

Info-Flash

Social

Vendredi 06 mars 2026
Numéro 2026 – SOC 15

⇒ SMH 2026

Dans la continuité de la signature de l'avenant du 20 février 2026 relatif aux SMH pour l'année 2026, nous tenons à votre disposition un **document recensant le barème unique et le barème adapté applicable aux débutants tels qu'ils ressortent de l'avenant du 20 février 2026 ainsi qu'à titre informatif, les barèmes applicables aux salariés en forfait annuel horaire et en forfait annuel en jours.**

Est également à disposition, notre **outil de calcul de la prime d'ancienneté et des SMH** mis à jour permettant :

- de calculer la prime d'ancienneté, y compris lorsque le salarié accomplit des heures supplémentaires ou est soumis à une convention annuelle de forfait en jours ou en heures,
- de calculer les salaires minima hiérarchiques (SMH) en fonction de la durée de travail.

⇒ Gestion des absences de salariés bloqués à l'étranger en raison du contexte international (Guerre en Iran)

Le déclenchement de la guerre en Iran a fortement perturbé les aéroports, bloquant ainsi de nombreux salariés qui n'ont pas pu rentrer chez eux et reprendre le travail comme cela était prévu. Ces absences peuvent susciter des interrogations. Nous vous proposons de passer en revue un certain nombre de questions qui pourraient se poser.

Les solutions présentées ci-après constituent des pistes strictement juridiques ; toutefois, compte tenu du contexte exceptionnel et des difficultés concrètes rencontrées par les salariés, il est recommandé d'en apprécier la mise en œuvre avec pragmatisme au cas par cas.

1. Le salarié est-il tenu de faire parvenir un justificatif à l'employeur au titre de ces jours d'absence ?

Oui. Si le salarié n'a pas pu reprendre le travail comme cela était prévu en raison du blocage des aéroports à la suite du déclenchement de la guerre en Iran, il doit faire parvenir à son employeur un justificatif circonstancié (par exemple : un billet de vol annulé, lieu initial de transit, etc.) : un simple mail d'information de la situation ne peut suffire à justifier l'absence du salarié. En l'absence d'un tel justificatif, **l'absence du salarié devrait alors être considérée comme non-justifiée** et pourrait en conséquence donner lieu à sanction.

Toutefois, compte tenu des perturbations majeures des transports aériens, il est recommandé de tenir compte des difficultés concrètes que le salarié peut rencontrer pour obtenir ou transmettre rapidement de tels justificatifs.

2. L'absence d'un salarié bloqué à l'étranger dans le cadre d'un déplacement personnel doit-elle donner lieu à un maintien de salaire au vu des circonstances exceptionnelles du contexte international ?

Non. Même si le salarié n'a pas pu rentrer chez lui et reprendre le travail pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'entreprise n'est pas tenue d'opérer un maintien de salaire. Ces jours d'absence du salarié sont considérés comme des **absences justifiées non-rémunérées**.

Néanmoins, l'employeur peut, s'il le souhaite, tenir compte des difficultés rencontrées par les salariés.

3. L'entreprise peut-elle proposer au salarié concerné de prendre des jours de repos ?

Oui. L'entreprise peut proposer au salarié de prendre des jours de repos (congés payés, RTT, repos compensateur, congés conventionnels, contrepartie obligatoire en repos, etc.) afin de limiter l'impact financier de l'empêchement du salarié de reprendre son travail. Toutefois, cette solution suppose en amont que le salarié dispose d'un nombre de jours de repos à prendre sur la période et de respecter les règles de prise propres à chaque dispositif (délai, accord ou non du salarié, etc.).

Attention : dans le cas d'un salarié bloqué à l'étranger dans le cadre d'un déplacement professionnel, cette situation exceptionnelle ne peut entraîner aucune suspension du versement de sa rémunération et doit donner lieu à une prise en charge par l'employeur des éventuels frais supplémentaires (repas, hôtel, retour, etc.).