

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 2397**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635138

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635138](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635138)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 juin 2026 à 08:31

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

---

<b>Avenant : Accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail (ex-IDCC 2397)</b>	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 1er	•
Article 4	•
Article 3	•
Article 2	•
Article	•
<b>Avenant : Avenant n° 1 du 21 septembre 2017 à l'accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail des salariés mannequins (ex-IDCC 2397)</b>	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
<b>Avenant : Accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement</b>	•
Article 2	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 7	•
Article 6	•
Article 5	•
Article 4	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article	•
<b>Lexique</b>	•

## Avenant : Accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail (ex-IDCC 2397)

Source officielle Légifrance

**ART. 5** 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.

**ART. 6** 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.

**ART. 7** 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.

ART.  
8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.  
9

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

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

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

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

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

*(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)*

ART.  
10

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

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

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

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

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

*(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)*

ART.  
11

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.

ART.  
1er

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

Pour ce faire, il organise notamment :

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

#### 4.1. Obligations des employeurs

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

#### 4.2. Obligations du CMB

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

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

#### 4.3. Engagement des employeurs

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.1. Adhésion des employeurs

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

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

### 3.2. Modalités du suivi médical des mannequins

#### Article 3.2.1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 3.2.2

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

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

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

Cette visite médicale doit avoir lieu tous les 2 ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

Aucune donnée médicale ne doit figurer sur ledit certificat.

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

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

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

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

## ART. 2

### 2.1. Entreprises concernées

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

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

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

### 2.2. Salariés bénéficiaires

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

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

Ils seront dénommés ci-après les « mannequins ».

**ART.**

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

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

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

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

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

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

## Avenant : Avenant n° 1 du 21 septembre 2017 à l'accord du 1er juin 2012 relatif à la santé au travail des salariés mannequins (ex-IDCC 2397)

Source officielle Légifrance

### ART.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Préambule

L'alinéa 9 est ainsi modifié :

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

### ART.

#### 1er

L'alinéa 1 est ainsi modifié :

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

## 2.1. Entreprises concernées

L'alinéa 1 est ainsi modifié :

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

## 2.2. Salariés bénéficiaires

L'alinéa 1 est ainsi modifié :

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

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

## 3.1. Adhésion des employeurs

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

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

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

L'article 3.2 est ainsi modifié :

### Article 3.2

#### Modalités du suivi médical des mannequins

Il est ajouté les sous-articles suivants :

#### « Article 3.2.1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 3.2.2

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

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

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

Cette visite médicale doit avoir lieu tous les 2 ans.

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

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

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

L'alinéa 1 est ainsi modifié :

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

L'alinéa 2 est ainsi modifié :

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

L'article 3.4 est ainsi modifié :

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

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

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

Aucune donnée médicale ne doit figurer sur ledit certificat.

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

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

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

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

L'article 4.4 est ainsi modifié :

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

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

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

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

# Avenant : Accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement

Source officielle Légifrance

- ART. 2** En application de l'[article L. 2261-33 du code du travail](#), sont remplacées par les stipulations du présent accord les stipulations suivantes :
- 1° Les stipulations de l'article 26 de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397) ;
  - 2° Les annexes V et VII rattachées à la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397) ;
  - 3° Les stipulations de l'[accord du 19 octobre 2017](#) relatif à la mise en place de la CPPNI, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397) ;
  - 4° Les stipulations des articles 7.1 et 8 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux (IDCC 2519) ;
  - 5° Les stipulations de l'article 10.7 de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
  - 6° Les stipulations de l'accord du 12 mars 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717).

- ART. 10** Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.
- Les organisations signataires s'engagent toutefois à engager des négociations futures sur l'architecture de la CPPNI dans le cadre des travaux d'harmonisation des conventions et accords des anciennes branches.

- ART. 11** Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail](#). Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-7](#) du même code.

- ART. 8** Conformément à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), les entreprises relevant de la branche des entreprises au service de la création et de l'événement transmettent aux organisations représentatives les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement comportant des stipulations relatives à l'un, au moins, des thèmes suivants :

- 1° La durée du travail, notamment la répartition et l'aménagement des horaires ;
- 2° Les congés ;
- 3° Le compte épargne-temps ;
- 4° Le repos quotidien ;
- 5° Les jours fériés ;
- 6° Le travail à temps partiel ;
- 7° Le travail intermittent. [\(1\)](#)

Lesdites conventions et lesdits accords sont transmis, à l'une des adresses suivantes :

Par voie électronique à l'adresse [CPPNI@synpase.fr](mailto:CPPNI@synpase.fr) ;

Par voie postale à l'attention du SYNPASE, sis au 103 rue La Fayette, 75010 Paris.

En cas de changement, communication devra être faite de la nouvelle adresse par tout moyen aux entreprises de la branche et aux services du ministère chargé du travail dans l'attente de la révision du présent accord.

Un accusé de réception est adressé à l'entreprise déposante et la convention ou l'accord est transmis aux membres de la sous-commission compétente. L'accusé de réception envoyé ne préjuge en rien de la conformité et de la validité des conventions et accords transmis.

Sur la base des conventions et accords enregistrés, la sous-commission compétente dresse, une fois par an, un bilan de la négociation collective dans la branche.

*(1) Alinéas 1 à 8 étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, qui prévoient également le travail de nuit parmi les thèmes des conventions et accords d'entreprise transmis à la commission paritaire.*

*(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)*

### 1. Autorisations d'absence et maintien des salaires

Les salariés désignés par une organisation pour siéger au sein de la commission plénière ou au sein de l'une des sous-commissions sont autorisés à s'absenter de leur entreprise pour participer aux réunions. Ils bénéficient d'un maintien de leur rémunération pour les heures au cours desquelles ils assistent à ces réunions.

### 2. Remboursement de frais engagés à l'occasion des réunions

Les différentes réunions de la commission plénière et des sous-commissions donnent lieu à remboursement de certains frais engagés par les organisations qui y siègent dans les conditions suivantes.

Une indemnité est versée, à l'occasion de chaque réunion, aux organisations dont l'un des représentants, au moins, est domicilié en dehors de la région Île-de-France. Le montant de l'indemnité correspond aux frais réels (sur présentation de factures) engagés par les représentants concernés, dans la limite de deux représentants par organisation et dans la limite des barèmes d'exonération Urssaf en vigueur pour le remboursement des frais professionnels.

ART.  
7 La commission plénière et les sous-commissions peuvent être saisies, par l'intermédiaire des organisations qui y siègent, d'une demande d'interprétation des conventions et accords qui relèvent de leur champ, notamment à l'initiative d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article [L. 441-1](#) du code de l'organisation judiciaire.

Toute organisation saisie d'une demande d'interprétation en informe aussitôt l'ensemble des organisations représentatives. La formation compétente pour interpréter la convention ou l'accord concerné se réunit dans les conditions suivantes :

1° Au moins une réunion préparatoire est organisée dans un délai maximal de 30 jours. La convocation à cette réunion est envoyée au moins 15 jours avant la date prévue et fait ressortir les stipulations conventionnelles dont l'interprétation est demandée ;

2° L'avis de la formation compétente est rendu dans le cadre d'une réunion distincte de la ou des réunions préparatoires.

*L'avis est consigné dans un texte signé par les membres de la formation compétente. Si les positions des organisations divergent, l'avis fait ressortir les différentes interprétations émises et les organisations qui y souscrivent. Si les positions des organisations convergent dans le sens d'une même interprétation, l'avis revêt la même valeur conventionnelle que les stipulations interprétées. (1).*

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation, en vertu de laquelle seul l'avenant interprétatif signé par l'ensemble des parties à l'accord initial s'impose, avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).*

*(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)*

### 1. Fonctionnement de la commission commune

La commission plénière se réunit autant de fois que nécessaire pour remplir ses missions, en particulier celle relative à la négociation de la convention et des accords collectifs de remplacement mentionnés à l'[article L. 2261-33 du code du travail](#).

### 2. Fonctionnement des sous-commissions

La présidence de chaque sous-commission est assurée par l'un des représentants qui y siègent. La présidence est renouvelée chaque année et alterne entre un représentant d'une organisation syndicale de salariés et un représentant d'une organisation d'employeurs, ces représentants étant désignés par le collège auquel ils appartiennent.

Le président de sous-commission est chargé de la préparation de l'ordre du jour, après consultation des organisations, et de sa transmission aux membres de la sous-commission. Il procède à la convocation des membres de la sous-commission et anime les échanges au cours des réunions.

Les sous-commissions se réunissent au moins trois fois par an.

Les représentants des organisations habilitées à siéger ont la possibilité de recourir d'un commun accord à un ou plusieurs experts pour les assister dans l'exercice de leurs missions.

Conformément au [deuxième alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail](#), sont habilitées à siéger au sein de la CPPNI, quelle que soit la formation dans laquelle elle se réunit, les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement.

Les organisations habilitées mandatent des représentants qui siègent en leur nom et défendent leur position dans le respect de leurs règles statutaires et de la portée du mandat donné. Les personnes mandatées pour siéger au sein de la commission plénière peuvent être différentes de celles mandatées pour siéger au sein d'une ou plusieurs sous-commissions. Les personnes mandatées par les organisations représentatives peuvent également être différentes d'une sous-commission à une autre.

Chaque organisation syndicale de salariés habilitée peut désigner :

- 1° Jusqu'à 4 représentants au sein de la commission plénière ;
- 2° Jusqu'à 4 représentants au sein de chacune des sous-commissions.

Les organisations d'employeurs habilitées à siéger peuvent désigner, au sein de la commission plénière et de ses sous-commissions, un nombre de représentants dont la somme ne peut excéder le nombre de représentants des organisations syndicales. Les représentants désignés par les organisations d'employeurs peuvent être directement issus desdites organisations ou bien issus d'une organisation qui leur est adhérente.

## 1) Missions de la CPPNI en formation "commission plénière"

En formation "commission plénière", la CPPNI exerce, par principe et pour l'ensemble des salariés de la branche sauf mention contraire, l'ensemble des prérogatives prévues à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), notamment :

- 1° Elle représente l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche auprès des tiers, notamment auprès des pouvoirs publics ;
- 2° Elle négocie la convention et les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants et assure le suivi de leur application ;
- 3° Elle émet un avis interprétatif sur les conventions et accords qu'elle a négociés ainsi que leurs avenants, lorsqu'elle est saisie dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord ;
- 4° Elle définit chaque année l'agenda social au regard, notamment, des obligations de négociation prévues aux [articles L. 2241-1 et suivants du code du travail](#) ;
- 5° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi des salariés de la branche ;
- 6° Elle enregistre les accords d'entreprise et d'établissement qui lui sont transmis dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord et exerce un rôle d'observatoire paritaire de la négociation d'entreprise dans le champ de la branche ;
- 7° Elle établit, conformément aux dispositions du code du travail, un rapport annuel d'activité comprenant notamment un bilan des accords d'entreprise dans la branche, un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre les harcèlements et agissements sexistes.

## 2) Missions de la CPPNI en formation "sous-commission mannequins"

En formation "sous-commission mannequins", la CPPNI exerce pour les seuls salariés mannequins les prérogatives suivantes :

- 1° Elle définit chaque année l'agenda social spécifique au dialogue social de branche intéressant les salariés mannequins au regard, notamment, des obligations de négociation prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail ;
- 2° Elle négocie les accords de branche, leurs avenants ainsi que les avenants à la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252) lorsqu'ils couvrent uniquement les salariés mannequins et elle assure le suivi de leur application ;
- 3° Elle émet un avis interprétatif sur les stipulations de la convention collective, des accords de branche et de leurs avenants qu'elle a négociés lorsqu'elle est saisie dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord ;
- 4° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi des salariés mannequins.

## 3) Missions de la CPPNI en formation "sous-commission emploi et formation professionnelle"

En formation "sous-commission formation professionnelle", la CPPNI exerce les missions suivantes, en particulier pour les entreprises et les salariés non couverts par les accords visés aux 1 et 2 du A l'article 10.1.1 de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252) :

- 1° Elle représente la branche auprès des organismes et institutions en lien avec la formation professionnelle ;
- 2° En matière d'emploi, elle est chargée :
  - d'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans les trois secteurs couverts par le présent accord afin d'assurer l'information des partenaires sociaux et préserver les emplois ;
  - de définir une politique prospective en matière d'emploi et de qualification dans les différents secteurs constituant la branche professionnelle pour permettre d'avoir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi, d'anticiper les évolutions et les accompagner ;
  - de prescrire les orientations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
  - d'étudier les possibilités de reclassement et de formation lorsqu'une entreprise de la branche envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique portant sur au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Dans ces conditions, elle est informée dans les 15 jours qui suivent la première réunion du CSE de l'entreprise concernée. L'entreprise adressera au secrétariat de la CPPNI un dossier d'information mentionnant les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées, le nombre de salariés concernés, la nature des emplois supprimés, le calendrier des licenciements, les mesures examinées au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences sur l'emploi des décisions projetées, l'avis du CSE ou des représentants du personnel. Réunie en urgence, dans le délai d'un mois, la sous-commission peut formuler des propositions relatives aux mesures de reclassement et de formation, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de bilans de compétence et l'organisation d'actions de formation susceptibles d'être financées par l'opérateur de compétences.
- 3° En matière de formation professionnelle, elle est chargée :
  - de définir les priorités tant en matière de formation initiale que de formation continue ;
  - de contribuer à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle des jeunes ;
  - de rechercher les moyens d'assurer l'optimisation des ressources de formation ;
  - de rechercher les moyens d'informer les salariés, sur les dispositifs de formation existants, et notamment sur le contenu du présent accord, et d'assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
  - d'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises, et leurs salariés, sont informés de l'ensemble des dispositifs en vigueur en matière de formation professionnelle ;
  - d'établir et de réviser, le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des périodes de professionnalisation ;

- de favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- d'analyser les travaux de l'observatoire des métiers et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- d'élaborer des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de compétences professionnelles (CCP), conformément à l'[article L. 6314-2 du code du travail](#), et leur promotion au sein des entreprises et organismes de formation et d'en assurer le suivi.

Pour les entreprises et les salariés couverts par les accords visés aux 1 et 2 du A de l'article 10.1.1 de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252), ces missions peuvent être exercées en complément de l'action CPNEF existantes, le cas échéant en coordination étroite avec celles-ci.

#### 4) Missions de la CPPNI en formation "sous-commission travail illégal"

En formation "sous-commission travail illégal", la CPPNI exerce les missions suivantes :

1° Elle organise la concertation de branche sur la prévention et la lutte contre le travail illégal dans la branche, notamment les actions d'information et de sensibilisation à destination des entreprises, des donneurs d'ordres et des salariés de la branche ;

2° Elle constitue le cadre de dialogue et de réflexion entre la branche et les différents acteurs de la lutte contre le travail illégal qu'elle peut inviter à prendre part à ses réunions, notamment l'inspection du travail, les DR(I)EETS, la DGT, les URACTI, les Urssaf, France Travail spectacle, etc. ;

3° Suivre la mise en œuvre des actions de branche en matière de travail illégal et évaluer leur impact.

#### ART. 3

Conformément à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), est instituée une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) commune dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement.

La CPPNI commune se substitue intégralement aux CPPNI et commissions équivalentes préexistantes incluses dans son champ d'application. Les autres instances paritaires demeurent, quel que soit leur champ.

La CPPNI commune peut se réunir dans des formations différentes :

- 1° La formation "commission plénière" ;
- 2° La formation "sous-commission mannequins" ;
- 3° La formation "sous-commission emploi et formation professionnelle" ;
- 4° La formation "sous-commission travail illégal".

#### ART. 1er

Le présent accord est applicable dans le champ de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252).

## 1. S'agissant du contexte dans lequel le présent accord est conclu

Conformément à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), chaque branche professionnelle doit mettre en place, par le biais d'un accord ou d'une convention de branche, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). En application de l'[article L. 2261-19 du code du travail](#), seuls les accords négociés et conclus au sein d'une telle CPPNI sont susceptibles de pouvoir être étendus à l'ensemble des entreprises incluses dans leur champ d'application.

La mise en œuvre de ces dispositions a conduit la branche des mannequins et la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (« ETSCE ») à négocier et conclure, chacune dans son champ respectif, un accord de mise en place d'une CPPNI :

- pour la branche des mannequins, l'avenant du 19 octobre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI ;
- pour la branche ETSCE, l'accord du 12 mars 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI.

S'inscrivant volontairement dans la dynamique de restructuration des branches professionnelles engagée par la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont successivement procédé :

- au rattachement du champ de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux (IDCC 2519) au champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) par accord du 4 décembre 2018 étendu par arrêté du 10 juillet 2020 paru le 1er août 2020 au Journal officiel de la République française ;
- au rattachement du champ de la convention collective des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397) au champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) par accord du 8 février 2019 étendu par arrêté du 10 juillet 2020 paru le 1er août 2020 au Journal officiel de la République française.

Du regroupement des champs de ces conventions collectives a découlé la naissance d'une nouvelle branche professionnelle unique se substituant aux trois branches préexistantes. Si, dans l'attente de les harmoniser, les partenaires sociaux peuvent maintenir en vigueur les conventions et accords collectifs de ces anciennes branches, toutes les négociations, quel que soit leur objet ou leur champ, doivent toutefois être menées dès le regroupement au niveau du champ qui en est résulté, conformément au [3e alinéa de l'article L. 2261-34 du code du travail](#). Partant, c'est sur ce seul champ que le ministère du travail a procédé à la détermination de la liste et des poids des organisations représentatives pour les quatre prochaines années, entérinant ainsi l'existence d'un niveau unique de négociation commun à l'ensemble des branches préexistantes, par l'édition des deux arrêtés suivants :

- arrêté du 13 décembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC n° 2717), des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC n° 2397) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux (IDCC n° 2519) ;
- arrêté du 23 janvier 2022 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC n° 2717), des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC n° 2397) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux (IDCC n° 2519).

Dans ce contexte, les organisations signataires reconnaissent que l'exigence d'un cadre de négociation unique n'est pas compatible avec l'existence de négociations séparées, menées au sein de CPPNI distinctes. Le présent accord a donc pour objet de remplacer les CPPNI existantes par une CPPNI commune à l'ensemble de la nouvelle branche professionnelle. L'existence d'une CPPNI commune ne fait toutefois pas obstacle à l'existence de sous-commissions thématiques permettant à l'ensemble des organisations représentatives de travailler au niveau de la branche sur des thématiques définies par les partenaires sociaux.

Conformément à la décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel et afin de garantir la prise en compte des spécificités de chacune des branches regroupées, les organisations signataires soulignent que le présent accord a été négocié en présence :

- des organisations reconnues représentatives par le ministère du travail dans le champ de la nouvelle branche issue du regroupement ;
- des organisations qui, représentatives au sein d'une ou plusieurs des anciennes branches regroupées, ont perdu leur représentativité à l'issue de la nouvelle mesure de l'audience réalisée par le ministère du travail au niveau de la branche issue du regroupement.

## 2. S'agissant du dialogue social au sein de la nouvelle CPPNI commune

Les organisations signataires du présent accord considèrent que le dialogue social se doit d'être constructif, notamment pour répondre aux intérêts et besoins de la communauté de travail des entreprises des divers secteurs d'activités composant celle-ci, assurer la pérennité et le développement des entreprises de ces secteurs et de l'emploi.

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser la recherche de solutions optimales pour les intérêts de tous au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet essentiellement :

- d'adapter, transcrire, améliorer ou décliner des règles issues du code du travail au regard des spécificités et besoins des activités professionnelles et des salariés relevant de la branche ;
- compléter et/ou conforter les droits, libertés et garanties collectives des salariés au sein de la branche ;
- de mettre en place des actions et outils permettant la valorisation et la transmission des métiers ;
- des savoirs et des savoir-faire de la branche, promouvoir en ce sens l'emploi, la formation initiale et continue, l'apprentissage ;
- de remplir les missions fixées par la loi, notamment à l'[article L. 2232-5-1 du code du travail](#).

Les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active des délégations d'employeurs et de salariés à la CPPNI, dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies dans le présent accord.

Elles s'engagent à assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises. À cet égard, le présent accord prévoit de favoriser la diversité dans la composition des délégations patronales et syndicales.

Enfin, à toutes fins utiles, la branche étant très majoritairement constituée de TPE et PME, les signataires soulignent que les accords négociés et conclus dans le cadre de la commission permanente de négociation et d'interprétation prendront pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles [L. 2232-10-1](#) et [L. 2261-23-1](#) du code du travail.

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).