

## Commission des affaires sociales de l'UNIS

### 30 mars 2026 - 14h30 – 17h15

#### Ordre du jour

#### I. CCNGCEI

1. Les minimas conventionnels 2026  
Avenant n° 115 du 20 janvier 2026
2. Protection sociale
  - Frais d'obsèques mineurs de moins de douze ans
  - Amélioration de garanties en remboursement frais santé et nouvelle grille de garanties santé à jour (réglementation et garanties conventionnelles)
  - Répartition du taux de cotisation Santé et Prévoyance
3. L'entretien de parcours professionnel issu de la loi relative aux salariés expérimentés du 24 octobre 2025
4. Le passeport de prévention : la plateforme numérique
5. Taxe d'apprentissage et SDC : L'UNIS saisit les pouvoirs publics
6. Point sur les discussions relatives à l'actualisation de la CCNGCEI

#### II. CCNI

1. Avenants signés et en cours d'extension
  - Avenant n° 110 du 4 mars 2026 relatif aux minimas conventionnels pour 2026
  - Avenant n° 109 du 25 février relatif aux régimes de prévoyance et remboursement de frais de santé
  - Avenant n° 108 relatif à la qualité de vie et des conditions de Travail (QVCT)
2. Avenant étendu
  - Avenant n° 107 du 11 septembre 2025 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) relatif au métier d'Assistant administration de biens immobiliers
3. Protection sociale
  - Allocation obsèques – Enfant de moins de 12 ans
  - Taux de cotisations prévoyance et Remboursement des frais de santé
  - Nouvelle grille de garanties santé à jour de la réglementation
4. Loi Hoguet – Compétence initiale des collaborateurs : où en est-on ?

#### III. Actualité

1. Code APE nomenclature 2025 en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2027
2. Transposition de la directive relative à la Transparence salariale : un avant-projet de loi

#### Étaient présents :

Aurore GHESQUIERE (SERGIC), Emilie LAURENS (CA SERVICES IMMOBLIERS), Eric DEGUELDRE (ANDRE ET PHILIPPE DEGUELDRE SA), Florence VIGUERIE (LOISELET ET DAIGREMONT), Joly Franck-Alain (EVORIEL/ORALIA), Hanane BENTALEB (DAUCHEZ), Laurent WAROQUIER (SERGIC), LUERY Bénédicte (GTF), Jerome VERDIN (PROCIVIS), Thanh Khanh BARDOU (EVORIEL), Aude PEREZ RIMONT (EVORIEL), Jean Luc JOUAN (DLJ Consulting), Anthony MARACHE (UNIS), Isabelle LEDUCQ (UNIS).

# I. CCNGCEI

## 1. Les minimas conventionnels 2026 avenant n° 115 du 20 janvier 2026

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord formalisé par Avenant n°115 du 20 janvier 2026.

Cet **avenant n° 115 entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution son arrêté d'extension au Journal officiel**. Cette publication pourrait intervenir courant avril, dans ce cas, l'avenant n°115 aurait vocation à s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> mai 2026. L'UNIS transmettra cette information dès publication.

Les valeurs	Avenant n° 110 du 17 .01.2025	Avenant n° 115 du 20.01.2026
Valeur du <b>point catégorie A</b>	1.62 €	<b>1.65 €</b>
Valeur du <b>point catégorie B</b>	1.76 €	<b>1.79 €</b>
<b>Valeur fixe :</b>	915 €	<b>920 €</b>

L'avantage en nature pour le logement		
	Valeurs avenant n° 110	Valeurs <b>Avenant n°115</b>
		<i>A appliquer dès janvier 2026 même sans extension de l'avenant n°115 puisque la règle de calcul est prévue par la CCNGCEI</i>
Catégorie 1	3.565 €	<b>3.593 €</b>
Catégorie 2	2.815 €	<b>2.837 €</b>
Catégorie 3	2.079 €	<b>2.095 €</b>

Le prix du **kilowattheure d'électricité** avec l'Avenant n° 115 passe de 0.2516 € (TTC) à **0.1952 (TTC)**

Inchangé	
La prime de tri sélectif	<b>1.40 €</b> par lot principal et par mois avec un minimum de 28 € brut par mois et un maximum de 224 € brut par mois (Avenant n°110 vig 1.05.2025)
L'astreinte de nuit	<b>200 €</b> par mois (Avenant n°106 vig 1.01.2023)

Création d'une prime au CQP RNCP40275/ CAP RNCP40308	(article 5 Avenant n° 115)
	Prime unique, à la charge de l'employeur
	Montant brut égal au SMIC mensuel en vigueur
	Versée avec le salaire du mois suivant l'obtention de l'un des diplômes
Prime sera analysé fin 2026 par les partenaires sociaux et ceux-ci décideront ou non sa reconduction sur l'année 2027	

[Cliquez ici](#) pour télécharger l'**Avenant n°115**

## 2. Protection sociale – Régime de branche

### PREVOYANCE

#### Frais d'obsèques mineurs de moins de 12 ans

L'accord de branche devait être modifié concernant l'Allocation de frais d'obsèques à la demande de l'ACPR (l'autorité de contrôle des assureurs) sur le fondement de l'article L 132-3 du code des assurances qui prévoit notamment que « l'assurance en cas de décès ne peut être contractée sur la tête d'un mineur âgé de moins de 12 ans ».

Fin janvier 2026 une tolérance a été obtenue par la Ministère du travail auprès de l'ACPR suite à des revendications syndicales. Par conséquent cette garantie est maintenue en l'état dans l'accord de branche du 6 décembre 2013 : l'article 6.2 demeure donc inchangé.

Extrait de l'accord de branche en prévoyance : article 6.2 Garantie frais d'obsèques

<i>Allocation « frais d'obsèques » versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge.</i>	<b>100% du PMSS</b> <i>(dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans)</i>
--	--

## SANTE

### a-Les garanties en remboursement des frais de santé :

**Un avenant n° 5 ASP du 1<sup>er</sup> avril 2026 a été signé. Il formalise l'évolution des garanties suivantes :**

Chirurgie de l'œil : 15 % PMSS à 20 % PMSS

Inlays-onlays : 170 % BRSS à 370 % BRSS

De plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026 les mutuelles doivent prendre en charge les perruques et les fauteuils roulants. Ces nouvelles obligations légales sont intégrées dans le tableau des garanties conventionnelles par le biais de cet avenant.

Ces évolutions entrent **en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026**.

### b-La modification de la répartition du taux de cotisation Santé

Lors de la négociation de l'Avenant n°115 (Salaires 2026) les organisations syndicales ont négocié la modification de la répartition entre employeur et salarié de la cotisation de la complémentaire santé.

Cette répartition passe de 50 % à la charge de l'employeur à **55 %**. Corrélativement, la cotisation à la charge du salarié passe à 45%.

Pour mémoire, il s'agit d'un régime dit « isolé », seule la cotisation pour la couverture du salarié bénéficie de cette participation de l'employeur. Tout ayant droit affilié (enfant, conjoint) génère une cotisation à 100% à la charge du salarié.

Cette modification est formalisée par un **Avenant n° 6 ASP du 9 mars 2026**.

Il entrera **en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel**.

[Cliquez ici](#) pour télécharger l'**Avenant n° 5 ASP**

[Cliquez ici](#) pour télécharger l'**Avenant n° 6 ASP**

### 3. L'entretien de parcours professionnel issu de la loi dite SENIORS

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 publiée au journal officiel du 25 octobre et entrée en vigueur le 26 octobre 2025 a modifié l'article L 6315-1 du code du travail.

## Entretien de parcours professionnel – Loi du 24.10.2025

### Art. L 6315-1 CT

Focus sur 4 points → La périodicité et le calcul de la périodicité des entretiens après adoption de la loi pour les salariés déjà entrés dans un cycle d'entretiens  
 → Que devient l'externalisation des entretiens professionnels  
 → Modalité de réalisation de l'entretien de parcours professionnel  
 → Deux nouveaux entretiens supplémentaires

### 1- La périodicité

Entretien tous les 4 ans  
 Décompté à partir de la date du dernier entretien

Entrée en vigueur dès le 26.10.2025  
 Sauf si accord de branche prévoit une périodicité d'entretien différente

	CCNGCEI	CCNI
Ce que la CCN prévoit	Rien	Tous les 2 ans E 50 salariés et + Tous les 3 ans E - 50 salariés
Quand la nouvelle périodicité a-t-elle vocation à s'appliquer ?	Un entretien tous les 4 ans, délai décompté à partir de la date du dernier entretien	Les accords prévoyant une périodicité moindre ne sont pas concernés par l'obligation de renégociation et pourront rester en vigueur après le 1 <sup>er</sup> octobre 2026. (cf Questions/réponses DGT 12.02.2026)

### Calcul de la périodicité des entretiens après adoption de la loi pour les salariés déjà entrés dans un cycle d'entretiens

Dans la branche des gardiens et employés d'immeubles, le passage de deux à quatre ans entre deux entretiens de parcours professionnels s'applique à compter du dernier entretien réalisé et le bilan, initialement prévu au bout de six ans, doit désormais être effectué au bout de huit ans.

### 2- L'externalisation de l'entretien

#### Article L6315-1 CT

.....  
 L'entretien de parcours professionnel ... est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise ...  
 .....  
 L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences ... dont il relève.  
 L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

**a- La possibilité pour les employeurs de se faire accompagner dans le cadre de la préparation des EPP et ce, sans avoir à conclure un accord en la matière**

Dans le cadre de la préparation des EPP, l'article L. 6315-1 du Code du travail dispose que :

« Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit. »

- Conseil de proximité de l'OPCO
- Accompagnement par un organisme externe

« L'employeur dispose de la possibilité d'être accompagné par un organisme externe à la condition qu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit. »

Cette disposition du code du travail telle que rédigée nous semble contraire au pouvoir de direction de l'employeur lequel dispose de la liberté de se faire accompagner et conseiller comme il le souhaite dans le cadre de la préparation de ces entretiens.

A noter que cet accompagnement devra intervenir en amont de la réalisation de ces entretiens, (rédaction des comptes-rendus des EPP et de notices explicatives, voire de sessions de formation auprès des personnes chargées de mener ces entretiens).

**b- L'interdiction de déléguer la réalisation des EPP à un organisme externe**

Désormais l'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit expressément que : « *l'entretien de parcours professionnel ... est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise ...* ».

➔ **Les entreprises n'ont plus la possibilité de déléguer la réalisation de ces entretiens à un cabinet de conseil ou consultant externe depuis l'entrée en vigueur de la loi le 26 octobre 2025** (toutes les entreprises, peu importe leur effectif).

L'objectif du législateur est l'effectivité d'un temps d'échange entre l'entreprise et le salarié aux fins de déploiement du parcours professionnel de ce dernier.

**c- L'existence de risques limités en cas de maintien de la pratique constatée**

L'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit encore que : « *dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus*

**et** *d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.* »

➔ **La réalisation d'un EPP par un organisme externe = contraire aux dispositions légales et ne permet pas de démontrer la réalisation des EPP requis au cours de la période de référence.**

➔ Toutefois, dans un récent arrêt du 21 janvier 2026 : la Cour de cassation a considéré, dans le cadre de l'entretien professionnel récapitulatif, que les conditions d'application de l'abondement au compte personnel de formation (CPF) du salarié sont cumulatives, celui-ci n'étant dû que lorsque le salarié n'a bénéficié au cours de la période de référence ni des entretiens professionnels, ni d'au moins une formation non obligatoire (Cass. soc., 21 janvier 2026, n° 24-12.972).

En conséquence, si chaque salarié concerné bénéficie bien d'une action de formation non obligatoire au cours de la période de référence de 8 ans quand bien ces EPP n'auraient pas été réalisés ou réalisés par un prestataire externe, il y a lieu de considérer que l'entreprise concernée ne serait pas redevable de l'abondement correctif.

➔ Les salariés concernés pourraient solliciter des dommages et intérêts : à condition de démontrer la survenance d'un préjudice.

Selon l'avocat sollicité par l'UNIS, si l'objet de l'EPP est bien respecté notamment au moyen d'un modèle de compte-rendu adapté et qu'il est donné suite aux conclusions de l'EPP notamment via la mise en œuvre d'une action de formation, le salarié concerné pourra difficilement faire état d'un préjudice quand bien même son EPP aurait été réalisé par un prestataire externe.

Compte tenu de ce qui précède, l'UNIS ne peut que conseiller en premier lieu de réinternaliser ces entretiens réalisés pour le compte de vos mandants.

Toutefois, le maintien de la pratique consistant à déléguer la réalisation des EPP au sein de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles n'est pas dénué de tout risque mais ces derniers nous semblent relativement théoriques.

Pour limiter les risques susvisés, l'UNIS sur la base des supports proposés par l'OPCO va :

- Mettre à disposition des entreprises un modèle de préparation à l'entretien et un modèle de compte-rendu d'EPP ;
- S'assurer des compétences des prestataires externes ;
- Rappeler aux adhérents de tenir compte des conclusions des comptes-rendus notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences.
- Interroger le Ministre du travail (Q/R question parlementaire) afin d'obtenir une tolérance s'agissant de la délégation de réalisation de ces EPP pour les TTPE.

### 3- Modalité de réalisation de l'entretien de parcours professionnel

Le questions réponses du 12.02.2026 indique que rien ne s'oppose à ce que l'entretien de parcours professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence.

### 4- Deux nouveaux entretiens obligatoires depuis le 26.10.2025

<b>Entretien de parcours professionnel de mi carrière</b>  durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur  (art. 6315-1 IV CT)	En plus des sujets prévus pour tout entretien de parcours professionnel entretien consacré à l'aménagement et à l'adaptation du poste, à la prévention des situations d'usure professionnelle, aux souhaits de mobilité et de reconversion professionnelle et, le cas échéant, aux mesures proposées par le médecin du travail	à réaliser dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière
<b>Entretien renforcé de fin de carrière Entre 58 et 60 ans</b>  (art. 6315-1 V CT)	En plus des sujets prévus pour tout entretien de parcours professionnel entretien consacré aux conditions de maintien dans l'emploi et aux possibilités d'aménagement de fin de carrière (passage à temps partiel ; retraite progressive...)	dans la mesure où le texte prévoit qu'il s'agit du premier entretien qui intervient dans les deux années précédant le 60e anniversaire du salarié, cet entretien peut ne pas avoir lieu si, du fait de la périodicité des entretiens (tous les 4 ans si c'est la périodicité légale qui est appliquée), il n'y a pas d'entretien de parcours professionnel entre les 58 et 60 ans du salarié. Ce sera le cas pour le salarié qui a eu son entretien à 57 ans dans la mesure où l'entretien ultérieur aura lieu à 61 ans (sauf autre périodicité que celle prévue par la loi).

Les membres de la Commission des affaires sociales demandent la saisine de la Commission copropriété sur la question suivante : Dans l'hypothèse d'une externalisation de ces entretiens le syndic peut il imputer la facturation du prestataire au SDC ?

La commission copropriété UNIS sera donc saisie.

#### 4. Le passeport prévention : plateforme numérique

Il nous a été remonté un pratique de facturation supplémentaire à la formation dispensée, par l'organisme de formation concernant l'inscription de ladite formation en santé sécurité au travail qui est à déclarer obligatoirement par l'organisme sur la plateforme numérique du passeport prévention.

Nous n'avons trouvé aucune information sur l'interdiction ou la possibilité de facturer une telle prestation.

Ni dans les discussions parlementaires, ni auprès de la CPME qui a participé à toutes les discussions en amont de la sortie des textes légaux et réglementaires.

Il nous semble nécessaire de vérifier qu'en amont de la formation l'organisme a bien informé son client de cette facturation.

CPME a pris l'initiative de remonter à la DGT cette nouvelle pratique des organismes de formation.

L'UNIS prendra également attache avec la DGT afin d'obtenir une réponse claire à cette question.

A suivre...

#### 5. Taxe d'apprentissage : L'UNIS saisit les pouvoirs publics

La loi de finances pour 2026 élargit le champ d'application de la taxe d'apprentissage en modifiant la rédaction de l'article L 6241-1 du code travail.

Cet article indique à présent que sont redevables de la taxe d'apprentissage « *les associations, les organismes, les fondations, les fonds de dotation, les congrégations et les syndicats à activités non lucratives mentionnés au 1 bis de l'article 206 dudit code et aux 5°, 5° bis et 11° de l'article 207 du même code.* »

Cependant, **les syndicats visés au 206 1 bis du CGI sont les syndicats professionnels** (UNIS, FNAIM, CPME..., CFDT, CFTC...) **et non les syndicats de copropriétés.**

Les autres articles du code générale des impôts cités (207 5°, 5°bis et 11°) ne permettent pas non plus d'identifier clairement les SDC.

Pour autant, **l'URSSAF diffuse actuellement un courrier à destination des syndicats de copropriétaires** leur indiquant qu'ils seraient redevables de la taxe d'apprentissage tout en précisant « sauf erreur de notre part ».

C'est pourquoi, l'UNIS a saisi la Direction de la législation fiscale par l'intermédiaire de la CPME et le département en charge de l'apprentissage de la Direction générale du travail (La CPNEFP).

Ce courrier de l'URSSAF déclenche de la part des prestataires de logiciels de paies, un nouveau paramétrage tenant compte de cette demande.

Compte tenu des faibles montants en jeu, il nous paraît plus simple de payer la taxe sur mars le temps d'obtenir une réponse, quitte à supprimer ces éléments dans les logiciels sur avril.

ARTICLE L6241-1 DU CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ PAR L'ARTICLE 135 DE LA LOI DE FINANCES POUR 2026 (LOI N° 2026-103 DU 19.02.2026)

Affaire à suivre...

## **6. Le point sur les discussions relatives à l'actualisation de la CCNGCEI**

Les partenaires sociaux ont décidé de reprendre leurs discussions sur l'Annexe I de la convention collective, tant sur le contenu des tâches, leurs définitions que leurs valorisations.

De plus, ils souhaitent se mettre en conformité avec les négociations obligatoires de branche telles que :

Egalité Femmes Hommes

Salariés expérimentés

Négociation sur l'aide aux aidants...

Programme très ambitieux à réaliser sur les 9 mois restant en 2026.

## II. CCNI

### 1. Avenants signés

#### Avenant n° 110 du 4 mars 2026 relatif aux minimas conventionnels pour 2026

Les partenaires sociaux de la branche de l'Immobilier sont parvenus à un accord concernant la revalorisation des minimas conventionnels pour l'année 2026.

Ainsi, l'**Avenant n° 110 du 4 mars 2026** revalorise :

Les niveaux E2 à AM2 +1.3%

Le niveau C1 +2%

Les niveaux C2 à C4 +1.5%

La grille des minimas sur 13 mois est ainsi réévaluée ainsi :

NIVEAU	Salaire minimum brut annuel *
E1	23 700 €
E2	24 428 €
E3	25 080 €
AM1	25 569 €
AM2	26 415€
C1	28 333 €
C2	36 932 €
C3	44 221 €
C4	49 800 €

Le salaire minimum conventionnel du négociateur immobilier VRP est revalorisé de +2.66 %. Il passe de 1500€ à 1540€ brut mensuel.

L'ensemble de ces revalorisations entrent **en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026**.

[Cliquez ici](#) pour télécharger l'**Avenant 110**

#### Avenant n° 109 du 25 février relatif aux régimes de prévoyance et remboursement de frais de santé

Cet accord modifie l'accord de branche en protection sociale (Avenant n° 91).

Il **augmente les taux de cotisations en santé et en prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026** :

SANTÉ			
Cotisation en pourcentage du PMSS		2025	Au 1 <sup>er</sup> avril 2026
Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1.65%	<b>1,81%</b>
	Frais de santé obligatoire enfant	0.92%	<b>1,01</b>
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0.84%	<b>0,92%</b>
	Frais de santé obligatoire enfant	0.55%	<b>0,60%</b>

PREVOYANCE			
Prestations	Taux de cotisation 2025	Taux de cotisation 2025	
		Augmentation à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2026	
Décès	0.18%	0,20 %	+10%
Incapacité	0.18%	0,23 %	+25%
Invalidité	0.19%	0,23 %	+25%
Total cotisations prévoyance lourde	0.55%	0,66 %	+20%

### **Modifié la garantie Allocation obsèques – Enfant de moins de 12 ans**

Avenant n° 91 article 1.2 Garantie décès / Garantie obsèques

*En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âges permises par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150% du PMSS en vigueur au moment du décès.  
L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses sur production d'un justificatif.*

L'accord de branche devait être modifié concernant l'Allocation de frais d'obsèques à la demande de l'ACPR (l'autorité de contrôle des assureurs) sur le fondement de l'article L 132-3 du code des assurances qui prévoit notamment que « l'assurance en cas de décès ne peut être contractée sur la tête d'un mineur âgé de moins de 12 ans ».

Fin janvier 2026 une tolérance a été obtenue à la demande du Ministère du travail auprès de l'ACPR suite à des revendications syndicales.

Par conséquent cette garantie est maintenue sur le principe mais **fait l'objet d'un ajustement indiquant à présent qu' « en cas de décès d'un enfant à charge âgé de moins de 12 ans, il est prévu le remboursement des frais d'obsèques réellement engagés, dans la limite de 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès ».**

Cette modification intervient à **compter du 1er avril 2026**.

### **Mise en conformité des garanties en remboursement de frais de santé**

Les prestations » relatif aux garanties « frais de santé » ont été mises à jour des dernières évolutions du contrat responsable, notamment au titre du 100% santé en intégrant la prise en charge renforcée des prothèses capillaires et des fauteuils roulants.

Le tableau général des garanties « frais de santé » est mis à jour en conséquence.

**Cliquez ici** pour télécharger l'**Avenant n° 109**

## Accord n° 108 relatif à la qualité de vie et des conditions de Travail (QVCT) dans l'Immobilier

Les partenaires sociaux ont enfin signé l'Accord QVCT le 4 mars dernier. Cet accord entrera **en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2026**.

Une négociation avait été identifiée comme étant nécessaire suite à une enquête au niveau de la branche révélant que le premier risque professionnel auquel les collaborateurs sont exposés est celui des RISQUES PSYCHOSOCIAUX (notamment par rapport à l'inflation législative dans le secteur, aux exigences de la clientèle, les agressions verbales voire physiques générant une usure prématurée et des reconversions de plus en plus tôt dans certains métiers (notamment gestionnaire de copropriété)).

Ainsi cet accord a eu en premier lieu pour objectif **la fidélisation des collaborateurs et l'attractivité des métiers**.

Le développement d'une politique ambitieuse et structurée de QVCT constitue aujourd'hui un levier stratégique majeur pour le secteur de l'Immobilier.

Elle est essentielle tant pour fidéliser les collaborateurs que pour attirer de nouveaux talents, dans un contexte de fortes évolutions des attentes sociales et professionnelles.

Le monde du travail connaît un changement de paradigme profond. L'immobilier, acteur économique de premier plan et secteur en constante transformation, se doit d'accompagner et d'anticiper ces mutations. La QVCT n'est plus une option ; **elle est un facteur déterminant de performance durable, d'attractivité des entreprises et de responsabilité sociale**.

Les partenaires sociaux préparent une campagne de communication pédagogique pour présenter cet accord.

### a-Déjà un premier message que l'UNIS souhaite faire passer concerne l'intérêt que peut avoir l'Accord QVCT pour le dirigeant de PME.

Voici en quelques points ce que l'UNIS peut déjà soutenir :

#### Pourquoi cet accord est utile pour le dirigeant de PME ?

L'accord QVCT est un **outil de pilotage simple** pour :

- fidéliser les salariés,
- prévenir les crises,
- améliorer le fonctionnement de l'entreprise, sans créer une usine à gaz.

---

#### Un cadre, pas une contrainte

- L'accord s'applique à toutes les entreprises, **avec souplesse**.
- Il combine :
  - quelques obligations,
  - beaucoup de mesures incitatives.
- L'entreprise choisit ce qui est **adapté à sa réalité**.

---

#### Moins de crises, plus d'anticipation

En parlant du travail plus tôt, on réduit :

- les conflits qui explosent,
- les départs imprévus,
- les arrêts maladie,
- les situations de tension durable.

 La QVCT, c'est de la **prévention économique et humaine**.

---

#### Un levier d'attractivité et de fidélisation

- Les salariés attendent aujourd'hui :
  - de la reconnaissance,
  - du dialogue,
  - un meilleur équilibre de vie.
- L'accord aide à répondre à ces attentes, même sans service RH.

---

#### Le dirigeant n'est pas seul

- La branche met à disposition :
  - des outils,
  - des formations,

- des moyens financiers,
  - Il y aura au fil du temps une mutualisation des bonnes pratiques entre entreprises mise à disposition par la branche.
- 

## Les 7 axes clés de l'accord

### **1 Dialogue professionnel (socle de l'accord)**

- Encouragement à un **entretien QVCT annuel** (non évaluatif, confidentiel)
- Pour parler de : charge de travail, difficultés, relations, équilibre vie pro/vie perso, évolution

 À défaut, ces sujets doivent être obligatoirement intégrés à l'entretien professionnel existant.

---

### **2 Charge de travail**

- Analyse de la charge :
    - **demandée**,
    - **réellement réalisée**,
    - **ressentie**.
  - Objectif : éviter surcharge, stress et déséquilibres durables.
- 

### **3 Santé au travail et prévention**

- Renforcement de la prévention :
    - risques psychosociaux,
    - harcèlement moral,
    - violences sexistes et sexuelles.
  - Possibilité de désigner un **réfèrent prévention élargi** (PRPS-MET).
- 

### **4 Gestion des conflits**

- Promotion de la **médiation** et du règlement précoce des tensions.
- Sensibilisation des salariés.
- Formation des managers et représentants du personnel.

 Mieux vaut traiter un conflit tôt que réparer des dégâts humains et organisationnels.

---

### **5 Formation professionnelle**

Formations prioritaires (exemples) :

- gestion du temps et des mails,
- prévention des conflits,
- relation client,
- management,
- conduite du changement,
- sensibilisation à la QVCT.

 Former pour mieux travailler ensemble.

---

### **6 Parcours professionnels et carrières**

- Meilleure utilisation des entretiens pour parler :
    - évolution,
    - mobilité,
    - reconversion,
    - maintien dans l'emploi.
  - Focus sur la **mi-carrière** et la **fin de carrière**.
- 

### **7 Équilibre vie professionnelle / vie personnelle**

- Limitation des réunions tardives (notamment copropriétés)
  - Réunions internes sur horaires collectifs
  - Droit à la déconnexion
  - Télétravail : négociation dédiée à venir
  - **Congés exceptionnels améliorés**
  - Don de jours de repos
  - Mobilités durables
- 

### À retenir

 L'accord QVCT est un **investissement à faible coût** pour sécuriser l'activité, stabiliser les équipes et éviter la gestion dans l'urgence.

## **b-Focus sur quelques articles**

### Article 5.1 – Entretien QVCT

A titre facultatif un entretien annuel. A défaut, items obligatoirement abordés lors de l'entretien de parcours professionnel périodique.

### Article 7.1 – Référent PRPS-MET (Prévention des Risques Psycho-Sociaux et Mieux-Être au Travail) **Erreur ! Signet non défini.**

Le présent accord étend le rôle de ce référent dont les missions couvriront, en plus des Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST), 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 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.

Attention, 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.

### Article 11.6 – Congés exceptionnels

#### Article 11.6.3 – Préparation à la retraite **Nouveau**

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 : une évolution notable concernant le décès du conjoint**

- **6 jours ouvrables** en cas de décès d'un conjoint (époux, partenaire de Pacs/concubin) ou d'un parent (père/mère) ;

#### **Article 11.6.6 – Enfant handicap / pathologie : une évolution notable dans l'hypothèse de la survenance d'une maladie/handicap chez un enfant nécessitant un apprentissage thérapeutique par le parent.**

**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.

Des outils mis à disposition des entreprises :

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

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)

Annexe 3 : Modèle d'Accord collectif ou de Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) sur la prise en charge des transports et mobilités durables (§ article 11.7)

**Cliquez ici** pour télécharger l'**Accord n°108**

## **2. Avenant étendu**

Avenant n° 107 du 11 septembre 2025 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) relatif au métier d'Assistant administration de biens immobiliers

Cet accord a été étendu par arrêté du 6 février 2026 paru au JO du 12.02.26.

Le CQP d'Assistant administration de biens immobiliers a été enregistré au RNCP par France Compétences. Fiche consultable sur : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41799/>

La branche n'a pas encore habilité les organismes de formation pouvant dispenser cette formation.

Les sessions de formation pourraient intervenir courant du deuxième semestre 2026 le temps pour la branche d'instruire les dossiers.

[Cliquez ici](#) pour télécharger l'**Avenant n°107**

### **3. Loi Hoguet – Compétence initiale des collaborateurs : où en est-on ?**

Un projet décret est en discussion devant le CNTGI. Il n'est pas encore abouti ni validé.

Pour les nouveaux entrants dans la profession, qui ne seraient pas déjà habilités, ni diplômés, ni expérimentés, une formation sera exigée. L'obligation interviendra en 2027.

Plusieurs critères sont à l'étude : Le volume horaire, les contenus et les modalités d'évaluation, la certification QUALIOPi que devra avoir l'organisme de formation et le rôle de la CCI (qui délivre les habilitations).

Tant que le décret n'est pas publié au Journal officiel, il n'y a aucune condition de compétence initiale. En tout état de cause, l'ensemble des membres du CNTGI ont plaidé pour une entrée en vigueur différée en 2027.

L'Unis vous communiquera le détail de cette obligation en amont de sa parution et de son entrée en vigueur, sur le fondement de dispositions certaines, avec une FAQ. Pour le moment, la prochaine date de discussion au CNTGI n'a pas encore été fixée.

Se reporter également au powerpoint en pièce jointe.

## **III. Actualité**

### **1. Code APE nomenclature 2025 en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2027**

Se préparer au changement de la codification APE à compter du 1er janvier 2027

Le code APE permet d'identifier la branche d'activité principale d'une entreprise. Il est attribué par l'INSEE sur la base de la nomenclature d'activités française (NAF), laquelle changera le 1er janvier 2027.

À compter de cette date, par ricochet, toutes les entreprises se verront attribuer un nouveau code APE.

Cette nouvelle codification ne crée ni droit ni obligation supplémentaire par rapport à l'ancienne. Néanmoins, le code APE doit figurer sur les bulletins de salaire et est utilisé par de nombreux organismes, tels que les administrations sociales et fiscales. Il constitue donc un référentiel incontournable dans la gestion administrative d'une entreprise et, à ce titre, son changement doit être anticipé.

Comment consulter, voire faire modifier, son futur code ?

Il est désormais possible de consulter son futur code APE en renseignant son numéro SIREN sur le site <https://sirene.gouv.fr/>.

Si besoin, il est également possible de demander en ligne une modification de son futur code.

Pour ce faire, un compte ProConnect est nécessaire et si l'entreprise n'en disposait pas, un formulaire à remplir manuellement est proposé.

Enfin, rappelons que si les nouveaux codes sont d'ores et déjà disponibles, ils n'entreront en vigueur qu'en 2027 et ne doivent donc pas être utilisés avant.

<b>Extrait du tableau de concordance des codes APE/NAF entre la NAF rév.2 (2008) et la NAF 2025 applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2027.</b>				
<b>CCN</b>	<b>Ancien code APE (NAF 2008)</b>	<b>Libellé activité</b>	<b>Nouveau code APE (NAF 2025/2027)</b>	<b>Nouveau libellé</b>
<b>CCNI</b>	<b>68.31Z</b>	Agences immobilières	<b>68.31Y</b>	Activités de service d'intermédiation pour les activités immobilières
	<b>68.32A</b>	Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	<b>68.32H</b>	Autres activités immobilières pour compte de tiers
<b>CCNGCEI</b>	<b>81.10Z</b>	Activités combinées de soutien liés aux bâtiments	<b>81.10Y</b>	Activités de soutien combinées pour les installations

Décret 2025-736 du 31 juillet 2025, JO 1er août

## **2. Transposition de la directive relative à la Transparence salariale : un projet de loi en perspective**

La directive n° 2023/970 du 10 mai 2023

Un avant-projet de loi portant transposition de la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 a été transmis aux partenaires sociaux nationaux le 6 mars 2026 pour être discuté lors de la réunion de concertation du 19 mars dernier.

Il vise à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en luttant contre les écarts salariaux.

Les huit changements à retenir sont :

- L'introduction d'une obligation d'information des candidats à l'emploi sur la fourchette de rémunération dès la phase de recrutement ;
- L'instauration d'un nouveau droit à l'information concernant le niveau de rémunération individuel et les niveaux de rémunération ventilés par sexe au bénéfice des salariés accomplissant un travail de valeur égale ;
- Un aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination salariale ;
- Une réforme de l'index d'égalité professionnelle et des obligations de déclaration ;
- L'introduction des compétences non-techniques et des conditions de travail pour caractériser la notion de « travail de valeur égale » ;
- Des attributions du CSE différenciées selon l'effectif de l'entreprise ;
- La mise en place de pénalités financières en cas de non-respect des obligations à la charge de l'employeur ;
- Après sa promulgation, la loi produira ses effets à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard dans un délai d'un an suivant sa promulgation, des échéances propres étant toutefois prévues pour certaines obligations.

L'échéance prévue pour cette transposition devait être le 7 juin 2026 au plus tard.

Le Ministère du travail avait annoncé à l'automne dernier ne pas pouvoir tenir ce délai. Aucune date n'est planifiée pour un examen au parlement.

De plus, au niveau européen il y a une demande de report de deux ans du délai de transposition afin de garantir une mise en œuvre « claire, proportionnée et juridiquement sûre » du texte européen.

### **1) Une obligation de transparence dès le recrutement.**

Plusieurs nouvelles obligations à la charge de l'employeur afin de renforcer la transparence dans le cadre des procédures de recrutement :

- la communication aux candidats, dès la phase de recrutement, d'une fourchette de rémunération ainsi que des dispositions conventionnelles pertinentes applicables pour la détermination du salaire. Ces informations devront figurer dans l'offre d'emploi ou, à défaut, être communiquées par écrit au candidat avant ou pendant l'entretien d'embauche ;
- l'interdiction de publier ou de diffuser des offres d'emploi ne mentionnant pas ces informations ;
- l'interdiction d'interroger les candidats sur l'historique de leur rémunération perçue ;
- l'interdiction de prévoir toute clause faisant obstacle à la divulgation par le salarié d'informations relatives à sa rémunération.

### **2) Renforcement du droit à l'information des salariés à être informé sur les rémunérations.**

Un salarié pourra demander à son employeur des informations sur :

- Son niveau de rémunération ;
- Les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe des salariés accomplissant un travail de valeur égale au sien.

Une réponse écrite de l'employeur

Information annuelle obligatoire de l'existence de ce droit

Obligation pour l'employeur de répondre à toute demande

Toutefois, refus possible de l'employeur lorsque les données demandées seraient susceptibles de permettre l'identification indirecte d'une personne, en raison du nombre insuffisant de personnes dans la catégorie concernée.

Le Ministère a proposé l'instauration d'un seuil de dix salariés. Ce point a fait l'objet d'une levée de bouclier de la part des organisations syndicales.

### **3) Renversement de la charge de la preuve en matière de rémunération.**

Un aménagement de la charge de la preuve dans les litiges relatifs à l'égalité de rémunération.

Le salarié doit présenter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination

L'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La nature des éléments susceptibles d'être invoqués à ce titre :

-des données statistiques,

-la rémunération d'un salarié antérieurement embauché par son employeur...

Un renversement de la charge de la preuve est dans le cas où une personne allègue une discrimination liée au non-respect par l'employeur de ses nouvelles obligations en matière de transparence salariale.

Il incombe à l'employeur de prouver que son manquement est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'employeur prouve que le manquement est manifestement non intentionnel et a un caractère mineur.

### **4) Refonte de l'index égalité professionnelle.**

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le remplacement de l'index égalité par 7 nouveaux indicateurs.

Parmi eux se trouve un 7<sup>e</sup> indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale.

Les indicateurs devront être déclarés par l'employeur chaque année dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Par dérogation, le 7<sup>e</sup> indicateur sur l'écart de rémunération par catégorie est déclaré tous les trois ans dans les entreprises de 50 à 249 salariés, et annuellement à partir de 250 salariés.

Un accord collectif peut toutefois prévoir une dispense de déclaration de cet indicateur dans les entreprises comprises entre 50 et 99 salariés.

Les résultats obtenus aux indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère du Travail et peuvent également être publiés, lorsqu'il existe, sur le site internet de l'entreprise.

Font exception à cette publicité : les résultats de l'indicateur spécifique sur les écarts par catégorie de travail égal ou de valeur égale.

Ces résultats seront transmis aux salariés et au CSE, sauf lorsque la divulgation de ces résultats risque de permettre une identification du niveau de rémunération d'un salarié, en raison d'un effectif trop faible de la catégorie concernée, auquel cas seul le comité en sera destinataire.

### **5) De nouveaux critères d'appréciation de la notion de « travail de valeur égale ».**

Un enrichissement de l'article L3221-4 du Code du travail fixant les critères d'appréciation d'un « travail de valeur égale ».

Sont intégrés les compétences non-techniques et la notion de conditions de travail.

Cette catégorisation des salariés devra être élaborée par un accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, ce dernier devant prévoir un délai d'entrée en vigueur ne pouvant être inférieur à six mois à compter de sa conclusion.

En l'absence d'accord, l'employeur peut établir cette catégorisation par décision unilatérale, après consultation du CSE.

La conclusion d'un tel accord par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche doit donner lieu à l'ouverture des négociations en vue d'une signature avant le 31 décembre 2026.

### **6) Le rôle différencié du CSE selon la taille de l'entreprise.**

L'avant-projet de loi prévoit deux niveaux d'information du CSE différenciés en fonction de la taille de l'entreprise.

- Dans les entreprises de 50 à 99 salariés, le CSE devra être informé sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul des indicateurs et sur leurs résultats.
- Dans les entreprises d'au moins 100 salariés, le CSE devra être informé et consulté sur les mêmes éléments, son avis étant transmis à l'autorité administrative.

Le CSE, les délégués syndicaux ou les salariés pourront demander à l'employeur des précisions et justifications sur le 7<sup>e</sup> indicateur, et ce dernier sera tenu d'y répondre de manière motivée.

Lorsque le 7<sup>e</sup> indicateur révèle un écart supérieur à un pourcentage fixé par décret, les obligations diffèrent également selon l'effectif :

- Dans les entreprises de 50 à 99 salariés, l'employeur devra prévoir des mesures correctives dans le cadre des négociations obligatoires en matière d'égalité professionnelle.  
En l'absence d'accord, les mesures devront être intégrées dans le plan d'action de l'employeur.
- Dans les entreprises d'au moins 100 salariés, l'employeur dispose de deux options :
  - Justifier les écarts constatés par des raisons objectives et non sexistes après information et consultation du CSE.  
En cas de justification absente ou insuffisante, il devra être procédé à des mesures correctives par accord collectif ou décision unilatérale dans un délai de six mois à compter de la première déclaration, puis effectuer une nouvelle déclaration. (Futur articles L1142-8-4 et L1142-8-5 du Code du travail.]]. Toutefois, une nouvelle négociation en vue d'adopter des mesures de correction complémentaire par voie d'accord collectif, ou à défaut, un plan d'action, devra être engagée à l'issue de cette déclaration si les écarts persistent.
  - Engager directement la négociation afin d'adopter les mesures de correction complémentaires par voie d'accord collectif ou, à défaut, un plan d'action, sans attendre le délai de six mois.

### **7) Sanctions pécuniaires applicables en cas de manquement de l'employeur.**

Un régime de sanctions spécifiques est prévu pour garantir l'application de ces nouvelles dispositions. Tout d'abord, concernant la déclaration des nouveaux indicateurs et la mise en place de mesures correctives, la pénalité pourra atteindre 1% des rémunérations et des gains versés par l'employeur aux salariés de l'entreprise, portée à 2% en cas de récidive dans les cinq années précédant le constat du manquement.

Le montant de cette pénalité sera fixé par l'autorité administrative dans des conditions prévues par décret et sera applicable une seule fois par exercice pour chacun des types de manquements prévus par le texte.

Par ailleurs, une pénalité d'un montant maximal de 450 euros est prévue en cas de manquements de l'employeur à l'information des salariés, à la communication des résultats des indicateurs ou à la mise à disposition d'informations aux candidats.

Ce montant pourra être doublé en cas de récidive dans les cinq années précédant une sanction antérieure.

### **8) Entrée en vigueur.**

L'entrée en vigueur de ces dispositions est subordonnée à l'adoption définitive du texte par le Parlement. La loi produira ses effets à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard dans un délai d'un an suivant sa promulgation.

Le texte prévoit toutefois des modalités d'application spécifiques pour deux catégories d'obligations :

- S'agissant du 7<sup>e</sup> indicateur : les entreprises de moins de 150 salariés seront tenues de procéder à sa déclaration à une date fixée par décret, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2030.
- S'agissant du droit à l'information des salariés : cette obligation prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou de la décision unilatérale de l'employeur établissant la catégorisation des salariés, et **au plus tard dans le délai d'un an suivant la promulgation de la loi.**

Le délai de transposition étant, quant à lui, fixé au 7 juin 2026, les justiciables pourront l'invoquer en cas de litige devant les juridictions françaises. Or, cela pose des questions en matière d'insécurité juridique.

La Commission UNIS des affaires sociale consacrer sa prochaine réunion à l'examen complet de ces dispositions.

La prochaine Commission se tiendra le **lundi 6 juillet 2026 14h30 – 17h.**

\*\*\*