

### Fériés du mois de mai : les points de vigilance

#### → Le 1<sup>er</sup> mai

La loi prévoit que le 1<sup>er</sup> mai un jour férié et chômé (il n'est donc pas travaillé). Le salarié bénéficie ce jour-là d'un maintien de salaire, sans condition d'ancienneté.

Par exception, le 1<sup>er</sup> mai peut être travaillé. Les exceptions sont rares, puisque seuls sont autorisés à faire travailler des salariés le 1<sup>er</sup> mai les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Il s'agit notamment des hôpitaux, de certains services de transport, des établissements hôteliers, des services de gardiennage (liste non exhaustive). Les heures de travail accomplies le 1<sup>er</sup> mai sont majorées à 100% (payées double).

Attention, ne pas respecter les règles relatives au chômage du 1<sup>er</sup> mai ou au travail exceptionnel du 1<sup>er</sup> mai expose l'entreprise à une amende de 3.750€ (appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés...).

#### → Le 8 et le 14 mai (Ascension)

Hors le cas du 1<sup>er</sup> mai, la liste des autres jours fériés non travaillés peut être fixée par un accord d'entreprise ou la convention collective de branche. Pensez à vérifier !

Si ces jours fériés ne sont pas travaillés, les salariés bénéficient d'un maintien de salaire, à condition qu'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté (des conditions plus favorables peuvent exister dans un accord d'entreprise/la convention collective).

Si ces jours fériés sont travaillés, un accord d'entreprise ou la convention collective de branche peuvent prévoir des contreparties (majorations de salaire, repos...).

#### → Le lundi de Pentecôte (25 mai) – Journée de solidarité

Le lundi de Pentecôte est souvent la date retenue pour la journée de solidarité. N'oubliez pas que les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité (notamment sa date) résultent d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision de l'employeur prise après consultation du CSE (= il faut donc inscrire ce point à l'ordre du jour d'une réunion du CSE).

La date retenue s'applique en principe à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

#### Jeunes travailleurs et stagiaires mineurs

Les jeunes travailleurs (salariés de moins de 18 ans) et les stagiaires (de moins de 18 ans) ne peuvent pas accomplir de travail les jours fériés sauf dérogations prévues par la loi.

#### Dans le top 3 ce mois-ci

##### Information

*Fériés du mois de mai : les points de vigilance*

##### Jurisprudence

*Droit à la déconnexion : la connexion volontaire du salarié pendant son arrêt de travail écarte la violation*  
Cass. Soc. 25 mars 2026, n°24-21.098

##### Le conseil

*Harcèlement moral : l'enquête interne au cœur de l'obligation de sécurité*

##### Pensez-y !

*-A noter dans l'agenda*

*-Nos prochains événements*



CARABIN - STIERLEN  
Avocats Barreau de Rennes

# Droit à la déconnexion : la connexion volontaire du salarié pendant son arrêt de travail écarte la violation

Cass. Soc. 25 mars 2026, n°24-21.098

**RAPPEL DES FAITS** | Un salarié, chef d'agence, en arrêt de travail du 3 décembre 2019 au 4 juin 2020, a été licencié pour inaptitude en novembre 2020. Il a saisi le Conseil de Prud'hommes de diverses demandes, notamment des dommages et intérêts pour violation de son droit à déconnexion pendant son arrêt de travail.

Il faisait valoir qu'il avait réalisé plusieurs missions pour son employeur durant sa période d'arrêts de travail, et que l'employeur n'avait mis en place aucun dispositif dédié à la mise en œuvre du droit à la déconnexion.

**RAPPEL DES RÈGLES** | Les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion, ce qui signifie qu'en dehors de leur temps de travail, ils ne doivent pas être connectés aux outils numériques professionnels que l'employeur met en place.

Le droit à la déconnexion fait partie des thèmes de la négociation obligatoire à mener dans les entreprises de plus de 50 salariés dotées d'un délégué syndical. A défaut d'accord, il fait l'objet d'une charte élaborée après avis du CSE.

Néanmoins, même en dehors de la négociation obligatoire, il est prudent de formaliser les règles à ce sujet.

⚠ En cas de forfait-jours, le droit à la déconnexion est nécessairement prévu soit dans l'accord relatif au forfait-jours, soit dans une charte.

**DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION** | La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le salarié et confirme la décision de la cour d'appel.

Elle relève plusieurs éléments :

- Les messages reçus par le salarié étaient, pour la plupart, automatiques et n'appelaient pas de réponse immédiate ;
- Le salarié avait fait le choix de se connecter spontanément à son poste informatique professionnel et d'effectuer des actions ponctuelles de sa propre initiative, sans y avoir été contraint par l'employeur.

Dès lors, même si l'employeur n'avait pas mis en place une charte dédiée à la mise en œuvre du droit à la déconnexion, aucune forme de contrainte de connexion de la part de l'employeur n'était établie.

**LES APPORTS DE L'ARRÊT** | La Cour de cassation juge que la violation du droit à la déconnexion suppose une contrainte exercée par l'employeur — la connexion spontanée du salarié, même pendant un arrêt, ne suffit pas à la caractériser.

Néanmoins, la mise en place d'une charte reste fortement conseillée. Elle permet de définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoir la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. Une telle charte permet de protéger l'employeur.

# LE CONSEIL

## Harcèlement moral : l'enquête interne au cœur de l'obligation de sécurité

Dans un arrêt du 1<sup>er</sup> avril 2026, la Cour de cassation a rappelé que :

- ❶ Lorsqu'un salarié signale un harcèlement moral, l'employeur n'est pas légalement tenu de diligenter une enquête interne.
- ❷ Mais s'il le fait, cela participe au respect de son obligation de sécurité.

En l'espèce, un cadre dirigeant affirmait être victime de harcèlement moral, notamment en raison de décisions stratégiques ayant réduit son périmètre d'activité. La cour d'appel a rejeté cette demande, estimant que l'employeur justifiait ses décisions par des éléments objectifs, sans lien avec un harcèlement.

Le salarié reprochait aussi à l'employeur de ne pas avoir respecté son obligation de sécurité, en raison d'une enquête interne jugée insuffisante. Celle-ci s'était limitée à des entretiens menés par la directrice juridique avec les deux salariés concernés. La cour d'appel a toutefois considéré que l'employeur avait rempli son obligation en réagissant par la mise en place de cette enquête.

❖ Cass. Soc. 1<sup>er</sup> avril 2026, N°24-19.994

⚠ Mais attention : encore faut-il que l'enquête soit sérieusement menée. Les juges du fond apprécient souverainement si l'enquête menée était suffisante.

C'est l'occasion de revenir sur les bonnes pratiques pour conduire une enquête interne après un signalement d'harcèlement moral. Les étapes clés sont les suivantes :

### 1 - Recueillir le signalement

#### 2 – Accuser réception du signalement

- Rédaction d'un courrier visant à confirmer la prise en compte du signalement. Ce courrier doit comporter les coordonnées du référent en charge du dossier.
- Mesures de protection (si nécessaire et avec l'accord du salarié concerné) :
  - changement d'équipe
  - aménagement des horaires
  - télétravail
  - demande de visite auprès du médecin du travail.

#### 3 – Phase d'enquête

👉 L'enquête peut être menée conjointement avec le CSE mais ce n'est pas obligatoire sauf si le signalement pour harcèlement moral provient d'un élu du CSE (notamment dans le cadre de son droit d'alerte).

- Phase préparatoire :
  - définir le périmètre (identifier les personnes à auditionner)
  - préparer les questions
  - établir un calendrier
- Auditions :
  - conduite neutre, impartiale et confidentielle
  - rédaction de comptes rendus d'entretien

- Restitution :
  - formaliser un compte rendu d'enquête
  - tirer des conclusions motivées

A la suite de l'enquête, si les faits sont avérés, les démarches sont les suivantes :

**4. Faire cesser immédiatement les agissements**

**5. Sanctionner l'auteur des faits**

**6. Si nécessaire mettre en place des mesures correctives (en lien avec le CSE)**

- plan d'action de prévention
- mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

 **À retenir**

L'enquête interne est un levier essentiel pour permettre à l'employeur de satisfaire à son obligation de sécurité. Elle constitue un élément déterminant en cas de contentieux, à condition d'être jugée sérieuse et suffisante par les juges. Elle doit donc être conduite avec une vigilance particulière, dans un cadre réactif, rigoureux et méthodique.

## PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda  
24/04/2026 : Depuis cette date, les salariés en poste ne peuvent plus revendiquer de droits à congés payés au titre des périodes d'absence pour maladie non professionnelle antérieures.

### Nos prochains événements

21 mai 2026 : Matinée de l'actualité | [Infos cliquez ici](#)



CARABIN - STIERLEN  
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



[www.carabin-stierlen-avocats.fr](http://www.carabin-stierlen-avocats.fr)



Suivez-nous !