

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : **1982** | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Accord du 19 juin 2025

relatif à la modification des articles 10 et 11.5 de la convention collective

NOR : ASET2550757M

IDCC : 1982

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'entrée en vigueur de la nouvelle classification des emplois de la branche a pour conséquence de rendre obsolètes plusieurs articles de la convention collective faisant référence aux niveaux d'emplois et classements antérieurement appliqués.

Les partenaires sociaux décident en conséquence de procéder à la mise en conformité des articles de la convention collective y faisant expressément référence ainsi qu'à un toilettage des dispositions concernées.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'article 10 « Période d'essai »**

L'article 10 de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10 | *Période d'essai*

10.1. Salarié non cadre

La période d'essai initiale pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut d'employé (E1 à E4) ne peut excéder une durée de deux mois.

La période d'essai initiale pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut techniciens et agents de maîtrise (TAM5 à TAM8) ne peut excéder une durée de trois mois.

Sous réserve que le contrat de travail le prévoie, cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, intervenant avant l'échéance de la période d'essai initiale.

10.2. Salarié cadre

La période d'essai pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut cadre (C9 à D14) ne peut excéder une durée initiale de quatre mois

Sous réserve que le contrat de travail le prévoie, cette période peut être renouvelée une fois pour la même durée, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, intervenant avant l'échéance de la période d'essai initiale.

10.3. Rupture de la période d'essai salarié non cadre et salarié cadre

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai par l'une quelconque des parties doit être notifiée par écrit. Elle prend effet au terme du délai de prévenance prévue par la loi, à savoir à date :

Si la rupture anticipée est à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures si la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines si la présence est comprise entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois si la présence dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

Si la rupture anticipée est à l'initiative du salarié :

- 24 heures s'il est présent depuis moins de 8 jours dans l'entreprise ;
- 48 heures s'il est présent depuis 8 jours ou plus. »

Article 2 | **Modification de l'article 11.5 « Congés familiaux »**

L'article 11.5 de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11.5 | *Congés familiaux*

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- naissance : trois jours ouvrés pour chaque naissance ou adoption ;
- mariage/Pacs ou remariage/nouveau Pacs du salarié : cinq jours ouvrés ;
- mariage ou remariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : trois jours ouvrés ;

On entend par :

- descendants en ligne directe : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, sans limite de degré et par ascendants en ligne directe : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, sans limite de degré ;
- beaux-parents : les parents du conjoint ou le conjoint d'un parent ;
- conjoint : les personnes mariées ou pacsées ou concubins ;
- décès d'un enfant : douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours ouvrables en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être fractionné en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant ;
 - Ces durées pourront être prolongées d'une journée si le lieu du mariage ou du Pacs du salarié ou du mariage d'un enfant ou de l'enterrement du conjoint, descendant ou ascendant, est distant de plus de 400 kilomètres du lieu habituel de travail du salarié ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : cinq jours ouvrables ;
- annonce de la survenue, chez un enfant, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; la liste de ces pathologies chroniques est fixée par l'article D. 3142-1-2 du code du travail : 5 jours ouvrables ;
- congés enfant malade : en cas de maladie ou accident d'un enfant âgé de moins de 16 ans, attesté par un certificat médical, tout salarié bénéficie d'un droit à congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 jours ouvrables par an, ou 5 jours ouvrables par an si l'enfant a moins de 1 an. Pour les salariés de la branche ayant au moins 2 ans d'ancienneté et dont l'enfant âgé de 16 ans et moins est amené à utiliser ces droits à congé, bénéficiera de la rémunération d'un jour, sur les 3 ou 5 jours maximum pris par an. Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif. »

Article 3 | *Durée. Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2022 portant sur la classification des emplois soit le 5 octobre 2025.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 | *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)