

- > **La branche de l'immobilier** se dote d'un accord « historique » en matière de QVCT
- > **Le changement d'affiliation syndicale** ne permet pas de remplacer un membre de la CSSCT en exercice
- > **Travail le 1<sup>er</sup> mai** : le projet de loi est adopté en première lecture par le Sénat
- > **Malaises mortels au travail** : l'INRS avance des pistes pour améliorer la prévention

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

### SANTÉ AU TRAVAIL

## La branche de l'immobilier se dote d'un accord « historique » en matière de QVCT

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, les quelque 151 000 salariés de la branche de l'immobilier bénéficieront d'un accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Conclu le 25 février dernier, il instaure un entretien annuel dédié à la QVCT ainsi qu'un référent « PRPS-MET » (prévention des risques psychosociaux et mieux-être au travail).

« Dans un contexte où s'exerce une pression (réglementaire, économique, concurrentielle, etc.) sur les métiers de l'immobilier », les organisations patronales Fnaim, SNPI et Unis ont signé, le 25 février 2026, avec les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et Unsa un accord relatif à la QVCT. Qualifié d'« historique » et « ambitieux » dans un communiqué du 10 avril, le texte « traduit la volonté collective de transformer en profondeur les conditions de travail » dans la branche, en s'appuyant sur sept axes prioritaires : le dialogue professionnel, la charge de travail, la prévention en santé globale, la formation professionnelle, l'évolution de carrière, la conduite du changement et la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. L'accord, en cours d'extension, a été déposé le 18 mars 2026 à la DGT.

#### Mise en place d'un entretien QVCT...

« Convaincue que le dialogue professionnel est au cœur du développement d'une culture de la QVCT », la branche

invite les entreprises, quel que soit leur effectif, à instaurer un **entretien QVCT annuel** au cours duquel « une attention particulière [sera portée] aux situations sensibles » tels que l'intégration de nouvelles technologies, la sur ou sous charge de travail/activité, les tensions professionnelles ou encore le changement de management. **Facultatif**, il pourra être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. À défaut de réaliser annuellement cet entretien QVCT, les entreprises devront intégrer à l'entretien de **parcours professionnel** obligatoire le thème de la QVCT. Pour aider les entreprises à mener cet entretien, l'annexe 1 de l'accord propose un modèle de questions organisées autour de quatre « blocs » : les conditions de travail et relations professionnelles, la conduite du changement, le parcours professionnel et les perspectives d'évolution, la sensibilisation et la formation à la QVCT.

En parallèle, l'accord prévoit également de « **professionnaliser l'animation des espaces de discussion collective** afin d'en contenir les contre-effets ». Dans ce cadre, la CPNEFP (Commission 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.

#### ... et d'un référent « PRPS-MET »

Dans le cadre des mesures visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), les risques psychosociaux (RPS) et le harcèlement moral

(HM), l'accord identifie deux **dispositifs à expérimenter** au sein de la branche.

• **Le référent « PRPS-MET »**. L'accord élargit la mission du référent harcèlement sexuel prévu par la loi. Rebaptisé référent « PRPS-MET » (prévention des risques psychosociaux et mieux-être au travail), ce dernier voit ses **missions étendues** à l'ensemble des « **comportements inappropriés** pouvant générer des situations de RPS, notamment le HM ou toute forme de violences au travail ». Dans les entreprises dotées d'un CSE, le référent harcèlement sexuel déjà en cours de mandat à l'entrée en vigueur de l'accord pourra, uniquement pendant ce mandat, refuser le rôle étendu du référent « PRPS-MET ». Dans les **entreprises** qui ne sont **pas dotées d'un CSE**, il appartiendra à l'em-

### // Journée d'actualité

#### ► Faire face aux signalements de harcèlements !

En présentiel ou connecté à distance en direct

Les alertes harcèlements explosent. 85 % d'entre elles révèlent le plus souvent des conflits, des tensions, des maladroites managériales, des situations de mal-être... et parfois des tentatives d'instrumentalisation pour contourner le barème Macron.

Comment identifier la réalité des situations pour réagir vite et juste ? RDV le **mercredi 24 juin 2026 !**

Pour plus d'informations :

<https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>  
Tél. : 09 69 32 35 99

ployeur d'**inciter** à désigner un **réfèrent** PRPS-MET (sans statut de salarié protégé) parmi les salariés volontaires. En l'absence de candidats, l'employeur ne sera pas tenu de le mettre en place. Chaque entreprise dotée d'un référent PRPS-MET pourra définir les moyens (formation, quota d'heures dédiées, etc.) qui lui sont accordés pour assurer pleinement ses missions.

• **Les « mécanismes alternatifs de résolution des conflits » (M.A.R.C.).** En dehors des situations de VSST ou de HM, la branche s'engage à **prévenir** toutes **situations de tensions** ou de **conflits au travail** via la mise en place de « M.A.R.C ». Ceux-ci incluront, outre la **sensibilisation** des salariés et la **formation** de l'encadrement et des représentants du personnel, le **référencement** par la branche, de médiateurs professionnels accessibles aux entreprises.

### **Congés pour événements familiaux supralégaux**

L'accord améliore les congés pour événements familiaux par rapport aux dispositions légales. Il porte notamment à **six jours ouvrables** :

- le congé pour le **mariage** du salarié ou la conclusion d'un **Pacs** (soit deux jours supplémentaires) ;
- le congé en cas de **décès** d'un conjoint (époux, partenaire de Pacs ou **concubin**) ou d'un **parent** (soit trois jours supplémentaires).

Il **étend** également le **congé pour le mariage** d'un **enfant** (un jour ouvrable) à celui d'un ascendant, d'un frère/sœur et le congé pour décès d'un frère/sœur,

### **LES AUTRES MESURES DE L'ACCORD**

La branche s'engage également à :

- constituer une **base de données QVCT** via notamment la transmission obligatoire à la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) des conventions et accords, des décisions unilatérales de l'employeur (DUE) prises et des plans d'action définis en matière de QVCT dans les entreprises ;
  - inscrire la **sensibilisation** à la QVCT parmi les **formations prioritaires** ;
  - prendre en compte le **facteur humain** dans les **changements organisationnels** (déménagement des bureaux, introduction ou modification d'un outil de travail, intelligence artificielle, réorganisation d'un service etc.) en mettant en place des formations dédiées à destination des acteurs concernés (représentants de la direction et du personnel, managers, directions).
- Enfin, l'accord met également à disposition des **modèles d'accords** ou de **DUE** pour la mise en place du dispositif de don de jour de repos et forfait mobilités durables.

sœur, des beaux-parents (trois jours ouvrables) à celui des grands-parents et arrière-grands-parents.

Enfin, la branche de l'immobilier octroie également :

- un **jour ouvrable** pour une **cérémonie religieuse** concernant l'enfant du salarié ;
- un jour ouvrable en cas de **décès** d'un **beau-frère/belle-sœur** ;
- un congé rémunéré de cinq jours ouvrés pour un enfant âgé de 12 ans et moins (jusqu'à moins de 16 ans dès lors que le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans) et de trois jours ouvrés pour un enfant de 13 à 16 ans.

### **Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Pour permettre de mieux concilier vies professionnelle et personnelle, l'accord prévoit :

- de **limiter** les **réunions de copropriétaires en soirée** en plus de la journée habituelle de travail. À cet effet, une **campagne de sensibilisation** sera menée et les différentes alternatives à la participation en présentiel promues (délégation de pouvoir, visioconférence, vote par correspondance, etc.) ;
- de définir pendant le temps de travail des « **périodes blanches** » **sans connexion** pour favoriser la concentration et les échanges interpersonnels entre collègues ;
- d'engager une négociation dédiée au thème du télétravail. ■

Accord n° 108 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail dans les entreprises de la branche professionnelle de l'immobilier, 25 févr. 2026



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

IRP

## **Le changement d'affiliation syndicale ne permet pas de remplacer un membre de la CSSCT en exercice**

Sauf dans les cas de rupture anticipée admis par la loi, les membres de la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) ne peuvent être remplacés en cours de mandat à l'initiative du CSE, par exemple dans l'hypothèse d'un changement d'affiliation syndicale. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 28 mai, qui applique d'ailleurs la même solution s'agissant des représentants de proximité. La chambre sociale donne ainsi toute leur portée aux dispositions du Code du travail

alignant la durée de ces fonctions sur celle du mandat des élus.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du comité (C. trav., art. L. 2315-39). De la même manière, les représentants de proximité institués par accord d'entreprise sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée coïncidant avec celle du mandat des élus (C. trav., art. L. 2313-7). Le Code du travail n'envisage à aucun moment la faculté pour le CSE de rem-

placer, en cours de mandat, ces représentants en exercice. La Cour de cassation le rappelle dans un arrêt du 28 mai.

### **Nouvelles désignations en raison d'un changement d'affiliation syndicale**

À la suite des élections professionnelles, un CSE d'établissement nouvellement élu avait procédé, en décembre 2023, à la désignation des membres de sa commission santé, sécurité et conditions de travail puis, un mois plus tard, le 12 janvier 2024, à la désignation de ses représentants de proximité institués par accord d'entreprise.