire minimal légal ou conventionnel non respecté ou salaire impayé Utilisateur du mannequin ou cocontractant de l'employeur direct

Articles L.8281-1 8°, R.8281-1 et suivants du code du travail (loi Savary)

Cette procédure s'applique au recours à toute agence de mannequins établie en France, UE ou EEE et à tout employeur direct

Quel que soit le montant du contrat

Actes de procédure	Commentaire
<p>1) Un agent de contrôle habilité (L.8271-1-2 du code du travail) constate une infraction relative : .- au salaire minimum légal ou conventionnel .- au paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, Commise par une agence de mannequins ou un employeur direct</p>	<p>Toute agence de mannequin, établie en France, UE ou EEE et tout employeur direct</p> <p>Nécessite de voir préalablement le bulletin de paie</p> <p>Nécessite de constater l'infraction par procès-verbal ?</p>
<p>2) Il informe par écrit l'utilisateur ou le cocontractant que cette agence de mannequins ou cet employeur direct commet cette infraction</p>	<p>Pas de délai fixé par la loi entre la date du constat et la date de l'écrit</p>
<p>3) L'utilisateur ou le cocontractant enjoint dans les 24h de son information à l'agence de mannequins ou à l'employeur direct défaillant de faire cesser le non respect de la loi</p>	<p>Par précaution, lettre recommandée avec accusé de réception</p> <p>Faire cesser le non respect de la loi ne signifie pas régulariser le passé et effectuer des rappels de salaire</p>
<p>4) L'agence de mannequins ou l'employeur direct informe dans un délai de 15 jours l'utilisateur ou le cocontractant des mesures prises pour régulariser ou faire cesser la situation</p>	<p>Faire cesser la situation ne signifie pas effectuer des rappels de salaire Idem pour régulariser</p> <p>Simple information ; pas de transmission de documents justificatifs. Donc pas de transmission de bulletin de salaire</p>
<p>5) L'utilisateur ou le cocontractant transmet aussitôt une copie de cette information à l'agent de contrôle</p>	
<p>6) A défaut de réponse de l'agence de mannequins ou de l'employeur défaillant dans le délai de 15 jours, l'utilisateur ou le cocontractant en informe également l'agent de contrôle dans un délai de 2 jours suivant l'expiration du délai de 15 jours</p>	
<p>7) Si l'utilisateur ou le cocontractant ne respecte pas les étapes 3, 5 et 6, il est passible d'une contravention de 5^{ème} classe</p>	<p>Simple obligation de moyen qui n'a aucune incidence sur les droits du mannequin victime qui n'est pas informé de cette procédure</p> <p>Il ne s'agit pas d'un mécanisme de solidarité financière, mais de « vigilance » de l'utilisateur ou du cocontractant</p>

Cette procédure peut se combiner avec l'une des 2 procédures et solidarité décrites aux annexes 211-2. et 211-4. supra.

2. Annexes relatives au dumping social

22. Annexes relatives au noyau dur de la législation du travail

ANNEXE 22-1. Recours à toute agence de mannequins ou à tout employeur direct Noyau dur de la législation du travail Utilisateur du mannequin ou cocontractant de l'employeur direct

Périmètre et bénéficiaires de la vigilance de l'utilisateur ou du cocontractant

Articles L.8281-1, R.8281-1 et suivants du code du travail (loi Savary)

Noyau dur couvert	Bénéficiaires/conséquences
.1) les libertés individuelles et collectives,	Aucun mannequin, car simple obligation de vigilance, sans conséquence civile ou autre pour le mannequin Obligation de moyen Contravention de 5 ^e classe si utilisateur ou cocontractant défaillant
.2) les discriminations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,	Idem 1) Mise en cause pénale éventuelle pour complicité ?
.3) la maternité et les congés pour événements familiaux,	Idem 1)
.4) l'exercice du droit de grève,	Idem 1)
.5) l'hygiène, la santé et la sécurité,	Idem 1) Sous réserve des propres obligations de l'utilisateur du mannequin Mise en cause pénale au titre de la complicité, notamment si accident du travail ?
.6) les congés payés et les jours fériés,	Idem 1)
.7) la durée du travail et les repos,	Idem 1), sous réserve des propres obligations de l'utilisateur du mannequin
.8) la surveillance médicale,	Idem 1°
.9) le travail des enfants et des jeunes travailleurs,	Idem 1), sous réserve des propres obligations de l'utilisateur du mannequin
.10) le salaire minimum, y compris les heures supplémentaires et son paiement*	Idem 1)

*Voir également supra annexes 211-5. et 211-6.

ANNEXE 22-2. Recours à toute agence de mannequins ou à tout employeur direct Noyau dur de la législation du travail Utilisateur du mannequin et cocontractant de l'employeur direct

Articles L.8281-1, R.8281-1 et suivants du code du travail (loi Savary)

Cette procédure s'applique au recours à une agence de mannequins établie en France, UE ou EEE ou à un employeur direct

Quel que soit le montant du contrat

Actes de procédure	Commentaire
<p>1) Un agent de contrôle habilité (L.8271-1-2 du code du travail) constate une infraction relative à l'une des dispositions du noyau dur de la législation du travail énumérées à L.8281-1 du code du travail commise par une agence de mannequins ou un employeur direct</p>	<p>Toute agence de mannequins établie en France, UE ou EEE et tout employeur direct</p> <p>Nécessite de constater l'infraction par procès-verbal ?</p> <p>Et si pas d'infraction prévue par le code du travail (exercice du droit de grève) ?</p>
<p>2) Il informe par écrit l'utilisateur que cette agence de mannequins ou cet employeur direct commet cette infraction</p>	<p>Pas de délai fixé par la loi entre la date du constat et la date de l'écrit</p>
<p>3) L'utilisateur enjoint dans les 24h de son information à l'agence de mannequins ou à l'utilisateur direct défaillant de faire cesser le non respect de la loi</p>	<p>Par précaution, lettre recommandée avec accusé de réception</p> <p>Faire cesser le non respect de la loi ne signifie pas régulariser le passé</p>
<p>4) L'agence de mannequins ou l'employeur direct défaillant informe dans un délai de 15 jours l'utilisateur des mesures prises pour faire cesser ou régulariser la situation</p>	<p>Faire cesser la situation ne signifie pas régulariser le passé</p> <p>Comment régulariser l'exercice du droit de grève ?</p> <p>Simple information ; pas de transmission de documents justificatifs. Donc pas de transmission de bulletin de salaire</p>
<p>5) L'utilisateur transmet aussitôt une copie de cette information à l'agent de contrôle</p>	
<p>6) A défaut de réponse de l'agence de mannequins ou l'employeur direct défaillant dans le délai de 15 jours, l'utilisateur en informe également l'agent de contrôle dans un délai de 2 jours suivant l'expiration du délai de 15 jours</p>	
<p>7) Si l'utilisateur ne respecte pas les étapes 3, 5 et 6, il est passible d'une contravention de 5^{ème} classe</p>	<p>Simple obligation de moyen qui n'a aucune incidence sur les droits du mannequin victime qui n'est pas informé de cette procédure</p> <p>Il ne s'agit pas d'un mécanisme de solidarité financière, mais de « vigilance » de l'utilisateur</p>

Cette procédure peut se combiner avec l'une des 2 procédures et solidarité décrites aux annexes 211-2. et 211-4. supra.

2. Annexes relatives au dumping social

23. Annexes relatives à l'hébergement collectif indigne des mannequins

ANNEXE 23-1. Recours à toute agence de mannequins ou à tout employeur direct Hébergement collectif indigne des mannequins Utilisateur des mannequins ou cocontractant de l'employeur direct

Périmètre de l'obligation de vigilance de l'utilisateur ou du cocontractant

Articles L.4231-1, R.4231-1 et suivants du code du travail (loi Savary)

Périmètre	Commentaire
Hébergement de mannequins	<p>Périmètre plus large que la loi du 27 juin 1973 sur l'hébergement collectif</p> <p>Dans le cadre de leur activité professionnelle</p> <p>Y compris des membres de la famille de l'hébergeur</p> <p>Quelle que soit la nationalité des mannequins, détachés ou non</p>
Hébergement collectif	<p>Plus d'un mannequin sur le même lieu, le même local ou le même site</p> <p>Pas nécessairement plusieurs occupants dans la même chambre ou la même pièce</p>
Hébergement hôtelier ou en gîte visé par la l'article L.4231-1 du code du travail qui ne renvoie pas à la loi du 27 juin 1973	Notamment si sur occupation d'une chambre d'hôtel ou d'un gîte ou d'un mobil home
Hébergement assuré par quiconque	Agence de mannequins, utilisateur, employeur direct ou un tiers
Hébergement pouvant avoir fait l'objet d'une déclaration en préfecture et à l'inspection du travail	Distinction entre hébergement déclaré et/ou hébergement indigne et insalubre

ANNEXE 23-2. Recours à toute agence de mannequins ou à tout employeur direct Hébergement collectif indigne des mannequins Utilisateur des mannequins et cocontractant de l'employeur direct

Procédure

Articles L.4231-1, R.4231-1 et suivants du code du travail (loi Savary)

Cette procédure s'applique au recours à une agence de mannequins établie en France, UE ou EEE, ou à un employeur direct établi en France ou hors de France, quelque soit l'hébergeur des mannequins

Actes de procédure	Commentaire
<p>1) Un agent de contrôle habilité (L.8271-1-2 du code du travail) constate un hébergement collectif de mannequins indigne au sens de l'article 225-14 du code pénal</p>	<p>Quels que soient l'hébergeur et la nationalité des mannequins</p> <p>La verbalisation n'est pas nécessaire puisque plusieurs agents habilités n'ont pas la capacité à verbaliser ce non respect de la loi</p>
<p>2) les mannequins sont employés par une agence de mannequins qui les met à disposition d'un utilisateur ou par un employeur direct avec lequel il a contracté</p>	<p>L'agence de mannequins est établie en France, UE ou EEE ; l'employeur direct est établi en France ou hors de France</p> <p>Ils ne sont pas nécessairement l'hébergeur défaillant des mannequins</p>
<p>3) L'agent de contrôle informe par écrit l'utilisateur ou le cocontractant de l'employeur direct que les mannequins sont hébergés dans des conditions indignes</p>	<p>Pas de délai fixé par la loi entre la date du constat et la date de l'écrit</p> <p>Par précaution, lettre recommandée avec accusé de réception</p>
<p>4) L'utilisateur ou le cocontractant enjoint aussitôt par écrit à l'agence de mannequins ou à l'employeur direct de faire cesser sans délai la situation</p>	<p>Obligation de résultat</p>
<p>5) L'agence de mannequins ou l'employeur direct informe dans un délai de 24h l'utilisateur ou le cocontractant des mesures prises pour faire cesser la situation</p>	<p>Obligation de résultat</p> <p>Simple information ; pas de transmission de documents justificatifs</p>
<p>5) L'utilisateur ou le cocontractant transmet aussitôt cette réponse à l'agent de contrôle</p>	
<p>6) A défaut de réponse de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct défaillant dans le délai de 24h, l'utilisateur ou le cocontractant en informe également l'agent de contrôle dès la fin de ce délai</p>	
<p>7) A défaut de cessation de l'hébergement indigne au plus tard sous 24h, l'utilisateur ou le cocontractant est tenu de prendre en charge sans délai l'hébergement des mannequins dans les conditions de salubrité et de sécurité conforme au code du travail</p>	<p>Obligation de résultat</p>
<p>8) A défaut de prise en charge par l'utilisateur ou par le cocontractant, quid de leur mise en cause pénale pour hébergement indigne ? Quel texte d'incrimination ?</p>	<p>L'article 225-14 du code pénal leur est-il applicable d'office ?</p> <p>L'hébergeur défaillant reste passible de l'article L.225-14 du code pénal</p>

Obligations de l'utilisateur qui recourt à une agence de mannequins établie dans un autre Etat de l'UE ou dans l'EEE¹⁸¹ ou de celui qui recourt à l'employeur direct d'un mannequin établi hors de France

.I. Obligations spontanées ou d'initiative

Vérifications solidarité financière et travail dissimulé

.- si contrat commercial égal ou supérieur à 5 000 euros HT, remise préalable à l'utilisateur ou au cocontractant des documents prévus par le code du travail ; à défaut, application de la solidarité financière (*voir annexes supra p.198 et suivantes*)

Vérifications solidarité financière et emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail¹⁸²

.- si contrat commercial égal ou supérieur à 5 000 euros HT, remise préalable à l'utilisateur ou au cocontractant de la liste nominative prévue par le code du travail ; à défaut application de la solidarité financière (*voir annexes supra p.201 et suivantes*)

Déclaration de détachement du mannequin à effectuer par l'agence de mannequins UE ou EEE ou par l'employeur direct cocontractant

.- vérifie, avant le détachement, l'accomplissement de cette déclaration auprès de l'inspection du travail,

.- joint une copie de la déclaration au registre unique du personnel de son établissement (sous réserve de considérer que l'utilisateur ou le cocontractant accueille le mannequin, au sens de l'article L.1221-15-1 du code du travail)

.- à défaut de vérification et de déclaration initiale, procède, dans les 48 h. du détachement du mannequin à une déclaration de substitution auprès de l'inspection du travail (par l'application de télé déclaration *SIPSI* à compter du 1^{er} octobre 2016 et dès la parution d'un décret d'application)

Désignation par l'agence de mannequins UE ou EEE ou par l'employeur direct cocontractant de son représentant en France

.- vérifie, avant le détachement, l'accomplissement de la désignation du représentant de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct (destinataire de la désignation non précisé par le code du travail),

¹⁸¹ Le recours à une agence de mannequins établie hors de l'UE ou de l'EEE est interdit.

¹⁸² Si le séjour du mannequin en France est d'une durée supérieure à 3 mois.

Déclaration d'accident du travail du mannequin détaché de l'agence de mannequins UE ou EEE ou de l'employeur direct cocontractant

.- déclare à l'inspection du travail du lieu de l'accident la survenance de l'accident du travail survenu au mannequin détaché par l'agence de mannequins ou par l'employeur direct cocontractant (décret d'application à paraître)

Hébergement collectif de mannequins détachés

.- si l'utilisateur ou l'employeur direct assure l'hébergement collectif de mannequins détachés, déclaration de l'hébergement à la préfecture et à l'inspection du travail, dans les trente jours de son ouverture

.II. Diligences de l'utilisateur ou du cocontractant à la suite d'un signalement d'un agent de contrôle

Constatation d'une situation de travail dissimulé (utilisateur personne morale de droit public) et solidarité financière article L.8222-6 du code du travail

.- est tenu par le paiement des rémunérations, des cotisations et contributions sociales, des taxes et des impôts dus par l'agence de mannequins UE ou EEE ou par l'employeur direct cocontractant qui pratique du travail dissimulé, si, à la suite d'un signalement d'un agent de contrôle habilité visé à l'article L.8271-1-2 du code du travail, l'utilisateur ou le cocontractant n'a pas enjoint à cette agence de mannequins ou à cet employeur direct de faire cesser la situation, s'il n'a pas informé l'agent de contrôle des suites données par l'agence de mannequins ou par l'employeur direct ou si la preuve de la régularisation de la situation n'a pas été apportée dans les six mois lorsque le contrat commercial s'est poursuivi (***voir annexe supra p.205***)

Constatation d'une situation d'emploi d'un salarié étranger sans titre de travail¹⁸³ et solidarité financière article L.8254-2-1 du code du travail

.- est tenu par le paiement des sommes dues par l'agence de mannequins UE ou EEE ou par l'employeur direct cocontractant au titre de la solidarité financière, l'utilisateur ou le cocontractant qui n'a pas enjoint à cette agence de mannequins ou à cet employeur direct de régulariser la situation, à la suite d'un signalement d'un agent de contrôle visé à l'article L.8171-1-2 du code du travail (***voir annexes supra p.209***)

¹⁸³ Si le séjour du mannequin en France est d'une durée supérieure à 3 mois.

Hébergement collectif indigne de mannequins article L.4231-1 du code du travail

.- prend en charge l'hébergement collectif indigne des mannequins, dès lors que l'hébergeur, quel qu'il soit, de ces mannequins n'a pas fait cesser cet hébergement indigne sous 24 h., à la suite du signalement d'un agent de contrôle habilité visé à l'article L.8271-1-2 du code du travail (*voir annexes supra p.227 et suivantes*)

Non respect du salaire légal ou conventionnel ou salaire impayé par l'agence de mannequins UE ou EEE ou par l'employeur direct cocontractant article L.1262-4-3 du code du travail

.- est tenu par les rappels de rémunération, et le paiement des cotisations et contributions sociales afférentes, due au salarié détaché qui ne perçoit pas le SMIC ou le salaire minimal conventionnel ou qui ne perçoit pas la totalité de son salaire, dès lors qu'il n'a pas enjoint à l'agence de mannequins ou à l'employeur direct de régulariser, ou dès lors que cette régularisation n'est pas intervenue dans un délai de 7 jours à compter du signalement d'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal, visé à l'article L.8271-1-2 du code du travail, et que l'utilisateur ou le cocontractant n'a pas dénoncé le contrat de prestation de services (*voir annexes supra p.215 et suivantes*)

Non respect du noyau dur du code du travail par toute agence de mannequins ou par tout employeur direct article L.8281-1 du code du travail

.- est passible de la contravention de 5^{ème} classe lorsque l'utilisateur ou le cocontractant n'a pas enjoint à l'agence de mannequins UE ou EEE ou à l'employeur direct de faire cesser ce manquement dans un délai de 24 h, après un signalement d'un agent de contrôle habilité en matière de travail illégal, visé à l'article L.8271-1-2 du code du travail, ou lorsqu'il n'a pas tenu informé cet agent de contrôle dans un délai de 15 jours ou lorsqu'il n'a pas informé cet agent dans un délai de 17 jours de l'absence de réponse de l'agence de mannequins ou de l'employeur direct (*voir annexes supra p.220 et suivantes*)

INDEX ALPHABETIQUE**A****Abus de vulnérabilité** p.84-94-96-98-99-101-103-110-111-120-131-182-192**Accident du travail**

- Mannequin détaché p.53-65-120-225

Agence de mannequins Etat tiers p.22-30-58-70-128**Agence de mannequins UE ou EEE** p.23-29-37-43-51-56-63-79-84-86-88-90-103-105-108-114**Agrément enfants** p.47-58-76-80-85-92-93-123**Aides publiques**

- Refus p.95-98-108-110-111
- Remboursement p.95-98-105-108-111-198-205

Andorre p.22-30**Artiste**

- Différence avec mannequin p.17-22

Association

- Dissimulation d'activité p.34-110
- Dissimulation d'emploi salarié p.19-22-31-34-110
- Exercice illégal d'activité d'agence de mannequins p.26-98-109
- Marchandage prêt illicite de main d'œuvre p.26-98-109

Autorisation individuelle d'emploi mineur de 16 ans

- Agence de mannequins établie en France p.75-91
- Agence de mannequins UE ou EEE p.75-91
- Employeur direct p.32-70-75-85-88-93
- Préfet p.75
- Préfet de Paris p.75
- Retrait p.85-88
- Sanctions p.91-93

Autorisation de travail

- Dispense p.38-46-95-98-108-138-170

Avantages en nature

- Emploi salarié p.20-129
- Mannequin détaché p.46
- Rémunération p.20-129

B**Bénévole**

- Critères p.20-22-128-192
- Dissimulation d'emploi salarié p.19-22-24-38-72-110-128-192
- Mineur p.75-192
- Rémunération p.20

C

Casting p.15-26-32-76-83-94-97-109-122-190

Certificat de détachement

- Mannequin détaché p.23-44-52-54-64-70-101-102-103-200

CGSS p.48-54-55-59-104-198

Complicité p.72-113

Conditions de travail

- Utilisateur p.46-58-77

Contrat de mise à disposition

- Mannequin majeur p.31-39-43-46-48-56-58-67-84-86-105-118
- Mannequin mineur p.77-84-86-92

Contrat de travail

- Contrat de travail à durée déterminée p.69-71
- Mannequin majeur p.40-84-86

- Mannequin mineur p.77-84-86-91-92

Convention collective p.16-29-32-40-45-46-49-56-61-67-69-72-75-79-96-99-112-138

D

Déclaration de détachement

- Agence de mannequins UE ou EEE p.30-44-45
- Employeur direct p.70
- Sanctions p.88-89-103-117
- Utilisateur p.53-64-71-225

Directe dieccte p.25-28-29-30-45-76-88-103-111-116-117

Donneur d'ordre

- Voir utilisateur

Droits à l'image p.21-28-32-41-42-43-72-80-130

Dumping social

- Hébergement indigne p.49-55-60-67-39-116-119-121-182-222
- Non respect salaire conventionnel p.86-88-89-111-119-212-226-227
- Non respect noyau dur de la législation du travail p.45-50-56-61-68-114-219
- Suspension d'activité p.89-119

Durée de travail

- Mineur de 16 ans p.45-58-62-78-189

E

Emploi d'un mannequin sans titre de travail p.24-47-58-71-95-97-100-104-108-112-113-201-207-226-227

Employeur

- Agence de mannequins p.24-31-38-83-91
- Employeur de fait p.31-71-101-102-103-104-109-113
- Employeur direct p.31-69-71-83-91-93-109-113

Escroquerie p.11-33-84-122-123-183

Exclusion marchés publics p.95-99-108-111

Exonération abattement cotisations

- Refus p.96-97-99-100-107-112-112
- Remboursement p.97-100-107-113

F

Fermeture temporaire p.95-99-108-111

G

Garantie financière

- Agence de mannequins établie en France p.28-38-40-84-87
- Agence de mannequins UE ou EEE p.44-84-90-103
- Utilisateur p.87-90

Guichet unique fiscal SIEE

- Agence de mannequins EEE p.23-44-103

Guichet unique URSSAF CNFE

- Agence de mannequins UE ou EEE p.44-46-52-64-70-101-102-103-200

H

Hébergement

- Hébergement collectif p.49-55-60-66-115-121-185
- Hébergement indigne p.49-55-60-67-39-116-119-121-182-222
- Mise en cause utilisateur p.49-55-60-67-39-116-119-121-182-222

I

Indice de masse corporelle p.37-39-86

Intermédiaire p.11-21-34-34-39-72-97-98-101-102-104-109-113-121-122

L**Licence**

- Agence de mannequins établie en France p.25-38-47-86
- Agence de mannequins UE ou EEE p.29-59-86
- Retrait p.27-84
- Suspension p.27-84

M

Mandat de représentation p.41

Mannequin détaché

- Déclaration d'accident du travail p.53-65-120-225
- Déclaration de détachement p.30-44-45-70
- Déclaration de détachement de substitution p. p.53-64-71-225
- Présomption de salariat p.22-45-69-70-128
- Prestataire indépendant UE ou EEE p.22-23-70-128

Mannequin

- Droits sociaux p.72

Marchandage

- Agence de mannequins établie en France p.26-27-28-30-45-48-95-98-101-103-131
- Agence de mannequins Etat tiers p.101
- Agence de mannequins UE ou EEE p.102-103-104-131
- Employeur de fait p.31-71-101-102-103-104-109-113
- Utilisateur p.108-113-131

Mineurs de 16 ans

- Agrément p.47-58-76-80-85-92-93-123
- Autorisation individuelle d'emploi p.32-70-75-85-88-91-93
- Contrat de travail p.77
- Durée du travail p.45-58-62-78-189
- Justification de l'âge p.78-91-92-93-94
- Notice explicative p.76
- Registre spécial p.77

Monaco p.22-30

N**Notice explicative** p.76**Numéro TVA intracommunautaire**

- Agence de mannequins UE p.23-44-52-63-102-103

O**Offre d'emploi** p.33-122-123-124-131-171**P****Pécule** p.79**Préfet** p.25-27-29-32-70-75-76-85-95-99-108-111**Préfet de Paris** p.25-26-27-29-46-47-59-70-75**Présomption de salariat**

- Mannequin mineur p.75
- Présentation p.18
- Prestataire indépendant UE ou EEE p.22

Prestataire indépendant UE ou EEE

- Conditions d'intervention p.23-24-101-102-103
- Obligations fiscales et sociales p.23-101-102-103
- Présomption de salariat p.22-101-128

Prêt illicite de main d'œuvre

- Agence de mannequins établie en France p.26-27-28-30-45-48-95-98-101-103-131
- Agence de mannequins Etat tiers p.101
- Agence de mannequins UE ou EEE p.102-103-104-131
- Employeur de fait p.31-71-101-102-103-104-109-113
- Utilisateur p.108-113-131

Publicité p.11-33-34-80-84-92-93-122-123-131-171

R**Registre spécial**

- Mineur de 16 ans p.77

Rémunération

- Agence de mannequins UE ou EEE p.45
- Avantages en nature p.20-46-129
- Convention collective p.16-29-32-40-41-45-46
- Droits à l'image p.21-28-32-41-42-43-72-80-130
- Employeur direct p.32
- Mineur p.79
- Non respect salaire conventionnel p.86-88-89-111-119-212-226-227

Représentant en France

- Agence de mannequins UE ou EEE p.44-70-71
- Sanction p.88-103-118
- Utilisateur p.53-65-225

Représentant fiscal p.44-52-63-101-200**Représentants légaux du mineur** p.39-40-41-72-76-77-79-91-92-93**S****Salaire conventionnel**

- Convention collective p.16-29-32-40-41-45-46
- Non respect p.86-88-89-111-119-212-226-227

Sanctions administratives

- Agence de mannequins établie en France p.84
- Agence de mannequins UE ou EEE p.88-101-102
- Employeur direct p.110
- Travail illégal p.95-98-107-110
- Utilisateur p.107

Sanctions civiles

- Agence de mannequins établie en France p.96-99
- Agence de mannequins UE ou EEE p.101-102

- Employeur direct p.111
- Travail illégal 96-99-101-102-111
- Utilisateur p.107

Sanctions pénales

- Agence de mannequins établie en France p.86-94-98
- Agence de mannequins UE ou EEE p.90-101
- Emploi mannequins de moins de 16 ans p.91
- Employeur direct p.109
- Travail illégal p.94-98-101-104
- Utilisateur p.86-90-104

Séjour en France

- Dispense d'autorisation de travail p.38-46-95-98-108-138-170

Sélection

- Casting p.15-26-32-76-83-94-97-109-122-190
- Durée et limitation p.189

Solidarité financière

- Travail dissimulé p.47-51-58-63-71-105-198
- Emploi d'un mannequin étranger sans titre de travail p.47-52-58-63-71-105-108-202

Sportif p.17

Stagiaire p.17-22-38-72-75-83-94-98-110-130

Subordination juridique p.19-20-21-23-109

Suisse 22-30

Suspension d'activité

- Agence de mannequins UE ou EEE p.89-119
- Hébergement indigne p.89-119
- Travail illégal p.95
- Noyau dur p.89-119

I

Travail dissimulé

- Agence de mannequins établie en France p.24-27
- Agence de mannequins UE ou EEE p.24-27-46-101-102-103-104-128
- Employeur de fait p.34-109-113
- Employeur direct p.70-110-113
- Utilisateur p.34-104-109

Travailleur indépendant

- Conditions d'intervention p.23-24-101-102-103
- Mannequin UE ou EEE p.23-128
- Présomption de salariat p.22-23-101-128

U

URSSAF p.48-54-55-59-104-198

Utilisateur

- Agence de mannequins établie en France p.47-59
- Agence de mannequins UE ou EEE p.51-63-225
- Conditions de travail p.46-58
- Donneur d'ordre travail dissimulé p.34-47-51-58-63-71-104-105-109-198
- Donneur d'ordre dumping social p.114-211
- Employeur de fait p.31-71-101-102-103-104-109-113
- Marchandage prêt illicite de main d'œuvre p.108-113-131
- Mineur de moins de 16 ans p.77-92

V

Visite médicale

- Indice de masse corporelle p.37-39-86
- Mineur p.78-91-93
- Périodicité p.39-41
- Utilisateur p.46-50-56-62-68-115