

À la Cour de cassation

■ FORFAIT JOURS / SANTÉ ET SECURITÉ

569-2 **Le droit des salariés à la santé et au repos : au cœur du contrôle de la validité des accords de forfait jours**



César Solis
Avocat en Droit social,
Cabinet Steering
Legal

Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 21-23.222 FS-B ;

Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 21-23.294 FS-B ;

Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 21-23.387 FS-B

Par trois arrêts du 5 juillet 2023 relatifs à trois dispositifs conventionnels de forfait jours distincts, la Cour de cassation rappelle que toute convention de forfait jours doit être prévue par un accord collectif dont les dispositions assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. À défaut, les conventions individuelles conclues sur la base d'un tel accord sont nulles.

Après des décisions portant sur d'autres conventions collectives, cette fois-ci, ce sont les dispositions conventionnelles de forfait jours des accords collectifs du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire d'une part, du commerce et de la réparation de l'automobile d'autre part et, enfin, celles du bâtiment (ETAM) qui ont fait l'objet d'un examen.

Alors que les garanties des deux premiers dispositifs conventionnels sont jugées insuffisantes, les dispositions de la convention collec-

tive nationale (CCN) du bâtiment (ETAM) sont, en revanche, validées.

Un bref rappel des faits, demandes et procédure

Dans ces affaires, trois salariés arguaient de la nullité de leur convention individuelle de forfait jours en alléguant d'une insuffisance des garanties prévues par l'accord collectif ayant institué le forfait jours. Sur ce fondement, ils demandaient le paiement d'un rappel de salaire,