



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'une maladie professionnelle (hors saisine d'un CRRMP)

1



Condition préalable

La déclaration de maladie professionnelle est effectuée par le salarié accompagnée d'un **certificat médical** indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées aux tableaux et constatées ainsi que les suites probables (**Article L. 461-5 du CSS**)

Information de l'employeur

La CPAM doit **adresser** un double de la déclaration de maladie professionnelle intégrant le CMI à l'**employeur** (**Article R. 461-9 I du CSS**).
A défaut, il s'agit d'une violation du **principe du contradictoire** sanctionnée par l'inopposabilité (**Cass. civ. 2ème, 13 février 2020, n° 19-10.512**).



2

3



Enquête initiale de la CPAM

Lors de l'enquête, la CPAM adresse au salarié et à l'employeur un **questionnaire** afin de les interroger sur les **conditions de travail** du premier.
Les parties ont un délai de **trente jours francs** à compter de sa date de réception pour y répondre (**Article R. 461-9 II du CSS**).

Enquête complémentaire

En plus du questionnaire, la CPAM peut recourir à une **enquête complémentaire**, notamment via un agent assermenté.
Dans ce cadre, elle peut interroger tout employeur ainsi que tout **médecin du travail** du salarié (**Article R. 461-9 II du CSS**).



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 (**Article 461-9 III du CSS**).

La prise de décision de la CPAM

La décision de la CPAM doit intervenir dans un délai de **120 jours francs** pour prendre sa décision.
Si une des conditions du tableau n'est pas remplie ou que la maladie est hors-tableau, elle peut alors saisir un **CRRMP**.



6

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-24598 - Droit de retrait

Après avoir justement rappelé que l'appréciation de la légitimité de l'exercice du droit de retrait **ne consistait pas** à rechercher si l'employeur avait commis un **manquement** mais à déterminer si, au moment de l'exercice de ce droit, le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, la cour d'appel a estimé que le salarié avait un **motif de penser** que sa situation de travail présentait un tel danger.



Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13522 - Inaptitude - Dispense de reclassement

Dès lors que l'avis d'inaptitude **mentionne expressément** que l'état de santé du salarié **faisait obstacle** à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est **dispensé** de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement.



Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-14292 - Harèlement sexuel

Caractérise un **comportement fautif** constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement du salarié qui avait tenu envers deux de ses collègues, de manière répétée, des propos à **connotation sexuelle, insultants et dégradants**, quelle qu'ait pu être l'**attitude antérieure** de l'employeur tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.



Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13975 - Mi-temps thérapeutique

Lorsque le salarié en raison de son état de santé travaille selon un **temps partiel thérapeutique** lorsqu'il est licencié, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est le salaire perçu par le salarié **antérieurement au temps partiel thérapeutique** et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé. Il en ira de même pour l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.



Cass. soc. 12 juin 2024, n° 22-12416 - Licenciement non disciplinaire

La cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement faisait état de **difficultés relationnelles et de communication persistantes** causant des dysfonctionnements professionnels dans les échanges et générant un climat de tension permanente au sein des équipes, ainsi qu'une aspiration à une indépendance à l'extrême, en a exactement déduit que le licenciement ne revêtait **aucun caractère disciplinaire**.



Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-10033 - Licenciement économique - CSP

La société avait adressé aux salariés, dans le cadre des **possibilités de reclassement** devant être recherchées à compter du moment où le licenciement était envisagé, une lettre leur proposant un poste à ce titre et énonçant que la modification du contrat de travail qu'ils avaient refusée était fondée sur **une réorganisation de la société nécessaire** pour sauvegarder la compétitivité, ce dont il résultait que l'employeur avait satisfait à son obligation légale **d'informer les salariés**, avant leur acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, du motif économique de la rupture.



Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-10775 - Retenue sur salaire

Le paiement pour le compte du salarié **d'une cotisation salariale** ne constitue pas **une avance en espèces** et la compensation peut s'opérer dans la limite de la fraction saisissable du salaire.



Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-12409 - Frais professionnel

Lorsque le contrat de travail prévoit le **remboursement forfaitaire** des frais professionnels exposés par le salarié, ce dernier peut prétendre à l'indemnisation convenue **sans avoir à justifier** des frais réellement exposés.

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-17063 - Rémunération variable

La fixation des objectifs pour les années 2013 et 2014 était intervenue tardivement et les objectifs individuels assignés à la salariée pour l'année 2015 n'étaient pas atteignables, de sorte que la rémunération variable devait être **versée intégralement** à l'intéressée pour ces trois années, **sans distinction** entre la part assise sur les performances individuelles et la part assise sur les performances collectives.



Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10817 - Rupture conventionnelle

Lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée en raison d'un vice du **consentement de l'employeur**, la rupture produit les effets d'une **démission**.



Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-23143 - Modification du contrat de travail

Lorsqu'un salarié **refuse** la modification de son contrat de travail résultant des préconisations du médecin du travail, il peut prétendre au **maintien de son salaire** jusqu'à la rupture du contrat. Ainsi, l'employeur ne peut **unilatéralement** imposer au salarié une durée de travail à temps partiel et procéder en conséquence à la diminution de sa rémunération **sans son accord**.



Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10783 - Période d'essai - CDD puis CDI

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit par un contrat à durée indéterminée à la suite d'un ou de plusieurs **contrats de travail à durée déterminée**, la durée du ou de ces contrats est **déduite** de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée, même si les contrats ne se suivent pas dans le temps.



Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-22435 - Congés payés - Fractionnement

Le droit à congés supplémentaires naît du seul **fractionnement**, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative. **La renonciation** du salarié aux congés supplémentaires de fractionnement peut valablement intervenir au moment où le salarié complète le **formulaire** de demande de congés.



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-12780 - Licenciement économique - Groupe

La **spécialisation** d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un **secteur d'activité plus étendu**, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-15498 - Licenciement économique - Plan de départ volontaire

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la conclusion d'un **accord amiable** intervenu dans le cadre de la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi assorti d'un **plan de départs volontaires**, soumis aux représentants du personnel, la cause de la rupture **ne peut être contestée**, sauf fraude ou vice du consentement.



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-17240 - Prévoyance complémentaire - Prescription

L'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son **obligation d'affilier** son personnel à un régime de **prévoyance complémentaire** et de régler les cotisations qui en découle est soumise à la **prescription de droit commun de 5 ans**.

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-13352 - Garantie conventionnelle

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 des **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., 26 juin 2024, n° 22-20521 - Licenciement économique - Rupture d'égalité

S'il résulte de l'article L. 1233-61 du code du travail que le plan de sauvegarde de l'emploi qui, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, ne peut s'appliquer à un salarié dont le contrat de travail a été rompu **avant son adoption**, le salarié qui a été privé du bénéfice des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi en raison des conditions de son licenciement est fondé à en **demandeur réparation**.



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-15614 - Licenciement économique - 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, apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement au regard de la **cause économique** ou du respect par l'employeur de son **obligation de reclassement**.



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-22186 - Barème dit "Macron"

La Cour de cassation confirme la **conventionnalité du barème** fixé à l'article L. 1235-3 du code du travail.



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-17687 - Licenciement - Délai de prescription

Dès lors que les faits sanctionnés ont été commis **plus de deux mois** avant l'engagement des poursuites disciplinaires, il appartient à **l'employeur** d'apporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de ces poursuites.



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-12112 - Prise d'acte - Heures de délégation

Le non-paiement des **heures de délégation** peut justifier une **prise d'acte** aux torts de l'employeur. Ce dernier ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat **qu'après les avoir payées**.



Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-11030 - Droit à la preuve

Il résulte des articles 9 du code de procédure civile, 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que l'enregistrement d'une conversation **réalisé à l'insu** de l'auteur des propos tenus En cas de preuve illicite, constitue un **procédé déloyal**. En cas de preuve illicite, il appartient à la partie concernée **d'invoquer** son droit à la preuve pour la rendre recevable.



Cass. soc., 6 juin 2024, n° 22-10709 - Faute lourde

Constitue une **faute lourde** le salarié qui travaille pour une **société tierce**, au profit de laquelle il avait recruté des salariés en utilisant les **moyens et informations fournis** par son employeur, **débauché** des salariés employés par ce dernier et **détourné des candidatures** adressées à son employeur, en sorte que **l'intention de nuire est caractérisée**.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Amiens, 03-06-2024, RG n° 22/01062 - Contradictoire - Délai covid 19

Il s'ensuit que le délai global de mise à disposition du dossier s'établissait au minimum à 10 jours francs et qu'il se trouvait **prorogé** par l'ordonnance d'une durée de 20 jours, le transformant en un délai minimal de mise à disposition de **30 jours francs**. Il appartenait à la caisse, en application de l'article R. 461-9 du CSS d'informer les parties des dates d'ouverture et de la clôture de la période au cours de laquelle elles pouvaient consulter le dossier, c'est-à-dire du délai global de mise à disposition qui s'établissait **au minimum à 30 jours francs**.



CA Lyon, 04-06-2024, n° 21/08701 - Réserves motivées

Il en ressort que l'employeur conteste la matérialité du fait accidentel et, plus précisément, les circonstances de temps et de lieu du fait accidentel telles que rapportées par le salarié lui-même, **faute de témoin**. Même si elles ne font pas littéralement référence à une cause totalement étrangère, elles viennent mettre en **doute la réalité** de la chute au temps et au lieu du travail et, par suite, la matérialité du fait accidentel. Ces réserves imposaient donc à la caisse de **diligenter une enquête**, ce qu'elle s'est abstenue de faire.



CA Besançon, 04-06-2024, RG n° 23/01299 - Contradictoire - Saisine CRRMP

Le délai de consultation de **40 jours** ne présente d'utilité que si celui auquel il est imparti **en a connaissance**, de sorte qu'il ne court nécessairement qu'à compter **de la réception** par les destinataires de l'information communiquée par la Caisse. A cet égard, le point de départ 'glissant' du délai induit par le recours à la LRAR et aux aléas de son acheminement par la voie postale, duquel résulte la possibilité d'une date de clôture de la procédure différente d'une partie à l'autre ne **saurait constituer un argument pertinent**.



CA Amiens, 06-06-2024, RG n° 22/01341 - Contradictoire - CRRMP - Avis MT

L'absence d'avis motivé du **médecin du travail** dans le dossier constitué par la caisse préalablement à sa transmission au comité est de nature à justifier l'**inopposabilité** de la décision de prise en charge à l'égard de l'employeur, dès lors qu'il n'est pas justifié d'une **impossibilité matérielle** de recueillir cet avis.



CA Versailles, 06-06-2024, RG n° 23/00466 - MP 98

Si aucun examen complémentaire n'est exigé par le tableau n° 98 des maladies professionnelles, il appartient au médecin conseil **de vérifier** que l'ensemble des conditions médicales, et notamment l'**atteinte radicaire de topographie concordante**, existe bien dans la maladie déclarée par la victime. L'indication du code syndrome ne peut, à elle seule, caractériser cet élément de diagnostic. L'avis du médecin conseil, établi **en cours de procédure**, est également **insuffisant**.



CA Poitiers, 06-06-2024, RG n° 21/03081 - Refus de prise en charge définitif

Le fait que le refus de prise en charge ait été notifié en raison du fait que le service médical avait déterminé un taux d'IPP prévisible inférieur à 25 % est **sans incidence** sur la validité du refus initial à l'égard de la société, et il importe peu que l'assurée, en l'état des textes en vigueur, ait pu déposer par la suite **une nouvelle demande** de reconnaissance pour cette maladie ayant finalement abouti à sa prise en charge au titre de la législation professionnelle. Dès lors, la décision initiale de refus présentait un caractère définitif à l'égard de l'employeur, de telle sorte que la caisse ne pouvait pas **se rétracter**.



CA Versailles, 06-06-2024, RG n° 23/0116 - Contradictoire

L'envoi d'un courrier par la caisse sur la possibilité de consulter le dossier lors de la clôture du dossier d'instruction d'une pathologie déclarée **ne saurait suffire** pour respecter cette obligation d'information si l'employeur n'est pas mis en mesure de consulter effectivement le dossier. Si la caisse n'a pas l'obligation de communiquer la copie des pièces du dossier par mail ou par courrier, elle avait l'obligation **de répondre** à la demande écrite de rendez-vous, en l'absence de renseignements sur la lettre de clôture sur les modalités de communication avec la caisse.



CA Grenoble, 07-06-2024, RG n° 22/04101 - Nouvelle lésion

La caisse n'a donc pas adressé, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, le **double du certificat médical** constatant la nouvelle lésion à l'employeur à qui la décision était susceptible de faire grief, et ne lui a pas permis de disposer d'un délai de **dix jours francs** à compter de la réception du certificat médical pour émettre auprès de la caisse, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, des réserves motivées au regard du contenu de ce certificat médical en date du 9 octobre 2020.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Grenoble, 07-06-2024, RG n° 22/04090 - Matérialité de l'accident

Ces différentes contradictions sont aggravées par le fait que l'accident serait survenu **un vendredi** et n'aurait été déclaré que trois jours plus tard, le lundi, et **qu'un week-end** au cours duquel la salariée s'est livrée à des activités sans lien avec son travail s'est écoulé entre ces deux dates. La lésion a été décrite par le CMI comme étant aiguë, et il n'est pas contesté que la salariée a terminé sa journée de travail du vendredi à 14h, **n'a pas consulté** de médecin durant le week-end et a travaillé de 7 à 14 heures le lundi. La matérialité de l'accident n'est donc pas démontrée.



CA Orléans, 11-06-2024, RG n° 23/01862 - MP 57 - IRM

La fiche colloque médico administratif doit permettre à l'employeur de connaître **l'appréciation du médecin-conseil** sur le respect des conditions prévues par le tableau. Or, la fiche colloque médico administratif indique qu'il n'y a pas d'examen prévu par le tableau alors que le tableau n° 57 désigne la pathologie devant être **objectivée par I.R.M.** La seule mention de la codification de l'acte ne saurait suffire à le démontrer. Il en résulte que la caisse n'a pas rempli son **obligation d'information** à l'égard de l'employeur lors de la phase d'instruction.



CA Orléans, 11-06-2024, RG n° 23/00737 - Longueur des arrêts - EMJ

Cette circonstance est ainsi de nature à faire naître un **doute sérieux** sur l'imputabilité de l'ensemble des arrêts de travail à l'accident du travail du 22 novembre 2019 surtout que la cour se trouve dans l'ignorance totale des éléments médico-légaux ayant présidé à la décision du médecin-conseil de la caisse confirmée par la commission médicale de recours amiable, la caisse, comme elle peut le faire dans certains autres dossiers, ne fournissant **aucun argumentaire** de son médecin-conseil.



CA Grenoble, 13-06-2024, RG n° 22/04172 - Taux IPP - EMJ

Afin de permettre à l'employeur d'obtenir enfin **communication** de ce rapport d'évaluation, détenu par le service médical de la caisse, et lui garantir ainsi la possibilité de vérifier si le taux d'incapacité a été ou non surévalué et d'en contester de façon effective le bien-fondé, il convient de faire droit à sa demande subsidiaire de **mesure d'instruction**.



CA Bordeaux, 13-06-2024, RG n° 22/01907 - Malaise - EMJ

L'employeur relève des éléments évoquant chez la victime un état **pathologique antérieur** évoluant pour son propre compte. En conséquence, il convient, par voie d'infirmité du jugement attaqué, et avant dire droit sur le fond du litige relatif à l'imputabilité de l'accident d'ordonner une **expertise sur pièces**, selon les modalités détaillées au dispositif de la décision.



CA Amiens, 17-06-2024, RG n° 22/05402 - AT Mortel - Cause totalement étrangère

Si, le salarié exerçait une activité professionnelle dans un contexte de pression et de stress accrus par son évolution professionnelle récente, l'employeur établit qu'il est décédé dans les 24 heures suivant la **consommation** d'un médicament vasodilatateur qui lui avait été prescrit, selon sa compagne, afin de compenser un traitement médical lourd **dépourvu de tout lien** avec le travail, à l'origine de problèmes d'érection. Ceci vient corroborer les **conclusions de l'analyse toxicologique** diligentée dans le cadre de l'enquête de gendarmerie écartant l'origine professionnelle du décès.



CA Grenoble, 18-06-2024, RG n° 22/04461 - LA - EMJ

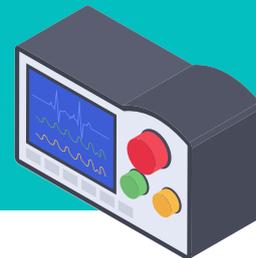
La présomption d'imputabilité au travail des lésions apparues à la suite d'une maladie professionnelle, dès lors qu'un arrêt de travail a été initialement prescrit ou que le certificat médical initial est assorti d'un arrêt de travail, s'étend à toute la durée d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de l'état de la victime, et il appartient à l'employeur qui conteste cette présomption d'apporter la preuve contraire. A contrario, **en l'absence d'arrêt de travail initialement prescrit, cette présomption ne s'applique pas.**



CA Colmar, 20-06-2024, RG n° 22/02241 - Maladie professionnelle - Prescription

Le salarié était informé de la **dureté physique** de son métier, qu'il avait subi plusieurs pathologies des **membres supérieurs** touchant la main, le coude et l'épaule, qu'il avait connaissance du possible caractère professionnel de la pathologie du coude, et qu'en conséquence, par analogie, il avait **nécessairement connaissance** aussi de la possibilité d'une origine professionnelle de la pathologie de l'épaule. Sa déclaration plus de 2 ans après est donc prescrite, ce qui entraîne **l'inopposabilité** de la décision de prise en charge.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Versailles, 20-06-2024, RG n° 23/00970 - Contradictoire

La caisse verse l'accusé-réception de son envoi, que la société a 'tamponné' de son nom, sans que l'accusé réception ne fasse figurer de **date cependant**. La caisse verse également le 'visuel de la preuve de dépôt recommandé'. Cela étant, **ce visuel** ne démontre pas que la société a bien réceptionné le courrier litigieux, à une **date précise** et donc ne prouve pas que la caisse a respecté le délai de 10 jours. **Aucune autre pièce**, versée par la caisse, ne permet de fixer la date à laquelle la société a reçu le courrier litigieux, aucune date théorique ne pouvant être retenue.

CA Versailles, 20-06-2024, RG n° 23/00893 - Contradictoire

En l'espèce, il ressort des pièces que la caisse a informé la société le 23 juillet 2019 de ce qu'elle pouvait **consulter** le dossier. Elle n'a cependant pas versé dans le dossier le **colloque médico-administratif** (du 7 juillet 2019) et **l'enquête administrative** (du 1er juillet 2019) qu'elle avait réalisée, en complément des questionnaires envoyés à l'assuré et à l'employeur. Or, ces deux documents fondant la décision de prise en charge intervenue le 12 août 2019, faisaient **nécessairement grief** à la société et devaient être communiqués à celle-ci, avant cette date.

CA Versailles, 20-06-2024, RG n° 23/00851 - Contradictoire - Saisine CRRMP

Le point de départ du délai de **40 jours francs** et dans un premier temps, le point de départ du délai de 30 jours francs, est la **date de réception** du courrier d'information par la société. Par conséquent, le délai de 30 jours francs n'a **pas été respecté**, s'agissant de la réception du courrier le 30 novembre 2020 pour une fin de consultation et d'enrichissement du dossier fixée au 28 décembre 2020 par la caisse.

CA Paris, 21-06-2024, RG n° 21/03468 - Réserves motivées

En l'espèce, la lecture de la déclaration d'accident du travail enseigne que l'employeur, dans la partie dédiée aux réserves, a mentionné que « **la salariée présentait déjà des douleurs** ». Ces réserves portent explicitement sur la contestation de l'origine professionnelle de la lésion en ce qu'elles induisent nécessairement **un doute** sur le fait qu'elle soit survenue aux temps et lieu du travail. En indiquant que les douleurs attribuées à un événement survenu le 09/12/18 existaient **avant**, il devait en être naturellement déduit que la salariée souffrait possiblement d'un état antérieur.

CA Metz, 24-06-2024, RG n° 22/01219 - MP 36 - Objectivation

Ni les déclarations du salarié dans ses courriers, ni les pièces médicales versées aux débats ne font état de ce qu'il a manifesté avant le 8 novembre 2017 un eczéma, de sorte que le **caractère récidivant** de celui-ci n'est pas établi. Par ailleurs, il n'est pas allégué ni démontré par les pièces médicales et l'enquête interne effectuée par la Caisse qu'il a subi un test épicutané pour confirmer l'eczéma constaté. La pathologie n'entre donc pas dans le cadre de celles visées au tableau n°36 des maladies professionnelles.

CA Orléans, 25-06-2024, RG n° 23/02362 - MP 57 - Délai de prise en charge

Force est de constater que le certificat médical initial, s'il indique comme date de première constatation médicale le 26 juillet 2021, ne permet pas **d'identifier** la nature de l'événement ayant permis de retenir cette date. Le médecin-conseil ne s'est donc pas **expliqué** sur l'élément médical lui ayant permis de retenir cette date puisqu'il s'est borné à viser celle qui était indiquée sur le **certificat médical initial**.

CA Orléans, 25-06-2024, RG n° 22/02798 - MP 30 bis - Cancer primitif

La désignation des maladies figurant dans les tableaux présente un **caractère limitatif**, de sorte que ne peuvent relever de ce cadre de reconnaissance les affections n'y figurant pas. La Cour relève que l'expert judiciaire est loin d'être formel sur l'existence d'un **cancer broncho-pulmonaire primitif**. Quant bien même cette hypothèse serait **la plus probable**, il n'en demeure pas moins qu'il n'existe aucune certitude sur ce point, ce qui empêchait la mise en œuvre de la présomption attachée à un diagnostic certain de la maladie visée au tableau n° 30 bis.

CA Bordeaux, 27-06-2024, RG n° 22/04408 - Matérialité de l'AT

La preuve de la matérialité de l'accident ne peut résulter que d'un ensemble de **présomptions sérieuses, graves et concordantes**. Il appartient à **la caisse** dans ses rapports avec l'employeur de rapporter la preuve de la matérialité de l'accident du travail. Or, au cas d'espèce, il ne ressort d'aucun des éléments du dossier **l'exploitation des caméras** de surveillance mentionnées par le salarié dans le questionnaire dédié, ni même la **vérification** de leur existence. Il s'en déduit que la preuve d'un fait accidentel soudain survenu au temps et au lieu du travail n'est pas rapportée.