

Convention collective Négoces et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005636023. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/negoce-et-des-prestations-de-services-dans-les-domaines-1982>.

Sommaire

- 1. Préambule
- 2. Titre Ier : Dispositions générales
- 3. Titre II : Représentation du personnel-Représentation syndicale
- 4. Titre III : Contrat de travail
- 5. Titre IV : Classification
- 6. Titre V : Rémunération
- 7. Titre VI : Rupture du contrat de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

Il a été conclu le présent accord collectif, conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord de méthode du 19 avril 1994.

La conclusion du présent accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de reconnaître les spécificités de la profession des prestataires de services médico-techniques à domicile et notamment les conséquences sociales inhérentes aux contraintes liées aux activités au profit de malades et handicapés à domicile.

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 octobre 2005

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinés à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 52.3 C (à l'exclusion de l'audioprothèse) en 71.4 B.

Entrée en vigueur - Durée - Publicité

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

2.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur pour l'ensemble de la profession le premier jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension.

2.2. Les mesures de publicité de la présente convention requises par la loi seront réalisées à la diligence des organisations patronales.

2.3. Conformément aux dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail, au sein de chaque établissement, un exemplaire de la convention à jour doit être tenu à la disposition des salariés, un exemplaire étant remis à chacun des représentants du personnel. En outre, en application de l'article R 135-1 du code du travail une information spécifique relative à l'application de la convention est réalisée sur le panneau d'affichage de chaque établissement. Cette information précise notamment le lieu où la consultation de la convention par le salarié est possible.

Révision

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

La convention peut être révisée, dans les conditions prévues par la loi. Toute modification de la convention résultant d'un avenant de révision

a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

Dénonciation

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

La convention peut être dénoncée, dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de la convention soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre ou à une annexe thématique.

Les parties se rencontreront dans un délai de trois mois suivant la date de notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la dénonciation, la partie auteur de la dénonciation présentant, le cas échéant, une proposition de texte.

A défaut d'accord de substitution conclu dans le délai prévu par la loi, la convention ou le titre ou l'annexe thématique cesse de produire tout effet, au terme de ce délai, dans les conditions légales (art. L. 132-8 du code du travail).

Négociations professionnelles

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2022

5.1. Négociations périodiques

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la branche a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 et dans les conditions prévues par lesdits articles.

Pour répondre à ses missions, la branche a mis en place plusieurs commissions paritaires dont l'objet est défini par les accords constitutifs à savoir :

- une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- une commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- une section paritaire professionnelle (SPP) ;
- une association paritaire de gestion des fonds du paritarisme de branche : (APAN – DMT).

Pour pouvoir exercer les missions qui leur sont confiées dans le cadre des négociations de branche, les salariés des entreprises qui disposent d'un mandat de négociation sur la *CMPPNI* (1) et/ ou la CPNEFP doivent pouvoir bénéficier d'un temps de préparation adapté favorisant une dialogue social productif et qualitatif.

En conséquence, les représentants salariés des entreprises siégeant auprès de l'une ou de l'autre de ces commissions paritaires (CPPNI et/ ou CPNEFP) bénéficient respectivement pour les commissions auxquelles ils participent, d'un crédit de :

- 7 heures permettant de participer à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPPNI ;
- 7 heures permettant de participer à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPNEFP.

Les heures dites « préparatoires » définies ci-dessus sont allouées par mandat détenu par chaque représentant à l'une de ces deux commissions, et sont cumulables si le représentant détient un mandat sur chacune de ces commissions (CPPNI et CPNEFP). Ces heures préparatoires allouées pour chaque réunion CPPNI et CPNEFP peuvent également être utilisées par le représentant concerné pour la préparation d'autres réunions paritaires de branche sur lesquelles il dispose également de mandat de négociation (tel que par exemple la SPP ou l'APAN DMT).

L'attribution de ces heures préparatoires est déclenchée par la fixation d'une date de réunion de la commission paritaire concernée (CPPNI et CPNEFP). Elles devront être utilisées dans les deux mois qui précède la date de la réunion de la CPPNI ou CPNEFP ayant déclenché son attribution. Les heures non utilisées avant la réunion sont perdues, sauf à justifier auprès de l'employeur de leur utilisation postérieure et au maximum dans le mois qui suit la réunion de la CPPNI ou CPNEFP, pour la préparation d'une autre réunion paritaire sur laquelle le représentant dispose également d'un mandat de négociation.

Les partenaires sociaux s'attacheront à planifier les réunions des autres commissions paritaires à des dates proches des réunions de CPPNI et CPNEFP, et au plus tard dans le mois qui suit la fixation de l'une d'elles.

À ces heures préparatoires destinées à la préparation des réunions de branche, est ajoutée 1 heure par mois et par représentant titulaires et suppléants salariés des entreprises désignés sur la CPPNI et/ ou la CPNEFP, dans la limite de 10 heures par an et par représentant, quel que soit le nombre de mandat détenu. Cette heure permettra au représentant de prendre connaissance des différents documents échangés par mail ou tout autre moyen.

Ces heures doivent permettre à chaque représentant salarié des entreprises de travailler sur les sujets, en concertation avec l'organisation syndicale de laquelle il détient son mandat, comme avec les autres syndicats de salariés. Ces heures sont utilisables sans qu'elles ne nécessitent l'organisation d'une réunion physique.

5.2. Composition des délégations

La délégation des organisations syndicales affiliées à une confédération reconnue représentative au plan national, se constitue librement, dans la limite de 4 personnes par sigle confédéral.

5.3. Participation aux négociations

Les représentants salariés des entreprises siégeant au sein d'une ou plusieurs commissions paritaires qui participent aux réunions ou utilisent

leurs heures préparatoires associées, et pour bénéficier d'un droit d'absence, doivent informer leurs employeurs respectifs au moins 7 jours avant la date de réunion paritaire, ou avant utilisation des heures dédiées à la préparation, lorsqu'elles sont regroupées en demi-journée ou journée. Le délai de prévenance est raccourci à 48 heures avant si le nombre d'heures utilisées est inférieur ou égal à 2 heures.

Les temps passés par les salariés des entreprises de la branche dévolues au travail préparatoire, aux réunions plénières ainsi que le temps de déplacement lorsqu'il est requis, sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Si l'organisation des réunions paritaires comme les réunions préparatoires en présentiel est privilégiée elles peuvent toutefois être réalisées par visio-conférence.

Les frais paritaires de quatre représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima et conditions précisées à l'article 5.4.

5.4. Modalités de remboursement des frais paritaires

1. Frais de déplacement

Les frais de transport urbain :

- pour les trajets inférieurs à une durée de 3 h 30 aller et retour, le remboursement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2e classe et dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion ;
- si la durée du trajet en train est supérieure à 3 h 30 aller et retour, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif le plus économique accessible et plafonné à 500 € ;
- si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet habituellement remboursé (domicile principal/ réunion) ;
- dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, et dans la limite du tarif du barème fiscal kilométrique correspondant à un véhicule de 7 CV, sous condition de remise de la copie de la carte grise ;
- frais de parking : frais réels plafonnés au montant correspondant à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un justificatif présente une durée de parking supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement sera recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

2. Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

- pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion en l'absence de transport permettant l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures). Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence ;
- pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi ;
- des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport). Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

Le montant de prise en charge du petit-déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti.

3. Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km (ou un trajet supérieur à 2 heures) du lieu de la (les) réunion (s) et si la (ou les) réunion (s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion (s) organisée (s) sur la journée ;
- en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;
- sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée (s) et le (s) petit (s) déjeuner (s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de quarante fois le minimum garanti.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (APAN DMT) pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration. »

(1) Au 7ème alinéa la lettre « M » est exclue du sigle « CMPPNI », comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2022 - art. 1)

Titre II : Représentation du personnel-Représentation syndicale

Généralités

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

6.1. Principes

Chaque entreprise doit veiller à respecter scrupuleusement les dispositions légales et réglementaires relatives à la représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT) et à la représentation syndicale (délégué syndical, représentant syndical au comité d'entreprise). En aucun cas, conformément à l'article L. 412-2 du code du travail, l'employeur ne peut tenir compte de l'engagement du salarié dans le cadre de la représentation du personnel ou de la représentation syndicale, à l'occasion de l'embauche ou du déroulement de la carrière.

Comme le prévoit la législation, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux prévus à cet effet.

6.2. Elections

Les élections des représentants du personnel sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le protocole d'accord électoral entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives porte notamment sur :

- la répartition des sièges entre collèges ;
- les modalités pratiques du scrutin ;
- l'information du personnel concerné ;
- les délais de communication des listes.

Titre III : Contrat de travail

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

(Réservé)

Recrutement

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

Les opérations liées au recrutement des salariés doivent être menées, de bonne foi, dans le respect de la vie privée des candidats et en absence de toute discrimination.

Contrat de travail

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

Toute embauche doit donner lieu à l'établissement d'un document contractuel signé par l'employeur et le salarié, en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Le document contractuel précise, à tout le moins, les mentions rendues obligatoires par la loi ou les textes réglementaires et notamment :

- la convention collective applicable du fait de l'activité principale de l'entreprise, à titre d'information ;
- la classification du poste occupé par le salarié au moment de son embauche ;
- le salaire et la durée du travail correspondante ;
- la période d'essai, le cas échéant.

Période d'essai

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 octobre 2025

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 prévoit, 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 prévoit, 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.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect, s'agissant des salariés en contrat à durée déterminée, des dispositions des articles L. 1242-10 et L. 1242-11 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Absences - Congés

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 octobre 2025

11.1. Maladie.-Accident : contrat de travail

Les absences résultant de maladies ou d'accidents ne constituent pas une cause de rupture du contrat, sous réserve que l'intéressé en avise son employeur dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, en précisant, le cas échéant, l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident. L'absence est justifiée par un certificat médical communiqué à l'employeur.

Dans le cas où, après recours à toutes formules de remplacement temporaire, ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur pourra mettre en oeuvre une procédure de licenciement à l'encontre du salarié qui sera indemnisé conformément à la législation en vigueur et à la présente convention. La procédure de licenciement sera mise en oeuvre, au plus tôt à la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, ce délai ne serait pas opposable en cas d'absences répétées désorganisant l'entreprise et justifiant le remplacement du salarié.

L'intéressé licencié bénéficiera dans tous les cas d'une période de réembauchage dans la catégorie qu'il occupait, et ce pendant un an à compter de la notification de son licenciement.

Les présentes dispositions sont applicables sous réserve de règles légales relatives à la protection de l'emploi des salariés absents pour cause d'accident du travail et de maladie professionnelle.

11.2. Maladie.-Accident : indemnisation (1)

Le salarié, justifiant d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, absent pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Cette indemnité est versée :

- pour les salariés non cadres, à compter du 4^e jour calendaire d'absence continue en cas de maladie, sans délai de carence en cas d'accident ou maladie professionnelle et pour les salariés relevant du droit local d'Alsace-Moselle (quelle qu'en soit la cause) ;
- pour les salariés cadres, sans délai de carence.

Le montant brut de l'indemnité complémentaire permet de maintenir le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale et autres organismes de protection complémentaire recalculées en brut sur les bases suivantes :

- de 1 à 5 ans inclus de présence : 30 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 90 jours indemnisés à 75 % ;
- de 6 à 10 ans inclus de présence : 40 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 80 jours indemnisés à 75 % ;
- de 11 à 15 ans inclus de présence : 50 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 70 jours indemnisés à 75 % ;
- de 16 à 20 ans inclus de présence : 60 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 60 jours indemnisés à 75 % ;
- de 21 à 25 ans inclus de présence : 70 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 50 jours indemnisés à 75 % puis 20 jours indemnisés à 66,67 % ;
- de 26 à 30 ans inclus de présence : 80 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 40 jours indemnisés à 75 % puis 40 jours indemnisés à 66,67 % ;
- à partir de 31 ans de présence : 90 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 30 jours indemnisés à 75 % puis 60 jours indemnisés à 66,7 %.

Cette indemnité complémentaire, versée par année civile, est poursuivie jusqu'au terme de l'hospitalisation éventuelle.

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié justifiant percevoir les prestations de la sécurité sociale.

11.3.1. Congé de maternité – adoption

La salariée concernée bénéficie d'un congé d'une même durée que celle prévue par l'article L. 1225-17 du code du travail. En outre, la salariée justifiant d'un an d'ancienneté bénéficie d'un maintien de son salaire brut qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.3.2. Congé de paternité – adoption

Le salarié concerné bénéficie d'un congé d'une même durée que celle prévue par l'article L. 1225-35 du code du travail. En outre, le salarié justifiant d'un an d'ancienneté bénéficie d'un maintien de son salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.4. Congés annuels

a) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les employés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les employés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les employés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usages particuliers.

b) La période normale de congé annuel est fixée du 1er mai au 31 octobre. Sous réserve de nécessité de service, le personnel qui en fera la demande pourra prendre son congé en partie en dehors de la période légale à condition qu'il ait pris au moins douze jours de congé entre le 1er mai et le 31 octobre.

c) Si, d'un commun accord, une fraction du congé annuel était prise en dehors de la période normale, 1er mai-31 octobre, la durée de ce congé serait obligatoirement augmentée de deux jours ouvrables si cette partie de congé prise en dehors de la période légale était au moins égale à six jours ouvrables et d'un jour ouvrable si cette partie était inférieure à six jours ouvrables.

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.

(1) L'article 11.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5 du code du travail relatifs au maintien de salaire, selon lesquelles l'indemnité légale de maintien de salaire, intégralement financée par l'employeur, ne

peut être réduite du fait de prestations versées par un régime de prévoyance, sauf à proportion de la part exclusivement financée par l'employeur.

(Arrêté du 28 juillet 2025 - art. 1)

Titre IV : Classification

Système de classification des emplois

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2025

Article remplacé par l'accord du 13 janvier 2022 (BOCC 2022-14).

Titre V : Rémunération

Rémunération

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2025

Article remplacé par l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques (BOCC 2023-16).

Rémunération variable

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2025

Article remplacé par l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques (BOCC 2023-16).

Titre VI : Rupture du contrat de travail

Démission

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

La démission est notifiée par le salarié à l'employeur, par écrit. Elle prend effet au terme d'une période de préavis égale à un mois pour les salariés et trois mois pour les salariés cadres dont l'ancienneté est supérieure à deux ans.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de dispenser le salarié de toute activité pendant tout ou partie du préavis éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération du préavis non effectué.

Licenciement

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 mars 1998

16.1. Le licenciement est notifié par l'employeur au salarié dans les conditions légales.

16.2. Dans le cas où le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde ou la force majeure, la première présentation de la notification de licenciement fait débiter la période de préavis, sauf accord entre les parties.

Cette période est d'une durée de :

- un mois pour les salariés dont l'ancienneté, à la date de notification, est inférieure à deux ans ;
- deux mois pour les salariés non cadres dont l'ancienneté est, à la date de notification, supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois pour les salariés cadres dont l'ancienneté est, à la date de notification, supérieure à deux ans.

Le salarié peut ramener la période de préavis à un mois lorsqu'il justifie avoir trouvé une nouvelle activité professionnelle salariée, sous réserve d'en informer par écrit l'employeur 15 jours avant la date de cessation d'activité.

Dans ce cas, il ne perçoit aucune rémunération pendant la période non travaillée.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de toute prestation de travail pendant la période de préavis. Dans ce cas, le salarié perçoit la rémunération normale aux échéances normales.

16.3. Le salarié justifiant d'un an d'ancienneté et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde peut disposer de deux heures par jour pour rechercher un emploi, pendant toute la durée du préavis s'il est exécuté. Le salaire de l'intéressé est maintenu pendant ces heures. Les parties peuvent convenir de toute formule aménageant cette disposition.

16.4. Le salarié justifiant de deux ans d'ancienneté et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde perçoit une indemnité de licenciement calculée sur la base de : $\frac{1}{5}$ du montant moyen mensuel de son salaire brut multiplié par le nombre d'années complètes et proratisées d'ancienneté. Le montant est majoré de 50 % pour les cadres licenciés alors que leur âge est supérieur à quarante-huit ans révolus.

Retraite

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 octobre 2025

17.1. Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)

Le départ à la retraite est notifié par le salarié âgé d'au moins soixante ans à l'employeur. Il prend effet au terme d'une période de prévenance égale à deux mois. Cette période de prévenance sera réduite à un mois pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de dispenser le salarié de toute activité pendant tout ou partie du délai de prévenance éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération de la période de prévenance non effectuée.

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçue si l'employeur avait procédé à son licenciement.

17.2. Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

La mise à la retraite est notifiée par l'employeur au salarié.

La mise à la retraite ne peut intervenir que lorsque le salarié a atteint l'âge de soixante ans au moins et qu'il peut faire liquider à taux plein les prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires.

La notification de mise à la retraite prend effet au terme d'un délai de prévenance de deux mois.

Le salarié mis à la retraite perçoit une indemnité calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.