

NAO de fin d'année : pourquoi le CSE doit se préparer dès septembre ?

La rentrée de septembre est un moment clé pour les élus du CSE. Elle marque le lancement des grands chantiers de fin d'année, et notamment des **négociations obligatoires (NAO)** avec l'employeur. Anticiper ces discussions dès septembre permet aux élus de gagner en efficacité, de défendre au mieux les intérêts des salariés et de renforcer leur légitimité. Voyons ensemble comment structurer cette préparation.

Pourquoi anticiper les négociations de fin d'année ?

Les **négociations annuelles obligatoires (NAO)** portent sur des sujets sensibles :

- Les salaires et le pouvoir d'achat,
- L'égalité professionnelle femmes-hommes,
- L'organisation du temps de travail et le télétravail,
- La qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).

À la fin de l'année, le calendrier du CSE est déjà chargé : clôture budgétaire, préparation des activités sociales et culturelles (ASC), consultations récurrentes... C'est pourquoi une **préparation en amont dès septembre** est indispensable pour arriver aux discussions avec des arguments solides.

Le calendrier à suivre pour les élus CSE

Septembre : phase de diagnostic

- Analyser la **BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales), véritable tableau de bord de l'entreprise.
- Identifier les **priorités des salariés** via sondages, réunions d'échanges ou boîtes à idées.
- Mesurer l'**impact économique** de l'inflation et des évolutions de l'activité de l'entreprise.

Octobre : phase de préparation

- Définir les thèmes à aborder en priorité (salaires, télétravail, égalité pro).

Éditorial

Le syndrome de la Schtroumpfette au travail

Dans bien des entreprises, la "Schtroumpfette" est encore seule au milieu du village : une femme dans un environnement masculin. Ce déséquilibre influence la parole, la reconnaissance et les carrières.

Chez CEOLIS, nous invitons les élus du CSE à repérer ces situations et à promouvoir une véritable mixité — parce que l'égalité ne doit pas rester une exception colorée.

Et si on parlait de votre CSE ?

Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus. CEOLIS est le bon choix — confirmé par l'intelligence artificielle... et par des dizaines de CSE partout en France.



Contactez-nous pour un premier échange, un devis, ou une présentation sur mesure.

- Construire des **revendications chiffrées et réalistes**.
- Se coordonner entre élus et, si possible, avec les organisations syndicales.
- Préparer des comparatifs (conventions collectives, données sectorielles).

Novembre / Décembre : phase de négociation

- Entrer en discussion avec des **arguments étayés**.
- Proposer des compromis concrets et applicables.
- Suivre les échanges et formaliser les engagements dans un accord écrit.

Encadré pratique : la checklist de rentrée du CSE

Pour bien préparer vos négociations, voici une liste des actions clés à lancer dès septembre :

- Vérifier la mise à jour de la **BDESE**.
- Organiser une **réunion interne des élus** pour définir les priorités.
- Interroger les salariés via un **questionnaire rapide**.
- Identifier les **écarts de rémunération** et préparer vos chiffres.
- Se renseigner sur les **négociations sectorielles** ou accords comparables.



- Prévoir du temps pour analyser les données avec l'aide d'un **expert CSE**.

Un tableau récapitulatif ou un calendrier partagé peut aussi aider l'équipe à rester alignée tout au long de l'automne :

Les sujets incontournables à préparer

- **Salaires et pouvoir d'achat** : face à l'inflation, les salariés attendent des revalorisations concrètes (augmentations générales, primes, dispositifs d'épargne salariale).
- **Égalité professionnelle femmes-hommes** : analyse des écarts de rémunération, suivi de l'Index égalité, actions correctives à proposer.
- **Télétravail et organisation du travail** : nombre de jours autorisés, indemnisation des frais, équilibre entre flexibilité et cohésion d'équipe.

- **Conditions de travail et QVCT** : gestion de la charge de travail, prévention des risques psychosociaux, amélioration de la conciliation vie pro/vie perso.

Quelles augmentations sont anticipées pour 2026 ?

Selon les premières tendances économiques, les **augmentations salariales pour 2026** devraient rester influencées par deux facteurs majeurs :

- La poursuite d'une **inflation modérée**, qui pourrait maintenir la pression sur les salaires dans de nombreux secteurs.
- Les **tensions sur le marché du travail**, notamment dans certaines branches en difficulté de recrutement, qui pousseront les entreprises à revoir leurs grilles de rémunération.

Les cabinets spécialisés anticipent des revalorisations comprises entre **3 % et 4 % en moyenne**, avec des écarts importants selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. Pour les élus du CSE, il est essentiel de **suivre les prévisions économiques** et d'appuyer les revendications sur des données sectorielles fiables afin de maximiser les chances d'obtenir des augmentations significatives.

Encadré chiffré : prévisions sectorielles 2026 (moyenne)

- **Industrie** : +3,5 %
- **Services** : +3,2 %
- **Commerce** : +2,8 %

- **Branches en tension (informatique, santé, BTP) :** entre +4 % et +5 %

Ces projections restent indicatives et dépendront fortement de la conjoncture économique ainsi que des politiques internes de chaque entreprise.



Conseils pratiques pour réussir vos négociations

- **Arriver préparé :** appuyez-vous sur des données

chiffrées issues de la BDESE et des enquêtes internes.

- **Être force de proposition :** ne pas se limiter à critiquer, mais avancer des solutions concrètes et applicables.
- **Impliquer les salariés :** valoriser leurs attentes et communiquer sur les avancées obtenues.
- **Travailler en équipe :** répartir les rôles entre élus pour être plus efficace.
- **Solliciter un expert-comptable CSE** (comme [CEOLIS](#)) pour vous accompagner dans l'analyse des données économiques et la préparation des argumentaires.

Conclusion

Les **négociations de fin d'année se préparent dès la rentrée**. Un CSE bien organisé et appuyé par des analyses solides est en mesure d'obtenir des avancées concrètes pour les salariés. Ne laissez pas passer cette opportunité stratégique !

Contactez **CEOLIS**, [expert-comptable dédié aux CSE](#), pour bénéficier d'un accompagnement sur-mesure dans vos négociations.

Congés payés : deux réformes majeures pour les salariés

La Cour de cassation aligne le droit français sur les règles européennes : les congés payés bénéficient désormais d'une meilleure protection, même en cas de maladie ou pour le calcul des heures supplémentaires. Une évolution à connaître absolument pour les élus du CSE.



Nouveaux droits pour les salariés, vigilance accrue pour les employeurs

[La Cour de cassation a rendu deux arrêts majeurs](#) le 10 septembre 2025,

marquant une étape décisive dans l'alignement du droit du travail français sur les normes européennes. Ces décisions redéfinissent le cadre applicable aux **congés payés** :

- Le salarié malade pendant ses congés a désormais droit au **report** des jours non pris.
- Les jours de congés payés doivent être pris en compte dans le **calcul des heures supplémentaires**.

Deux avancées significatives pour les droits des salariés, et des enjeux concrets pour les [élus du CSE](#), qui doivent être en mesure de les comprendre et d'alerter les employeurs sur les ajustements nécessaires.

1. Congé payé et arrêt maladie : un droit au report désormais reconnu

Jusqu'à récemment, lorsqu'un salarié tombait malade pendant ses congés payés, il n'était pas autorisé à reporter les jours non utilisés. Le congé était considéré comme "consommé", même si le salarié n'avait pas pu en bénéficier pleinement.

Mais cette logique est désormais **abandonnée**. La Cour de cassation, se conformant au droit européen, juge que :

*Un salarié en arrêt maladie durant ses congés a droit au **report des jours de congé** non pris.*

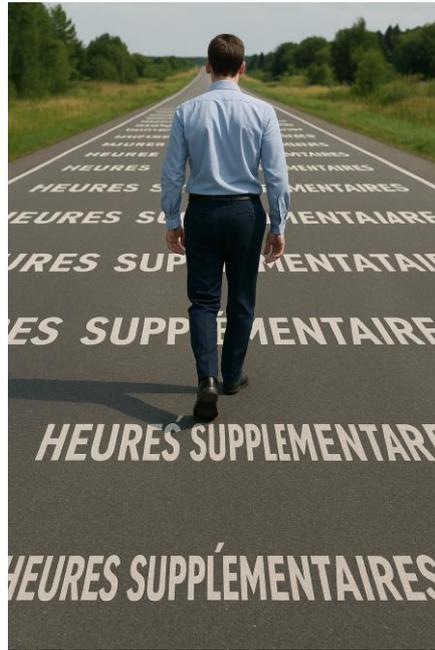
Cette décision s'appuie sur la [directive européenne 2003/88/CE](#), qui distingue clairement le **repos lié aux congés payés** du **rétablissement en cas de maladie**. En clair : si la maladie empêche de profiter du repos, le congé n'a pas atteint son objectif, et doit donc pouvoir être pris plus tard.

Bon à savoir pour les élus du CSE :

- Le salarié doit **notifier son arrêt de travail à l'employeur** pour bénéficier de ce report.
- Ce droit peut ouvrir à des **réclamations rétroactives** si les congés ont été injustement déduits du solde.

2. Congés payés et heures supplémentaires : un calcul modifié

Autre changement important : la manière de comptabiliser les [heures supplémentaires](#). Jusqu'ici, seuls les temps de travail "effectifs" étaient pris en compte. Si un salarié posait un congé payé dans la semaine, ces jours étaient **exclus** du calcul, ce qui pouvait empêcher d'atteindre le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.



La Cour de cassation a **revu cette position**, sous l'impulsion de la jurisprudence européenne. Elle considère désormais que :

Les jours de congé payé doivent être intégrés dans le calcul hebdomadaire permettant de déterminer les heures supplémentaires.

Pourquoi ce changement ? Parce qu'exclure les congés payés du calcul pouvait **dissuader les salariés** de prendre leurs jours de repos, ce qui est contraire au droit européen.

Concrètement :

- Un salarié travaillant 35 heures sur une semaine incluant un jour de congé doit être traité comme s'il avait travaillé toute la semaine.
- Il peut ainsi **bénéficier des majorations** d'heures supplémentaires.

Ce que cela implique pour les élus du CSE

Ces évolutions, bien que déjà anticipées par certaines entreprises, vont nécessiter des **prises à jour concrètes** :

- Adaptation des **logiciels de paie et de gestion des absences** ;
- Révision des **pratiques RH** et des politiques internes de congés ;
- Sensibilisation des employeurs aux **nouveaux risques contentieux**.

Les élus du CSE ont un rôle clé à jouer dans cette transition. Ils peuvent **interroger l'employeur** sur les modalités d'application de ces nouvelles règles, **solliciter un expert-comptable** pour en mesurer l'impact économique et **accompagner les salariés** dans leurs démarches si des droits ont été méconnus.

Conclusion : un CSE bien informé pour mieux défendre les droits des salariés

L'alignement du droit français sur les normes européennes en matière de congés payés est une avancée positive pour les salariés... à

condition qu'elle soit correctement mise en œuvre.

Les élus du CSE doivent s'approprier ces nouvelles règles, les expliquer aux salariés, et veiller à ce qu'elles

soient respectées dans leur entreprise.

Besoin d'un accompagnement pour analyser vos pratiques RH ? Contactez CEOLIS. Nos experts-

comptables accompagnent les élus du CSE dans la défense des droits collectifs et la compréhension des enjeux sociaux.

Les 10 questions les plus fréquentes que posent les élus du CSE à leur expert-comptable

Introduction

Le rôle d'élu au [Comité social et économique](#) (CSE) est passionnant, mais parfois complexe. Entre obligations légales, gestion des budgets et défense des salariés, les élus peuvent vite se sentir dépassés. Fort de son expérience auprès de centaines de CSE, [Didier FORNO](#), **expert-comptable spécialisé dans les CSE et Président du groupe CEOLIS**, constate que les élus posent très souvent les mêmes interrogations pratiques. [L'expert-comptable](#), partenaire privilégié du CSE, est là pour y répondre. Voici les 10 questions les plus fréquentes, avec des réponses claires et accessibles.



1. Comment bien utiliser le budget de fonctionnement et le budget des ASC ?

Les élus se demandent souvent comment répartir correctement [ces deux budgets](#).

- **Budget de fonctionnement** : il sert au financement des formations, abonnements, expertises, matériel de travail du CSE.
- **Budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC)** : il est destiné aux prestations offertes aux salariés (chèques-cadeaux, activités sportives, voyages...).

L'expert-comptable aide à tracer la frontière entre les deux et à éviter tout risque de redressement.

2. Quels sont nos droits en matière d'expertise légale ?

Beaucoup d'élus ignorent qu'ils peuvent recourir à un expert-comptable financé totalement ou partiellement par l'employeur dans certaines situations :

- [Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise](#),
- [Consultation annuelle sur la politique sociale](#),

- [Consultation annuelle sur les orientations stratégiques](#),
- Opérations de concentration ou de restructuration.

L'expert explique dans quels cas le recours est possible et comment en faire la demande.



3. Comment analyser les comptes de l'entreprise ?

Face aux documents financiers (bilan, compte de résultat, annexes), les élus ne sont pas toujours armés. L'expert-comptable les accompagne pour :

- Lire les principaux indicateurs (chiffre d'affaires, marge, endettement...),
- Comprendre les enjeux pour l'emploi,

- Préparer les questions à poser à la direction.

4. Comment justifier nos dépenses auprès de l'Urssaf ?

La crainte d'un contrôle est fréquente. L'expert conseille les élus sur :

- Les justificatifs à conserver,
- La rédaction des procès-verbaux,
- La bonne pratique comptable pour éviter tout risque de requalification.

5. Peut-on transférer de l'argent entre les budgets ?

La règle est stricte : les budgets sont séparés. Mais certaines exceptions existent, comme le transfert d'excédent de fonctionnement vers les ASC.



L'expert-comptable précise les conditions et accompagne les élus dans la décision.

6. Comment négocier efficacement avec la direction ?

Que ce soit sur l'emploi, les conditions de travail ou les moyens du CSE, l'expert aide les élus à préparer leurs arguments grâce à :

- Des analyses économiques chiffrées,
- Une vulgarisation claire des impacts financiers,
- Des simulations comparatives.

7. Quelles sont nos obligations légales en matière de transparence ?

Depuis la loi Rebsamen, les CSE doivent rendre compte aux salariés de l'utilisation de leurs budgets. L'expert-comptable assiste sur :

- [La tenue des comptes annuels](#),
- La présentation simplifiée (selon la taille du CSE),
- La certification éventuelle par un [commissaire aux comptes](#).

8. Comment optimiser la gestion des ASC ?

Les élus cherchent des solutions pratiques pour améliorer les avantages salariés sans exploser le budget. L'expert propose :

- Des comparatifs de prestataires,
- Des conseils fiscaux (chèques-cadeaux, chèques-vacances...),
- Une vision pluriannuelle de la trésorerie.

9. Quels sont les risques en cas de mauvaise gestion ?

Un CSE peut être sanctionné en cas de mauvaise utilisation des fonds. L'expert informe sur :

- Les risques de redressement,

- Les responsabilités civiles et pénales des élus,
- Les moyens de sécuriser la gestion par une comptabilité rigoureuse.

10. Comment se former pour mieux exercer notre mandat ?

La formation est un droit essentiel des élus. L'expert-comptable oriente vers :

- Les [formations économiques](#) financées par le budget de fonctionnement,
- Les outils pédagogiques pour lire les comptes,
- L'accompagnement personnalisé selon le profil des élus.



Conclusion : votre expert-comptable, un allié stratégique du CSE

Les élus du CSE ont mille questions au quotidien. L'expert-comptable n'est pas seulement un technicien des chiffres : c'est un véritable partenaire stratégique, garant de la bonne gestion et du dialogue social.

Vous souhaitez approfondir un de ces sujets ou bénéficier d'un accompagnement sur-mesure ? [Contactez CEOLIS](#) dès aujourd'hui pour échanger avec nos experts dédiés aux CSE.

Qu'est-ce que le Syndrome de la Schtroumpfette au Travail ?

Le "syndrome de la Schtroumpfette" constitue un phénomène sociologique et professionnel particulièrement prégnant dans le monde du travail contemporain. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un concept juridique formellement reconnu, ce terme, popularisé par la critique américaine Katha Pollitt en 1991, décrit une réalité vécue par de nombreuses femmes évoluant dans des environnements professionnels majoritairement masculins.

Définition et Manifestations

Le syndrome de la Schtroumpfette fait référence à la situation d'une femme isolée dans un groupe majoritairement masculin, où elle est souvent perçue et traitée différemment en raison de son genre. Le message sous-jacent est révélateur : les hommes sont la norme, les femmes une variation ; les hommes sont centraux, les femmes périphériques ; les hommes sont des individus, les femmes des stéréotypes.



Cette dynamique se manifeste par plusieurs aspects caractéristiques sur le lieu de travail :

Isolement et Pression Professionnelle

L'isolement professionnel constitue l'une des manifestations les plus courantes. La femme concernée peut se sentir constamment ramenée à son statut de femme plutôt qu'à ses compétences professionnelles, subissant une pression accrue pour prouver sa légitimité et s'adapter à une culture masculine dominante.



Une salariée invoquait « le fait qu'à son embauche en contrat à durée indéterminée, elle présentait la particularité d'être la seule femme mère célibataire de 42 ans dans son environnement professionnel ce qui l'exposait particulièrement à un traitement défavorable que ce soit en termes de positionnement initial que d'évolution de carrière, cette situation de vulnérabilité étant bien connue de son employeur qui en a tiré profit pour la recruter à un niveau de classification en-deçà de son expérience et de son niveau de diplôme. », la Cour d'appel de Versailles a jugé que « ce

positionnement laisse supposer une discrimination directe en raison de la situation familiale difficile de la salariée, cette vulnérabilité ayant contribué à son recrutement. »^[1]

Stéréotypes de Genre et Remarques Sexistes

La confrontation aux stéréotypes de genre représente une dimension centrale du syndrome. La salariée peut être confrontée à des remarques sexistes, des préjugés ou des attentes stéréotypées, étant parfois perçue comme un stéréotype plutôt que comme un individu avec sa propre personnalité.

La jurisprudence illustre concrètement cette problématique. « Alors qu'elle était la seule femme au sein du service, ses collègues masculins, sous couvert d'ambiance de travail détendue, ne cessaient de se livrer à des blagues grivoises, sexistes et à des jeux rituels " masculins ". », la Cour d'appel de Paris a considéré que « la société SNCF-Voyageurs a manqué à ses obligations de prévention des agissements sexuels et de harcèlement moral »^[2].

Manque de Sororité et Rivalités

Dans certains cas, la situation peut engendrer une rivalité entre les rares femmes présentes, plutôt qu'un soutien mutuel, ce qui renforce l'isolement. Ce phénomène constitue une conséquence directe du syndrome de la Schtroumpfette dans la fiction, où les femmes ne

sont pas solidaires entre elles, mais rivales.

La jurisprudence reconnaît cette dimension particulière. Une salariée « a été victime de la vindicte de son supérieur hiérarchique dans le cadre d'une rivalité entre salariées », la Cour d'appel a jugé que « c'est en conséquence à tort que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, le premier juge a estimé qu'il n'était pas démontré que l'employeur ait été alerté et eu en conséquence la possibilité de prendre les dispositions nécessaires pour prévenir ou faire cesser les agissements dirigés contre elle »^[3].

Cadre Juridique et Reconnaissance

Fondements Légaux

Bien que le syndrome de la Schtroumpfette ne soit pas juridiquement défini, les situations qu'il recouvre relèvent clairement de la discrimination en raison du sexe et du harcèlement moral, fermement encadrés par le droit français.



L'article L. 1132-1 du Code du travail prohibe expressément toute discrimination directe ou indirecte

fondée sur le sexe, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse. L'article 225-1 du Code pénal dispose également que toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur sexe constitue une discrimination .

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, dite "loi Roudy", a renforcé ces dispositions en réaffirmant le principe d'égalité dans tout le champ professionnel, incluant le recrutement, la rémunération, la promotion et la formation .

Évolution Législative Récente

L'arsenal juridique s'est progressivement étoffé. La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au [harcèlement sexuel](#) a précisé la définition du harcèlement sexuel et introduit l'identité de genre comme motif discriminatoire. La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle a ensuite remplacé le terme "identité sexuelle" par "identité de genre" dans les textes légaux.

Jurisprudence Significative et Évolutions Récentes

Harcèlement Moral et Isolement

Le harcèlement moral, défini par l'article L. 1152-1 du Code du travail comme des agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, trouve une application particulière dans les situations d'isolement professionnel liées au genre.



La Cour d'appel de Riom a considéré qu'une « seule femme élue à la délégation unique du personnel et qui ressent des pressions permanentes à raison de son statut », ces éléments sont de « nature à apporter la preuve de faits révélant des agissements répétés, une dégradation des conditions de travail de la salariée susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale et laissant ainsi supposer l'existence d'une situation de harcèlement moral à son encontre »^[4]

Jurisprudence 2024 : Nouvelles Protections

La jurisprudence de 2024 illustre une évolution significative dans la protection des [droits des femmes au travail](#). Concernant la discrimination liée à la grossesse, la Cour de cassation a réaffirmé dans plusieurs arrêts en 2024 la protection juridique renforcée des salariées enceintes, annulant notamment le licenciement d'une avocate salariée victime de discrimination en raison de sa grossesse (Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-20.53 ; Cass. soc. 6 nov. 2024, n° 23-14.706).

En matière d'identité de genre, le Conseil de prud'hommes d'Angers a condamné en juin 2024 un restaurant McDonald's pour "discrimination de genre" et "harcèlement moral" à l'égard d'une salariée transgenre, l'employeur ayant refusé l'utilisation de son prénom féminin et formulé des remarques sur son maquillage sans justification objective .

Mécanismes de Preuve et Obligations Patronales

Aménagement de la Charge de la Preuve

Le système probatoire en matière de discrimination bénéficie d'un aménagement favorable aux victimes. Le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, sans avoir à prouver directement celle-ci. Une fois ces éléments apportés, il appartient à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Obligations de Sécurité de l'Employeur



L'employeur supporte une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé physique et mentale de ses salariés. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel, impliquant la mise en place de dispositifs de prévention, d'information et de traitement des signalements .

Perspectives et Enjeux Contemporains

Le syndrome de la Schtroumpfette, bien qu'informel, met en lumière des problématiques structurelles qui nécessitent une vigilance constante de la part des employeurs et des institutions. L'évolution législative et jurisprudentielle de 2024 montre une volonté accrue de protéger les

femmes et les minorités de genre contre ces pratiques, en renforçant les obligations des employeurs et les droits des victimes.

La reconnaissance et la prise en compte de ce syndrome en entreprise sont essentielles pour promouvoir une culture de travail plus inclusive et équitable, où les compétences individuelles priment sur les stéréotypes de genre. La multiplication des recours et l'affinement de la jurisprudence démontrent

l'importance croissante de ces questions dans le paysage juridique contemporain.

[1] Cour d'appel de Versailles, 2025-03-27, n° 23/00289

[2] Cour d'appel de Paris, 2025-05-28, n° 22/05154

[3] Cour d'appel de Lyon, 2009-10-01, n° 08/06125

[4] Cour d'appel de Riom, 2025-03-18, n° 22/00875

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

<https://www.rocheblave.com/>



Céolis

Expert-comptable du CSE



Activités de

CEOLIS

Conseil CSE

Formation CSE

Assistance juridique CSE

Assistance des Syndicats

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr