

Avenant n° 108 du 25 février 2026 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

NOR : ASET2650273M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord (ci-après les « partenaires sociaux ») conviennent de l'intérêt que représente la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) pour la branche professionnelle de l'immobilier (ci-après la « branche »). Elles y voient une approche permettant de développer durablement une culture managériale qui prenne en compte autant la santé des salariés^[1] que celles des entreprises. La QVCT est précisément à la croisée des enjeux sociaux et économiques, et plus largement des enjeux sociétaux à travers notamment la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

En vue d'alimenter le processus de négociation du présent accord, les partenaires sociaux ont préalablement réalisé un diagnostic partagé. Ce diagnostic a permis de recueillir des éléments d'analyse à partir de sources diverses : accords QVCT existants, enquêtes et études au sein de la branche (OPCO, institut de prévoyance...), guides et rapports produits par différents spécialistes (ANACT, INRS...). Les articles 1^{er} et 2 du présent accord s'en inspirent librement.

[1] Afin d'alléger le texte, l'usage du masculin dans le présent accord inclut le féminin.

Il se dégage de ce diagnostic partagé une priorité consensuelle pour la branche sur le thème de l'attractivité des métiers et de la fidélisation des salariés. L'accord propose d'y répondre avec des mesures portant sur la charge, l'organisation et le temps de travail, la prévention des risques psychosociaux (RPS), l'intégration des salariés, leur accompagnement (notamment les nouvelles générations) par la formation et les parcours professionnels, ainsi que le management avec au cœur de son action le dialogue professionnel.

Cette négociation intervient dans un contexte où s'exerce une pression (réglementaire, économique, concurrentielle...) sur les métiers de l'immobilier. Les partenaires sociaux ont recherché un équilibre entre, d'une part, des mesures supra-légales en faveur de l'attractivité et de la fidélisation des salariés et, d'autre part, des recommandations d'actions indispensables qui se veulent incitatives mais sans caractère obligatoire.

Afin de les rendre effectives, ces mesures sont soutenues par des moyens (article 12), au service des entreprises de la branche, qui prennent en compte autant que possible leur typologie diverse, en particulier la taille des effectifs.

Partie 1 Dispositions liminaires

Article 1^{er} | Définitions, principes et dimensions de la QVCT

Article 1.1 | Définitions

Les partenaires sociaux retiennent la définition de la QVCT promue par les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail : « La perception de la qualité de vie au travail résulte des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci ».

Cet accord est complété par l'ANI du 9 décembre 2020 dans lequel ont été ajoutés les termes « conditions de travail » à l'intitulé QVT afin de lever toute ambiguïté. Pour les signataires de l'ANI, c'est bien l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé qui doit être au cœur des démarches QVCT, pointant l'insuffisance des actions « périphériques » au travail ou de confort (massage, sport, corbeille de fruits, décoration des bureaux...). Si ces dernières peuvent présenter un intérêt, elles ne permettent pas d'améliorer durablement les façons de travailler ni de donner du sens au travail. Il s'agit d'une réaffirmation du lien entre travail, santé et organisation dans l'optique d'une performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) des entreprises.

Une autre définition proposée par la Haute autorité de la santé (HAS), et qui va dans le sens de ce qui précède, a retenu l'attention des partenaires sociaux : « La clé de voûte de la qualité de vie au travail réside dans le pouvoir d'agir sur son travail qui place celui-ci, son organisation et sa transformation au centre du dialogue professionnel au sein des services et du dialogue social au sein des instances représentatives du personnel ».

Article 1.2 | Principes

Pour les partenaires sociaux, la QVCT s'appuie sur des principes qui favorisent la mobilisation de toutes les composantes de l'entreprise, le décroisement des sujets liés à la santé au travail et à la performance, le dialogue sur le travail et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler.

La QVCT a pour finalité de permettre à tout le monde de réaliser un travail de qualité et qui a du sens. Pour ce faire, elle vise à construire progressivement une organisation du travail favorable à la fois à la santé des personnes et celle des entreprises (notion de performance globale).

Pour y parvenir, la QVCT s'appuie sur les fondements suivants :

- améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail en leur donnant la possibilité de s'exprimer et d'agir sur celui-ci ;
- apprendre aux collectifs de travail à mieux fonctionner ensemble ;
- permettre aux salariés et leurs managers de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain ;
- viser un modèle de développement acceptable et soutenable ;
- appliquer une méthode structurée et structurante ;
- analyser et prendre en compte le travail « prescrit-réel » ;
- adopter une logique de prévention primaire pour agir à la source des facteurs de risques professionnels.

S'agissant de la prévention primaire, les partenaires sociaux rappellent les principes généraux édictés aux articles L. 4121-1 à L. 4121-3 du code du travail et confortés par la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la maîtrise des risques professionnels au sein des entreprises, et applicables selon la hiérarchie suivante :

- éviter les risques et procéder à leur évaluation régulière ;
- lorsqu'un danger ne peut être éliminé, le réduire à un niveau acceptable ;
- adapter le travail à l'homme et non l'inverse ;
- planifier la prévention dans un ensemble cohérent qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés (formation et information, consignes).

Article 1.3 | Dimensions

Les 6 dimensions de la QVCT issues des travaux de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et retenues par les partenaires sociaux sont :

- organisation, contenu et réalisation du travail ;
- projet d'entreprise et management ;
- égalité au travail dont égalité professionnelle ;
- dialogue professionnel (relations au travail) et dialogue social (institué) ;
- compétences et parcours professionnels ;
- santé au travail et prévention de l'usure professionnelle.

Article 2 | Périmètre de négociation et champ d'application de l'accord

Article 2.1 | Périmètre

Nonobstant les dimensions QVCT citées précédemment, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord de renvoyer à des négociations ultérieures les thèmes suivants :

- télétravail ;
- égalité professionnelle femmes-hommes ;
- gestion des emplois, des parcours professionnels et mixité des métiers (GEPPMM).

Ils estiment que ces thèmes sont suffisamment denses et complexes pour leur consacrer un accord spécifique. Les priorités de négociation sur ces thèmes seront définies dans un agenda social pluriannuel discuté en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier.

Pour autant, et selon le principe du découplage des sujets déjà évoqué à l'article 1.2, les partenaires sociaux ne s'interdisent pas dans le présent accord une prise en compte globale des problématiques dans l'esprit de l'ANI du 9 décembre 2020 et de la loi dite santé au travail du 2 août 2021.

Article 2.2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises de la branche telles que visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier (CCNI), quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Selon l'organisation en vigueur dans une entreprise, des interactions professionnelles peuvent exister entre des salariés et des dirigeants non-salariés, conjoints collaborateurs ou travailleurs indépendants, pouvant justifier que certaines mesures contenues dans le présent accord s'appliquent plus largement à l'ensemble du collectif de travail dans une perspective d'amélioration continue de son fonctionnement.

Il est rappelé que les entreprises peuvent prévoir par voie d'accord des dispositions plus favorables.

Article 2.3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Compte tenu de la thématique du présent accord, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que celui-ci s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qu'aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 3 | Méthodologie

Article 3.1 | Méthode de négociation

Les partenaires sociaux partagent l'idée que l'un des critères d'une négociation réussie sur le thème de la QVCT est l'équilibre trouvé entre des mesures supra-légales, qui s'imposent à toutes les entreprises en surcroît des mesures légales, et des mesures non obligatoires qui se veulent incitatives. La recherche de cet équilibre est facilitée par une approche de la négociation collective différente de celle pratiquée dans le passé au niveau de la branche.

Pour cette raison, les partenaires sociaux se sont préalablement formés conjointement à une méthode de résolution de problèmes basée sur les intérêts afin de renforcer le processus de négociation du présent accord. La formation répondait aux cahiers de charges des formations communes prévues aux articles L. 2212-1 et suivants du code du travail. Elle a permis aux partenaires sociaux de se doter d'un référentiel QVCT et d'un outillage commun en faveur de négociations constructives.

Article 3.2 | Démarche QVCT

Afin de soutenir les principes évoqués à l'article 1.2, les partenaires sociaux identifient quatre repères méthodologiques sous-jacents à une démarche durable en matière de QVCT :

- échange de pratiques/mutualisation : diffuser les expériences connues au sein de la branche et qui peuvent être inspirantes pour les autres entreprises ;
- effet de levier : mobiliser les ressources disponibles par le biais de partenaires de la branche (OPCO, institut de prévoyance et leurs services de prévention institutionnelle, dispositifs publics...) ;
- expérimentation/transfert : encourager des actions et des modalités expérimentales innovantes qui présentent un potentiel d'enseignements diffusables au plus grand nombre d'entreprises ;

- adaptativité : imaginer des mesures QVCT adaptées aux besoins spécifiques tant des employeurs que des salariés, en fonction notamment des métiers ou des effectifs de l'entreprise.

Partie 2 Mesures en faveur de la QVCT dans les entreprises de la branche de l'immobilier

Le présent accord vise à soutenir le développement d'une pratique effective de la QVCT au sein de la branche. Pour ce faire, les partenaires sociaux ont retenu les axes prioritaires suivants :

- le dialogue professionnel ;
- la charge de travail ;
- la prévention en santé globale : violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), risques psychosociaux (RPS) et harcèlement moral (HM) ;
- la formation professionnelle ;
- l'évolution de carrière ;
- la conduite du changement ;
- la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Ces axes font l'objet des articles 5 à 11 qui suivent. L'article 4 qui les précède concerne la constitution d'une base de données QVCT que les partenaires sociaux ont identifiée comme une mesure socle à toutes les dispositions du présent accord.

Article 4 | Constitution d'une base de données QVCT

Afin de faire progresser la QVCT au sein de la branche, les partenaires sociaux conviennent de l'utilité de disposer de données quantitatives et qualitatives pour construire et suivre des indicateurs de progrès, et ce en s'appuyant sur les moyens suivants.

Article 4.1 | Transmission des accords et des plans d'action QVCT par les entreprises

L'article 4.2 de la CCNI prévoit une obligation, pour la partie la plus diligente, de transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier les conventions et accords d'entreprises portant sur certains thèmes identifiés. Cette obligation permet à la commission d'exercer ses missions notamment de veille, d'analyse et de bilan annuel. Le présent accord élargit cette obligation à la transmission des conventions et accords conclus, des décisions unilatérales de l'employeur (DUE) prises et des plans d'action définis en matière de QVCT dans les entreprises.

Article 4.2 | Volet QVCT dans le rapport annuel de branche

Les partenaires sociaux conviennent d'intégrer un volet QVCT au rapport annuel de branche dont les données seront précisées en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier. Ce volet QVCT sera enrichi grâce à l'obligation stipulée à l'article 4.1 du présent accord et à deux autres mesures volontaristes prévues à l'article 4.3.

Article 4.3 | Mesures volontaristes pour alimenter la base de données QVCT

La fiabilité de la remontée des données étant à ce jour aléatoire du fait de la situation hétérogène des entreprises de la branche, les partenaires sociaux misent sur une sensibilisation

progressive de ces dernières et une action volontariste de leur part. Ils identifient deux moyens supplémentaires à mobiliser :

- le recours à un prestataire extérieur ou à un partenaire de la branche (observatoire des métiers, OPCO, institut de prévoyance...) pour mener une enquête plus exhaustive permettant d'enrichir le rapport annuel dont il est fait mention à l'article 4.2 du présent accord ;
- l'expérimentation avec des entreprises volontaires d'une mesure de progrès interne (de type index). Cette mesure n'aurait pas vocation à comparer les entreprises entre elles mais pourrait permettre de suivre, par agrégation anonymisée, la progression en matière de QVCT des entreprises à l'échelle de la branche.

Article 5 | Dialogue professionnel

Les partenaires sociaux partagent la conviction que le dialogue professionnel est au cœur du développement d'une culture de la QVCT. Il permet d'aborder de manière transversale ses différentes dimensions : relations au travail, contenu et charge de travail, santé au travail, compétences et parcours professionnels, égalité professionnelle. Le dialogue professionnel constitue un levier d'engagement et de management participatif.

À ce titre, les partenaires sociaux considèrent l'entretien salarié et les espaces de discussion collective sur le travail comme des outils privilégiés au service du dialogue professionnel.

Article 5.1 | Entretien QVCT

Au-delà des obligations légales (art. L. 6315-1 du code du travail) et conventionnelles (art. 4 de l'avenant n° 99 de la CCNI relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) concernant l'entretien professionnel, les partenaires sociaux préconisent aux entreprises, quel que soit leur effectif, d'organiser un entretien QVCT tous les ans. Cet entretien facultatif peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'entretien QVCT a vocation à accompagner les différents temps qui marquent la relation au travail, avec une attention particulière aux situations sensibles auxquelles peuvent faire face le salarié, son manager, un collectif de travail et/ou l'entreprise : intégration de nouvelles technologies, changement organisationnel, projets spéciaux, surcharge ou sous-charge de travail/activité, tensions professionnelles, (ré)intégration d'un collaborateur, changement de management, recomposition du collectif, etc.

À défaut de réaliser annuellement cet entretien QVCT, les entreprises devront intégrer à l'entretien de parcours professionnel obligatoire (périodique) le thème de la QVCT.

L'annexe 1 propose un modèle de questions sur le thème de la QVCT.

Article 5.2 | Espaces de discussion collective

L'article 7 de la CCNI rappelle, en application des articles L. 2281-1 à L. 2281-11 du code du travail, le droit des salariés à l'expression directe et collective de leurs opinions et observations sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux considèrent que ce droit d'expression permet :

- une régulation au travail utile au développement du soutien professionnel, facteur de santé et de fidélisation des salariés ;
- la construction de compromis socio-productifs entre les besoins individuels, collectifs et organisationnels, de nature à améliorer la performance globale des entreprises.

Toutefois, ils insistent sur la nécessité de professionnaliser l'animation des espaces de discussion collective afin d'en contenir les contre-effets. Pour ce faire, la CPNEFP (commis-

sion paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) et la SPP (section paritaire professionnelle) identifieront les organismes de formation qui proposent une formation sur les compétences requises en animation de discussions collectives sur le travail.

Article 6 | Charge de travail

Les partenaires sociaux considèrent la charge de travail comme un sujet incontournable de la QVCT. Toutefois, ce thème peut difficilement s'appréhender de manière uniforme au niveau de la branche compte tenu de la typologie hétérogène des entreprises qui la composent.

Les modalités de dialogue professionnel prévus à l'article 5 du présent accord sont des occasions de traiter de la charge de travail de manière ajustée à chaque situation d'entreprise.

L'article 10 du présent accord portant sur la conduite du changement invite les entreprises à accorder une attention particulière à l'analyse de la charge du travail à l'occasion de transformations organisationnelles. Selon l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), la charge de travail résulte de la gestion des contraintes de l'entreprise par rapport aux moyens humains et opérationnels dont elle dispose. Elle se traduit quantitativement (surcharge, sous-charge) mais aussi qualitativement (complexité ou appauvrissement du travail) pour les individus et pour les collectifs.

Selon cette définition, les partenaires sociaux affirment la nécessité que ce sujet soit traité sous l'angle à la fois de la charge :

- prescrite (consignes, fiches de postes, objectifs...) ;
- réelle (actions et stratégies déployées par le salarié pour réaliser son travail face aux moyens à sa disposition) ;
- ressentie (représentation subjective que chacun se fait de son travail).

La prise en compte de ces trois dimensions permet d'aboutir à des équilibres. Ces équilibres sont de nature à faciliter l'application de l'article L. 4121-1 du code du travail selon lequel l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'article 8.2 du présent accord identifie ce thème comme une des priorités de la formation managériale.

Article 7 | Prévention en santé globale : violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), risques psychosociaux (RPS) et harcèlement moral (HM)

Le présent accord identifie deux dispositifs à expérimenter au sein de la branche :

- le référent au rôle étendu, nommé ci-après référent prévention risques psycho-sociaux et mieux-être au travail (PRPS-MET) ;
- les mécanismes alternatifs de résolution des conflits (MARC).

Article 7.1 | Référent PRPS-MET (Prévention des risques psycho-sociaux et mieux-être au travail)

La loi a mis en place deux obligations de nomination d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes dans les entreprises » :

- dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, un référent, élu du personnel, est désigné par l'instance (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
- les entreprises de 250 salariés ou plus doivent, en plus et indépendamment de celui du CSE, nommer un référent sur le sujet (art. L. 1153-5-1 du code du travail).

Le présent accord étend le rôle de ce référent dont les missions couvriront, en plus des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) visées par la loi, les autres comportements

inappropriés pouvant générer des situations de risque psychosocial (RPS), notamment le harcèlement moral (HM) ou toute forme de violences au travail.

Le référent, nommé par le présent article « PRPS-MET », a pour missions d'informer et d'orienter les salariés. Il est le point de contact des salariés qui se plaignent de faits, ou de ceux témoins de ces faits, et il en alerte l'employeur. Il lui propose des actions correctives ou préventives, entre autres de sensibilisation ou de formation. Le référent peut contribuer à mettre en œuvre ces actions ainsi qu'il assume toute autre mission prévue par la loi.

Dans les entreprises dotées d'un CSE :

- le référent PRPS-MET est désigné selon les règles applicables ;
- le référent déjà en cours de mandat à l'entrée en vigueur du présent accord peut, uniquement pendant ce mandat, refuser le rôle étendu du référent PRPS-MET.

Dans les entreprises qui ne sont pas dotées d'un CSE :

- l'employeur est incité à désigner un référent PRPS-MET parmi les salariés volontaires ;
- sans salarié volontaire pour assurer cette mission, l'employeur n'est pas tenu de mettre en place le référent PRPS-MET.

Chaque entreprise qui met en place le référent PRPS-MET pourra définir les moyens (exemples : formation, quota d'heures dédiées...) qui lui sont accordés pour assurer pleinement ses missions.

Le référent PRPS-MET désigné parmi les salariés volontaires ne bénéficie pas du statut de salarié protégé.

Nonobstant ce rôle de référent PRPS-MET, tout salarié doit alerter par tout moyen d'une situation visée par le présent article. À cet effet, son témoignage lui permet de bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte définie par l'article L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Article 7.2 | Mécanismes alternatifs de résolution des conflits (MARC)

Outre les situations de VSST ou de HM avérées qui exigent un traitement spécifique, il est rappelé que les tensions ou conflits internes au travail (entre salariés, entre salariés et hiérarchie...) naissent souvent de malentendus pouvant faire l'objet d'un traitement préventif.

Il est précisé la distinction entre le conflit relationnel (dit de personnes) et le conflit de fond (dit de contenu). Si le premier est généralement délétère pour les relations professionnelles, donc un frein à la QVCT, le conflit de contenu est consubstantiel au contexte professionnel. En effet, l'entreprise constitue un carrefour d'intérêts différents, voire divergents. Ces divers intérêts doivent faire l'objet d'une régulation par le management afin de ne pas laisser des situations au travail se larver.

Les partenaires sociaux soutiennent l'idée que la médiation est un outil au service de la prévention des tensions ou des conflits au travail. Afin de favoriser une culture de la médiation dans les entreprises de la branche, le présent accord prévoit trois axes de développement aux MARC (mécanismes alternatifs de résolution des conflits) :

- sensibilisation des salariés à la prévention des conflits internes au travail ;
- formation de l'encadrement et des représentants du personnel à la prévention et la résolution des conflits internes au travail ;
- référencement de médiateurs professionnels.

Article 7.2.1 | Sensibilisation des salariés à la prévention des conflits internes au travail

La CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) et la SPP (section paritaire professionnelle), dans leur rôle respectif, identifieront les organismes de formation qui proposent une action de formation-sensibilisation à la prévention des conflits internes au travail afin de permettre au plus grand nombre de salariés d'acquérir les bons réflexes par le biais d'outils simples et accessibles (type webinaire, e-learning...).

L'article 8.1 du présent accord identifie ce thème comme une des priorités de la formation que les entreprises sont incitées à mettre en œuvre.

Article 7.2.2 | Formation de l'encadrement et des représentants du personnel à la prévention et la résolution des conflits internes au travail

Les dirigeants ou les managers intermédiaires, comme les représentants du personnel, occupent une place centrale dans le repérage et le traitement précoce des situations de tensions au travail. Ils bénéficient d'un regard de proximité qui permet d'agir dans la zone préventive des conflits. Toutefois, leur posture les place dans une position à la fois de juge et partie.

Pour cette raison, l'objectif est de leur permettre d'acquérir par la formation, au plus tôt après leur prise de fonction ou de mandat, des compétences pour :

- désamorcer une situation de tension avant qu'elle ne s'enkyste, en posant les bons gestes pour éviter d'envenimer la situation involontairement (mettre de l'huile dans les rouages plutôt que sur le feu) ;
- à défaut de pouvoir résorber la situation de tension, reconnaître ses limites pour agir et réunir les conditions favorables pour l'intervention d'un médiateur professionnel.

L'article 8.2 du présent accord identifie ce thème comme une des priorités de la formation que les entreprises sont incitées à mettre en œuvre.

Article 7.2.3 | Référencement de médiateurs professionnels

Parmi les principaux freins au développement de la médiation dans les entreprises, on constate :

- une représentation biaisée de ce qu'est la médiation et la crainte associée d'être jugé si on y recourt ;
- le coût de la prestation par un professionnel ;
- la réticence à confier à une personne extérieure la résolution d'un problème interne.

La sensibilisation et la formation prévues aux articles 7.2.1 et 7.2.2 doivent permettre de faire évoluer les représentations sur la médiation en tant que MARC. Les partenaires sociaux considèrent que le référencement par la branche de médiateurs professionnels contribuera à lever les deux autres freins.

Les partenaires sociaux en charge du suivi du présent accord définiront les modalités de référencement. Le recours à une liste de médiateurs référencés se veut incitative et non contraignante pour les entreprises de la branche.

Article 8 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux identifient la formation professionnelle comme un levier majeur de la QVCT pour les entreprises de la branche. Le diagnostic partagé en amont de la négociation du présent accord permet d'orienter les choix de formations à développer sous l'impulsion de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Ces priorités devront faire l'objet d'une mise à jour annuelle par les partenaires sociaux en charge du suivi du présent accord.

Les employeurs de la branche s'assureront de l'équité d'accès à la formation entre les salariés de toutes les tranches d'âge.

Article 8.1 | Formation des salariés

Les priorités identifiées par le diagnostic réalisé sont, à ce jour :

- la gestion des mails ;
- l'optimisation du temps de travail individuel et collectif ;
- la régulation des tensions avec les clients ;
- la sensibilisation à la prévention des conflits internes au travail (article 7.2.1) ;
- la prévention du risque routier ;
- la sensibilisation à la QVCT.

S'agissant de la sensibilisation à la QVCT, les partenaires sociaux décident de l'inscrire parmi les formations prioritaires de branche.

Article 8.2 | Formation des managers et dirigeants

Les priorités identifiées par le diagnostic réalisé sont, à ce jour :

- la conduite d'un entretien individuel (article 5.1) ;
- l'animation d'un espace de discussion collective (article 5.2) ;
- l'analyse de la charge de travail prescrite/réelle/ressentie (article 6) ;
- la prévention et la résolution des conflits internes au travail (article 7.2.2) ;
- le management intergénérationnel ;
- l'élaboration et la gestion d'un plan de carrière pour un salarié (article 9) ;
- la conduite du changement (article 10) ;
- la sensibilisation à la QVCT.

S'agissant de la sensibilisation à la QVCT, les partenaires sociaux décident de l'inscrire parmi les formations prioritaires de branche.

Article 9 | Évolution de carrière

Les partenaires sociaux identifient l'attractivité et la fidélisation des salariés comme un enjeu majeur de la branche et considèrent l'évolution de carrière comme un levier à développer.

Le présent accord rappelle deux principes de la CCNI :

- l'évolution de la rémunération par l'ancienneté ;
- l'évolution professionnelle par le système de classification.

Une meilleure connaissance des dispositions existantes, en particulier les avenants n° 92 (classification) et n° 99 (formation professionnelle tout au long de la vie), devra améliorer qualitativement l'entretien salarié QVCT ou, à défaut l'entretien de parcours professionnel périodique, dont fait mention l'article 5 du présent accord.

Article 10 | Conduite du changement

Le changement organisationnel est une opportunité de réinterroger les process de l'entreprise, sa capacité d'adaptation à son environnement, mais également une opportunité d'amélioration de la performance de l'entreprise comme de celle des salariés et du service aux clients. Toutefois, s'il est mal conduit, le changement organisationnel peut compter parmi les premiers risques psychosociaux cités tant par les salariés que par les managers ou dirigeants qui doivent le gérer.

Ce changement peut prendre différentes formes (liste non limitative) :

- déménagement des bureaux, construction d'un nouveau site ;
- introduction ou modification d'un outil de travail ou d'un équipement ;
- mise en place d'un système d'information (SI) ;
- digitalisation, intelligence artificielle (IA) ;
- aménagement des espaces de travail (conception ergonomique des postes, openspaces...) ;
- démarche d'excellence opérationnelle (Lean, SixSigma, 5S...) ;
- réorganisation d'un service, d'une équipe (ressources, missions, organigramme...) ;
- lancement d'un nouveau produit ou service ;
- définition d'une procédure de travail nouvelle, d'une norme qualité (ISO...) ;
- redéfinition des orientations de la direction à la suite d'une cession-reprise.

Le changement est transversal puisqu'il interroge plusieurs domaines :

- management ;
- charge de travail ;
- compétences : formation continue et parcours professionnels ;
- organisation du travail (dont le temps de travail) ;
- relations de travail (dont les coopérations et le soutien professionnel).

Une culture de la QVCT ne peut pas se développer durablement sans une prise en compte du facteur humain dans le changement organisationnel, dénominateur commun de ces divers domaines transversaux. Ce facteur humain ne doit pas être une variable d'ajustement au profit des autres dimensions stratégique, financière et technique d'un projet de changement. Cela implique de conduire le changement en ne se limitant pas à une gestion par les objectifs et les moyens.

Ainsi, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de privilégier une conduite du changement par les enjeux. Cela signifie de pouvoir dépasser la simple communication sur le sens du changement pour mieux prendre en compte, par le dialogue et la négociation, les intérêts de chaque partie prenante à un changement.

Le présent accord préconise d'ajuster la conduite du changement en fonction du degré de formalisme du dialogue social dans l'entreprise concernée.

Article 10.1 | Formation commune des acteurs du dialogue social

Il est rappelé aux entreprises dotées d'un CSE la possibilité d'expérimenter les formations communes inscrites dans le code du travail (art. L. 2212-1). Dans le cadre du présent article, les formations communes présentent l'utilité de former ensemble et préventivement les représentants de la direction et du personnel confrontés à la gestion des impacts du changement organisationnel.

Les demandes de formations communes adressées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier, conjointement par la direction et les représentants du personnel d'une entreprise volontaire, pourront bénéficier des moyens octroyés selon l'article 12 du présent accord, dans la limite décidée par la commission. La prise en charge financière vise à soutenir les premières expérimentations et leurs enseignements permettant d'améliorer l'offre pédagogique.

Article 10.2 | Conduite du changement dans les entreprises sans CSE

Le présent accord introduit une incitation pour les managers et les dirigeants, agissant comme pilotes d'un projet de changement pour leur entreprise, à se former selon l'offre de formation identifiée à l'article 8.2.

Cette formation peut s'organiser en intra ou en interentreprises. Dans ce dernier cas, elle peut faire l'objet d'une action collective de formation permettant l'échange de pratiques et le soutien entre pairs. Les demandes d'appui adressées à la branche (CPNEFP) par les entreprises de moins de 50 salariés pourront bénéficier des aides octroyées par les dispositifs publics évoqués à l'article 12 du présent accord, sous réserve des critères d'admissibilité en vigueur.

Article 11 | *La conciliation vie professionnelle/vie personnelle*

Les partenaires sociaux partagent le constat que les horaires de travail de certains métiers de la branche peuvent avoir pour les salariés et les entreprises des impacts négatifs qui s'observent en termes de :

- santé au travail, avec des risques d'usure professionnelle, sécuritaire, de trajet de nuit et d'addiction ;
- égalité et de mixité professionnelle femmes-hommes ;
- attractivité de certains profils ou des nouvelles générations ;
- turnover.

Article 11.1 | *Le cas spécifique des réunions de copropriétaires*

Les partenaires sociaux rappellent qu'un accord de branche a pour finalité l'harmonisation des conditions d'emploi et de travail applicables aux entreprises du secteur afin de réguler une concurrence loyale entre elles.

Dans cet esprit et pour impulser un changement de culture professionnelle, le présent accord introduit le principe de limiter les réunions de copropriétaires en soirée en plus de la journée habituelle de travail.

En soutien à cette mesure, le présent article propose :

- l'organisation d'une campagne de sensibilisation pour démontrer que les bénéfices de ce principe sont supérieurs aux conséquences à long terme des pratiques actuelles ;
- de faire valoir les différentes alternatives à la participation en présentiel aux réunions de copropriétaires telles que, à titre d'exemples, la délégation de pouvoir, la visioconférence, le vote par correspondance.

L'impact éventuel sur la rémunération des salariés concernés par cette mesure volontariste devra être traité en entretien tel que prévu à l'article 5.1 du présent accord. Pour les entreprises dotées d'un CSE, ce sujet fera l'objet d'une consultation ou d'une négociation.

Les organisations patronales signataires du présent accord se saisiront de la portée du présent article pour permettre une discussion avec les pouvoirs publics visant à faire évoluer la réglementation relative au contrat de syndic.

Article 11.2 | *Les réunions de travail internes*

Les partenaires sociaux rappellent que les réunions programmées tôt le matin ou tard en fin de journée peuvent être un facteur d'inégalité pour les salariés assumant une charge familiale.

L'employeur veillera à programmer les réunions pendant les horaires collectifs de travail de l'établissement.

Article 11.3 | *Droit à la déconnexion*

La déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels...) en dehors de son temps de travail. Il concerne tous les salariés amenés à utiliser ces technologies dans leur activité professionnelle (travailleurs sédentaires, nomades, télétravailleurs...).

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à définir pendant le temps de travail des périodes blanches sans connexion pour favoriser la concentration et les échanges interpersonnels entre collègues.

Article 11.4 | Télétravail

Conformément à l'article 2.1 du présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'engager au premier trimestre 2026 une négociation dédiée au thème du télétravail.

Article 11.5 | Accompagnement mi-carrière et fin de carrière

Article 11.5.1 | Salariés ayant atteint l'âge de 45 ans

Il est rappelé qu'une visite médicale de mi-carrière est obligatoire conformément à l'article L. 4624-2-2 du code du travail. Elle peut être organisée à l'initiative des services de prévention et de santé au travail (SPST) ou de l'employeur ou du salarié.

Cette visite a lieu dans l'année civile où le salarié atteint 45 ans. Elle peut être organisée avant l'âge de 45 ans en même temps qu'une autre visite médicale. Dans ce cas, le médecin du travail doit examiner le salarié dans les 2 ans avant l'année de son 45^e anniversaire.

Cette visite a pour but de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié. Elle consiste à établir un état des lieux de l'adaptation du poste de travail ou du temps de travail, évaluer les risques de désinsertion professionnelle et sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

L'entretien QVCT prévu à l'article 5.1 du présent accord est l'occasion d'aborder, pour les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans, la poursuite de la carrière par :

- l'identification des besoins en formation ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation ;
- le projet professionnel (poursuite de son activité, mobilité, reconversion professionnelle) ;
- les mesures de conciliation vie professionnelle et personnelle (notamment une situation liée au statut de proche aidant) ;
- les éventuelles préconisations du médecin de travail issues de la visite de mi-carrière dont il est fait mention ci-dessus.

Il est rappelé que ces points peuvent être préparés avec l'appui d'un CEP (conseiller en évolution professionnelle).

Article 11.5.2 | Salariés seniors

Les salariés seniors qui souhaitent bénéficier d'une sensibilisation sur le sujet de la retraite avant leur départ sont invités à s'adresser aux organismes de retraite ou à la branche de l'immobilier (www.branchedelimmobilier.fr).

L'entretien QVCT prévu à l'article 5.1 du présent accord intègre un volet fin de carrière applicable au salarié dans les 2 années qui précèdent son 60^e anniversaire. Les partenaires sociaux souhaitent que ce rendez-vous permette d'aborder, en plus des sujets traités à mi-carrière (article 11.5.1), les enjeux de transition pour :

- le salarié (aménagements pour le maintien dans l'emploi, notamment le temps de travail, le télétravail, les congés supplémentaires, le recours au CET, l'affectation de l'indemnité de départ...) ;
- l'entreprise (transfert de compétences, recrutement...).

Article 11.6 | Congés exceptionnels

Afin de prévenir un report de charge excessif (durée, récurrence, intensité) sur les salariés présents, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'organiser le travail du salarié absent. Cette précaution vise à éviter les tensions au travail, source de risques psychosociaux.

Chaque congé ci-après doit faire l'objet d'une justification à l'employeur.

Les congés visés aux articles 11.6.1 à 11.6.6 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice.

Les partenaires sociaux précisent que certains des congés ci-après résultent d'une mise en conformité avec les évolutions légales et réglementaires en vigueur.

Les autres congés relèvent d'évolutions conventionnelles propres à la branche, parmi lesquels figurent notamment :

- les congés de préparation à la retraite ;
- les congés pour décès d'un conjoint (époux, partenaire de Pacs ou concubin) ou d'un parent (père/mère) ;
- les congés pour le décès d'un beau-parent (le conjoint d'un parent père/mère) ;
- les congés liés à l'annonce de la survenue d'un handicap/d'une pathologie chronique chez un enfant.

L'article 22 de la CCNI est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 11.6.1 | Mariage/Pacs (pacte civil de solidarité)

Un salarié a droit à :

- 6 jours ouvrables pour son mariage ou la conclusion de son Pacs ;
- 1 jour ouvrable pour un mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur).

Article 11.6.2 | Cérémonie religieuse

Un salarié a droit à 1 jour ouvrable pour une cérémonie religieuse concernant son enfant.

Article 11.6.3 | Préparation à la retraite

Un salarié qui formalise auprès de son employeur une demande de départ en retraite peut bénéficier de 2 demi-journées d'absence rémunérées pour effectuer ses démarches administratives nécessaires pour faire valoir ses droits à la retraite. Les 2 demi-journées sont à prendre dans les 12 mois précédant le départ effectif à la retraite.

Article 11.6.4 | Décès familial

Un salarié a droit à :

- 6 jours ouvrables en cas de décès d'un conjoint (époux, partenaire de Pacs ou concubin) ou d'un parent (père/mère) ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès d'un frère/sœur, des beaux-parents (les parents de son conjoint ou le conjoint d'un parent père/mère), des grands-parents et arrière-grands-parents ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un beau-frère/belle-sœur ;
- 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de 25 ans et plus.

Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail et dans les conditions visées par la circulaire CNAMTS circulaire CIR-31/2020, 15 déc. 2020 le salarié bénéficie en sus de 8 jours ouvrables de congé de deuil d'un 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 pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Article 11.6.5 | Naissance/adoption

Un salarié a droit à 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, précision étant faite que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Article 11.6.6 | Enfant handicap/pathologie

Un salarié a droit à 6 jours ouvrables lors de l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer touchant son enfant. Ce congé est fractionnable sur 12 mois en demi-journées.

Article 11.6.7 | Enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, un salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent article prévoit au total, par an et par salarié, en fonction de l'âge et du nombre d'enfants :

- 5 jours ouvrés pour un enfant âgé de 12 ans et moins, applicables également jusqu'à moins de 16 ans dès lors que le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- 3 jours ouvrés pour un enfant de 13 à 16 ans.

Article 11.6.8 | Don de jours de repos

Les partenaires sociaux rappellent que le don de jours de repos est un dispositif solidaire permettant à un salarié de donner ses jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise. Cette pratique permet l'amélioration du climat social par le renforcement du collectif de travail et l'équilibre entre besoins personnels et engagement professionnel.

Ce dispositif peut être mis en place par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur (DUE). Dans ce dernier cas, les dispositions législatives ainsi que celles prévues au présent accord ne pourront être modifiées que de manière plus favorable en s'appuyant sur le modèle d'accord (ou DUE) disponible en annexe 2.

Le don de jours de repos est anonyme.

Les salariés concernés sont les suivants :

- salariés qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (alinéa 1, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés proches aidants d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap (art. L. 3142-25-1 du code du travail), sachant que cette personne doit être son conjoint, son

concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (art. L. 3142-16 du code du travail).

En application des dispositions légales, les congés pouvant être cédés sont :

- la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de congés de fractionnement ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- les jours de repos des salariés au forfait annuel en jours ;
- les autres jours de récupération non pris ;
- les jours de repos provenant d'un CET.

Dès lors qu'un accord collectif ou qu'une DUE est mis en place dans l'entreprise, le don de jour de repos ne pourra intervenir qu'avec l'accord de l'employeur du fait de son pouvoir de direction. Le refus doit reposer sur des éléments objectifs.

Article 11.7 | *Prise en charge des transports et mobilités durables*

Pour rappel, conformément aux articles L. 3261-1 du code du travail et suivants, l'employeur prend en charge le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transport public de personnes ou de services publics de location de vélos. La prise en charge est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié (art. R. 3261-1 du code du travail).

En parallèle, conformément à l'article L. 3261-3-1 du code du travail, l'employeur peut mettre en place le « forfait mobilités durables » qui est un dispositif facultatif qui permet de prendre en charge tout ou partie des frais qui ont été engagés par les salariés pour se rendre du lieu de leur résidence habituelle à leurs lieux de travail en utilisant certains modes de transport dits à « mobilité douce » (trottinette, vélo, covoiturage...). Il concerne l'ensemble des salariés (CDD, CDI, intérimaires, apprentis, à temps plein ou à temps partiel, itinérants ou non) et les stagiaires dès lors qu'ils sont rémunérés.

Les moyens de transport exclus sont les suivants :

- véhicules personnels, qu'ils soient à motorisation thermique (essence, diesel, etc.) ou électrique (scooters, motos, voitures transportant une seule personne, etc.) ;
- taxis, véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC), etc. ;
- train ;
- marche à pied. La prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire appelée « forfait mobilités durables » qui est versée conformément à son objet sous réserve de justificatif de paiement ou attestation sur l'honneur relatif à l'utilisation effective des moyens de déplacement listés dans le forfait.

En l'état actuel de la réglementation à la date de signature du présent accord, le respect des conditions précitées permet d'exonérer le « forfait mobilités durables » des cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sous réserve des règles de cumul avec d'autres dispositifs d'exonération.

Les partenaires sociaux de l'entreprise ou l'employeur peuvent utiliser la trame « Accord collectif ou décision unilatérale (DUE) » proposée en annexe 3.

Les partenaires sociaux entendent prévenir les risques d'accident et insistent sur l'importance du respect des règles en matière d'assurance, de sécurité routière et du code de la route, de l'utilisation des équipements de signalisation et de protection adaptés ainsi que de l'entretien régulier du matériel utilisé.

Article 12 | Moyens en faveur de la mise en œuvre de l'accord QVCT

Le budget attribué à la mise en œuvre d'actions ou de projets QVCT en faveur des dispositions du présent accord est validé et géré annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier.

Les partenaires sociaux conviennent d'un financement des actions ou des projets QVCT pour partie par les fonds issus :

- de la contribution conventionnelle au dialogue social ;
- du degré élevé de solidarité (DES) ;
- de la contribution conventionnelle formation ;
- d'autres dispositifs mobilisables (OPCO, institut de prévoyance, dispositifs et appels à projets publics...).

Article 13 | Suivi de l'accord

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier est chargée du suivi du présent accord.

Elle se réunit au minimum une fois par an pour réaliser le bilan de la mise en œuvre des dispositions prévues.

Afin de guider ce bilan, les partenaires sociaux s'appuient sur les indicateurs de suivi définis en annexe 4.

Pour valoriser le présent accord, des actions de communication auprès des employeurs, des salariés et de leurs représentants seront conduites par la branche professionnelle de l'immobilier, notamment sur les aides financières et les offres d'accompagnement mobilisables par les entreprises.

Les partenaires sociaux définiront ces actions de communication à l'occasion notamment du projet FACT dans le cadre duquel s'est inscrite la négociation de branche menant au présent accord.

Article 14 | Dispositions générales

Article 14.1 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Les partenaires sociaux conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Article 14.2 | Révision de l'accord

Sur la base du bilan de l'accord établi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier et de ses recommandations, les partenaires sociaux pourront se réunir pour réviser l'accord afin de le rendre plus conforme à la réalité après expérimentation.

Conformément à ses missions définies dans la CCNI, la CPPNI traite tout différend d'interprétation ou d'application relatif au présent accord. Le traitement des différends est de nature à alimenter utilement la révision de l'accord.

En cas d'évolution des dispositions légales ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'en négocier les nouveaux termes utiles à la mise en conformité des textes concernés.

Fait à Paris, le 25 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle de trame d'entretien QVCT (article 5.1)

Cette trame de questions QVCT (qualité de vie et conditions de travail) est une proposition d'outil structurant pour nourrir le dialogue professionnel dans les entreprises de la branche de l'immobilier. Elle vise à aborder de manière approfondie les attentes et les besoins des salariés, ainsi que les leviers de prévention et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle peut être utilisée dans le cadre de l'entretien QVCT annuel préconisé à l'article 5.1 ou intégrée à l'entretien de parcours professionnel obligatoire.

La trame propose 4 blocs de questions. Certaines sont fermées, ce qui implique une préparation de l'entretien (pour le salarié comme pour l'encadrant) afin de favoriser un questionnement (pourquoi) qui ne se limite pas aux réponses (oui ou non) apportées par le salarié. Les questions sont d'abord un prétexte à un échange ouvert et constructif sur les différents temps qui marquent la relation au travail, avec une attention particulière aux situations sensibles auxquelles peuvent faire face le salarié, son manager, un collectif de travail et/ou l'entreprise : intégration de nouvelles technologies, changement organisationnel, projets spéciaux, surcharge ou sous-charge de travail/activité, tensions professionnelles, (ré)intégration d'un collaborateur, changement de management, recomposition du collectif, etc. (art. 5.1).

L'entretien QVCT est confidentiel et non évaluatif.

Sur la base d'une fréquence annuelle, certaines questions peuvent être redondantes et nécessitent ainsi d'adapter l'entretien à la situation. L'échange doit porter sur l'année écoulée dans l'hypothèse d'un entretien QVCT annuel, ou sur l'intégralité de la période écoulée entre deux entretiens dans le cas où des questions QVCT sont intégrées à un autre type d'entretien en vigueur. Dans tous les cas, l'échange ne doit pas être biaisé par un épiphénomène intervenu au cours de l'année ou de la période visée.

Une manière de valider si l'exercice a été utile, plus particulièrement dans les TPE, est de s'assurer que l'échange a permis *a minima* de discuter de :

- ce qui fait ressources au travail pour le salarié et ce qui lui pose difficulté, à savoir ce qui fait soutien ou l'empêche dans son travail ;
- comment l'entreprise (sa hiérarchie, ses collègues...) peut l'aider le cas échéant ;
- l'identification et la mobilisation de ressources à sa disposition.

À noter que la présente trame aborde de manière non exhaustive les différents thèmes de la QVCT. L'entreprise peut ainsi choisir parmi les questions proposées celles qui semblent pertinentes à l'égard de son contexte.

Bloc 1 : Conditions de travail et relations professionnelles

Objectif : Mesurer le climat social (signaux faibles) et améliorer à la source la prévention des facteurs de risques professionnels.

- 1.** Comment décririez-vous votre charge de travail aujourd'hui (prescrite, réelle, ressentie) : surcharge, sous-charge, inadéquation entre missions et moyens... ? (art. 6).
- 2.** Quel ressenti avez-vous sur le soutien de vos collègues et/ou de votre encadrement ?
- 3.** Comment qualifieriez-vous le niveau d'autonomie dont vous disposez pour organiser et réaliser votre travail ?

4. Y a-t-il des sujets que vous aimeriez aborder en lien avec la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle : horaires de travail, forfait jours, astreintes, droit à la déconnexion, télétravail... ? (art. 11)

Bloc 2 : Conduite du changement

Objectif : Anticiper les tensions au travail et le risque de décrochage professionnel.

5. De quelle manière vous exprimez-vous sur les changements ayant un impact sur le travail, l'organisation et/ou les orientations de l'entreprise ? (art. 5.2).

6. Lors d'un projet de changement dans l'entreprise, estimez-vous que votre expression est prise en compte ? (art. 10).

7. De quoi auriez-vous besoin pour être accompagné lors d'un changement dans l'entreprise ?

Bloc 3 : Parcours professionnel et perspectives d'évolution

Objectif : Faire le point sur la trajectoire du salarié, ses responsabilités et son niveau de satisfaction dans son poste (vécu professionnel, forces/limites perçues, aspirations) pour nourrir son parcours de développement.

8. Comment voyez-vous votre évolution professionnelle (poste, métier, carrière...) dans les années à venir, et quel accompagnement vous paraîtrait éventuellement nécessaire ? (art. 9)

9. Connaissez-vous les dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie, notamment le compte personnel de formation (CPF) ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ? (art. 9).

10. Seriez-vous intéressé par un accompagnement sur l'évolution de votre carrière, notamment à mi-carrière ou en fin de carrière ? (art. 11.5).

Bloc 4 : Sensibilisation et formation QVCT

Objectif : Évaluer le degré d'intégration de la QVCT dans la culture de l'entreprise.

11. Avez-vous été sensibilisé à la QVCT, notamment par des formations prévues par le présent accord ?

(Voir page suivante.)

Rappel des priorités de formation en date de l'entrée en vigueur de l'accord QVCT

Article 8.1. | Formation des salariés

Les priorités identifiées à ce jour sont :

- la gestion des mails ;
- l'optimisation du temps de travail individuel et collectif ;
- la régulation des tensions avec les clients ;
- la sensibilisation à la prévention des conflits internes au travail (article 7.2.1) ;
- la prévention du risque routier ;
- la sensibilisation à la QVCT.

Article 8.2. | Formation des managers et dirigeants

Les priorités identifiées à ce jour sont :

- la conduite d'un entretien individuel et collectif ;
- l'analyse de la charge de travail (prescrite/réelle/ressentie) ;
- la prévention et la résolution des conflits internes au travail (article 7.2.2) ;
- le management intergénérationnel ;
- l'élaboration et la gestion d'un plan de carrière pour un salarié ;
- la conduite du changement ;
- la sensibilisation à la QVCT.

12. Si oui, lesquelles (formations ou actions de sensibilisation) ?

13. Les formations suivies le cas échéant ont-elles permis d'améliorer votre quotidien au travail ?

14. De quelles autres actions QVCT auriez-vous aimé bénéficier ?

15. Connaissez-vous l'existence et le rôle du référent PRPS-MET ? (art. 7.1)

Observations complémentaires des parties relevées pendant l'entretien :

.....

.....

.....

Annexe 2 Modèle d'accord collectif ou de décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le don de jours de repos (article 11.6.8)

Ce modèle est à compléter selon les modalités souhaitées par les parties signataires d'un accord collectif d'entreprise ou par l'employeur dans le cas d'une décision unilatérale (DUE).

Préambule

Convaincus que la solidarité et l'entraide entre les collaborateurs est une composante de la performance de l'entreprise et participe à l'amélioration du climat social, les parties ont/l'employeur a/souhaité, par cet accord (ou DUE), promouvoir le don de jours de repos.

L'objet du présent accord (ou DUE) consiste à organiser dans l'entreprise les modalités visant à permettre aux salariés volontaires, et en accord avec l'employeur, de faire don anonymement et sans contrepartie d'une partie de leurs jours de repos dans les conditions ci-dessous.

Article 1^{er} | Objet et effet de l'accord (ou DUE)

Les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre le don de jours de repos. Le présent (la présente) accord (ou DUE) en détaille les conditions.

Rappel : en cas de mise en place par DUE, cette dernière ne pourra pas être moins favorable que la présente trame.

Le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous.

Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Article 2 | Conditions d'ouverture

Article 2.1 | Salariés donateurs

Tout salarié de l'entreprise, quel que soit son statut, sa classification ou son ancienneté, disposant de jours de congés pouvant être cédés au sens du présent accord (ou DUE), a la possibilité de faire un don de jours de repos sur la base du volontariat.

Le cas échéant, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de [...] minimum.

Article 2.2 | Salariés bénéficiaires

Le dispositif de don de jours de repos, prévu par plusieurs articles du code du travail visant différentes situations, est accessible aux salariés bénéficiaires d'un contrat, justifiant d'une ancienneté de [...] minimum et se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- salariés qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (alinéa 1, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;

- salariés dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés proches aidants d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap (art. L. 3142-16 du code du travail), sachant que cette personne doit être son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de manière stable et régulière.

Se reporter au (1) ci-après concernant les justificatifs à produire par le salarié bénéficiaire du don.

Le cas échéant, les dons sont limités à [...] jours et peuvent être renouvelés [...] fois.

Article 3 | Nature et nombre de jours cessibles

Le don de jours peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés conformément à la législation en vigueur ; c'est-à-dire que les jours de repos auxquels le salarié donateur peut renoncer se situent au-delà du 24^e jour ouvrable de congés payés. Les jours cédés doivent être des jours de congé effectifs, ce qui signifie qu'un don par anticipation n'est pas possible.

Peuvent faire l'objet d'un don les jours suivants :

- la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de congés de fractionnement ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- les jours de repos des salariés au forfait annuel en jours ;
- les autres jours de récupération non pris ;
- les jours de repos provenant d'un CET.

À toutes fins utiles, il est rappelé l'importance de la préservation d'un temps de repos suffisant permettant d'assurer la sécurité et le maintien en bonne santé des salariés donateurs.

Article 4 | Procédure de dons de jours de repos

Article 4.1 | Pour le salarié souhaitant bénéficier du don de jours

Les salariés remplissant les conditions citées à l'article 2.2 du présent accord (ou DUE) peuvent formuler leur demande de don de jours à l'adresse mail suivante : [indiquer l'adresse mail de la personne/du service en charge de la gestion de ces demandes].

En cas de demandes successives, les demandes seront traitées par ordre d'arrivée.

En cas de demandes concomitantes, l'octroi de jours sera attribué de manière équivalente.

Le salarié formulant sa demande précisera la situation lui ouvrant droit au dispositif et l'accompagnera d'un justificatif.

Le salarié recevra, dans un délai maximal de [...] jours suivant la réception de sa demande assortie de l'ensemble des justificatifs, la réponse de refus ou d'acceptation de sa demande.

Le cas échéant, chaque salarié pourra bénéficier d'un don de jours dans la limite de [...] jours ouvrés d'absence pour une seule et même pathologie.

En cas de validation, un appel au don anonyme sera organisé au sein de l'entreprise.

Article 4.2 | Pour le salarié souhaitant faire un don de jours

Les salariés souhaitant donner des jours devront adresser un mail à l'adresse mail suivante en précisant le nombre et la nature des jours concernés : [indiquer l'adresse mail de la personne/du service en charge de la gestion de ces demandes].

Le cas échéant, le nombre total de jours de repos cédés à un ou plusieurs salariés est plafonné à [...] par période de référence et par donneur.

Une fois le nombre de jours requis obtenus, la campagne se terminera.

Article 5 | Utilisation

Les jours seront pris par journée entière ou demi-journée.

La période d'absence sera assimilée à du temps de travail effectif dans le cadre de l'acquisition des jours de congés payés et du calcul de l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé.

Pendant cette période, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Si le salarié n'utilise pas tous les dons dans le délai de [...], ces derniers seront réaffectés aux donateurs.

Article 6 | Retour au poste après l'utilisation du don de jours

Le salarié bénéficiant d'une opération de don de jours reprend son poste dans les conditions antérieures à son absence ou dans des conditions équivalentes.

Article 7 | Communication

Les salariés sont informés de la mise en place de ce dispositif par tout moyen.

Article 8 | Dispositions générales

Article 8.1 | Durée

Le présent accord (ou DUE) est conclu(e) pour une durée [indéterminée/déterminée ; si à durée déterminée, indique la durée]. Il (elle) prend effet à compter de sa date de signature.

En cas d'accord à durée indéterminée : le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les signataires moyennant un préavis de trois mois conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En cas d'accord à durée déterminée : le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, soit le [...].

En cas de DUE : la présente DUE pourra être dénoncée par l'employeur à tout moment moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Article 8.2 | *Publicité et dépôt de l'accord (ou DUE)*

Le présent accord ou DUE sera déposé(e) sous format électronique sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera déposé auprès [indiquer le greffe de ressort compétent].

Dans le cas d'un accord, un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord (ou DUE) est transmis par la partie la plus diligente (employeur ou représentant du personnel) à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de l'immobilier à l'adresse électronique suivante [...]. Elle doit au préalable supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires le cas échéant.

Article 8.3 | *Justificatifs à produire par le bénéficiaire du don en fonction de sa situation*

1. Salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Justificatif : un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident (art. L. 1225-65-2 du code du travail).

2. Salarié ayant perdu un enfant (ou la personne à sa charge effective et permanente) de moins de 25 ans (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Justificatif : le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat de décès.

3. Salarié, proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap (art. L. 3142-25-1 du code du travail).

Justificatif : il s'agit des justificatifs prévus à l'article D. 3142-8 du code du travail.

■ Rappel de l'article D. 3142-8 du code du travail :

« La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ;

5° Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :

a) La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;

b) La prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du même code ;

c) La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 *bis* du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

d) La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;

e) La majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ».

Annexe 3 Modèle d'accord collectif ou de décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le forfait mobilités durables (article 11.7)

Ce modèle est à compléter selon les modalités souhaitées par les parties signataires d'un accord collectif d'entreprise ou par l'employeur dans le cas d'une décision unilatérale (DUE).

Préambule

La préservation de l'environnement et le besoin de limiter les émissions de CO2 sont des enjeux cruciaux des sociétés actuelles. Face à cette urgence environnementale et climatique, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, dite loi d'orientation des mobilités, a pour objectif d'engager la transition vers une mobilité écologique en apportant de nouvelles solutions pour se déplacer grâce à des transports plus propres, plus vertueux et moins coûteux.

Dans le contexte actuel économique, les parties/l'employeur ont/a fait le constat de l'augmentation des frais de transport que subissent les salariés et l'importance des déplacements quotidiens auxquels ils sont soumis pour se rendre à leur poste de travail. C'est pourquoi, les parties/l'employeur souhaite(nt) s'inscrire dans une démarche environnementale et de responsabilité sociale en réduisant son empreinte écologique via la mise en place d'un forfait « mobilités durables ».

Les parties/l'employeur rappelle(nt) que le forfait mobilités durables est un dispositif facultatif qui permet de prendre en charge tout ou partie des frais qui ont été engagés par les salariés pour se rendre du lieu de leur résidence habituelle à leur(s) lieu(x) de travail en utilisant certains modes de transport dits à « mobilité douce » (trottinette, vélo, covoiturage).

Le présent accord (ou DUE) vise à formaliser la mise en place de ce dispositif et à en déterminer les conditions d'attribution et d'utilisation, afin d'encourager les salariés à améliorer leur mobilité entre leur lieu de résidence habituelle et leur(s) lieu(x) de travail et à utiliser, pour ces déplacements, des modes de transports alternatifs et moins polluants.

Cet accord (ou DUE) complète d'autres mesures environnementales déjà mises en œuvre dans l'entreprise, telles que [préciser le cas échéant].

Article 1^{er} | Champ d'application

L'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les apprentis et les stagiaires lorsqu'ils sont rémunérés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou la durée du travail (temps plein, temps partiel ou forfait), sont éligibles au forfait mobilités durables, et ce sans condition d'ancienneté/ou justifiant d'une ancienneté de [indiquer la durée souhaitée] au moment de leur demande.

Sont toutefois exclus du dispositif, les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service avec ou sans option de redevance mensuelle pour un usage privé.

Article 2 | Type de trajets concernés

Pour les salariés qui n'exercent pas leurs activités sur plusieurs lieux de travail, le forfait concernera les trajets effectués entre leur lieu de résidence habituelle et de travail.

La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés, à l'adresse déclarée à l'employeur.

Le cas échéant, pour les salariés qui exercent leurs activités sur plusieurs lieux de travail, le forfait concernera les trajets effectués entre la résidence habituelle et le lieu de travail principal contractuellement prévu, ainsi que les trajets qui sont nécessaires au regard de l'activité du salarié.

Article 3 | Moyens de transport concernés

Conformément à la législation actuellement en vigueur, le forfait mobilités durables concerne les déplacements effectués à l'aide des modes de transports ci-après exclusivement :

- déplacement à vélo (à pédalage assisté ou non) que le vélo soit la propriété du salarié ou loué ;
- déplacement avec des engins de déplacement personnel motorisés (électriques) : trottinette, monoroue, gyropode, skateboard, hoverboard, etc. ;
- déplacements en covoiturage (conducteur ou passager) ;
- déplacement avec des engins de déplacement personnel cyclomoteurs et motocyclettes, en location ou en libre-service ;
- déplacement en transport public de personnes (hors prise en charge obligatoire des frais de transports publics) ;
- déplacement en utilisant un service d'autopartage de véhicules à faibles émissions (notamment les véhicules alimentés totalement ou partiellement par électricité, hydrogène ou gaz naturel).

Tous les modes de déplacement listés ci-avant sont éligibles au forfait mobilités durables. Toutefois, les parties/l'employeur peuvent/peut choisir d'en promouvoir seulement certains.

Les parties au présent accord/l'employeur convient(nent) que la liste des modes de transports éligibles visés ci-avant sera étendue à tout autre mode de transport qui entrerait dans le champ du forfait mobilités durables par suite d'une éventuelle évolution des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord (ou DUE), et ce sans qu'un avenant à ce dernier (cette dernière) ne soit requis. Cette clause est valable que si l'ensemble des modes de déplacement éligibles sont prévus dans l'accord (ou la DUE).

Article 4 | La sécurité des déplacements

Les parties au présent accord/l'employeur souhaite(nt) sensibiliser les salariés au respect des règles de sécurité et de prévention des risques d'accident lors des trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, ainsi que lors des trajets nécessaires au regard de leurs déplacements professionnels.

Dans le cadre de ces déplacements, les salariés sont invités à suivre les règles et bonnes pratiques, parmi lesquelles l'utilisation de l'ensemble des équipements de signalisation (avertisseur sonore ou lumineux, gilet réfléchissant, etc.) et de protection adaptés (casque, etc.), l'entretien régulier du matériel utilisé et le respect de la sécurité routière et du code de la route.

Article 5 | Modalités de versement du forfait

Un choix doit être fait parmi les trois modalités suivantes :

Modalité 1

En cas de montant unique et forfaitaire : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront du forfait mobilités durables d'un

montant de [nombre] euros, versés [préciser la périodicité de versement : mensuellement, trimestriellement, annuellement...].

Ce versement apparaît sur le bulletin de paie.

Modalité 2

En cas de montant modulé en fonction du nombre de trajets effectués, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus [à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé] : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront d'un montant de forfait [préciser la périodicité de versement : mensuels, trimestriels, annuels...] mobilités durables fixé en fonction du nombre de trajets effectués pour les trajets indiqués à l'article 2.

Ce montant s'élèvera à [nombre] euros par trajet effectué au moyen [mode de transport concerné], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié. Un trajet [aller-retour] entre le lieu de travail et le lieu de résidence du collaborateur comptera pour un trajet effectué.

Le cas échéant, les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen de [mode de transport concerné] seront également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

En tout état de cause, le forfait mobilités durables ne pourra dépasser [nombre] euros par an et par salarié.

Modalité 3

En cas de montant modulé en fonction du nombre réel de kilomètres parcourus [à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé] : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront d'un montant de forfait mobilités durables en fonction du nombre de kilomètres [préciser la périodicité : journaliers, hebdomadaires, mensuels...] parcourus pour les trajets indiqués à l'article 2.

Ce montant s'élèvera à [nombre] euros par kilomètre parcouru au moyen de [mode de transport concerné], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié. La détermination du nombre de kilomètres parcourus sera opérée à l'aide de [indiquer le site de calcul d'itinéraires retenu].

Le cas échéant, les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen de [mode de transport concerné] seront également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

En tout état de cause, le forfait mobilités durables ne pourra dépasser [nombre] euros par an et par salarié.

Conformément à la législation en vigueur, ce montant sera exonéré de CSG/CRDS, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds réglementaires. Ces plafonds sont susceptibles d'évoluer tous les ans. Faute de respect des plafonds, le forfait mobilités durables ne peut bénéficier d'aucune exonération de cotisations sociales.

Article 6 | ***Demande et justificatif à fournir***

■ Pour bénéficier du forfait mobilités durables, les salariés devront adresser leur demande au service concerné [préciser le service traitant les demandes et l'adresse mail] accompagnée :

- d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation d'un des modes de transport concernés par le forfait mobilités durables pour effectuer de manière régulière, selon les conditions fixées par le présent accord (ou DUE) le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail ;
- ou selon le cas, d'un justificatif attestant de l'utilisation/de l'achat d'un des modes de transport pris en charge au sens de l'article 3 du présent accord (ou DUE).

■ Pour le covoiturage indemnisé en fonction du nombre de trajets (hors partenariat spécifique avec l'entreprise), ajouter :

Dans le cadre du covoiturage, il est également demandé au salarié (covoitureur ou covoituré) concerné de fournir :

- le justificatif d'inscription sur une plateforme de covoiturage en ligne ;
- les factures ou tickets liés aux versements et/ou aux règlements perçus relatifs au service de covoiturage à produire [préciser la périodicité : chaque mois/trimestre/semestre/ année...] ;
- une attestation [préciser la périodicité : mensuelle/trimestrielle/semestrielle/annuelle...] sur l'honneur précisant la date des trajets pour permettre un suivi régulier et le paiement du forfait correspondant au nombre de jours d'utilisation.

■ Si tout ou partie du montant du forfait est fonction du kilométrage effectué par le salarié (à vélo ou engin de déplacement personnel motorisé – EDPM), ajouter :

- l'attestation sur l'honneur devant préciser le nombre de kilomètres parcourus avec [un vélo/ un EDPM] devra être complétée [préciser la périodicité : mensuellement/trimestriellement/ semestriellement/annuellement...] par le salarié pour permettre un suivi régulier et le paiement [préciser la périodicité : annuel/semestriel/trimestriel/mensuel...] du forfait correspondant au nombre de kilomètres parcourus.

Ce justificatif devra être renouvelé *a minima* une fois par an ou en cas de changement de lieu de résidence du salarié.

Article 7 | Incidence des absences et des départs ou arrivées en cours d'année

Le versement du forfait mobilités durables ne sera pas dû pendant les périodes d'absence du salarié étant donné que ce dernier est subordonné à son utilisation effective conformément à son objet.

Le versement du forfait mobilités durables sera proratisé en fonction des départs et des arrivées en cours d'année et de la présence effective du salarié.

Article 8 | Dispositions spécifiques applicables au temps partiel

Conformément à la législation applicable (art. R. 3261-14 du code du travail), les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à 50 % de la durée légale du travail hebdomadaire ou conventionnelle bénéficient du forfait mobilités durables comme pour un salarié à temps complet.

En revanche, pour les salariés à temps partiel dont la durée est inférieure à 50 % de la durée légale du travail hebdomadaire ou conventionnelle, la prise en charge de l'employeur est proportionnelle au nombre d'heures travaillées.

Article 9 | Communication

Les salariés seront informés de la mise en place de ce dispositif par [préciser la nature des moyens de communication dans l'entreprise].

Article 10 | Entrée en vigueur

■ En cas d'accord collectif : le présent accord entrera en vigueur le [date] pour une durée de [durée].

Si l'accord est conclu pour une durée indéterminée, préciser : Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les signataires moyennant un préavis de trois mois.

■ En cas de DUE : la présente décision unilatérale entrera en vigueur le [date] pour une durée de [durée].

Si la DUE est prise pour une durée indéterminée, préciser : la présente DUE pourra être dénoncée par l'employeur à tout moment moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Le texte sera déposé sous format électronique sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera déposé auprès [indiquer le greffe de ressort compétent].

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord (ou DUE) est transmis(e), par la partie la plus diligente (employeur ou représentant du personnel) à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de l'immobilier à l'adresse électronique suivante [...]. Elle doit au préalable supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires le cas échéant.

Annexe 4 Indicateurs de suivi de l'accord QVCT (article 13) par la branche professionnelle de l'immobilier (CPPNI)

Dispositions	Articles	Indicateurs
1. Transmission des accords d'entreprise et des plans d'action QVCT à la branche professionnelle de l'immobilier (CPPNI) par les entreprises	4.1	<ul style="list-style-type: none"> – Actions de communication menées auprès des adhérents/entreprises de la branche pour les inciter à transmettre leurs accords et plans d'actions QVCT. – Nombre d'accords et de plans d'actions QVCT transmis par les entreprises (taux de progression à N + 1 de la signature de l'accord en comparaison des années antérieures).
2. Rapport annuel de branche : ajout d'un volet QVCT dans le questionnaire adressé par les organisations patronales à leurs adhérents	4.2	<p>Effectivité de la présence dans le rapport annuel de branche d'un volet QVCT quantitatif et qualitatif, prévoyant un critère « taille de l'effectif » chaque fois que cela est pertinent. Le volet QVCT porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la mise en place dans les entreprises de l'entretien annuel QVCT ou de l'intégration d'items QVCT dans l'entretien de parcours professionnel périodique (art. 5.1 et annexe 1) ; – le nombre de formations suivies parmi la liste établie par les articles 8.1 et 8.2 ; – niveau de satisfaction des participants aux formations mises en œuvre parmi la liste établie par les articles 8.1 et 8.2 ; – le nombre de référents PRPS-MET désignés dans les entreprises avec et sans CSE (art. 7.1) ; – le taux de recours par les entreprises à un médiateur référencé par la branche (7.2.3) ; – le nombre de formations communes organisées pour les acteurs du dialogue social dans les entreprises (art. 10.1) ; – le nombre de formation organisées relatives à la conduite du changement dans les entreprises sans CSE (art. 10.2) ; – l'évolution de la pratique dans les entreprises sur la tenue des réunions de copropriétaires (art. 11.1) ; – l'évolution de la pratique dans les entreprises sur la tenue des réunions de travail internes (art. 11.2) ; – l'évolution de la pratique dans les entreprises sur le droit à la déconnexion (art. 11.3) ; – le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale (art. 11.5.1) ; – le nombre de salariés seniors concernés ayant bénéficié d'une sensibilisation à la retraite (art. 11.5.2) ; – le nombre de salariés concernés ayant bénéficié d'un congé de préparation à la retraite (art. 11.6.3) ; – la mise en place dans les entreprises d'un accord ou d'une DUE sur le don de jours de repos (art. 11.6.8) ; – la mise en place dans les entreprises d'un accord ou d'une DUE sur la prise en charge des transports et mobilités durables (art. 11.7).

Dispositions	Articles	Indicateurs
3. Suivi de l'accord (CPPNI)	13	Nombre de réunion par an (minimum 1 réunion) de la CPPNI sur les indicateurs de suivi.
4. Révision de l'accord et conciliation amiable (CPPNI)	14.2	Satisfaction des partenaires sociaux quant à la révision des dispositions de l'accord ou la conciliation de différends liés à leur interprétation/application, discuté dans la ou les réunions de suivi prévues à l'article 13 (cf. point 3 du présent tableau des indicateurs de suivi de l'accord).