

Brochure n° 3318

Convention collective nationale

IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES  
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS  
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2012  
RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL

NOR : ASET1251029M  
IDCC : 2397

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

L'apport irremplaçable de la médecine du travail au système de santé et à la prévention se situe dans l'activité du médecin du travail sur le milieu du travail. Elle contribue à l'évaluation des risques

---

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

professionnels et à la proposition d'actions de prévention, la correction ou l'amélioration des conditions de travail,

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

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

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

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

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans la branche « mannequins » afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des mannequins et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire. Pour ce faire, il organise notamment :

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

## **Article 2**

### *Champ d'application*

#### **2.1. Entreprises concernées**

Le présent accord est applicable aux entreprises qui emploient des mannequins et qui ont pour activité celle d'agence de mannequins.

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

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

#### **2.2. Salariés bénéficiaires**

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

Ils seront dénommés ci-après les « mannequins ».

## Article 3

### *Suivi médical professionnel et individuel des mannequins*

#### 3.1. Adhésion des employeurs

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

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

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

La surveillance du suivi médical des mannequins se fera selon la périodicité prévue par l'article R. 4624-16 du code du travail, conformément à l'article L. 4624-2 du même code.

Les signataires du présent accord estiment aussi qu'il est nécessaire de répondre au plus près aux objectifs de la nouvelle réglementation relative à la santé au travail et d'axer en priorité l'action du CMB vers la prévention primaire.

#### 3.3. Convocation des mannequins pour le suivi médical

Une convocation est adressée par le CMB aux mannequins qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous – avant la date d'échéance de la précédente aptitude délivrée – avec le CMB Ile-de-France ou un service de santé au travail en région tel que visé à l'annexe du présent accord.

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

#### 3.4. Aptitude

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

Par ailleurs, l'avis d'aptitude qui leur est délivré par le médecin du travail ne peut être un avis relatif à un poste de travail mais un avis relatif à l'exercice d'un métier ou d'une fonction dans le cadre de plusieurs postes de travail.

En raison de ces spécificités, la fiche d'aptitude permettant de suivre le parcours médical du mannequin sur une période d'au moins 5 années sera dématérialisée et accessible aux employeurs via un code attribué individuellement. D'autre part, un certificat d'aptitude sera délivré aux mannequins.

Enfin, certains mannequins peuvent exercer plusieurs métiers ou fonctions dans la même année. L'examen médical devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer concomitamment plusieurs métiers et/ou emplois dans la limite de trois.

Il est acquis que l'aptitude sera délivrée pour l'exercice concomitant des métiers d'intermittents du spectacle et de mannequin. Ces métiers et/ou emplois seront mentionnés sur le certificat remis au mannequin et sur la fiche d'aptitude destinée aux employeurs.

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

## Article 4

### *Evaluation et maîtrise des risques*

#### 4.1. Obligations des employeurs

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

#### 4.2. Obligations du CMB

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

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

#### 4.3. Engagement des employeurs

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

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

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

- a) Les 18-23 ans, étrangères, qui, principalement, défilent et participent aux prises de vues pour les photos de mode et les campagnes publicitaires pour les produits de beauté et de luxe ;
- b) Les mannequins qui peuvent être par ailleurs des intermittents du spectacle que l'on retrouve dans les photos et films pour des campagnes publicitaires pour des produits de consommation courante ;
- c) Les mannequins occasionnels, de tous âges, qui, généralement exercent aussi en même temps une autre profession ou bénéficient d'un autre statut (étudiant, retraité) et qui participent aux campagnes publicitaires évoquées au b.

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

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

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

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

## Article 5

### *Commission de suivi*

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

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

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

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

#### 5.1. Composition

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

La commission de suivi sera paritaire.

Un règlement intérieur sera mis en place.

#### 5.2. Durée des mandats

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

#### 5.3. Attributions

La commission de suivi :

- veillera au suivi du présent protocole, et pourra proposer les adaptations qui lui sembleront souhaitables ; un premier bilan sera établi à l'issue de la première année à la date anniversaire de la signature du présent accord puis à l'issue de chaque année civile pendant une période de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- proposera le montant de la cotisation annuelle des employeurs à l'approbation du conseil d'administration du CMB.

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

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

Cependant, il est observé que :

- la date de l'extension est inconnue au moment de la signature du présent accord ;
- la première période sera une année supérieure à 12 mois (juin 2012 à décembre 2013) ;
- la première période sera marquée par un nombre sans doute élevé de premières visites et de peu de visites de suivi médical ;
- cette première période concernera également une pluralité d'employeurs par salarié tel que prévu par l'article R. 4624-14 du code du travail.

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

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

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

## **Article 6**

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

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

## **Article 7**

### *Date d'effet*

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

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

## **Article 8**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 9**

### *Modification*

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

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

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

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

## **Article 10**

### *Dénonciation*

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

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

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

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

## **Article 11**

### *Formalités de dépôt*

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNAM.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.