



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

Le renouvellement d'une Période d'essai

1



Condition préalable

La convention collective de branche doit **obligatoirement** le prévoir. Elle fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée maximale du renouvellement

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.



2

3



Accord express des parties

Le renouvellement de la période d'essai ne peut pas être tacite. Il est préconisé **de signer** un avenant de renouvellement (**Cass. soc., 25 janvier 2023, n° 21-13.699**).

Moment du renouvellement

Le renouvellement doit intervenir **avant la fin** de la période initiale. Pour autant, il ne peut être prévu un renouvellement automatique **dès la conclusion** du contrat de travail (**Cass. soc., 2 mars 2005, n° 02-47.400**).



4

5



Motif du renouvellement

Le renouvellement d'une période d'essai ne doit pas être **détourné** de la finalité même de cette dernière, à savoir apprécier les **compétence** du salarié (**Cass. soc., 27 juin 2018, n° 16-28.515**).

Renouvellement et délai de prévenance

En cas de rupture de la période d'essai, un **délai de prévenance** doit être respecté. La période d'essai, renouvellement inclus, **ne peut être prolongée** du fait de la durée du délai de prévenance.



6

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 10 janvier 2024, n° 21-20229 - Inaptitude et reclassement

La circonstance que l'employeur est présumé avoir **respecté son obligation de reclassement** en proposant au salarié déclaré inapte un emploi prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail **ne le dispense pas** de verser au salarié, qui a refusé cette proposition de reclassement et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du **délaï d'un mois** à compter de la date de l'examen médical de reprise ou qui n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail.



Cass. soc., 10 janvier 2024, n° 22-13464 - Contestation avis d'inaptitude

La contestation d'un avis d'inaptitude devant le CPH **ne suspend pas** le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salaire. Les dernières réformes n'ont pas modifié cette règle.



Cass. soc., 10 janvier 2024, n° 22-19857 - Limite conventionnelle au licenciement

Les conventions et accords collectifs de travail **peuvent limiter** les possibilités de licenciement aux causes et conditions qu'ils déterminent et qui ne rendent pas impossible toute rupture du contrat de travail.



Cass. soc., 10 janvier 2024, n° 22-15782 - Convention de forfait

En cas de **manquement de l'employeur** à l'une des obligations prévues par l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur ne peut pas se prévaloir du régime dérogatoire institué par ce texte et la convention individuelle de **forfait en jours** conclue, alors que l'accord collectif ouvrant le recours au forfait en jours ne répond pas aux exigences de l'article L. 3121-64, II, 1° et 2°, est **nulle**.



Cass. soc., 10 janvier 2024, n° 22-20498 - Dénonciation d'un usage

La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait informé, le 14 février 2009, les représentants du personnel de sa décision de dénoncer l'usage d'attribution du treizième mois **pour les seuls nouveaux embauchés** à compter du 1er juin 2009, a décidé à bon droit que le maintien de cet usage au profit des salariés en place avant la dénonciation de l'usage grâce à sa contractualisation, ne constituait pas une **raison objective et pertinente** susceptible de justifier la différence de traitement dont elle avait constaté l'existence.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-20778 - Licenciement salarié protégé

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement **devenue définitive**, annuler le licenciement pour motif économique du salarié sur le fondement **d'une discrimination syndicale** subie par ce dernier.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-17474 - Droit à la preuve

Le médecin du travail et l'inspecteur du travail avaient été associés à l'enquête menée par le CHSCT qui avait établi son rapport en présence de ces mêmes personnes. Après avoir analysé les autres éléments de preuve produits par le salarié, ces éléments laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral, faisant ainsi ressortir que la production de **l'enregistrement clandestin** des membres du CHSCT n'était pas indispensable au soutien des demandes du salarié



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-19733 - Plusieurs motifs de licenciement

L'employeur, à condition de respecter les règles applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement des **motifs différents** de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts. Aussi, si le grief disciplinaire n'était pas établi, celui fondé sur l'insuffisance professionnelle était démontré. Le licenciement du salarié procédait donc d'une **cause réelle et sérieuse**.

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-15147 - Action en justice - Nullité du licenciement

Est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison **d'une action en justice** introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur. Tel est le cas lorsque la lettre de licenciement **évoque** la démarche judiciaire du salarié, l'employeur estimant qu'elle visait à masquer ses fautes en éludant le fond pour l'empêcher de discuter du motif de la procédure disciplinaire qui le concernait, ce dont il résultait que le licenciement était en lien avec l'action introduite par le salarié,



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 21-25029 - Promesse unilatérale de contrat de travail

Ayant ainsi fait ressortir que la proposition d'avenant valait **promesse unilatérale de contrat de travail** faisant naître une obligation contractuelle à l'encontre de l'employeur qui ne pouvait donc pas la rétracter, la cour d'appel en a exactement déduit que la levée de l'option par le salarié emportait de plein droit conclusion du contrat de travail, peu important l'**absence de signature** de l'avenant.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-16207 - Licenciement salarié protégé

Le salarié licencié en vertu d'une autorisation administrative **ultérieurement annulée**, et qui ne demande pas sa réintégration, ne peut prétendre de ce seul fait à l'annulation du licenciement. En outre, seul le licenciement d'un salarié protégé, prononcé sans autorisation administrative de licenciement ou malgré un refus d'autorisation de licenciement, ouvre droit à ce dernier à **une indemnité pour violation du statut protecteur**.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-14114 - Insuffisance professionnelle

Ne constitue pas une **insuffisance professionnelle** le fait de reprocher à la salariée divers manquements à ses obligations professionnelles, tels **son refus** d'assurer, malgré les directives de son supérieur, le poste de secrétaire de l'instance départementale d'instruction des recours amiables ou ses absences aux comités de direction, sans prendre le soin de désigner un suppléant.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-13673 - Prescription faits fautifs

L'employeur s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du **supérieur hiérarchique** du salarié, même non titulaire de ce pouvoir. La cour d'appel, qui a constaté que le supérieur hiérarchique du salarié avait eu connaissance dès le **mois d'août 2014** des faits fautifs reprochés à l'intéressé, en a exactement déduit que les faits étaient **prescrits** au moment de l'engagement de la procédure disciplinaire, le 18 novembre 2014.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-24589 - Gravité de la faute

Ne constitue pas une faute grave mais une cause réelle et sérieuse de licenciement les faits reprochés au salarié d'absence injustifiée qui étaient établis mais au regard du contexte tenant à son ancienneté, à son passé disciplinaire irréprochable et à **la nécessité de porter assistance à sa mère âgée, malade et isolée**, qu'ils ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-19724 - Licenciement économique - Reclassement

L'employeur est tenu de proposer au salarié dont le licenciement économique est envisagé **tous les emplois disponibles** de même catégorie ou à défaut, d'une catégorie inférieure sans pouvoir limiter ses offres en fonction de la volonté présumée de l'intéressé de les refuser. En conséquence, le refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail pour motif économique **ne dispense pas** l'employeur de lui proposer le même poste dans le cadre de l'exécution de son obligation de reclassement.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-22.561 - Prise d'acte - PSE tardif

L'établissement **tardif** d'un PSE, combinés à des manquements de l'employeur, est susceptible de justifier une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-18412 - Lettre de licenciement

Le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse lorsque la lettre de licenciement **ne précise pas** le motif économique ayant une incidence sur le contrat de travail ou l'emploi du salarié. Est insuffisante la lettre qui mentionne la suppression de poste en raison de la baisse de l'activité de prestations de service **sans faire référence** à des difficultés économiques.



Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-16095 - Prise d'acte d'un salarié protégé

Lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation **prend acte** de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission, peu important que les manquements de l'employeur suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail aient eu lieu **en partie avant l'obtention par le salarié du statut protecteur**.



Cass. soc., 24 janvier 2024, n° 22-19752 - Changement lieu de travail

En l'état de ses constatations relatives à la distance séparant les deux sites (**35 km** dans un bassin d'emploi différent) et aux moyens de transport les desservant, la cour d'appel, qui a fait ressortir qu'ils ne faisaient pas partie du **même secteur géographique**, en a exactement déduit que l'employeur avait commis une faute contractuelle en imposant un nouveau lieu d'affectation à la salariée et **ne pouvait lui reprocher** son refus d'intégrer le site sur lequel il avait décidé de l'affecter.



Cass. soc., 24 janvier 2024, n° 22-20926 - Clause de non-concurrence

La violation de la clause de non-concurrence **ne permet plus** au salarié de prétendre au bénéfice de la contrepartie financière de cette clause **même après** la cessation de sa violation.



Cass. soc., 31 janvier 2024, n° 21-25273 - Article L. 1224-1

Si la **perte d'un marché** n'entraîne pas, en elle-même, l'application de ce texte, il en va autrement lorsque l'exécution d'un marché de prestation de services par un nouveau titulaire s'accompagne du transfert d'une **entité économique autonome**.



Cass. soc., 31 janvier 2024, n° 23-13982 - Représentant de section syndicale

Rien n'interdit à deux adhérents d'un syndicat de demander à leur collègue **d'avancer le paiement** de leurs cotisations syndicales par chèque, à charge de le rembourser, en sorte que le syndicat justifiait de l'adhésion **d'au moins deux salariés** de la société, le tribunal en a exactement déduit que la désignation du salarié en qualité de représentant de section syndicale était régulière.



Cass. soc., 31 janvier 2024, n° 22-18792 - Lettre de licenciement

Si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, la **datation des faits** invoqués n'est pas nécessaire et l'employeur est en droit, en cas de contestation, **d'invoquer** toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ces motifs.



Cass. soc., 31 janvier 2024, n° 22-22709 - Rémunération variable

Lorsque les objectifs sont définis **unilatéralement** par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié **en début d'exercice**. A défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être **payé intégralement** comme s'il avait réalisé ses objectifs.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Grenoble, 08-01-2024, RG n° 19/04294 (textes applicables avant 2019) - CRRMP - Avis du MT

En cas de saisine d'un second CRRMP ordonné au cours d'une procédure judiciaire, la CPAM se doit de lui transmettre l'**avis du médecin du travail**. La CPAM en transmettant au second comité un dossier incomplet, n'a pas satisfait au principe du contradictoire et ne peut s'exonérer de ses obligations au motif que le comité aurait réclamé cet avis en vain, fut-ce auprès du médecin du travail plutôt qu'à elle.



CA Amiens, 08-01-2024, RG n° 22/03879 (textes applicables avant 2019) - Consultation

L'appréciation du respect du délai de dix jours francs prévu par l'article R. 441-14 du CSS ne court qu'à compter du **lendemain** de la réception par l'employeur du courrier l'informant de la possibilité de consulter le dossier. Le report de la date de prise de décision, **sans information de l'employeur**, n'a aucune incidence. L'employeur n'a pas à démontrer l'**existence d'un grief** résultant de ce manquement.



CA Lyon, 09-01-2024, RG n° 21/05621 - MP hors tableau - IPP prévisible

Si l'employeur est recevable à contester le caractère professionnel de la maladie dans le cadre d'une demande en reconnaissance de sa faute inexcusable, il n'est en revanche **pas recevable** à contester le taux d'IPP prévisible dans ce même cadre. De plus, le taux d'IPP à retenir pour l'instruction d'une demande de prise en charge d'une maladie non désignée dans le tableau des maladies professionnelles est bien le **taux prévisible d'IPP** évalué pendant l'instruction du dossier par le médecin-conseil de la caisse et non le **taux fixé après consolidation** de l'état de la victime.



CA Rennes, 10-01-2024, RG n° 21/00326 - MP 57 A - Arthroscanner et non IRM

Pour une rupture de la coiffe des rotateurs, le médecin-conseil ne s'étant référé qu'à un arthroscanner, examen qui n'est accepté qu'en cas de **contre-indication** à l'IRM, laquelle en l'espèce n'est pas établie ni même alléguée, les conditions médicales de prise en charge ne sont pas réunies. L'absence de cet élément ne pouvant être palliée par une expertise médicale.



Cass. civ. 2, 11-01-2024, n° 22-11.795 - Imputabilité et inopposabilité

Le défaut **d'imputabilité** à l'employeur de la maladie professionnelle qui n'a pas été contractée à son service n'est pas sanctionné par l'inopposabilité de la décision de prise en charge.



Cass. civ. 2, 11-01-2024, n° 22-15.939 - Droit à l'expertise

Si les articles 143, 144 et 146 du code de procédure civile, rendus applicables par l'article R. 142-1-A du code de la sécurité sociale aux juridictions spécialement désignées aux articles L. 211-16 et L. 311-15 du code de l'organisation judiciaire, donnent au juge du contentieux de la sécurité sociale la **faculté** d'ordonner une mesure d'instruction, il n'est **nullement tenu** d'en user dès lors qu'il s'estime suffisamment informé.



CA Bordeaux, 11-01-2024, RG n° 21/04149 - MP 98 - Objectivation atteinte radiculaire

Il ne peut être considéré qu'en mentionnant le **'code syndrome'** ou en cochant la case 'sans objet' en réponse à la question de savoir si les conditions médicales réglementaires sont remplies, le médecin conseil a caractérisé une **atteinte radiculaire de topographie concordante**. En outre, la référence à l'arrêt de travail du 12/06/2018, pour lequel le médecin conseil indique dans son attestation que ce document faisait uniquement mention de 'lombalgie, hernie discale' **ne permet pas** de caractériser l'atteinte radiculaire de topographie concordance exigée par le tableau n° 98.



CA Bordeaux, 11-01-2024, RG n° 21/04321 - MP 57 - Exposition aux risques - Contradiction questionnaire

Les questionnaires respectifs mettent en évidence une **réelle discordance** entre les déclarations du salarié qui considère que les deux alternatives dans la liste des travaux sont remplies et les déclarations de l'employeur qui considère qu'il n'effectuait pas de travaux du tableau n° 57. En décidant de prendre en charge la maladie déclarée sur la base de ces seuls éléments, **sans procéder à une enquête administrative**, la CPAM a fait reposer sa décision sur les seules déclarations du salarié, non corroborées par un élément extérieur, sans prendre en considération les déclarations de l'employeur.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Nîmes, 11-01-2024, RG n° 23/00269 - Consultation - MAD des CMP

Il n'appartient pas à la Caisse de **sélectionner** les éléments du dossier et plus particulièrement les certificats médicaux qui doivent être communiqués à l'employeur. La CPAM a manqué son **obligation d'information** issue de l'article R. 441-14, alinéa 1er du code de la sécurité sociale, et, par conséquent, a méconnu le principe du contradictoire en transmettant un dossier incomplet dans lequel une partie des **certificats médicaux** qu'elle détenait étaient manquants, peu importe que ceux-ci aient été détenus par le service médical, circonstance inopposable à l'employeur.



CA Nîmes, 11-01-2024, RG n° 23/00355 + CA Paris, 19-01-2024, RG n° 23/01296 - IPP - EMJ ordonnée

En cas de demande de l'employeur dans le cadre de son recours contentieux, la communication du RES est **de droit** afin de lui garantir la possibilité de vérifier si le taux d'incapacité a été ou non surévalué et d'en contester de façon effective le bien-fondé. Dès lors, afin de garantir à l'employeur son droit à recours effectif en la matière, il y a lieu d'ordonner la mise en oeuvre **d'une mesure d'expertise**.



CA Versailles, 11-01-2024, RG n° 22/03217 - CRRMP - Avis MT et Rapport médical

Les **conclusions administratives** auxquelles l'avis motivé du médecin du travail et le rapport établi par les services du contrôle médical de la caisse ont pu aboutir sont au nombre des éléments, qui faisant grief à l'employeur, **doivent figurer** dans le dossier mis à sa disposition avant clôture de l'instruction



CA Nancy, 16-01-2024, n° 23/00804 - Matérialité d'un AT

En l'absence de quelconque fait de nature accidentelle relevé par les salariés présents, en l'absence de **toute description** de quelconque fait ou geste pouvant constituer un accident au moment de sa survenance alléguée, et en l'absence de toute **manifestation visible** de la « forte douleur » alléguée, il n'existe pas de **présomptions précises, graves et concordantes** permettant d'établir la réunion d'éléments objectifs corroborant les déclarations du salarié et la preuve de la matérialité d'un accident du travail n'est pas rapportée.



CA Nancy, 16-01-2024, RG n° 23/01111 - Consultation CRRMP - Délai de 40 jours

Afin de garantir l'effectivité du délai de 40 jours, il ne peut courir qu'à **compter de l'information** qui en est donnée à l'employeur. Dès lors, son point de départ doit être fixé au **lendemain** (le délai étant stipulé franc) de la date de réception par l'employeur du courrier de notification. A défaut, ce délai **serait réduit** d'une durée égale au délai nécessaire de l'acheminement de la notification par les services postaux ou au délai de transmission électronique de la notification et de son accusé de réception par le destinataire, et ce **en violation des droits de l'employeur**.



CA Lyon, 16-01-2024, RG n° 21/05447 - Consultation - Absence CMI

Le **certificat médical initial** ne figure pas dans les pièces transmises à l'employeur alors qu'il participe à l'objectivation de l'accident et qu'il est donc de nature à influencer sur la caractérisation de la survenance de l'accident et sur les conséquences de celui-ci. Le dossier mis à disposition était donc **incomplet** et la caisse a ainsi manqué à l'obligation d'information mise à sa charge dans le cadre de la procédure d'instruction.



CA Bordeaux, 18-01-2024, RG n° 22/05310 - Objectivation maladie - Expertise MP 15 ter

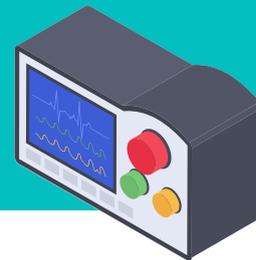
Il existe en l'état des explications respectives des parties et des pièces du dossier une **difficulté de nature médicale** tenant à la classification ou non du rein parmi les voies excrétrices qui rend nécessaire l'organisation d'une consultation écrite, selon les modalités prévues les articles 256,257, 258,259,260,262 et 262 du code de procédure civile, reprises aux dispositif de la décision.



CA Versailles, 25-01-2024, RG n° 22/03222 - Réserves motivées

Il résulte des termes de la **lettre de réserves** que la société, qui, au stade de la recevabilité des réserves, n'était pas tenue d'apporter la preuve de **leur bien-fondé**, avait formulé, en temps utile, des réserves quant aux **circonstances de temps de l'accident** ainsi que sur la matérialité du fait accidentel, de sorte que la caisse ne pouvait prendre sa décision sans avoir procédé à une **instruction préalable**.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Orléans, 23-01-2024, RG n° 22/02822 - Certificat médical de décès - Contradictoire

L'acte d'état civil de décès, en ce qu'il est bien évidemment dépourvu de toute constatation médicale, ne saurait être assimilé au CMI de sorte que le dossier constitué par la caisse est dépourvu de tout élément médical relatif au malaise et au décès du salarié, ce qui fait **nécessairement grief** à l'employeur, empêché de faire valoir, comme il a été dit ci-dessus, des éléments susceptibles d'éclairer la caisse et de peser sur le sens d'une décision susceptible de lui faire grief.

CA Colmar, 25-01-2024, RG n° 21/03749 - Cloture de l'instruction - Contradictoire

Le courrier d'information adressé à l'employeur ne lui permettait pas de faire **valoir ses droits** dès lors qu'à la réception dudit courrier, le dossier **n'était pas complet**, ne comportant pas encore le procès-verbal d'audition du salarié en date du 21 août 2018, ni le procès-verbal de contact téléphonique avec l'employeur en date du 28 août, ni le compte-rendu d'enquête clôturé le 29 août. Ainsi, l'employeur n'a jamais pu se considérer à la fois comme disposant d'un accès au dossier complet et comme ayant la faculté de présenter utilement des **observations**.

CA Rouen, 26-01-2024, RG n° 22/00190 - MP 42 - Contradictoire

Le déficit audiométrique évalué par une audiométrie effectuée dans un délai précis et dans des conditions spécifiques est considéré comme un **élément constitutif** de la maladie désignée par le tableau n°42. Il **échappe** comme tel au secret médical. La caisse n'a donc pas respecté le principe du contradictoire dans le cadre de l'instruction du dossier de la maladie professionnelle.

CA Metz, 29-01-2024, RG n° 22/00957 - Preuve de l'exposition aux risques

Le salarié ne mentionne à **aucun moment** avoir été exposé aux poussières d'amiante dans le questionnaire transmis par la caisse. L'utilisation massive de l'amiante dans le domaine de la sidérurgie à cette période **saurait faire présumer** de l'exposition d'un salarié sans autre élément de preuve. La caisse s'étant montrée **défaillante** dans la charge de la preuve qui lui incombait, la pathologie ne saurait se voir appliquer la présomption d'imputabilité à l'activité professionnelle exercée par le salarié.

CA Metz, 29-01-2024, RG n° 22/00994 - Preuve du délai de prise en charge

En l'absence de **toute référence** à l'élément médical, même soumis au secret médical, ayant permis de fixer la date du 12 mai 2019 comme date de première constatation médicale, et ce **tant dans le certificat médical initial que dans l'avis du Médecin-conseil**, il apparaît que l'employeur, dans ces conditions, n'était pas à même de connaître la nature du document médical ayant permis d'établir que la première constatation médicale était intervenue dans le respect du délai de prise en charge de 14 jours fixé par le tableau n°57B des maladies professionnelles.

CA Metz, 29-01-2024, RG n° 22/01025 - Présomption d'imputabilité - Longueur des arrêts

Si la CPAM produit l'intégralité des arrêts de travail prescrits à compter du 23 juillet 2018 jusqu'au 24 août 2018, il apparaît que, faute de la preuve d'une continuité entre le certificat médical initial du 7 juin 2018, **ne prescrivant aucun arrêt de travail**, et les soins et arrêts pris en charge jusqu'à la **date de consolidation**, il apparaît que la CPAM se montre **défaillante** dans la charge de la preuve qui lui incombe d'une absence d'interruption des symptômes et soins pouvant lui permettre la prise en charge des arrêts de travail postérieurs au 7 juin 2018.

CA Metz, 29-01-2024, RG n° 22/00955 - Qualité d'employeur

Si la caisse souhaite que la décision de prise en charge de la maladie professionnelle soit déclarée opposable à la Société, il lui **incombe**, en premier lieu, d'établir que cette dernière était **bien l'employeur** du salarié, alors qu'il ne saurait être attendu de la partie intimée qu'elle apporte la preuve négative qu'elle n'était pas l'employeur du salarié. Or, **aucun élément probant** n'est rapporté par la CPAM, de sorte que la décision de prise en charge lui est déclarée inopposable.

CA Amiens, 30-01-2024, RG n° 22/03872 - MP 98 - Objectivation de la maladie

Pas plus que le certificat médical initial, l'avis du praticien-conseil de la caisse ne fait pas référence à l'atteinte radiculaire de topographie concordante. Le scanner est un élément permettant de mettre en évidence l'atteinte radiculaire **mais en aucun cas** la topographie concordante de cette atteinte, qui relève d'un examen clinique. L'arrêt de travail permet d'étayer la date retenue pour la première constatation médicale de la maladie mais n'a strictement **aucun lien** avec la condition médicale. La caisse **n'établit pas** que la maladie déclarée répondrait à l'intégralité des conditions médicales du tableau.