

Actualité jurisprudentielle

(Février 2021)

1 – Formation du contrat de travail.....	2
a – Contrat de travail temporaire	2
b – Travailleurs étrangers.....	2
2 – Exécution du contrat de travail.....	2
a – Temps de travail	2
b – Travail dominical.....	4
c – Discipline	4
3 – Rupture du contrat de travail	4
a – Apprentissage.....	4
b – Résiliation judiciaire.....	4
c – Licenciement pour inaptitude	5
d – Licenciement pour motif économique.....	5
e – Licenciement disciplinaire.....	5
f – Nullité du licenciement.....	6
g – Transaction	6
4 – Grève.....	6
a – Sanctions illicites.....	6
b – Troubles sur la voie publique.....	7
5 – Institutions représentatives du personnel	7
a – Mise en place du CSE.....	7
b – Liberté de circulation.....	7
6 – Syndicats	8
a – Transparence financière	8
b – Représentativité et négociation collective	8
c – Intervention volontaire	9
7 – Procédure judiciaire.....	9
8 – Contentieux de la sécurité sociale	9
a – Retraite progressive.....	9
b – Accidents du travail et maladies professionnelles.....	9
c – FIVA	10

1 – FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Contrat de travail temporaire

- *Cas de recours*

Un arrêt du **3 février 2021** ([n° 18-24.793 F-D](#)) casse une décision qui avait requalifié en contrat de travail à durée indéterminée un contrat de travail temporaire conclu en raison d'un accroissement d'activité lié à des variations cycliques de production au motif qu'il n'était pas justifié d'un « pic d'activité ». L'arrêt retient à cet égard qu'il n'est **pas nécessaire que l'accroissement présente un caractère exceptionnel**.

- *Contrat de mission régulier*

Dès lors que le contrat de mission répond aux exigences légales, **une requalification en contrat de travail à durée indéterminée ne peut reposer sur le seul fait que le coût des équipements de sécurité est mis à la charge du salarié**, ce manquement ne relevant pas de l'article L.1251-16 du code du travail. C'est ce que dit un arrêt du **17 février 2021** ([n° 19-14.812 FS-P](#)) qui écarte ce grief du salarié mais casse néanmoins la décision l'ayant débouté de la demande indemnitaire qu'il présentait à ce titre contre l'entreprise de travail temporaire au seul motif que l'entreprise utilisatrice était responsable des conditions d'exécution du contrat de travail.

b – Travailleurs étrangers

Dans sa rédaction issue du décret du 30 mars 2015, l'article R. 1263-3 du code du travail impose à l'employeur qui détache des salariés en France de **mentionner un certain nombre d'informations dans la déclaration** qu'il est tenu de faire en vertu de l'article L. 1232-2-1 du code du travail, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre étant pour sa part tenu de **vérifier l'accomplissement des formalités nécessaires au détachement**. Un arrêt du Conseil d'Etat du **24 février 2021** ([n° 431090](#), **mentionné au Lebon**) précise que ces obligations doivent être accomplies **préalablement à la réalisation effective du détachement**, afin d'assurer la protection des travailleurs détachés et de lutter contre la fraude, de sorte que **sont applicables en la matière les dispositions réglementaires en vigueur au jour du détachement effectif** et non à la date de la déclaration antérieure. L'administration du travail avait ainsi le pouvoir de prononcer des **amendes administratives** sur le fondement des articles L. 1264-2 et L. 1264-3 à l'encontre de l'entreprise étrangère n'ayant pas effectué une déclaration complète au regard de ce décret et n'ayant pas désigné un représentant en France et à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, qui ne s'était pas assurée du respect de ces obligations déclaratives, telles qu'elles existaient à la date du détachement.

2 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Temps de travail

- *Contrat de travail à temps partiel*

Un arrêt du **3 février 2021** ([n° 19-13.339 F-D](#)) rappelle que lorsque le recours à des **heures**

complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel **au niveau de la durée légale ou conventionnelle**, le contrat doit être **requalifié** en contrat de travail à temps plein à compter de la première irrégularité.

- *Forfait en jours*

Un arrêt du **17 février 2021 (n° 19-15.215 F-D)** rappelle que le forfait est **privé d'effet** lorsque **l'employeur manque aux obligations que l'accord collectif met à sa charge** afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés, notamment en ne tenant pas les **entretiens annuels d'évaluation** destinés à contrôler la charge de travail effective.

- *Temps partiel modulé*

Deux arrêts rendus le **17 février 2021 (n° 18-16.298 FS-PI et n° 18-26.545 FS-PI)** se sont prononcés sur les **conditions de requalification** en contrat de travail à plein temps de contrats de travail à temps partiel modulé. Il en résulte, d'une part, que **ni le dépassement de la durée contractuelle sur l'année, ni le non-respect de la limite du tiers** de la durée du travail résultant de la convention collective ou de l'accord d'entreprise **ne suffisent à entraîner la requalification** en contrat à plein temps, **tant que la durée du travail n'atteint ou ne dépasse la durée légale hebdomadaire ou la durée fixée conventionnellement** (en ce sens, déjà : 18 décembre 2019, n° 18-12.447 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de décembre 2019, 2, b) et, d'autre part, qu'il incombe **au salarié qui demande cette requalification de prouver qu'il devait travailler selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance** et qu'il était ainsi placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et se trouvait dans l'impossibilité de se tenir constamment à la disposition de l'employeur. Par ailleurs, lorsqu'un contrat irrégulier donne lieu à un **avenant qui le régularise**, il revient au salarié de démontrer qu'il devait continuer à travailler après et malgré cet avenant selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance et qu'il se trouvait ainsi dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail.

- *Heures supplémentaires*

Un arrêt du **17 février 2021 (n° 18-15.972 FS-P)** rappelle le régime probatoire applicable en matière d'heures supplémentaires et casse ainsi une décision qui avait fait peser la charge de la preuve sur le salarié, alors que **l'employeur ne fournissait aucun élément relatif aux horaires de travail réalisés**, bien qu'il fut **tenu par l'article L. 3171-4 du code du travail d'établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail**, des repos compensateurs de chacun des salariés ne travaillant pas selon un horaire collectif et de les tenir à la disposition de l'administration du travail. Cet arrêt se prononce également (cf. infra) sur la rupture du contrat de travail d'un salarié pendant la période de suspension de son contrat liée à un accident du travail.

- *Salarié porté*

Dans un avis du **11 février 2021 (n° 20-70.005 P-I)**, la chambre sociale retient que **les dispositions légales relatives aux congés sont applicables aux entreprises de portage salarial et aux salariés portés**, en l'absence de dérogation légale (L. 3111-1) et qu'à ce titre le salarié porté bénéficie des dispositions relatives aux **autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux** (L. 3142-1) sans réduction de rémunération, la durée du congé étant assimilée à un

temps de travail effectif pour le droit aux congés annuels (L.3142-2).

b – Travail dominical

- *Travail dominical illicite*

Un arrêt du **17 février 2021 (n° 19-21.897 FS-P)** exclut que le salarié qui est employé irrégulièrement un dimanche puisse bénéficier des contreparties conventionnelles ou légales accordées aux salariés travaillant régulièrement le dimanche, en particulier de la majoration de 100 % et du repos équivalent prévus par la convention collective du négoce de l'ameublement, seule lui étant ouverte une **action indemnitaire** en raison de ce travail dominical illégal.

- *Convention collective nationale de la pharmacie d'officine*

Un arrêt du **17 février 2021 (n° 18-24.243 FS-P)** juge que le repos compensateur spécifique accordé au salarié par l'article 13 de cette convention au titre d'un travail effectué le dimanche ne bénéficie pas au salarié travaillant dans une officine ouverte habituellement le dimanche.

c – Discipline

Un arrêt du **10 février 2021 (n° 19-20.918 F-D)** rappelle que, l'employeur, qui **ne peut imposer au salarié une modification de son contrat** de travail, est **en droit de le licencier pour faute grave lorsque sa proposition de rétrogradation disciplinaire a été refusée** par l'intéressé. Il casse ainsi une décision qui avait déduit l'absence de faute grave du seul fait qu'avant de le licencier l'employeur avait proposé au salarié un changement de fonction ce qui, selon la cour d'appel, excluait que la poursuite du contrat soit impossible.

3 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Apprentissage

Un arrêt du **17 février 2021 (n° 19-25.746 F-P)** casse une décision qui n'avait pas tiré les conséquences de la conclusion d'une **convention de rupture amiable** du contrat d'apprentissage entre l'employeur et l'apprenti, au motif erroné que la case du formulaire de rupture relative à la cause de la rupture n'avait pas été cochée.

b – Résiliation judiciaire

- *Violences*

Un arrêt du **3 février 2021 (n° 19-23.548 F-D)** casse une décision qui avait rejeté la demande de résiliation judiciaire d'un salarié se plaignant de **violences exercées par le gérant** social, en rappelant que **l'employeur ne peut s'exonérer de la responsabilité qu'il encourt au titre d'un manquement à l'obligation de sécurité qu'en justifiant avoir pris toutes les mesures de protection** prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail.

- *Harcèlement sexuel*

Un arrêt du **17 février 2021** ([n° 19-18.149 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir considéré que le **manquement de l'employeur à son obligation de sécurité** envers une salarié **victime du harcèlement sexuel d'un supérieur** hiérarchique justifiait la résiliation judiciaire du contrat de travail, **l'employeur n'ayant pris aucune mesure d'éloignement**, malgré la persistance des faits, et s'étant **limité à notifier un avertissement à l'auteur** des faits, pénalement condamné par la suite. L'arrêt de la cour d'appel est toutefois cassé sur les conséquences de la résiliation, la chambre sociale rappelant que **lorsque le salarié est licencié par la suite, la date de résiliation judiciaire doit être fixée au jour de l'envoi de la lettre de licenciement**.

c – Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du **3 février 2021** ([n° 19-24.102 F-D](#)) rappelle que lorsque le salarié est **déclaré apte** à reprendre son travail, avec aménagement à temps partiel thérapeutique, à l'issue de la visite de reprise, la **suspension du contrat de travail prend fin**, en sorte que l'employeur doit reprendre le paiement de la rémunération, **même si l'avis médical fait l'objet d'un recours**.

d – Licenciement pour motif économique

- *Contrat de sécurisation professionnelle*

Un arrêt du **10 février 2021** ([n° 20-14.259 F-D](#)) rappelle que, lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur est tenu de **rembourser à Pôle emploi le montant des indemnités de chômage** versées au salarié, mais **sous déduction du montant de la contribution** prévue par l'article L. 1233-69 du code du travail.

- *Garantie de l'AGS*

Un arrêt du **10 février 2021** ([n° 19-13.225 FS-P](#)) retient que le montant de la contribution au dispositif de la convention de reclassement personnalisé versé par l'employeur à Pôle emploi correspond au **saire auquel le salarié aurait eu droit au titre du préavis** et participe à ce titre au financement de l'allocation versée au salarié, de sorte que son montant doit être **pris en compte pour l'application du plafond de garantie de l'AGS**. Est ainsi cassé un arrêt qui l'avait exclu au motif erroné qu'il s'agissait d'une créance de l'employeur.

e – Licenciement disciplinaire

Un arrêt du **10 février 2021** ([n° 19-14.315 F-D](#)) rappelle que **la faute lourde du salarié est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur**, c'est-à-dire la volonté de lui porter préjudice, qui ne peut être déduite du seul caractère dommageable de la faute. Est à ce titre rejeté le pourvoi dirigé contre une décision qui avait retenu une faute lourde en constatant que **le salarié avait conclu clandestinement des contrats avec des clients de son employeur**, par l'intermédiaire d'une société dans laquelle il était associé majoritaire, qu'il avait refusé de s'expliquer sur un possible conflit d'intérêts après la découverte de ces contrats et qu'il avait en outre **dissimulé son intérêt personnel dans des opérations financières mettant en cause le fonctionnement de la société** qui l'employait.

f – Nullité du licenciement

- Grossesse

Un arrêt du **17 février 2021** ([n° 19-21.331 F-D](#)) rappelle que la nullité du licenciement d'une salariée en raison de son état de grossesse ouvre droit à sa **réintégration** et qu'en ce cas, la salariée a droit au paiement d'une **indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans qu'il y ait lieu de déduire d'éventuels revenus de remplacement** perçus pendant cette période.

- Réintégration

Un arrêt du **10 février 2021** ([n° 19-20.397 F-P](#)) retient qu'en cas de nullité du licenciement (lié en l'occurrence à un harcèlement), **le fait que le salarié soit entré au service d'un autre employeur ne constitue pas une impossibilité de le réintégrer** et ne le prive donc pas de son droit à réintégration. **Seules des circonstances rendant la réintégration matériellement impossible peuvent justifier un refus de réintégration**, telle une cessation définitive de l'activité de l'entreprise (Soc., 15 juin 2005, n° 03-48.094 FS-PBR).

g – Transaction

S'inscrivant dans le sens de précédents (notamment : 30 mai 2018 , n° 16-25.426 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de mai 2018, n° 3, e), un arrêt du **17 février 2021** ([n° 19-20.635 FS-P-1](#)) retient que **les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non concurrence sont comprises dans l'objet d'une transaction dans laquelle ces parties déclarent être remplies de leurs droits, mettre fin à tout différend né ou à naître et renoncer à toute action relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail**. Est en conséquence cassé un arrêt qui avait jugé recevable la demande indemnitaire d'une salariée fondée sur la non dénonciation par l'employeur d'une clause de non concurrence, au motif qu'aucune mention relative à cette obligation ne figurait dans la transaction. Dans cette affaire, la clause de non concurrence accordait à l'employeur un délai de huit jours, à compter de la notification du licenciement, pour libérer la salariée de son obligation et la transaction a été conclue 14 jours après la rupture, de sorte que **les droits ouverts à la salariée en raison d'un défaut de dénonciation de la clause étaient connus lorsque l'accord transactionnel est intervenu**. La question de la portée d'une transaction pourrait toutefois encore se poser lorsqu'elle intervient avant l'expiration du délai dont dispose l'employeur pour dénoncer cette clause, d'où la nécessité en ce cas d'y faire référence avec précision pour éviter toute contestation ultérieure.

4 – GREVE

a – Sanctions illicites

Des arrêts du **10 février 2021** ([n° 19-18.903 FS-D](#), [19-18.904 FS-D](#) et [19-18.905 FS-D](#)) reconnaissent à la juridiction des référés le **pouvoir d'ordonner la suppression de sanctions prononcées à l'encontre de salariés ayant participé à un mouvement de grève, en l'absence de tout fait pouvant caractériser une faute lourde** à leur charge.

b – Troubles sur la voie publique

Par un arrêt du **10 février 2021 (n° 19-14.021 P-I)**, la chambre sociale casse une décision par laquelle une cour d'appel imposait aux syndicats ayant organisé un mouvement de grève du personnel d'un hôtel de luxe d'observer une distance hors de l'hôtel pour l'utilisation d'instruments sonores sur la voie publique et autorisait l'employeur à faire appel à la force publique en cas de violation de cette prescription, au motif que l'utilisation abusive de matériels sonores causerait une gêne aux clients de l'hôtel. **Le pouvoir de la juridiction des référés judiciaires ne lui permet pas, sauf dérogation légale, au regard de la séparation des pouvoirs, d'ordonner des mesures destinées à assurer le maintien de l'ordre sur la voie publique, qui relèvent de la seule police administrative.**

5 – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

a – Mise en place du CSE

Un arrêt du **10 février 2021 (n° 19-14.021 FS-P+I)** se prononce sur les **conséquences de la mise en place conventionnelle du comité social et économique sur les mandats** représentatifs en cours, en application des **dispositions transitoires** prévues par l'article 9, III de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, destinées à assurer la mise en place du nouveau comité social et économique se substituant aux institutions représentatives antérieures. Ce texte, qui permet la mise en place du CSE par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel en fonction, **autorise une prorogation ou une réduction de la durée des mandats en cours**, afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE d'entreprise ou d'établissement, pour éviter que deux institutions représentatives se superposent à la suite de l'installation du CSE. L'arrêt, suivant en cela la cour d'appel, retient qu'en prévoyant la mise en place d'un CSE, l'accord, qui avait été suivi de l'organisation des élections nécessaires, avait **implicitement mais nécessairement réduit la durée des mandats en cours des membres des anciens comités d'entreprise**, lesquels avaient ainsi pris fin au jour de la mise en place de la nouvelle institution représentative. La solution contraire aurait eu une conséquence que l'ordonnance du 22 septembre 2017 entendait éviter, par ces dispositions transitoires, en laissant subsister jusqu'à leur terme les mandats représentatifs en cours, parallèlement aux nouveaux mandats des membres élus du CSE.

b – Liberté de circulation

Ce même arrêt précise ensuite les raisons pour lesquelles l'employeur peut **restreindre** la liberté de circulation dans l'entreprise des représentants du personnel et des représentants syndicaux, pour l'accomplissement de leur mission. Tout en rappelant que cette liberté constitue un **principe d'ordre public**, l'arrêt admet que des limitations puissent être apportées à son exercice en **considération d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité** ou encore **en cas d'abus, y compris à l'occasion d'un mouvement de grève**. Est à ce titre approuvé un arrêt d'appel qui avait jugée légitime la décision de l'employeur d'interdire l'accès à l'hôtel de luxe dans

lequel s'effectuait le travail puis de fixer des conditions d'accès restrictives, en raison de comportements nuisant gravement aux salariés et à la clientèle de l'établissement (utilisation de mégaphones dans le bâtiment, cris et sifflets dans les étages de l'hôtel, intrusion dans une chambre), ces agissements créant un trouble manifestement illicite auquel il devait être mis fin par des mesures justifiées et proportionnées aux abus constatés.

6 – SYNDICATS

a – Transparence financière

Il a déjà été jugé que la condition de transparence financière qu'un syndicat doit remplir pour pouvoir désigner un représentant au comité d'entreprise (devenu le conseil social et économique) doit être **appréciée au moment de la désignation** de ce mandataire (Soc., 8 mars 2017, n° 16-13.033 F-D) et que **la publication des comptes des avant-dernier et antépénultième exercices comptables du syndicat pouvait être prise en compte** comme critère de transparence, dès lors que les comptes du dernier exercice clos avaient été publiés peu de temps après la désignation (Soc., 17 octobre 2018, n° 17-19.732 FS-PB). Un arrêt du **10 février 2021 (n° 19-18.040 FS-P)** apporte une précision qui va dans le même sens, en écartant la contestation portant sur la régularité des comptes des exercices 2014 à 2017, au motif qu'**il suffisait de s'en tenir aux comptes de l'exercice précédant la désignation**, intervenue en 2019, dont un expert-comptable avait certifié la régularité et la sincérité, dès lors que les formalités d'approbation et de publicité des comptes étaient en cours d'accomplissement à la date de cette désignation. L'arrêt lève ainsi l'incertitude qu'avaient fait naître des arrêts rendus en formation restreinte le 13 juin 2019, à l'égard du même syndicat (n° 18-24.815 F-D, 18-24.817 F-D et 18-24.814 F-D, cf Actualité jurisprudentielle de juin 2019, 6, b). Ces arrêts avaient en effet approuvé une décision qui, pour juger que le syndicat ne remplissait pas la condition de transparence financière nécessaire pour présenter des candidats aux élections des membres du CSE, avait pris en considération l'absence d'approbation des comptes des années 2015 à 2017 par l'organe statutaire compétent. Cette position s'éloignait de la jurisprudence selon laquelle les documents comptables légalement obligatoires et soumis à publication ne constituent qu'un des éléments de preuve de la transparence financière et qu'en leur absence, d'autres justifications équivalentes peuvent être retenues (Soc., 17 octobre 2018, n° 17-19.732 FS-PB, précité, et 18-60.030 FS -PB, Actualité jurisprudentielle d'octobre 2018, n° 7). Le présent arrêt traduit une inflexion, par rapport à ceux du 13 juin 2019 : **il suffit que les comptes de l'exercice qui précède la désignation aient été certifiés et que leur approbation par l'organe habilité du syndicat et la publication subséquente des comptes soient en cours à la date de la désignation contestée.**

b – Représentativité et négociation collective

D'un arrêt rendu le **10 février 2021 (n° 19-13.383 FS-P+R+I)**, il résulte que **lorsque des syndicats entendent négocier un accord collectif dans un secteur professionnel distinct de ceux dans lesquels leur représentativité a été reconnue** par l'administration du travail, il est nécessaire qu'avant d'engager cette négociation, ils fassent **déterminer quelles organisations syndicales**

sont représentatives dans le périmètre de la négociation, en application des articles L. 2122-11 ou L. 2121-2 du code du travail, afin que toutes les organisations qui seront reconnues représentatives dans ce périmètre soient invitées à la négociation.

c – Intervention volontaire

Un arrêt du **10 février 2021** ([n° 19-13.383 FS-P+R+I](#)) reconnaît aux **organisations d'employeur jouissant d'une capacité d'agir en justice le pouvoir d'intervenir volontairement dans une procédure dont elles n'ont pas pris l'initiative**, dès lors que **la solution du litige peut présenter un intérêt pour leurs membres**. Tel est le cas, en l'occurrence, d'une action portant sur les conditions de révision d'un avenant à un accord collectif étendu dans une branche où l'organisation d'employeur intervenante est représentative.

7 – PROCEDURE JUDICIAIRE

Depuis le décret du 6 mai 2017, une partie qui entend obtenir l'infirmité du chef d'un jugement qui la déboute de sa contestation de la validité d'un acte doit le dire dans le dispositif de ses conclusions d'appel. Un arrêt du **4 février 2021** ([n° 19-23.615 FS-P+I](#)) approuve une cour d'appel d'avoir confirmé un jugement qui rejetait une contestation dès lors que **les conclusions se bornaient à demander l'infirmité du jugement de ce chef, sans réitérer la contestation de la validité de l'acte en cause**.

8 – CONTENTIEUX DE LA SECURITE SOCIALE

a – Retraite progressive

Par une décision rendue le **26 février 2021** ([n° 2020-885 QPC](#)), le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution le texte de l'article L.351-15 du code de la sécurité sociale, en ce qu'il accorde le bénéfice d'une retraite progressive aux assurés travaillant à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail. Ce renvoi a pour effet de priver de cet avantage les **salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année**, alors même que le nombre de jours travaillé serait inférieur à celui qu'autorise la loi ou la convention collective. Le Conseil considère que cette exclusion du champ de la retraite complémentaire de travailleurs qui exercent une activité réduite sous cette forme crée une **différence de traitement sans rapport avec l'objet de la loi**, qui est de permettre aux salariés exerçant une activité réduite de bénéficier d'une fraction de leur pension de retraite afin d'organiser une cessation graduelle de leur activité.

b – Accidents du travail et maladies professionnelles

Revenant sur une position antérieure (9 mai 2019, n° 18-10.909 P+B, Actualité jurisprudentielle de mai 2019, 6, b), la 2^{ème} chambre civile retient, le **18 février 2021** ([n° 19-25.887 FS-P et 19-25.886 FS-P](#)) que **l'action de l'employeur tendant à faire juger inopposable une décision de prise en charge d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui ne lui a pas été notifiée**

régulièrement est soumise à la prescription de cinq années prévue par l'article 2224 du code civil.

c – FIVA

Dans un arrêt du **11 février 2021 (n° 20-10.951 F-P+)**, la 2^{ème} chambre civile retient que, **dès lors que la cour d'appel a été saisie dans les temps d'un recours contre une décision de rejet implicite d'une demande d'indemnisation** adressée au FIVA, faute de réponse dans les six mois (art. 53 de la loi du 23 décembre 2000), et que **la demande d'infirmité de cette décision de rejet implicite a été maintenue dans la procédure d'appel après une décision de rejet explicite** intervenue en cours d'instance, **l'appel reste recevable, même si la décision de rejet ultérieure n'a pas été frappée d'un recours** dans le délai prévu à cette fin, parce que ces deux recours ont le même objet.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr