Image not found or type unknown

Mon employeur ne veut pas que je rattrape mes heures perdues (télétravail panne de courant)

Par **Lili1507**, le **21/08/2022** à **15:31**

Bonjour,

Je travaille les week-ends et suis en 100% télétravail.

Je précise que les week-ends sont majorés en terme de salaire.

Hier j'ai subit une panne de courant pendant 2h (les 2 dernières heures de vacation), j'avais déjà effectué 5h sur 7h.

Je n'ai pas réussi à joindre un responsable donc de mon téléphone portable j'ai contacté une collègue qui l'a fait pour moi. Par la suite, j'ai envoyé un mail pour les modalités de rattrapage (c'est quelque chose qui se fait bien dans notre Entreprise normalement)...

Mais on me refuse de rattraper ces 2h car il faudrait les rattraper dans la même semaine (????) et que c'est majoré. Donc, pour une chose qui n'est pas de mon fait (je suis toujours sur mon poste de travail au moment de la coupure pendant que mon mari cherche la cause) on m'enlève 2h de salaire, de majoration et du coup je perds un ticket restau...

Est-ce légal ? Une panne d'électricité ne fait-elle pas partie des "heures perdues rattrapables dans les 12 mois" ?

Merci de me répondre

Bien à vous

Par **P.M.**, le **21/08/2022** à **15:54**

Bonjour,

Ce n'est paq non plus le fait de l'employeur...

C'est surtout une question d'accord entre l'employeur et la salariée mais je ne vois pas pourquoi ces heures seraient majorées en cas de rattrapage...

Par **miyako**, le **21/08/2022** à **15:55**

bonjour,

est ce imputable au réseau de distribution (coupure générale sur secteur)ou chez vous uniquement??

Cordialement

Par **P.M.**, le **21/08/2022** à **16:09**

Si votre mari en a cherché la cause, je présume que ce n'est pas une coupure générale du secteur...

Par **Lili1507**, le **21/08/2022** à **16:21**

Non je ne souhaite pas que les heures rattrapées soient majorées car je conçois que ne les ayant pas travaillées elles ne soient payées…

Mais je demande à les rattraper pour prouver ma bonne foi et ne pas perdre un TR en + de la majoration, et je trouve limite que mon employeur refuse ma demande.

Je me demande donc s'il n'y a pas un article dans le code du travail ou une jurisprudence ou autre, afin une je puisse faire un recours ?

Ah et pour répondre ! C'était juste à mon domicile la coupure…

Par **P.M.**, le **21/08/2022** à **16:49**

Je ne vous ai pas dit que les heures rattrapées devraient être majorées ou que vous le souhaitiez au contraire, je ne vois pas pourquoi elles devraient l'être...

Vous ne pouvez donc même pas invoquer un cas de force majeure et je ne connais pas de disposition du Code du Travail ou une Jurisprudence qui oblige l'employeur à vous les faire récupérer...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **miyako**, le **21/08/2022** à **17:39**

Bonjour,

[quote]
Ah et pour répondre ! C'était juste à mon domicile la coupure…

[/quote]
Donc l'employeur n'y est pour rien.Je ne vois pas comment vous pourriez revendiquer quoi que ce soit au nom de la force majeure .Comme PM je ne connais pas de texte ni de jurisprudence à ce sujet

Cordialement

Par **Prana67**, le **22/08/2022** à **07:36**

Bonjour,

Un argumentaire que j'ai trouvé sur un site juridique et avec lequel je suis plutôt d'accord.

[quote]
Rien n'est prévu par les textes en cas de panne du matériel ou de coupure d'électricité dans le cas où un salarié est en télétravail. Toutefois, selon nous, le salarié doit en **informer** son employeur et, dans la mesure où il n'est pas en absence injustifiée et non autorisée à son poste de travail et que la panne ou la coupure d'électricité ou de réseau internet **proviennent d'une cause accidentelle ne relevant pas de son fait, son salaire doit être maintenu** et il appartient à l'employeur d'organiser son travail en tenant compte de la durée de la panne.

Aussi, en fonction de celle-ci, l'employeur peut proposer au salarié de se consacrer à une autre tâche ne nécessitant pas les équipements qui ne fonctionnent pas.Il peut aussi lui demander de revenir sur site dans le respect du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

Il peut également, avec son accord, lui proposer de modifier ses horaires de travail ou de prendre un jour de récupération ou de congés.[/quote]

Par **P.M.**, le **22/08/2022** à **09:32**

Bonjour,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

C'est une possibilité en effet mais pas une obligation légale ou jurisprudentielle sachant que présentement qu'u'il ne s'agit pas d'une panne du matériel mis à la disposition de la salariée par l'employeur ou d'une coupure de courant mais d'une panne dans l'installation personnelle défaillante de celle-ci...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés