



**LABRUGERE**  
Avocat

# VEILLE JURISPRUDENTIELLE

*Droit du travail*

*Droit de la sécurité sociale*

*Risques Professionnels*



28 rue Barodet - 69004 Lyon  
[f.labrugere@labrugere-avocat.fr](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)  
07 49 98 20 89

# La conclusion d'un CDD

1



## Condition préalable

Le CDI doit rester le **principe**, le CDD l'**exception**. Aussi, le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'**activité normale et permanente** de l'entreprise.

## Les motifs de recours au CDD

Le CDD devant resté exceptionnel, il ne peut être conclu que pour une **tâche précise** et des **cas limitativement énumérés** à l'article L. 1242-2 du code du travail : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois à caractère saisonnier...



2

## L'interdiction de recours au CDD

Dans certains cas, la signature d'un CDD est exclue :

1. Dans les 6 mois suivant un **licenciement économique**, il est interdit de recourir à un CDD au titre d'un **accroissement temporaire de l'activité**, sauf exception (Article L. 1242-5 du CT).
2. En vue de remplacer des **salariés grévistes** ou pour effectuer des **travaux particulièrement dangereux**, hormis autorisation exceptionnelle de l'inspection du travail (Article L. 1242-6 du CT).

## La durée du CDD

Comme son nom l'indique, dès sa conclusion, il doit comporter une date d'échéance précise. En principe, il peut être conclu pour une durée maximale de **18 mois**.

Dans le cas d'un remplacement, le CDD prend fin au retour du salarié absent.



4

5



## Période d'essai du CDD

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai **ne peut excéder** :

- **2 semaines** pour un CDD d'une durée **au plus égale à six mois**,
- **1 mois dans les autres cas**.

## Forme du CDD

Le CDD doit obligatoirement être **écrit** et comporter le motif de son recours, outre certaines mentions listées à l'article L. 1242-12 du CT.

Le CDD doit être transmis au salarié dans un **délai de 2 jours** ouvrables suivant son embauche.



6

# DROIT DU TRAVAIL



## Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-11016 - Licenciement - Vie privée

Doit être approuvé l'arrêt de la cour d'appel qui retient que l'employeur ne peut, pour procéder au licenciement d'un salarié, se fonder sur le **contenu de messages**, qui, même s'ils avaient été envoyés au moyen de la messagerie professionnelle, relèvent de la **vie personnelle du salarié** dès lors, d'une part, que ces messages s'inscrivaient dans le cadre d'**échanges privés**, à l'intérieur d'un groupe de personnes, et n'avaient pas vocation à devenir publics, d'autre part, que les opinions exprimées par la salariée n'avaient eu aucune incidence sur son emploi.



## Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-19353 - Harcèlement moral - Nullité du licenciement

Il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement faisait grief à la salariée d'avoir proféré des **allégations mensongères de harcèlement et de discrimination** à l'égard de ses hiérarchies successives. Or, **sauf mauvaise foi**, tant le grief tiré de la dénonciation par le salarié d'agissements de harcèlement moral, que celui tenant à la dénonciation d'une discrimination, emportent à eux seuls la **nullité** du licenciement



## Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-19879 - Rapatriement - Calcul indemnité

Lorsque la société mère ne réintègre pas le salarié après son licenciement par la **filiale étrangère**, les indemnités auxquels le salarié peut prétendre doivent être calculés par référence aux salaires perçus par celui-ci **dans son dernier emploi**, nonobstant les stipulations contractuelles et les dispositions de la convention collective **moins favorables** que la règle légale.



## Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-19559 - Insuffisance professionnelle - Faute grave

L'insuffisance professionnelle, **sauf abstention volontaire** ou **mauvaise volonté délibérée** du salarié, ne constitue pas **une faute**. Ainsi, la mauvaise exécution des tâches et les erreurs commises par une salariée ne saurait justifier un licenciement pour faute grave.



## Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-12425 - Licenciement - Garantie conventionnelle

L'**irrégularité** commise dans le déroulement d'une procédure de reclassement prévue par une disposition conventionnelle **ne saurait être assimilée** à la violation d'une garantie de fond et n'est pas de nature à affecter la **validité** du licenciement.



## Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-11708 - Heures supplémentaires

Seules les heures supplémentaires qui ont effectivement été **intégralement compensées** par la prise d'un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le **contingent annuel** d'heures supplémentaires.



## Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-20970 - Faute grave - Harcèlement sexuel

Ayant constaté, d'une part, la teneur à **connotation sexuelle** des messages adressés par le salarié à son assistante, à une salariée intérimaire et à une troisième salariée, d'autre part, relevé que plusieurs salariées avaient témoigné de la **gêne occasionnée** par la situation imposée par leur supérieur hiérarchique, ce dont elle aurait dû déduire que de tels propos ou comportements à connotation sexuelle répétés créant une **situation intimidante ou offensante** étaient de nature à caractériser un harcèlement sexuel et à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.



## Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18758 - Inaptitude - Obligation de reclassement

En cas d'**inaptitude**, l'employeur peut licencier le salarié s'il justifie du refus par celui-ci d'un emploi proposé dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du code du travail, **conforme aux préconisations** du médecin du travail, de sorte que l'obligation de reclassement est **réputée satisfaite**.

# DROIT DU TRAVAIL



## Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-10551 - Procédure de rupture conventionnelle

L'article L. 1237-12 du code du travail n'instaure **pas de délai** entre, d'une part l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, d'autre part la signature de la convention de rupture prévue à l'article L. 1237-11 du code du travail. La rupture conventionnelle peut donc être conclue **le même jour** que l'entretien.



## Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-21659 - Calcul du salaire de référence

Ayant exactement retenu que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'entendait du salaire de base du dernier mois précédant le préavis, augmenté des gratifications, celles dont la périodicité est **supérieure à un mois**, n'étant prises en compte que pour la part venant en rémunération dudit mois, la cour d'appel, a décidé à bon droit que la prime treizième mois devait être incluse **pro rata temporis** dans le salaire de référence.



## Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-22032 - Modification du contrat de travail

La **durée contractuelle** de travail, base de calcul de la rémunération, constitue un élément du contrat de travail qui ne pouvait être modifiée **sans l'accord de la salariée**, peu important la rémunération conventionnelle du temps de pause au même taux horaire que le temps de travail.



## Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-17292 - Garantie conventionnelle de licenciement

L'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire, prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, est assimilée à la violation **d'une garantie de fond** lorsqu'elle a privé le salarié de **droits de sa défense** ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce **une influence** sur la décision finale de l'employeur.



## Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-17.747 - Système de géolocalisation

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, **n'est pas justifiée** lorsque le salarié dispose d'une **liberté dans l'organisation** de son travail.



## Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-19170 - Licenciement faute grave - Vie personnelle

Un motif tiré de la **vie personnelle** du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. La seule circonstance que le salarié se trouvait, lors du trajet effectué entre son lieu de travail et son domicile, dans le **véhicule professionnel** mis à sa disposition **ne pouvait suffire** à rattacher les faits à sa vie professionnelle. Aussi, le licenciement pour faute grave, l'employeur lui reprochant le fait de **s'être masturbé** dans le camion mis à sa disposition, n'apparaît pas justifié.



## Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-22956 - Clause attributive de juridiction

Le GIE est établi en France et la **clause attribuant compétence** aux seules juridictions de Singapour pour connaître des différends nés à l'occasion de l'exécution de la relation de travail était stipulée au contrat de travail, en sorte que cette clause est **antérieure à la naissance** du différend en cause se rapportant à la rupture du contrat de travail. Il en résulte que ladite clause attributive de juridiction **n'est pas opposable** au salarié.



## Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-14465 - Abus dans la liberté d'expression

Les propos dénigrants et déplacés mettaient **en cause l'honnêteté** des dirigeants. Le salarié ne saurait justifier de tels propos en excipant de leur caractère fondé, qui n'était au demeurant pas démontré. Aussi, lesdits propos caractérisaient un **abus** de la liberté d'expression du salarié.

# DROIT DU TRAVAIL



## Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-12475 - Preuve d'un préjudice

En cas d'annulation d'une sanction disciplinaire, le salarié doit, en outre, rapporter la **preuve d'un préjudice** afin d'obtenir des dommages et intérêts sur ce point.



## Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-20880 - Départ à la retraite

L'employeur ne rapporte pas la preuve d'un abus de droit de la part du salarié, **libre de faire valoir** ses droits à la retraite dès lors que ceux-ci lui sont ouverts, **nonobstant** l'engagement d'une procédure de licenciement disciplinaire.



## Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-14465 - Sanction disciplinaire

Ayant relevé que le courriel du 19 août 2017, par lequel l'employeur, qui n'a pris **aucune mesure** à l'encontre du salarié, se bornait à lui demander de faire preuve de respect à son égard, de cesser d'être agressif, de faire preuve de jugements moraux, de colporter des rumeurs et autres dénigrements auprès de la clientèle et des autres salariés, la cour d'appel, qui a retenu qu'il constituait tout au plus un **rappel à l'ordre**, en a exactement déduit que l'employeur **n'avait pas épuisé** son pouvoir disciplinaire.



## Cass. soc., 27 mars 2024, n° 22-23528 - Travail temporaire - Formalisme

La **signature d'un contrat écrit**, imposée par la loi dans les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié, est destinée à garantir qu'ont été observées les diverses conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'oeuvre est interdite. Cette prescription étant **d'ordre public**, son omission par l'une des parties entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mission dans une intention frauduleuse.



## Cass. soc., 27 mars 2024, n° 22-20649 - Droit de retrait

**Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise** à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont **retrirés** d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un **danger grave et imminent** pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.



## Cass. soc., 27 mars 2024, n° 23-12959 - Temps partiel - Prescription

Le délai de prescription d'une action en paiement de salaires, fondée sur la requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet, **ne court pas** à compter de la date de conclusion du contrat ou de son avenant mais à compter de celle à laquelle la créance salariale est **devenue exigible** et que cette action est soumise à la **prescription triennale** de l'article L. 3245-1 du code du travail.



## Cass. soc., 27 mars 2024, n° 21-15031 - Inaptitude - Nullité du licenciement

Le **non-respect de l'obligation de reclassement** suite à une inaptitude prononcée par le médecin du travail n'entraîne pas la nullité du licenciement mais seulement un licenciement **dépourvu de cause réelle et sérieuse**.



## Cass. soc., 327 mars 2024, n° 22-15662 - Clause de non-concurrence - Dispense de préavis

En cas de rupture du contrat de travail avec **dispense d'exécution du préavis** par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du **départ effectif** de l'entreprise.

# DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



## CA Versailles, 07-03-2024, RG n° 23/00020 - Contradictoire - Envoi d'un double de la DMP

La CPAM verse aux débats une lettre datée du 7 mars 2018, adressée à l'employeur et l'informant de la **transmission** de la déclaration de maladie professionnelle. Toutefois, il n'est pas justifié que le double de cette déclaration a été adressé à l'employeur concerné sous une forme permettant **d'en déterminer** la date de réception. Il s'ensuit que la procédure est irrégulière et que la décision de prise en charge doit être déclarée **inopposable** à la société.



## CA Toulouse, 07-03-2024, RG n° 22/02901 - Matérialité de l'AT - Charge de la preuve

Si la caisse n'est pas tenue de diligenter une enquête **en l'absence** de réserves de l'employeur, elle n'en supporte pas moins la **charge et le risque** de la preuve de la matérialité d'un accident survenu au temps et au lieu du travail. Les **seules déclarations** de la salariée à son employeur ne peuvent suffire à établir un fait accidentel survenu à l'occasion du travail, alors qu'elles ne sont pas corroborées par des éléments objectifs et que les circonstances d'un tel accident demeurent **inconnues**.



## CA Toulouse, 07-03-2024, RG n° 22/03188 - Longueur des arrêts - EMJ

Si la seule durée des arrêts de travail **ne suffit pas** à rapporter la preuve contraire d'une cause totalement étrangère au travail qui incombe à l'employeur, elle justifie en revanche, en l'espèce, **l'organisation d'une expertise médicale** : la CPAM n'ébauche devant la cour aucune explication de la durée inhabituelle des arrêts de travail. Ni la caisse ni son service médical ne donnent en effet une quelconque information sur les lésions constatées, les motifs qui ont entraîné une incapacité temporaire de travail d'une telle durée, ni les contrôles qui ont pu être effectués par le service médical.



## CA Bordeaux, 07-03-2024, RG n° 21/04070 - Envoi questionnaire - Capture d'écran

La production d'une **capture d'écran** est insuffisante pour démontrer la réalité de l'envoi du questionnaire à l'employeur. La caisse ne produit **ni copie de courrier envoyé** à l'employeur, ni même de justificatif de cet envoi. Par conséquent, dès lors que la caisse ne justifie pas du respect du principe de la contradiction pendant la phase d'instruction, la décision de prise en charge n'est pas opposable à l'employeur.



## CA Aix-en-Provence, 07-03-2024, RG n° 22/00182 - MP 57 A - Preuve de la réalisation d'une IRM

Le litige ne porte pas sur la communication de l'IRM à l'employeur, ce qui est impossible, mais sur le fait que ce dernier indique que la CPAM ne lui a pas communiqué un dossier lui permettant **de vérifier** que cet examen avait bien été **réalisé** préalablement à la prise en charge. Or, **aucun des documents** mis à disposition de l'employeur ne faisait mention de la réalisation d'un tel examen, notamment le colloque médico-administratif. En l'absence de cette information, la décision de prise en charge est déclarée **inopposable** à l'employeur.



## CA Rouen, 08-03-2024, RG n° 21/02781 - EMJ

Si l'avis du médecin conseil en faveur du rattachement à l'accident de l'ensemble des arrêts et soins s'impose à la caisse, il ne saurait **en revanche s'imposer** au juge. Au regard du rapport de l'expert judiciaire, il est ainsi établi que les soins et arrêts prescrits antérieurement au 25 avril 2016 et postérieurement au 22 mai 2016 étaient **sans lien aucun** avec l'accident du travail du 5 février 2016.



## CA Nancy, 12-03-2024, RG n° 22/02673 - Prescription

Il s'ensuit qu'en l'état de la **connaissance** par le salarié d'un lien entre sa pathologie et son travail existante à compter du **5 aout 2013**, la demande formée pour la même pathologie le **30 juillet 2016** ayant donné lieu à la décision de prise en charge contestée était **atteinte par la prescription**, la circonstance d'un maintien de l'exposition au risque de l'intéressé étant indifférente.



## CA Metz, 14-03-2024, RG n° 21/02982 - EMJ - Communication de pièces

Le juge **n'ordonne** la production par un tiers d'une pièce que si cette dernière est **indispensable à la manifestation de la vérité** et que la production ordonnée apparaît comme étant l'unique moyen pour le demandeur d'obtenir la pièce. De même, il ne doit pas exister d'empêchement légitime. La production d'un élément médical, détenu par le seul salarié, est à la fois **indispensable** à l'exercice de la mission expertale ordonnée et proportionnée au but poursuivi, et le respect du secret médical **apparaît garanti** par le fait que la pièce est à remettre entre les mains de l'expert désigné par la cour.

# DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



## CA Metz, 14-03-2024, RG n° 22/00848 - Délai de prise en charge

En l'absence de **toute référence** à l'élément médical précis, même soumis au secret médical, ayant permis de fixer la date du 25 juillet 2018 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 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 30 jours fixé par le tableau n°57C.

## CA Dijon, 14-03-2024, RG n° 22/00309 - Contradictoire - Taux IPP

Il n'est pas discuté en l'espèce par la caisse, qui soutient n'y être pas tenue, qu'elle n'a pas, au cours de l'instance devant les premiers juges, transmis à l'employeur les **certificats médicaux de prolongation** de l'assuré qu'elle détenait. Dès lors, la caisse n'ayant pas satisfait à son obligation de communication telle que visée à l'article R. 143-8, la décision fixant le **taux d'incapacité** permanente de la victime doit, par voie de confirmation, être déclarée **inopposable** à l'employeur.

## CA Bordeaux, 14-03-2024, RG n° 22/00690 - Recevabilité de l'appel

L'appel de la caisse a été interjeté par le **responsable du service contentieux**. Force est de relever qu'il ne ressort d'aucune des mentions figurant dans la délégation de pouvoir en date du 1er juillet 2014 ni de celles de la fiche de poste de responsable de service dont la caisse se prévaut que celui-ci avait reçu un **pouvoir spécial** de relever appel. L'appel doit dès lors être déclaré **irrecevable**.

## CA Metz, 14-03-2024, RG n° 22/00910 - CA Versailles, 21-03-2024, RG n° 22/02059 Contradictoire - MP 42 - Audiogramme

La circonstance que l'employeur a **négligé** de venir consulter le dossier mis à sa disposition est **sans incidence** sur l'appréciation du respect de l'article R.441-14 du code de la sécurité sociale, dès lors qu'il est constant que l'audiogramme ne se trouvait pas dans le dossier d'instruction.

## CA Colmar, 14-03-2024, RG n° 21/03580 - Contradictoire - Taux IPP

La caisse encourt l'**inopposabilité** de sa décision fixant le taux d'IPP à un salarié dès lors qu'elle n'a pas communiqué au médecin conseil de l'employeur les **pièces nécessaires** à un réel débat contradictoire et ne lui a donc pas permis d'exercer de façon effective son droit de recours. Il est patent que l'**égalité des armes**, en tant qu'exigence d'un procès équitable, n'a pas été respectée.

## CA Aix-en-Provence, 15-03-2024, RG n° 21/1837 - Exposition au risque - MP 30 bis

Il incombe à la **CPAM**, dans le cas de la maladie en litige, de démontrer particulièrement que les travaux effectués par son assuré l'ont exposé de manière habituelle à l'amiante, et que ces travaux entrent dans la liste limitative du tableau ci-dessus rappelée. A cet effet, des **documents généraux et non circonstanciés** sont insuffisants pour démontrer une exposition du salarié concerné.

## CA Rouen, 15-03-2024, RG n° 21/04204 - Matérialité d'un accident

En l'espèce, la déclaration d'accident du travail évoquant des « **douleurs habituelles** » au niveau du dos dès l'arrivée au travail et s'accroissant au cours de la journée jusqu'à une impossibilité de se lever de sa chaise, et le certificat médical évoquant une lombalgie, seuls éléments versés aux débats concernant les faits litigieux, ne mettent pas en évidence de **fait soudain** survenu au temps et au lieu du travail, mais l'**accentuation progressive** d'un état douloureux habituel.

## Cass. civ. 2ème, 21-03-2024, n° 22-15376 - Taux IPP - Lésion non imputable

En cas de contestation du taux IPP par un employeur, il appartient à la juridiction de se prononcer sur l'**ensemble des éléments** concourant à la fixation de celui-ci. L'existence du syndrome psychiatrique de la victime n'était pas établie et constituait en tout état de cause une maladie dépourvue de tout lien avec l'accident à l'origine du taux, la cour d'appel a pu décider sans excéder sa compétence, que le taux d'incapacité permanente de la victime devait être fixé à 5 % au regard de **ses seules lésions physiques**.

# DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



## CA Toulouse, 21-03-2024, RG n° 22/01945 - Contradictoire - Délai de consultation - CRRMP

Afin de garantir l'effectivité du délai de **40 jours** en cas de saisine du CRRMP, 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** 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 Angers, 22-03-2024, RG n° 22/00202 - MP 57 A- Objectivation de la maladie

Le compte rendu de l'I.R.M. produit par la CPAM penche en faveur d'**une tendinopathie** et non pas d'une rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite. Or, seul le médecin-conseil de la caisse, à la différence du médecin traitant et du médecin conseil de l'employeur, évoque une rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite alors qu'objectivement, il n'y a **aucun élément** dans le compte rendu de l'I.R.M. qui évoque cette pathologie bien distincte de la tendinopathie dans le tableau 57 A des maladies professionnelles.



## CA Lyon, 22-03-2024, RG n° 22/04827 - IPP - MP 42

Il appartient à la caisse, qui se prévaut du taux d'incapacité qu'elle a fixé, d'établir la réalité de celui-ci, notamment au regard de sa conformité aux indications du barème. **L'absence de communication de l'audiogramme prévu par le tableau n° 42** dans le cadre d'une contestation d'un taux d'incapacité, entraîne **l'inopposabilité**, à l'égard de l'employeur, du taux d'IPP.



## CA Angers, 22-03-2024, RG n° 22/00197 - Contradictoire - Changement de numéro de dossier

Le changement de dossier et de date de maladie professionnelle, en cours d'instruction, crée immanquablement **une confusion** sur l'identification de la maladie finalement prise en charge au titre de la législation professionnelle. Force est de constater que cette succession d'incohérences dans les dates de première constatation médicale de la maladie et dans les numéros de dossier porte **atteinte au principe du contradictoire** et à l'obligation d'information de la caisse lors de la procédure d'instruction du dossier.



## CA Rouen, 22-03-2024, RG n° 22/00828 - Faute inexcusable - Charge de la preuve

La charge de la preuve de la faute inexcusable de l'employeur, c'est-à-dire de la conscience du danger et de l'absence de mesures nécessaires de prévention et de protection, **pèse sur le salarié** victime ou sur ses ayants droit. La preuve de la conscience du danger est **un préalable** à l'établissement de la faute inexcusable, avant même de démontrer que les mesures nécessaires pour préserver le salarié n'ont pas été prises par l'employeur. Ce préalable ne sera pas rempli s'il n'est pas possible de **caractériser l'origine exacte de l'affection** subie par le salarié ou de l'accident.



## CA Lyon, 26-03-2024, RG n° 22/04650 - MP 30 bis - Exposition aux risques

En l'absence d'**enquête suffisamment précise** menée par la caisse qui s'est bornée à recueillir les déclarations du salarié, sans étudier de **manière particulière** les conditions de travail de ce dernier, et en l'absence de preuve rapportée par la caisse et le FIVA de ce que les travaux réalisés par le salarié en cause correspondent bien à ceux visés au tableau n° 30 bis des maladies professionnelles, la présomption d'imputabilité n'a **pas vocation à s'appliquer**.



## CA Orléans, 26-03-2024, RG n° 21/02606 - MP 57 - Exposition aux risques

La caisse aurait dû diligenter une **enquête approfondie**, pour rapporter la preuve de l'exposition au risque, étant relevé que l'employeur ayant, dès l'origine, formulé par courrier des réserves auprès de la caisse, celle-ci aurait dû s'assurer de sa capacité à rassembler des moyens de preuve à la fois **solides et de provenance variée**, notamment extérieure à la salariée victime et à l'entreprise. La reprise d'une **affirmation générale** selon laquelle les métiers de la métallurgie exposent aux maladies musculo-squelettiques visées par le tableau 57 A est insuffisante.



## CA Versailles, 28-03-2024, RG n° 22/03252 - MP 42 - Conditions de réalisation de l'audiométrie

Aucune information n'est produite sur les **conditions de réalisation** de l'audiogramme et notamment sur le calibrage de l'audiomètre ou l'utilisation d'une cabine insonorisée. Il s'ensuit **qu'en l'absence d'éléments** permettant de justifier que l'audiogramme a été réalisé dans les conditions conformes aux prescriptions du tableau n° 42 des maladies professionnelles, la décision de prise en charge de la maladie déclarée par le salarié sera considérée comme **inopposable** à la société.