



28 juillet 2026

Salaires négociés (hors primes) en France pour salariés du secteur privé

Une évolution stable au 2^{ème} trimestre 2026

- Au T2 2026, les minima de branche augmentent de 1,1 % (glissement annuel sur 4 trimestres), inchangé par rapport au T1 ; dans les accords d'entreprise, la hausse négociée moyenne est à 1,7% au T2, en très légère hausse par rapport au T1 mais globalement stable depuis plusieurs trimestres (Tableau 1).
- Au cours du T2 2026, suite au conflit au Moyen Orient, l'inflation a rebondi pour se situer à 2,1% en moyenne (contre 1% au T1 2026) et le Smic a été revalorisé de 2,4% en juin 2026 (après avoir augmenté de 1,2% en janvier 2026), soit une moyenne annuelle de 2% à la fin du T2.
- Compte tenu des délais et du calendrier souvent annuel des négociations de branche et d'entreprise, les salaires négociés ne reflètent pas encore ces évolutions récentes de l'inflation et du Smic (Graphique 1). Le SMPT (qui mesure les rémunérations effectivement versées et prend en compte les primes et les effets de composition) progresse à un rythme modéré début 2026: sur un an, il a progressé de 1,9% au premier trimestre 2026 contre, 2,0% début 2025.

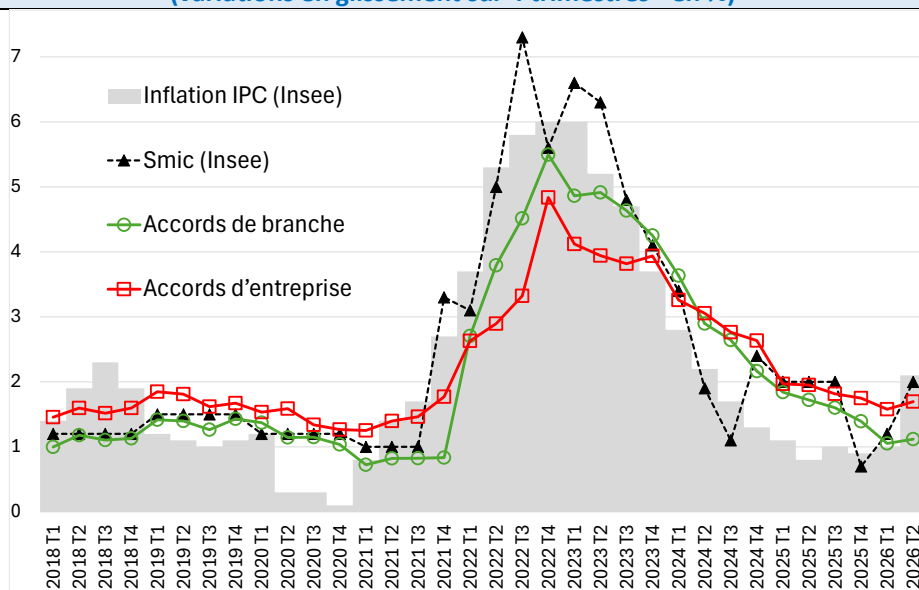
Tableau 1 – Évolution sur un an des salaires négociés dans les branches et les entreprises

(variations en glissement sur 4 trimestres - en %) ^W

	T3 2025	T4 2025	T1 2026	T2 2026
Accords de branche	1,6	1,4	1,1	1,1
Accords d'entreprise	1,8	1,7	1,6	1,7
Smic (Insee)	2,0	0,7	1,2	2,0
Salaire moyen par tête (SMPT) (Insee)	2,1	2,0	1,9	-
Inflation IPC (Insee)	1,0	0,9	1,0	2,1

Graphique 1: Évolution sur un an des salaires négociés dans les branches et les entreprises

(variations en glissement sur 4 trimestres - en %) ^W

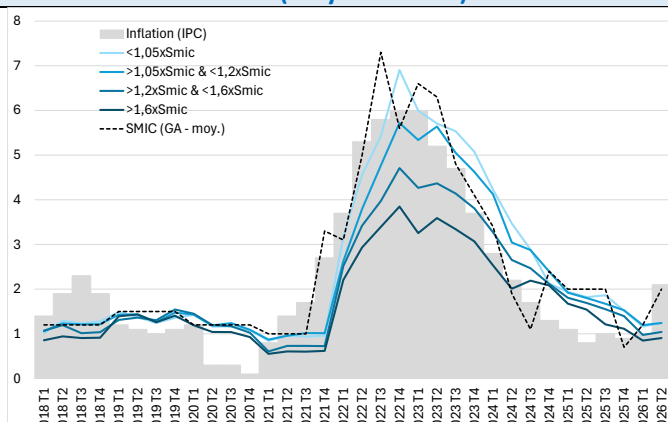




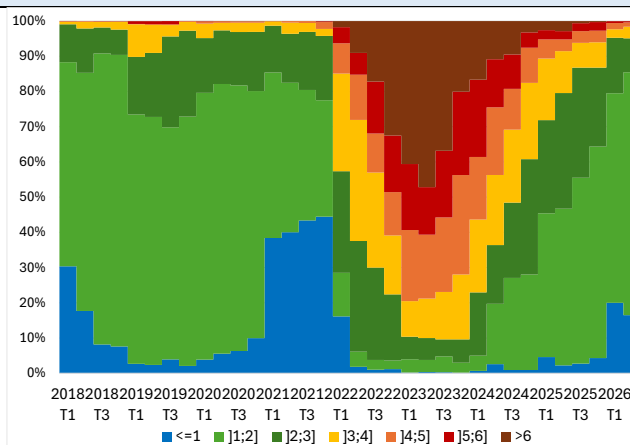
Distribution des hausses de salaires négociés

- Au sein des branches, les hausses négociées sont plus soutenues au T2 2026 pour les minima les plus proches du Smic (1,2% pour les minima inférieurs à 1,2 Smic) que pour les minima plus élevés (0,9% pour les minima au-delà de 1,6 Smic) (Graphique 2), alors que les écarts de croissance des salaires selon le niveau de minimum s'étaient plutôt resserrés au cours de la période de désinflation précédente.
- Les hausses négociées entre les différentes branches se resserrent sur la période récente autour de valeurs inférieures ou égales à 2% : 69% des accords de branche prévoient des hausses comprises entre 1% et 2% (contre 44% un an auparavant, Graphique 3) alors que la proportion d'accords prévoyant des hausses inférieures ou égales à 1% reste au-dessus de 15% au T2 2026 (contre seulement 2% un an auparavant)

Graphique 2 : Évolution sur un an des salaires négociés dans les accords de branche selon le niveau de salaire (moyenne en %) ^W

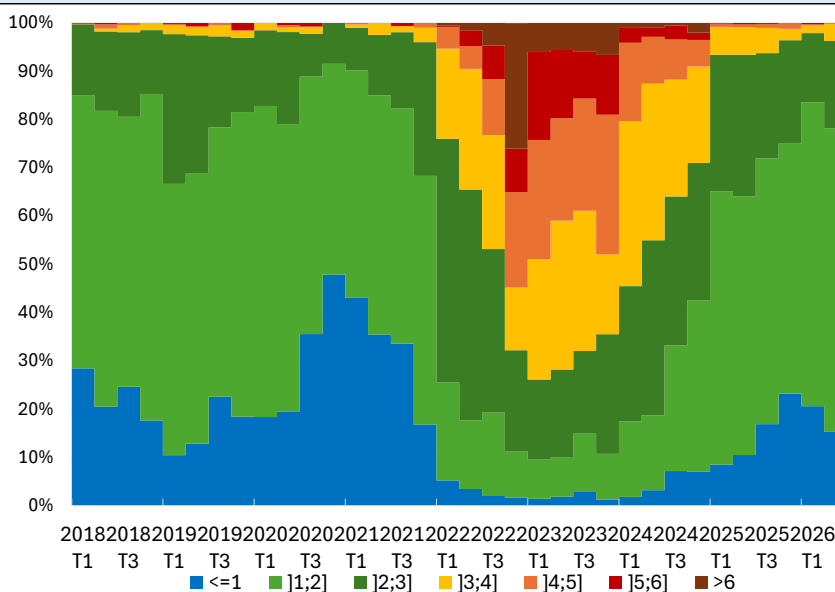


Graphique 3 : Distribution des hausses de salaires négociés dans les accords de branche (%) ^W



- Au T2 2026, parmi les accords signés au niveau des entreprises, la distribution des hausses connaît, comme pour les branches, un resserrement sur des valeurs inférieures ou égales à 2% (Graphique 4) : 63% des accords prévoient des hausses comprises entre 1% et 2% contre 54% un an auparavant et 15% des accords mentionnent des hausses de salaire inférieures ou égales à 1%, contre 10% un an auparavant.

Graphique 4 : Distribution des hausses de salaires négociés dans les accords d'entreprise (%) ^W





Méthodologie

Les indicateurs de salaires négociés sont construits à partir des accords de salaire publiés sur le site Légifrance.fr recensant l'ensemble des accords signés au niveau des branches et des entreprises et couvrant les salariés du secteur privé.

Dans le cas des **branches**, la hausse moyenne est calculée à partir des données d'accords signés dans plus de 300 branches sur la période 2006-2025 (elles représentent ensemble un effectif de près de 15 millions de salariés du secteur privé). Elle est obtenue comme suit. Pour une branche donnée, on calcule d'abord la moyenne des variations sur un an de l'ensemble des salaires minima de la grille de salaires de cette branche (pondérée par la distribution des effectifs dans la branche selon le niveau de salaire) ; les minima sont définis comme ceux s'appliquant aux dates d'effet des différents accords de branche (par exemple, un accord signé en janvier d'une année t prévoyant une nouvelle grille en juillet de la même année t , c'est cette dernière date qui est prise en compte comme date effective pour la nouvelle grille et pour le calcul des évolutions). En l'absence de révision des minima après un an, l'évolution des minima sur un an est nulle. L'indicateur agrégé pour l'ensemble des branches est ensuite calculé comme la moyenne des variations sur un an obtenues pour l'ensemble des branches de l'échantillon, pondérées par leur effectif annuel. Cet indicateur agrégé de salaires négociés dans les branches est aussi celui utilisé dans le cas de la France pour le [wage tracker de la BCE](#) ou la série de [salaires négociés de la BCE](#).

Dans le cas des **entreprises**, la hausse de salaire de base (hors primes) est celle mentionnée dans l'accord d'entreprise et mesurée à la date de prise d'effet de l'accord. Nous retenons ce qui est explicitement mentionné dans l'accord comme une augmentation générale et/ou une enveloppe d'augmentations individuelles (ces hausses individuelles prévoient généralement des hausses différenciées de salaire de base au niveau du salarié selon des critères d'évaluation annuelle). Les évolutions de la rémunération hors salaires de base comme celle des primes (assiduité, ancienneté...) par exemple ne sont pas prises en compte. L'augmentation considérée dans un accord est l'enveloppe d'augmentation totale du salaire de base (ie. augmentations générales + augmentations individuelles). Quand l'accord prévoit des augmentations générales et/ou individuelles selon des catégories de salariés dans l'entreprise, une moyenne de ces hausses catégorielles est d'abord calculée pour un accord dans une entreprise donnée. L'indicateur agrégé est enfin calculé comme une moyenne simple des hausses de salaires de l'ensemble des accords d'entreprise prenant effet un trimestre donné (sur l'année 2025, près de 5 000 accords signés par des entreprises dans le secteur privé (couvrant environ 2 millions de salariés) ont été utilisés pour calculer la moyenne et la distribution).

Les indicateurs présentés dans cette note portent sur des salaires négociés dans les accords de branche et les accords d'entreprise. Des statistiques complémentaires sur l'évolution des salaires effectifs sont publiées par le Ministère du Travail et l'Insee (cf. [Insee](#) pour une présentation détaillée des indicateurs disponibles en France). Dans le tableau 1 et le graphique 1, l'inflation est calculée comme le glissement annuel moyen sur un trimestre de l'indice de prix à la consommation (Insee) et les évolutions du Smic est calculée comme son glissement annuel moyen sur un trimestre.

Définitions des indicateurs de salaire

– **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)** : salaire horaire minimum légal en dessous duquel le salarié ne peut pas être rémunéré. Au 1^{er} janvier 2026, le Smic horaire brut est fixé à 12,02 euros

– **Salaires négociés dans un accord de branche** : Les accords de branche portent le plus souvent sur la révision d'une grille de salaires minimums conventionnels. Un minimum conventionnel est le salaire en dessous duquel un salarié ne peut pas être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois définie par la convention collective de la branche à laquelle il est rattaché. Les salaires minima conventionnels sont fixés par des accords collectifs signés entre les partenaires sociaux au niveau des branches. Si un minimum conventionnel est inférieur au montant du Smic en vigueur, c'est le Smic qui s'applique pour la ou les positions de la grille concernée (source : Direction Générale du Travail).

– **Salaire négocié dans un accord d'entreprise** : Les accords négociés au niveau des entreprises sont pour la plupart conclus dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) (cf. Code du travail (articles L. 2241-8 et L. 2242-13)). Les négociations d'entreprise mentionnent généralement des hausses de salaire de base (mais aussi certains éléments variables de rémunération qui ne sont pas pris en compte dans le calcul des indicateurs présentés ici).

– **Salaire mensuel de base (SMB)** : salaire brut avant déduction des cotisations sociales salariés et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié (source : Insee). Il est fixé librement entre l'employeur et le salarié (généralement par le contrat de travail) en respectant le montant du Smic, les minima conventionnels et l'éventuel accord d'entreprise en vigueur.

– **Salaire moyen par tête (SMPT)** : mesuré par l'Insee dans les comptes nationaux comme le rapport de la masse salariale brute versée par l'ensemble des employeurs sur le nombre total de salariés. La masse salariale comprend l'ensemble des éléments de la rémunération brute totale (salaire de base, éléments variables de rémunération (primes, 13^{ème} mois...), heures supplémentaires, épargne salariale, et d'autres éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (par exemple, indemnités de chômage partiel)). L'évolution du SMPT reflète donc l'évolution des salaires de base et celle des primes et des heures supplémentaires, mais aussi les changements dans la structure des rémunérations (liés aux entrées-sorties de l'emploi, aux créations-destructions d'emplois, à l'avancement, etc.).

