

NAO 2027 : pourquoi préparer dès maintenant les négociations salariales ?

La rentrée 2026 s'annonce particulièrement importante pour les négociations salariales.

Après une période d'accalmie sur les prix, l'inflation est repartie à la hausse, notamment sous l'effet du renchérissement de l'énergie. Dans le même temps, la croissance française reste très faible et les entreprises évoluent dans un environnement économique et géopolitique particulièrement incertain.

Pour les représentants du personnel et les organisations syndicales, **les prochaines négociations salariales devront donc trouver un équilibre délicat entre préservation du pouvoir d'achat des salariés et situation économique réelle de l'entreprise.**

Une économie française presque à l'arrêt

La conjoncture s'est nettement dégradée au cours de l'année 2026.

La Banque de France ne prévoit désormais qu'une croissance du PIB

de 0,4 % en 2026, avant un éventuel redressement à 0,9 % en 2027.

Au deuxième trimestre 2026, la croissance française a été nulle.

Plusieurs facteurs pèsent sur l'activité :

- Faiblesse de la consommation ;
- Prudence des entreprises en matière d'investissement ;
- Coût du financement ;
- Incertitudes budgétaires françaises ;
- Tensions géopolitiques internationales ;
- Hausse des prix de l'énergie.

Le marché de l'emploi commence également à se dégrader. Le taux de chômage atteignait **8,3 % au deuxième trimestre 2026** et la Banque de France anticipe 8,4 % en fin d'année.

Cette situation économique constituera nécessairement l'un des arguments avancés par les directions lors des prochaines négociations salariales.

Éditorial

Une rentrée sociale riche en enjeux !

Dans un contexte économique incertain, marqué par le ralentissement de la croissance et le retour de l'inflation, les négociations salariales 2027 s'annoncent particulièrement importantes.

Ce numéro revient également sur les principales actualités sociales et juridiques de l'été 2026, ainsi que sur les règles URSSAF applicables aux cadeaux et bons d'achat de Noël des CSE.

L'équipe CEOLIS

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.

Mais l'inflation est revenue au premier plan

La situation est paradoxale.

Alors que l'activité économique ralentit, les prix accélèrent de nouveau.

En août 2026, les prix à la consommation ont augmenté de **2,4 % sur un an** en France. [La Banque de France prévoit désormais une inflation moyenne de 2,3 % sur l'ensemble de l'année 2026](#), contre seulement 0,9 % en 2025.

Cette reprise de l'inflation s'explique en grande partie par les prix de l'énergie.

Et ses effets sont directement perceptibles dans le budget des ménages.



Le retour du choc énergétique

Le prix des carburants constitue sans doute l'un des exemples les plus visibles de cette évolution.

Au 20 septembre 2026, les prix moyens constatés en France atteignent environ :

- **2,41 euros le litre de gazole ;**
- **2,19 euros le litre de SP95-E10 ;**
- **2,29 euros le litre de SP98.**

En seulement un mois, le gazole a augmenté d'environ 17 centimes par litre.

Pour un salarié utilisant quotidiennement son véhicule pour se rendre au travail, la conséquence sur le budget mensuel peut devenir significative.

À cela peuvent s'ajouter les conséquences indirectes de la hausse de l'énergie : transport, chauffage, alimentation, coûts de production ou encore prix de certains services.

Le pouvoir d'achat redevient donc naturellement un sujet central des négociations.

Des salaires qui n'ont pas encore rattrapé la remontée récente des prix

Au deuxième trimestre 2026, le salaire mensuel de base dans le secteur privé progressait de **1,9 % sur un an**.

Les augmentations négociées dans les accords d'entreprise étaient, quant à elles, de l'ordre de **1,7 %**.

Ces accords avaient cependant, pour beaucoup, été conclus avant la nouvelle poussée inflationniste liée à l'énergie.

Il existe donc un décalage entre la situation qui prévalait au moment des dernières NAO et celle à laquelle les salariés sont aujourd'hui confrontés.

C'est précisément ce qui rend les négociations de fin 2026 particulièrement importantes.

Quelles augmentations salariales pour 2027 ?

Les premières enquêtes réalisées auprès des entreprises font apparaître des budgets d'augmentation qui pourraient se situer **autour de 3 % en 2027**, avec évidemment de fortes différences selon les entreprises, les secteurs et les métiers.



Il faut toutefois être prudent avec ce chiffre.

Une moyenne nationale n'indique pas ce qu'une entreprise particulière est réellement capable de distribuer.

Dans certaines entreprises confrontées à une baisse d'activité ou de leurs marges, les possibilités seront limitées.

À l'inverse, une entreprise qui affiche une croissance soutenue, des résultats élevés, une trésorerie importante ou verse des dividendes significatifs ne pourra pas nécessairement invoquer la seule faiblesse de la conjoncture nationale pour justifier une politique salariale restrictive.

La bonne question n'est donc pas seulement : « combien les entreprises vont-elles augmenter les salaires en 2027 ? », mais : « quelles sont réellement les marges de manœuvre de notre entreprise ? ».

Avant la NAO : analyser la situation économique de l'entreprise

C'est ici que les informations dont disposent le CSE et les représentants syndicaux prennent toute leur importance.

Avant d'engager les négociations, plusieurs indicateurs méritent d'être examinés sur plusieurs années :

- Évolution du chiffre d'affaires ;
- Évolution des marges et du résultat ;
- Productivité ;
- Trésorerie et endettement ;
- Investissements ;
- Dividendes versés ;
- Évolution des effectifs ;
- Recours à l'intérim ou à la sous-traitance ;
- Évolution de la masse salariale ;
- Augmentations générales et individuelles accordées les années précédentes ;
- Écarts entre catégories professionnelles ;
- Prévisions d'activité et budget 2027.

La [BDESE](#) constitue à cet égard une source d'information essentielle.

[La consultation annuelle sur la situation économique et financière](#) peut également permettre au CSE de disposer d'une analyse beaucoup plus précise des marges de manœuvre de l'entreprise.



Ne pas regarder uniquement l'inflation

L'inflation constitue évidemment un indicateur important, mais elle ne peut pas être le seul élément de la négociation.

Une analyse pertinente doit également prendre en compte :

Le partage de la valeur

Quelle part de la richesse créée bénéficie aux salariés, aux investissements et aux actionnaires ?

Les résultats de l'entreprise

Sont-ils en progression ou en recul ? Les difficultés invoquées par la direction sont-elles temporaires ou structurelles ?

Les rémunérations réelles

Une moyenne peut masquer d'importantes disparités entre catégories de salariés.

Les difficultés de recrutement

Certains métiers peuvent nécessiter des ajustements salariaux spécifiques pour attirer ou conserver les compétences.

Les avantages périphériques

Prime de partage de la valeur, intéressement, participation, titres-restaurant, indemnités de transport ou dispositifs de mobilité peuvent également faire partie de la discussion.

Attention toutefois : **une prime ponctuelle ne produit pas les mêmes effets qu'une augmentation du salaire de base**, qui est durable et se répercute notamment sur les droits sociaux futurs.

Septembre/octobre : le bon moment pour préparer les négociations

Attendre l'ouverture officielle des NAO pour commencer à travailler est souvent trop tard.

Dès septembre, représentants du personnel et organisations syndicales peuvent :

- Recueillir les attentes des salariés ;
- Analyser les comptes de l'entreprise ;
- Examiner les prévisions 2027 ;
- Comparer l'évolution des salaires et de l'inflation ;

- Mesurer l'évolution du pouvoir d'achat ;
- Identifier les catégories de salariés qui ont le moins bénéficié des augmentations précédentes ;
- Construire plusieurs scénarios de revendications ;
- Préparer les questions à poser à la Direction.

Cette préparation permet de passer d'une revendication générale du type « **les prix augmentent, il faut augmenter les salaires** » à un argumentaire beaucoup plus solide :

« Voilà l'évolution des prix, voilà celle des salaires, voilà les résultats de l'entreprise et voilà les marges de manœuvre dont elle dispose. »

La discussion change alors totalement de nature.

Conclusion : les NAO 2027 s'annoncent particulièrement sensibles

Les négociations salariales de fin 2026 se dérouleront dans un contexte inhabituel : **faible croissance économique mais retour de tensions inflationnistes liées notamment à l'énergie.**

Pour les salariés, la question du pouvoir d'achat redevient centrale.

Pour les entreprises, les incertitudes économiques incitent à la prudence.

Dans ce contexte, les représentants du personnel ont tout intérêt à préparer les négociations sur la base de données objectives et propres à leur entreprise.



La meilleure négociation salariale n'est pas nécessairement celle qui formule la revendication la plus élevée.

C'est celle qui connaît précisément les marges de manœuvre de l'entreprise et qui peut démontrer, chiffres à l'appui, ce qu'il est possible de négocier.

CEOLIS accompagne les CSE dans l'analyse de la situation économique et financière de leur entreprise afin de leur permettre de mieux comprendre les résultats, les perspectives et les marges de manœuvre disponibles.

Les 12 actualités sociales que les élus du CSE ont peut-être manquées cet été

Si vous avez complètement déconnecté en juillet et en août, rassurez-vous : vous n'êtes pas les seuls. Pendant que les plages se remplissaient, le Journal officiel, les tribunaux et le ministère du Travail, eux, continuaient à publier des textes, des décrets et des décisions. Voici la revue de presse de l'été 2026 préparée par CEOLIS, spécialement pour les élus du CSE.

1er juillet – Un nouveau congé de naissance entre en vigueur

C'était l'une des principales nouveautés attendues de l'année. Depuis le 1er juillet, le [nouveau congé supplémentaire de naissance](#) est devenu effectif. Dans la foulée, [l'Assurance maladie a publié une foire aux questions](#) précisant notamment ses modalités d'utilisation et les conditions de fractionnement.

Pourquoi cela intéresse le CSE ?



Parce que les élus seront souvent les premiers sollicités par les salariés pour expliquer ce nouveau droit et

vérifier sa bonne application dans l'entreprise.

Début juillet – Canicule : les obligations des employeurs renforcées

L'été 2026 aura rappelé une évidence : la prévention des fortes chaleurs est désormais un véritable sujet de santé au travail. Le ministère du Travail a rappelé les obligations des employeurs, notamment sur l'organisation du travail, l'hydratation des salariés et le recours éventuel à l'activité partielle lorsque les conditions climatiques rendent le travail impossible.

Le regard CEOLIS

Le sujet dépasse largement l'été : avec le changement climatique, ces questions reviendront chaque année dans les consultations du CSE.

Voir notre article sur le sujet : groupe-ceolis.fr/actualite/806-risque-chaueur-les-obligations-des-employeurs.html

L'intelligence artificielle continue de s'inviter dans les entreprises

Pendant que ChatGPT répondait aux vacanciers sur les meilleurs restaurants de Corse, les entreprises poursuivaient leurs projets d'intelligence artificielle.

Recrutement, gestion des compétences, assistance aux salariés, relation client, analyse

documentaire... les projets se multiplient. Une question devient incontournable : **quand ces outils modifient l'organisation du travail ou les conditions de travail, le CSE doit-il être consulté ?**

De plus en plus souvent, la réponse est **oui**.

À retenir

L'IA sera probablement l'un des grands sujets du dialogue social des prochaines années.



Les activités sociales et culturelles : rappel utile de la Cour de cassation

Une décision estivale rappelle qu'un CSE ne peut pas écarter certains salariés des activités sociales et culturelles au seul motif qu'ils sont absents depuis longtemps (maladie,

suspension du contrat, etc.). Les critères d'attribution doivent rester objectifs et respecter le principe d'égalité.

Pourquoi c'est important ?

De nombreux règlements ASC devront peut-être être relus à la lumière de cette jurisprudence.

Heures supplémentaires : une décision qui fera parler

La Cour de cassation a rappelé qu'un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires lorsqu'elles étaient rendues nécessaires par les tâches confiées, même si l'employeur lui demandait officiellement de ne pas en effectuer.

Un rappel qui concerne directement l'organisation du travail dans de nombreuses entreprises.

Transmission d'entreprise : les règles évoluent

Depuis la fin juillet, de nouvelles dispositions s'appliquent concernant l'information des salariés et du CSE lors de certaines opérations de cession d'entreprise.

Pourquoi cela mérite votre attention ?

Parce que ces opérations sont rarement annoncées longtemps à l'avance... mais qu'elles nécessitent souvent une information ou une

consultation du CSE dans des délais très courts.

Prud'hommes : quelques changements de procédure

Un décret publié cet été modifie certaines modalités de saisine du conseil de prud'hommes, notamment concernant les pièces produites et plusieurs aspects procéduraux.

Un sujet technique... mais qui intéressera les élus confrontés à des contentieux individuels.

Durée du travail : plusieurs précisions réglementaires

Le Gouvernement a également publié un texte précisant certaines procédures relatives à la durée maximale du travail et aux dérogations accordées par l'inspection du travail.

Pour les entreprises industrielles ou fonctionnant en équipes successives, ces évolutions méritent une attention particulière.



Santé au travail : le risque bruit évolue

Un arrêté est venu actualiser les méthodes d'évaluation du risque lié au bruit dans les entreprises.

Une évolution qui concernera particulièrement les secteurs industriels, le BTP ou la logistique.

La jurisprudence sociale n'a pas pris de vacances

Forfait-jours, obligation de formation, discrimination, congés payés, charge de travail...

Comme chaque été, la Cour de cassation a rendu plusieurs décisions importantes qui alimenteront les prochains contentieux... et les prochaines réunions du CSE.

Budget de fonctionnement du CSE : pas de changement

Une réponse ministérielle publiée cet été confirme que le plafond permettant de transférer l'excédent du budget de fonctionnement vers les activités sociales et culturelles reste fixé à **10 %**.

Une évolution réclamée par plusieurs élus... qui devra encore attendre.

Et maintenant... place à la rentrée !

Septembre marque traditionnellement le retour des grandes consultations annuelles :

- [Orientations stratégiques](#) ;
- [Situation économique et financière](#) ;
- [Politique sociale](#).

Autrement dit...

...la période où les élus découvrent que le mois de septembre ne compte décidément que **30 jours**, alors que les documents à analyser semblent toujours en contenir beaucoup plus.



Conclusion

Chaque été, l'actualité sociale continue d'avancer discrètement.

Quelques décrets par-ci, plusieurs arrêts de la Cour de cassation par-là, une réforme qui entre en vigueur, une autre qui se précise... En deux mois, le paysage juridique peut évoluer sensiblement.

Avant vos premières réunions de rentrée, prenez quelques minutes pour faire le point sur ces évolutions. Elles nourriront vos prochaines consultations, vos échanges avec la Direction... et peut-être les questions que vous poserez lors de votre prochain CSE.

Toute l'équipe CEOLIS vous souhaite une excellente rentrée sociale !



Cadeaux et bons d'achat de Noël du CSE : règles URSSAF 2026 à connaître pour éviter la taxation

À l'approche des fêtes de fin d'année, les comités sociaux et économiques (CSE) distribuent souvent des chèques-cadeaux, bons d'achat ou cadeaux de Noël aux salariés. Ces avantages, considérés comme des activités sociales et culturelles (ASC), renforcent le pouvoir d'achat et la motivation des équipes.

Mais attention : mal encadrés, ces avantages peuvent être requalifiés par l'URSSAF et soumis à cotisations sociales. Découvrez dans cet article les seuils d'exonération 2026 et les règles à respecter pour offrir vos cadeaux en toute sécurité.



Cadeaux et chèques-cadeaux CSE : une activité sociale et culturelle (ASC)

Les cadeaux de Noël distribués par le CSE entrent dans le cadre des ASC, à condition de respecter certaines règles :

- Facultatifs et non rémunératoires : ils ne doivent pas remplacer une prime ou un salaire.
- Non discriminatoires : tous les salariés doivent y avoir accès (CDI, CDD, temps partiel, intérimaires, salariés en congé).
- Au bénéfice des salariés et de leur famille : stagiaires et

enfants peuvent aussi être concernés, selon les décisions du CSE.

- Améliorer les conditions de vie : l'objectif doit rester social, culturel ou festif.

À noter : depuis 2026, l'ancienneté ne plus être un critère d'attribution des avantages CSE. Lire notre article sur le sujet : [Fin de la condition d'ancienneté dans les CSE : mise en conformité obligatoire d'ici 2026](#).

URSSAF et CSE : le plafond 2026 pour les bons d'achat et cadeaux

Règle générale : 200 € par salarié et par an

En 2026, [le plafond d'exonération URSSAF](#) pour les chèques-cadeaux et bons d'achat est fixé à 200 € par salarié et par an.

Tant que ce seuil n'est pas dépassé, les avantages sont exonérés de cotisations sociales.

Règle par événement : 200 € par occasion

Si ce plafond annuel est dépassé, l'exonération reste possible si les 3 conditions cumulatives suivantes sont respectées :

1. Le bon est attribué à un événement précis.
2. Il a une utilisation déterminée en lien avec l'événement.
3. Son montant ne dépasse pas 200 € par événement et par année civile.



Événements URSSAF ouvrant droit à exonération :

- Mariage ou Pacs
- Naissance ou adoption
- Retraite
- Fête des Mères et Fête des Pères
- Sainte-Catherine (jusqu'à 25 ans), Saint-Nicolas (jusqu'à 30 ans)
- Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans)
- Rentrée scolaire (enfants de moins de 26 ans)

Exemple concret

Un salarié avec 2 enfants peut recevoir :

- 200 € pour son Noël,
- 200 € pour chacun de ses enfants, soit 600 € exonérés au total uniquement pour l'événement de Noël.

Cas particuliers : chèques-culture et bons alimentaires

- Chèques-culture (chèques-lire, chèques-disque, chèques-spectacle...) : exonération totale, sans limite de montant.
- Bons alimentaires :
 - Produits courants (riz, pâtes, huile...) → soumis à cotisations.
 - Produits festifs (champagne, foie gras, chocolats...) → exonération possible dans la limite de 200 €, si attribués à Noël.

Risques pour le CSE en cas de non-respect

Attention : si une condition n'est pas respectée, le bon ou cadeau est soumis aux cotisations dès le 1er euro.

De plus, la tolérance URSSAF n'a pas de valeur légale : un contrôleur peut donc redresser un CSE malgré son application.

Un redressement peut coûter très cher au CSE...



Bonnes pratiques pour sécuriser vos cadeaux de Noël CSE

- Planifier le budget CSE : anticiper les plafonds par salarié.
- Conserver les justificatifs : certificats de scolarité, actes de naissance, etc.
- Attribuer au bon moment : par exemple, les bons de Noël doivent être donnés en décembre.
- Communiquer clairement : informer les salariés des règles d'attribution.
- Éviter les critères discriminatoires : pas de sélection selon l'ancienneté, le type de contrat ou la présence effective.

FAQ – Cadeaux et bons d'achat CSE Noël 2026

1. Quel est le plafond URSSAF pour les bons d'achat CSE en 2026 ?
200 € par salarié et par an + 200 € pour chacun de ses enfants + 200 € pour le conjoint.
2. Les chèques-culture sont-ils plafonnés ?
Non, ils sont totalement exonérés, quel que soit leur montant.
3. Un salarié en arrêt maladie peut-il recevoir un chèque-cadeau ?
Oui, car l'exclusion constituerait une discrimination interdite.

4. Que risque le CSE en cas de non-respect des règles ?
Un redressement URSSAF, avec assujettissement des bons aux cotisations sociales dès le 1er euro.

Conclusion

Les cadeaux et chèques-cadeaux de Noël sont un excellent moyen de valoriser les salariés et de soutenir leur pouvoir d'achat.

Mais pour en faire profiter tout le monde sans risque fiscal ou social, le CSE doit respecter les règles URSSAF et garder à l'esprit le plafond de 200 € en 2026.

En résumé : générosité oui, mais toujours dans le cadre réglementaire !



Expert-comptable du CSE

A central yellow circle contains the text 'Activités de CEOLIS' and a blue graduation cap icon. Surrounding this circle are four images: top-left shows two people in a meeting; top-right shows a woman presenting with a bar chart icon; bottom-left shows a person at a desk with a laptop and a scales of justice icon; bottom-right shows a group of people in a meeting.

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