



Régularisation ASA Grossesse Conjoint

Par Georges10B

Bonjour,

Voici ma situation.

A mon entreprise (SNCF) je possède une badgeuse électronique avec les plages suivantes (7h45/jour) :

Plage variable : 06h30 - 8h35

Plage fixe : 08h35 - 11h45

Plage variable : 11h45 - 13h30 (Coupure déjeuner de 45 minutes obligatoire.

Plage fixe : 13h30 - 15h50

Plage variable : 15h50 - 17h30

J'ai bénéficié d'une demi-journée d'absence afin d'accompagner mon épouse à un examen médicale obligatoire dans la cadre de sa grossesse, cette demi-journée concernait un après-midi.

Ce jour en question, je suis arrivé tôt le matin afin d'avancer les dossier :

Heure d'entrée : 06h31

Heure de sortie : 11h50

Soit 5h19 de travail effectif.

En limitant mon absence à la seule plage fixe (2h20), le système informatique supprime le bénéfice de mes 5h19 réelles travaillées le matin et fait passer ma journée en dessous de mon horaire théorique de 7h45 à 7h39.

Après réclamation, voici le retour qui m'a été fait par RH :

"Au sujet de votre absence du 24/09/2026 conformément à l'article L1225-16 du Code du travail que je vous joint à ce mail.

Voilà ce qui est précisé dans l'article :

- « une autorisation d'absence pour se rendre à trois des ces examens médicaux obligatoires »
- « ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ? »

"Vous vous êtes absenté ½ demi-journée entière, alors que le Code du Travail ne précise pas de durée pour ce temps d'absence.

Considèrent le temps de trajet aller (puisque vous n'êtes pas revenu au travail après l'examen) + la durée de l'examen, si vous êtes en capacité de me fournir un certificat médical justifiant

d'une durée supérieure à 2h20, je veillerai au re-calcul du temps de travail effectif de cette journée du 24/09.

En l'état, seul le temps travaillé (de 6h31 à 11h50) ainsi que celui lié à l'autorisation d'absence (de 13h30 à 15h50 = plage fixe) est à prendre en compte (7h39 au total)."

Sont-ils dans leur bon droit ?

En vous remerciant pour le temps que vous prendrez pour me répondre.

Cordialement.

Par Isadore

Bonjour,

Vous n'aviez le droit de vous absenter que le temps nécessaire pour assister à cet examen et faire le trajet depuis votre lieu de travail. Le trajet retour n'a pas à être rémunéré si vous n'êtes pas revenu travailler.

Donc oui, la demande de votre employeur est légitime.

Par Georges10B

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Comment peuvent-ils déterminer la durée de la consultation liée à une grosse à risque ? du trajet, de l'attente en salle ?

De plus, en limitant mon absence à la seule plage fixe (2h20), le système informatique supprime le bénéfice de mes 5h19 réelles travaillées le matin et fait passer ma journée en dessous de mon horaire théorique de 7h45 à 7h39 entraînant à minima une perte de salaire sur 6 minutes.

Or comme le mentionne RH :

Conformément à l'article L1225-16 du Code du travail :

« Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ? »

Cordialement.

Par Isadore

Heu... à l'aide d'une montre ou d'un téléphone ?

Votre employeur vous décompte 2 h 20. Si le temps réel du trajet aller et de la consultation a été plus long, fournissez un justificatif. Le médecin ou l'établissement devrait pouvoir vous fournir une attestation.

L'absence de perte de salaire signifie simplement que le temps consacré à la consultation doit être rémunéré comme du temps de travail. Dans votre cas votre employeur doit vous payer ce jour-là : le temps effectivement travaillé, le temps du trajet jusqu'à la consultation, le temps de la consultation.

Vous avez travaillé 5 h 19. Votre employeur considère que vous avez mis 2 h 20 pour le trajet et la consultation. En vrai, vous avez mis combien de temps (à la louche) ?

Par Georges10B

Merci pour cette suggestion pleine de bon sens pratique. C'est vrai qu'il suffit de demander au secrétariat d'un grand hôpital public surchargé, entre deux urgences de grossesse à risque, de bien vouloir horodater mon ticket d'attente à la minute près. Je suis certain que le personnel médical, qui a du temps à perdre, se prêtera au jeu avec le sourire pour satisfaire la curiosité de mon service RH.

Plus sérieusement, la réalité du terrain et le droit ne se résument pas à un chronomètre :

D'abord le médecin n'a légalement pas à détailler le temps passé en salle d'attente ou en examen sur une attestation d'absence, cela relève du secret médical. L'attestation de présence est le seul document exigible.

Ensuite, mon employeur ne considère rien du tout « à la louche ». Il applique simplement de façon aveugle le paramétrage automatique d'un logiciel qui injecte la plage fixe (2h20) dès qu'un agent s'absente une demi-journée, sans chercher à comprendre.

Le résultat factuel c'est que ma journée globale est validée à 7h39 au lieu de mes 7h45 contractuels. Le Code du travail interdit toute baisse de rémunération pour ce motif. Or, le système m'impose ici une perte sèche de 6 minutes de salaire et efface mes heures supplémentaires du matin.

Il ne s'agit pas de savoir combien de temps j'ai mis à la louche ou à la cuillère, mais de faire appliquer la règle des horaires variables où une demi-journée d'absence légale vaut un forfait (3h52) pour ne pas pénaliser le travail déjà

accompli.

Bref, merci pour votre aide.

Bonne journée.
Cordialement.

Par Jet

Bonjour,
Plus sérieusement le forum n'est pas le conseil des Prud'hommes et je pense qu'il doit exister au moins un représentant de proximité ou syndical que vous pourriez utilement consulter.
BC.

Par Georges10B

Bonjour,

Je vous rassure je ne confonds pas ce forum avec le conseil des prud'hommes. Je venais simplement chercher un avis éclairé sur une contradiction flagrante entre un paramétrage logiciel et le Code du travail.

Bonne journée.
Cordialement.