



LABRUGERE
Avocat

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

Risques Professionnels



28 rue Barodet - 69004 Lyon
f.labrugere@labrugere-avocat.fr
07 49 98 20 89

La procédure de reconnaissance d'un accident du travail

1



Condition préalable

Tout salarié, victime d'un accident du travail, doit en **informer** son employeur **dans la journée** où l'accident s'est produit ou **au plus tard** dans les vingt-quatre heures, **sauf** le cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

Déclaration d'accident du travail

Une fois informé, l'employeur dispose d'un **délai de 48 heures** pour procéder à la déclaration de l'accident auprès de la **CPAM**.

En pratique, la DAT se fait généralement via **net-entreprise**.



2

3



L'émission de réserves motivées

L'employeur a la possibilité d'émettre des réserves sur la réalité de l'accident dans 'un délai de **10 jours francs** à compter de la déclaration.

En cas de réserves motivées, la CPAM a alors l'obligation de diligenter une **enquête contradictoire**.

Enquête de la CPAM

En cas d'enquête, la CPAM adresse au salarié et à l'employeur un **questionnaire** portant sur les circonstances ou la cause de l'accident.

En complément, la CPAM peut recourir à une **enquête complémentaire**, notamment via un agent assermenté.



4

5



La phase de consultation

A l'issue des investigations de la CPAM, les parties disposent d'un délai de **10 jours francs** pour consulter et faire connaître leurs observations sur les pièces mises à dispositions. Au-delà de ce délai, elles ne peuvent **que consulter** les pièces jusqu'à la prise de décision.

La prise de décision de la CPAM

La décision de la CPAM doit intervenir dans les délais suivants :

- .30 jours francs** à compter de la réception de la DAT et du CMI en l'absence d'enquête.
- .90 jours francs** en cas d'enquête.



6

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-17878 - Prêt consenti par l'employeur

La clause d'un prêt consenti par un employeur, selon laquelle le remboursement de ce prêt sera anticipé en cas de départ du salarié de l'entreprise, ne constitue pas une condition **purement potestative** de celui qui s'oblige au remboursement du prêt dès lors que l'anticipation de ce remboursement relève tant de **l'initiative de l'employeur** en cas de licenciement que de celle **du salarié** en cas de démission.



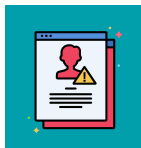
Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-15316 - Indemnité d'éviction - Nullité du licenciement

L'indemnité d'éviction due au salarié dont le licenciement est **annulé** est égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, **sans déduction des revenus perçus** durant cette période. Elle doit être calculée sur la base du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, pendant la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration, au poste qu'il occupait **au moment de la rupture du contrat de travail**.



Cass. soc., 2 mai 2024, n° 23-10931 - Dénonciation d'une infraction pénale

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, **de bonne foi**, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Les faits invoqués par le salarié ne ressortaient pas d'un simple défaut de respect des procédures internes, mais seraient de nature, s'ils étaient établis, à caractériser **le délit** prévu par l'article 432-14 du code pénal.



Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-17377 - Transfert du contrat - Salarié protégé

Ayant constaté qu'à la suite de la perte du marché, l'entité avait été **transférée** au nouvel employeur. L'établissement distinct au sens des délégués du personnel avait **conservé son autonomie** au sein du nouvel employeur mais le salarié avait **refusé** le transfert de son contrat de travail, bien que celui-ci ait été autorisé par l'inspecteur du travail, de sorte que son mandat de délégué du personnel **avait pris fin** et que la protection supplémentaire de 6 mois était expirée au moment de l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel n'encourt pas les griefs du moyen.



Cass. soc., 2 mai 2024, n° 2 mai 2024, n° 22-17929 - Expertise CSE

Il résulte de ces textes, d'abord, qu'il n'y a pas un **droit général à l'expertise**, ensuite, que le comité social et économique d'établissement ne peut faire appel à un expert que lorsqu'il établit l'existence de **mesures d'adaptation spécifiques** à l'établissement.



Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-12415 - Faute grave

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement, par la convocation de ce dernier à l'entretien préalable, doit intervenir **dans un délai restreint** après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.



Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-18459 - Obligation de sécurité - Enquête harcèlement

Ayant constaté que l'employeur, alerté par le courrier de l'avocat de la salariée du 28 novembre 2016, d'un possible harcèlement moral, avait **diligenté une enquête**, le 5 décembre suivant, confiée à une commission composée de délégués du personnel et d'un représentant de la direction, que cette commission avait entendu 25 personnes et a conclu le 13 mars 2017 à **l'absence de harcèlement moral** de la part de la supérieure hiérarchique de la salariée, la cour d'appel qui en avait déduit **l'absence de violation** par l'employeur de son obligation de sécurité, a légalement justifié sa décision.



Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-13869 - Faute grave - MAP conservatoire

Il résulte de ces textes que l'employeur qui entend engager une procédure de licenciement pour faute grave **n'étant pas tenu** de prononcer une mise à pied conservatoire, le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la procédure **n'est pas exclusif** du droit pour l'employeur d'invoquer l'existence d'une faute grave.

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-10551 - Inaptitude professionnelle

La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait connaissance que l'accident du travail était à l'origine du premier arrêt de travail du salarié et que ce dernier **n'avait jamais repris le travail** depuis la date de l'accident du travail jusqu'à la rupture du contrat, a légalement justifié sa décision de reconnaître une **inaptitude professionnelle**.



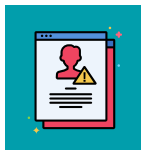
Cass. soc., 07 mai 2024, n° 22-23749 - Démission

Ne manifeste pas une **volonté claire et non équivoque** une lettre de démission rédigée par l'épouse d'un salarié.



Cass. soc., 07 mai 2024, n° 22-23032 - Horaire collectif

Le salarié ne peut se prévaloir de l'**absence de consultation** des instances représentatives du personnel lors de la modification de l'horaire collectif de travail **pour s'affranchir** de l'obligation de respecter les contraintes liées à cet horaire.



Cass. soc., 07 mai 2024, n° 22-21692 - Nullité du licenciement - Irrégularité de procédure

L'irrégularité de la procédure de licenciement doit être réparée par le juge, soit par une **indemnité distincte**, soit par une somme comprise dans l'évaluation globale du préjudice résultant de la **nullité du licenciement**.



Cass. soc., 07 mai 2024, n° 22-17.747 - Courrier de convocation à entretien préalable

La lettre de convocation à entretien préalable n'a pas à indiquer au salarié que les frais de transport seront **pris en charge** par l'employeur.



Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-12780 - Syndicat - Exécution accord collectif

L'action d'un syndicat en exécution d'un accord collectif, qu'il en soit ou non signataire, n'est pas subordonnée à la mise en cause de **tous les signataires** de l'accord.



Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-16287 - Discrimination

Des propos à caractère raciste, tenant à la **couleur de la peau** de la salariée, avaient été tenus par sa supérieure hiérarchique au cours d'un repas de Noël avec des collègues de travail, organisé par le comité d'entreprise, ce dont la Cour d'appel aurait dû déduire que de tels propos relevaient de la **vie professionnelle** de la salariée et que cette dernière présentait des éléments laissant supposer une **discrimination** en raison de ses origines.



Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-16356 - Faute grave

Un salarié peut être licencié pour faute grave **sans avoir préalablement** fait l'objet de sanction.

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-19849 - Droit de retrait

Lorsque les conditions de l'exercice du **droit de retrait** ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, sans que l'employeur soit tenu de **saisir préalablement** le juge du bien fondé de l'exercice de ce droit par le salarié.



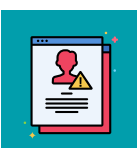
Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-11623 - Temps partiel

La seule conclusion d'un contrat de travail à temps partiel d'une **durée inférieure** à la durée minimale de vingt-quatre heures par semaine prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail **n'entraîne pas** la requalification du contrat en contrat à temps complet.



Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-16218 - Licenciement disciplinaire - Vie privée

En dissimulant une **relation intime**, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait ainsi manqué à son **obligation de loyauté** à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, **peu important** qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi.



Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-21814 - Modification du contrat de travail

La cour d'appel a constaté, d'une part, que le salarié, qui produisait des éléments démontrant le handicap de sa fille âgée de 7 ans et handicapée, justifiait d'un motif lié au **respect de la vie personnelle et familiale** nécessitant un maintien de ses horaires de nuit et, d'autre part, que l'entreprise ne justifiait pas de ce qu'elle ne disposait pas de poste de nuit. Il en ressortait que le **passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour** était incompatible avec les obligations familiales impérieuses, de sorte que le **refus** du salarié ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.



Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-17667 - Détachement d'un salarié du secteur public

L'employeur privé n'est pas tenu à l'expiration du détachement à son terme normal de solliciter une **autorisation administrative** de mettre fin au contrat de travail le liant au fonctionnaire détaché bénéficiant du statut protecteur, sauf lorsqu'il s'est **opposé** au renouvellement du détachement demandé par le fonctionnaire, ou que ce non-renouvellement est dû **à son fait**.



Cass. soc., 29 mai 2024, n° 19-21026 - Inaptitude professionnelle

L'**inopposabilité** à l'employeur du caractère professionnel de l'accident du salarié **ne fait pas** obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'**origine professionnelle** de cet accident pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-16433 - Salarié protégé - Frais professionnel

A défaut d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables aux déplacements des représentants du personnel, les **frais engagés** par le représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent lui être **remboursés** par celui-ci, quelle que soit la solution retenue par le salarié pour ce déplacement dès lors que celle-ci est **exempte d'abus**.



Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-19811 - Licenciement économique - Cessation d'activité

Le fait que la **cessation d'activité** de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une **faute de l'employeur** à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Grenoble, 02-05-2024, RG n° 22/03504 - CA Amiens, 13-05-2024, RG n° 22/01322
Contradictoire - Délai covid 19

La CPAM n'a donc pas respecté le **déla** supplémentaire de vingt jours ayant prorogé le délai global de mise à la disposition de l'employeur du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance de la maladie professionnelle en prenant sa décision dès le 27 avril 2020, date incluse dans la **période de prorogation**.



CA Grenoble, 02-05-2024, RG n° 22/03469 - CA Nancy, 22-05-2024, RG n° 23/01733
Longueur des arrêt - EMJ

En présence d'une **question d'ordre médicale** concernant la durée de la prise en charge des lésions issues de l'accident du travail de la salariée, il apparaît nécessaire d'ordonner une **expertise médicale**, qui sera confiée à un **expert psychiatre**, afin d'éclairer la cour sur la solution du litige.



CA Dijon, 02-05-2024, RG n° 22/00355 - Contradictoire - Envoi questionnaire

La caisse ne peut, **sans son accord**, valablement adresser à la société le questionnaire via la plateforme **QRP**. Par ailleurs la caisse, qui soutient que le questionnaire était joint à un courrier sur le délai complémentaire d'instruction, n'en rapporte aucunement la preuve, ledit courrier ne comportant **aucune mention** sur une pièce jointe. **L'inopposabilité** de la décision de prise en charge est donc ordonnée en faveur de l'employeur.



CA Orléans, 07-05-2024, RG n° 23/01042 - Réserves motivées

La formulation des réserves par l'expression "**aucun témoin visuel de l'acte ayant entraîné la douleur**", dont le caractère laconique peut aussi résulter de la simple ligne dédiée aux réserves sur le formulaire de déclaration d'accident du travail, suggère néanmoins une contestation portant sur les **circonstances de temps et de lieu** de l'accident, voire sur la matérialité du fait accidentel, et constitue en soi **une motivation**, sans avoir à en démontrer le bien-fondé à ce stade de la procédure.



CA Montpellier, 07-05-2024, RG n° 18/05150 - CRRMP - Avis MT

En l'espèce, le CRRMP note qu'il **n'a pas pris** connaissance de l'avis motivé du médecin du travail. La participation à ce comité du Dr [V] [W], représentante du médecin inspecteur régional du travail, n'est pas de nature à **suppléer** l'avis motivé du médecin du travail de l'entreprise où la victime a été employée. La caisse n'invoque pas l'impossibilité matérielle d'obtenir un tel avis. Dès lors, sa décision de prise en charge est **inopposable** à l'employeur.



CA Paris, 10-05-2024, RG n° 21/01672 - Contradictoire - Enquête

Si les modalités de l'instruction procède **du choix** de la Caisse, dès lors qu'elle avait adressé au salarié un questionnaire pour recueillir ses explications sur les conditions de la survenue de l'accident, elle devait également, avant de prendre sa décision, en adresser un **à l'employeur** ou à tout le moins, recueillir ses observations par l'intermédiaire d'un de ses enquêteurs. A défaut, la décision de prise en charge est **inopposable** à l'employeur.



CA Amiens, 13-05-2024, RG n° 22/05189 + CA Nancy, 22-05-2024, RG n° 23/02604, - Consultation CRRMP

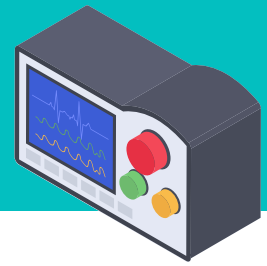
Il résulte de l'étude des pièces du dossier, et notamment de la copie du courrier du 1er décembre que celui-ci a été expédié le 2 décembre 2020 et réceptionné par l'employeur le **3 décembre 2020**, de sorte qu'il a disposé d'un délai de **36 jours** à compter du 4 décembre 2020 pour consulter le dossier jusqu'au 8 janvier 2021, ainsi que d'un délai courant du 4 décembre au 28 décembre 2020, soit **25 jours** pour enrichir le dossier. Le dossier n'a donc pas été mis à disposition pendant le délai prévu par l'article R. 461-10 du CSS, de sorte que la caisse a méconnu le **principe du contradictoire**.



Cass. civ. 2ème, 16-05-2024, n° 22-14675 - Contradictoire - Envoi questionnaire ETT

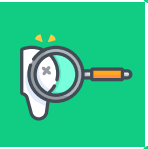
En cas d'enquête sur un accident dont a été victime un salarié intérimaire,, la CPAM se doit **d'envoyer** un questionnaire à **l'entreprise de travailleur temporaire**, employeur juridique du salarié.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



Cass. civ. 2ème, 16-05-2024, n° 22-23.516 - Taux IPP

Il appartient au juge, saisi par l'employeur d'une contestation relative à l'état d'incapacité permanente de travail de la victime, de fixer le taux d'incapacité permanente à partir des éléments médicaux et médico-sociaux produits aux débats, **dans la limite du taux initialement retenu par la caisse et régulièrement notifié à l'employeur. Le juge ne peut donc pas augmenter le taux initialement fixé.**



CA Caen, 16-05-2024, RG n° 22/03089 - MP 57 - Désignation de la pathologie

Face à ces éléments médicaux contradictoires, la caisse, sur laquelle pèse la **charge de la preuve** de la désignation de la maladie prise en charge, ne fournit aucune autre pièce permettant de confirmer que le diagnostic est celui du CMI et non le diagnostic posé dans le CMP du 27 juillet 2018 émanant du même médecin qui semble en outre être confirmé par les termes de '**rupture**' et '**fissure**' mentionnés dans le compte rendu d'IRM. Compte tenu de ces observations, la caisse ne rapporte pas la preuve que la maladie est une **tendinopathie non rompue de la coiffe des rotateurs.**



CA Rouen, 17-05-2024, RG n° 22/03893 - Contradictoire - Taux IPP

La cour estime essentiel que l'intégralité du rapport d'évaluation des séquelles **soit transmis** au médecin désigné par l'employeur pour permettre un débat contradictoire, un procès équitable et un recours effectif tels que prévus par les articles 15 et 16 du code de procédure civile et **6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme** et des libertés fondamentales, et cela au regard du débat sur l'analyse de l'unique pièce médicale produite, l'audiogramme du 5 janvier 2015. Une **consultation sur pièces** est donc ordonnée avec la désignation d'un médecin consultant.



CA Paris, 17-05-2024, RG n° 20/06032 - Burn out

La dépression comme le burn out ne sont pas reconnus en tant que **maladie professionnelle** au sens strict. Il n'existe pas une liste de travaux ou de conditions qui entraînent une présomption absolue de l'origine professionnelle. Pour qu'elle soit reconnue comme maladie professionnelle, le salarié ou/et la caisse doivent établir un **lien de causalité direct** entre la pathologie et le travail du salarié. Les seuls propos du salarié sont **insuffisants** pour rapporter la preuve d'un tel lien de causalité.



CA Nancy, 22-05-2024, RG n° 23/01198 - Matérialité de l'accident

S'il est certain que le salarié a été victime d'un **AVC** qui s'est également traduit par des troubles visuels, il convient cependant de relever que la preuve de leur survenance en particulier au travers de troubles visuels pendant le **temps de travail** ne procède que des explications du salarié. La **présomption d'imputabilité** n'a donc pas vocation à jouer.



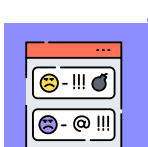
CA Nancy, 22-05-2024, RG n° 23/00657 - Objectivation de la pathologie

Le certificat médical initial se borne à énoncer : « **demande de MP exposition à l'amiante** ». Il s'ensuit qu'en l'état de ces énonciations, le CMI ne comprend absolument **aucune indication** quant à la pathologie affectant le salarié concerné, celui se bornant à faire sous cet angle d'une absence de lésion à la suite d'examen radiologique dont la nature n'a pas été précisée. Dans ces conditions, l'employeur est bien fondé à solliciter l'inopposabilité de la décision de la CPAM en l'état d'indications figurant sur le CMI qui n'apparaissent pas correspondre avec la pathologie prise en charge.



CA Nancy, 22-05-2024, RG n° 23/02122 - Taux IPP - Incidence professionnelle

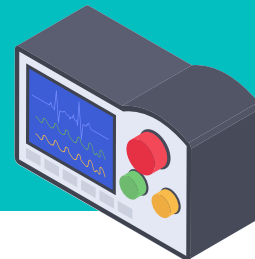
Si le salarié a été licencié le 31 mai 2021 pour une **inaptitude** en lien avec sa maladie professionnelle, la caisse n'indique pas en quoi il aurait subi une **perte de gains professionnels**. En outre, il a pris sa retraite le 1er octobre 2021 de telle sorte qu'à compter de cette date, sa maladie professionnelle n'aura plus **aucun impact** sur sa carrière professionnelle. Dès lors, il n'y a pas lieu de lui accorder un taux professionnel.



CA Nancy, 22-05-2024, RG n° 23/02614 - Contradictoire - Courrier ouverture instruction - Copie d'écran

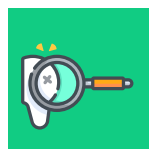
La caisse ne saurait se borner à produire la **copie d'écran** de son logiciel de gestion dans la mesure où les mentions y figurant sont impropres à établir une **date certaine à la réception** des documents devant être adressés par la caisse à l'employeur tels que résultant des dispositions de l'article R. 461-9 du CSS et partant de la possibilité pour ce dernier **d'avoir connaissance** et de disposer des délais qui lui étaient applicables pour être informé de l'évolution de la procédure.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Toulouse, 23-05-2024, RG n° 22/03701 - MP 57 A - Objectivation de la maladie

Ni le code syndrome, qui n'est pas explicite et n'a pas en lui-même de **force probante**, ni le fait d'avoir coché la case attestant de la réunion des conditions du tableau, ne permettent de **s'assurer** que le médecin conseil a effectivement vérifié le **caractère chronique** de la maladie, qui la distingue de la 'tendinopathie aiguë non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs', également visée par le tableau 57A, ni son **caractère 'non calcifiant'**, condition expresse de la prise en charge.



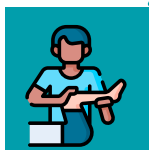
CA Toulouse, 23-05-2024, RG n° 22/03749 - Accident du travail - Malaise

Dans le cas où le fait accidentel est caractérisé par l'apparition brutale d'une lésion pendant le travail, dont la cause est **indéterminée**, tels un malaise ou un malaise mortel, la caisse ne peut **se dispenser** de rechercher des éléments sur la cause de la lésion. Lorsque la lésion soudaine a une cause a priori **inconnue**, une instruction effective et loyale ne peut pas porter seulement sur les éléments qui entraînent l'application de la présomption d'imputabilité au travail, mais doit apporter des éléments d'information sur les **circonstances et la cause** de l'accident.



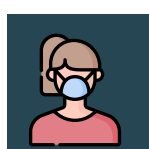
CA Paris, 24-05-2024, RG n° 19/11052 - Réserves motivées

En l'espèce l'employeur dans la déclaration d'accident de travail indiquait clairement: '**Nous émettons des réserves sur les circonstances de l'accident**', et même sans explication et motivation cette phrase suffisait à justifier qu'une instruction soit **ordonnée**. Même si ensuite l'employeur ne remettait pas en cause clairement la réalité d'un éventuel accident, il émettait **sérieusement un doute** sur l'existence d'une lésion résultant d'un accident au travail, ce qui correspond à la remise en cause de l'accident de travail.



CA Metz, 27-05-2024, RG n° 23/00565 - Contradictoire

Il est constaté que la CPAM produit une copie écran du **logiciel « ORPHEE »** qui correspond à l'application de gestion médico-administrative des dossiers maladie professionnelle pour justifier de l'envoi du questionnaire. Cette information ne permet cependant pas de rapporter la **preuve de l'envoi** d'un questionnaire portant sur les circonstances ou les causes de la maladie à l'employeur, **avant la décision** de prise en charge de la maladie déclarée au titre de la législation sur les risques professionnels.



CA Metz, 27-05-2024, RG n° 22/01709 - Contradictoire - Délai COVID

Le délai de dix jours devait être **prorogé de 20 jours**, de sorte que le délai de mise à disposition du dossier pour qu'il soit consulté par les parties et qu'elles puissent faire valoir leurs observations devait expirer le 11 septembre 2020. Or, la Caisse n'a laissé qu'un délai de **11 jours** à l'employeur pour consulter le dossier et transmettre ses observations et a rendu sa décision le 27 août 2020, soit avant l'expiration du délai de mise à disposition du dossier de 10 jours prorogé de 20 jours. Par conséquent, il est établi que la Caisse a **violé** le principe du contradictoire.



CA Metz, 27-05-2024, RG n° 22/01596 - MP 57 - Exposition au risque

La cour relève ainsi qu'aucune **enquête sur place** n'a été menée, permettant d'évaluer l'incidence des moyens mis en œuvre par la société en termes de posture de travail. Surtout, l'enquête administrative ne **détaille aucunement** les durées et les situations précises de travail pouvant entrer dans les prévisions du tableau 57A des maladies professionnelles, et ce alors même que la société conteste toute configuration de travail avec une sollicitation de l'épaule sans soutien. La CPAM se montre donc **défaillante** dans la charge de la preuve qui lui incombe.



CA Nîmes, 30-05-2024, n° 23/00947 - MP 57 - Exposition au risque

Le fait que l'exposition au risque ait pu être importante sur des **postes précédents**, soit plusieurs années avant la première constatation médicale de la pathologie, ne permet pas plus de caractériser l'**exposition habituelle** au risque alors que le délai de prise en charge n'est que de 30 jours, signifiant ainsi une nécessaire **proximité temporelle** entre l'exposition au risque et la manifestation de la pathologie. Il n'est produit aucun élément quant à la **démonstration concrète** de l'exposition au risque dans le cadre du poste occupé.



CA Bordeaux, 30-05-2024, n° 22/03867 - MP 98 - Objectivation de la maladie

S'il est constant que la fiche colloque médico-administratif **fait foi** et que la caisse n'a pas à fournir les pièces médicales auxquelles elle fait référence, en vertu du principe du secret médical, l'organisme de sécurité sociale est tout de même tenu de **démontrer** que la maladie prise en charge correspond bien à celle prévue par le tableau désigné. Or, ladite fiche se borne à évoquer une sciatique par hernie discale L5-S1 **sans préciser** l'existence ou non d'une atteinte radiculaire de topographie concordante.