

Brochure n° 3318

Convention collective

IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS
DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES
DE MANNEQUINS**
(1^{re} édition. – Juin 2004)

**AVENANT DU 22 JUIN 2005
PORTANT DIVERSES MODIFICATIONS**

NOR : *ASET0550903M*

IDCC : *2397*

Article 2

Champ d'application

Cet article est modifié ainsi :

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

Article 8

Définition des catégories de prestations

Article 8.6

Essayages. – Répétitions

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

Article 8.6.2 : supprimé mais création du paragraphe :

Article 8.7

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

Ce nouveau paragraphe est ainsi rédigé :

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

Article 11

Contrat de travail et durée du travail

Cet article est modifié ainsi :

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

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

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

Alinéa 8 supprimé et remplacé par :

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

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

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

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

Les frais de visas éventuellement requis...

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

Article 17

Formation et promotion de carrière

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

17.1. Apprentissage, formation professionnelle et permanente

La taxe d'apprentissage s'applique, au taux de 0,5 %, sur la même assiette que celle appliquée pour les cotisations de la sécurité sociale. A cette taxe s'ajoute la contribution au développement de l'apprentissage, laquelle sera de

0,06 % pour les rémunérations 2004 (taxe versée en 2005), 0,12 % pour les rémunérations 2005 (taxe versée en 2006), et de 0,18 % pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2006 (taxe versée à partir de 2007). Les contributions sont versées par les employeurs à l'organisme collecteur agréé de leur choix.

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

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

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

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

17.2. Promotion de carrière et documentation professionnelle

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

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

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

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

Article 19

19.4. Temps de présence

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

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

Et il est ajouté :

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

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

19.5. Rémunérations minima

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

Il est ajouté :

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

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

19.7. Représentant légal

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

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

Il est créé 2 nouveaux sous-articles 19.8 et 19.9 :

19.8. Règlement des salaires

Selon les règles de répartition qui seront fixées, soit par l'agrément de l'agence de mannequins enfants, soit par l'autorisation individuelle, le salaire de l'enfant sera versé à la Caisse des dépôts et consignations au plus tard le 7 du mois suivant la date de la prestation.

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

Il est ajouté :

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

19.9. Règlement des droits à l'image

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

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

Dans le cas contraire, les modalités de l'article 16.6 s'appliquent.

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

Article 22

Conditions de rupture des contrats de travail

Conformément à l'article R. 763-1 du code du travail, le contrat de travail doit être remis dans les 2 jours suivant la mise à disposition du mannequin. En raison de cette spécificité, il ne peut donc être rompu.

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

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

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

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

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

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

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

Les articles suivants sont créés :

Article 23

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La profession de mannequin fait partie des professions pour lesquelles

l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, ainsi que prévu à l'article L. 123-1 du code du travail.

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

Article 24

Obligations d'emploi des travailleurs handicapés

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

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

Article 25

Exercice du droit syndical

Cet article devient l'article 25.

Après le premier alinéa sont insérés les alinéas suivants :

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

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

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

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

Les articles suivants sont créés :

Article 26

Modalités de participation des salariés aux négociations nationales

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

Article 27

Dialogue social au niveau des entreprises

Les modalités sont détaillées en annexe VI.

Article 28

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

Compte tenu des modalités d'effectifs prévues par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale et des caractéristiques des sociétés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, la négociation nécessaire à la mise en œuvre de ces dispositifs relève de la négociation dans l'entreprise telle que prévue à l'article 26.

Article 23

Règlement et litiges, conciliation

Cet article devient l'article 29.

Il est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :

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

Fait à Paris, le 22 juin 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat des agences de mannequins (SAM) ;

Union nationale des agences de mannequins (UNAM).

Syndicats de salariés :

Syndicat SNAPAC CFDT ;

Syndicat fédération communication CFDT ;

Syndicat UNICAS CFTC ;

Fédération FASAP FO.

ANNEXE I

Année 2005

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

(En euros.)

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

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

(En euros.)

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

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

(En euros.)

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

ANNEXE II

Année 2005

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

PRISE DE VUE publicité, défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
55	48	38	69	48	50 % du minimum horaire de la catégorie

Temps de travail autorisés pour mannequins mineurs

1. Pendant les périodes scolaires

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

Durée journalière maximum :

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

Durée hebdomadaire maximum :

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

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

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

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

Durée journalière maximum :

Alinéa ajouté :

- « 3 heures, dont pas plus de 1 h 30 en continu, pour les enfants de 6 à 11 ans révolus ;

- 4 heures, dont pas plus de 2 heures en continu, pour les enfants de 12 à 16 ans révolus. »

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

Durée hebdomadaire maximum :

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

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

2.1. Enfants âgés de 6 ans à 16 ans

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

Durée journalière maximum :

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

Durée hebdomadaire maximum :

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

ANNEXE III

Conditions d'accueil et de séjour des mannequins étrangers

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

1. Généralités

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

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

- 1.1. Cas d'un mannequin effectuant en France une prestation unique ;
- 1.2. Cas d'un mannequin venant en France accomplir plusieurs prestations au sens de l'article 8 de la présente convention ;
- 1.3. Cas d'un mannequin appelé à séjourner durant plusieurs semaines ou plusieurs mois dans le cadre d'une collaboration suivie avec une agence s'occupant de sa carrière ;
- 1.4. Cas d'un mannequin appelé à se déplacer entre plusieurs pays de l'Union européenne et séjournant à titre principal en France ou dans un autre pays de l'Union européenne sans avoir la nationalité d'un des pays de l'Union.

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

2. Accueil

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

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

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

3. Logement et séjour

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

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

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

4. Déroulement de carrière

L'agence s'engage :

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

5. Convention de collaboration

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

ANNEXE V

Modalités de participation des salariés aux négociations nationales

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

1. Droit d'absence

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

Ce temps comprend également le temps de trajet.

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

2. Indemnisation des frais

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

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

Les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :

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

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

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

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

3. Nombre de réunions annuelles

Le nombre des entreprises concernées et leur taille demeurant faibles, les organisations patronales signataires souhaitent plafonner le nombre des réunions afin de rester dans des limites budgétaires ne pouvant en aucun cas

dépasser 20 000 € par an, somme calculée en fonction des masses salariales et des collectes possibles par un fonds communs d'aide au paritarisme à mettre en place. Dans un premier temps, le nombre annuel de réunions est fixé à 2 dont une réunion destinée à la négociation annuelle obligatoire des salaires (NAO).

ANNEXE VI

Dialogue social au niveau des entreprises

1. Les acteurs du dialogue social

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

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

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

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

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

2. Institutions représentatives élues du personnel

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

3. Elections

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

ANNEXE VII

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

1. Composition et fonctionnement

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

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

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

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

2. Rôle d'interprétation

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

Elle peut :

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

3. Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

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

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

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

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