



**AVIS DE Mme ROQUES,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 800 du 10 septembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-19.841

Décision attaquée : 15 juin 2023 de la cour d'appel de Limoges

M. [V] [P]

C/

SA Sylvamo France

Le présent pourvoi pose la question de la valeur à accorder aux décisions statuant sur la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsqu'elles sont invoquées devant les juridictions prud'homales saisies d'une contestation sur l'origine de l'inaptitude d'un salarié licencié.

Ces décisions doivent-elles s'imposer à ces dernières de sorte que la charge de la preuve s'en trouve modifiée ou que le juge prud'homal ne peut revenir sur la qualification retenue par les instances ou juridictions ayant à connaître du contentieux de la sécurité sociale ?

Cette question n'étant pas sans lien avec celle posée dans le pourvoi n°24-17.672, certains développements ci-après sont communs aux deux affaires.

1. Faits et procédure

Par contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 15 juin 2004, M. [V] [P] (le salarié) a été embauché par la société International Paper, aux droits de laquelle vient la SA Sylvamo France (l'employeur), qui a une activité de fabrication de papier.

Du 9 février 2016 au 26 janvier 2019, il a été placé en arrêt de travail.

Le 29 octobre 2018, il a déposé une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

Il faisait état d'une allergie à la poussière de papier.

Le 1^{er} février 2019, il a subi une visite de reprise au terme de laquelle le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste et a fait mention de contre-indication à l'exposition régulière aux poussières de papier ainsi qu'aux travaux de force répétitifs sur la main droite.

Le 25 février 2019, son employeur l'a informé qu'il n'avait trouvé aucune solution de reclassement et l'a convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Le salarié a été licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement le 15 mars 2019.

Par décision du 21 mai 2019, la CPAM a fait droit à la demande du salarié de reconnaissance d'une maladie professionnelle, en fixant la date de son apparition au 11 mars 2017.

L'employeur a contesté cette décision devant la commission de recours amiable qui, le 22 octobre 2019, l'a déclaré inopposable à celui-ci.

Le salarié a contesté son licenciement devant le conseil des prud'hommes de Limoges le 23 août 2019.

Par décision en date du 3 juin 2022, le conseil des prud'hommes a, notamment :
- dit le licenciement du salarié aurait dû être prononcé pour inaptitude d'origine professionnelle,
- condamné l'employeur à verser à ce dernier une indemnité spéciale de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis.

Dans un arrêt daté du 16 mai 2024, la cour d'appel de Limoges a, entre autres, infirmé le jugement entrepris, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens de première instance et d'appel.

C'est l'arrêt attaqué par le salarié.

Il développe deux arguments.

Il reproche, tout d'abord, à la cour d'appel d'avoir inversé la charge de la preuve.

Il soutient qu'en cas de contestation de l'origine professionnelle de l'inaptitude, il incombe à l'employeur d'apporter des éléments de preuve au soutien de sa prétention.

Or, le salarié estime que la cour d'appel a considéré qu'il lui incombait d'établir l'origine professionnelle de son aptitude et a donc inversé la charge probatoire.

Il estime, à titre subsidiaire, que la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations puisqu'elle a relevé des éléments établissant qu'il avait développé une allergie à la poussière de papier, constatée par un médecin et prise en charge par la CPAM, mais a néanmoins retenu qu'il ne s'agissait pas d'une maladie professionnelle.

En réplique, l'employeur conclut au rejet du pourvoi.

Discussion et avis

A titre liminaire, il me semble opportun de revenir sur quelques éléments factuels et procéduraux.

Dans notre espèce, le licenciement a été prononcé pour inaptitude d'origine non professionnelle.

Le salarié a contesté ce motif devant les juridictions prud'homales. Il était donc demandeur à l'instance.

De ce fait, il devait, en vertu de l'article 9 du code de procédure civile, « *prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention* » et donc établir que son inaptitude avait un lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle dont il avait été victime.

Le conseil des prud'hommes a fait droit à sa contestation et l'employeur a interjeté appel de cette décision.

En tant qu'appelant, il sollicitait l'infirmité de la décision de première instance et qu'il soit dit que le licenciement prononcé était fondé car reposant sur une inaptitude d'origine non professionnelle.

Toutefois, cette inversion des « rôles » dans l'instance d'appel, le défendeur en première instance devant demandeur à l'appel, ne modifie pas la charge de la preuve.

Puisque le salarié maintenait que ce motif était erroné, il lui incombait toujours de le prouver, notamment en rapportant la preuve qu'il était effectivement affecté d'une maladie professionnelle, comme il le soutenait.

En outre, comme le rappelle M. le rapporteur Chiron, l'application par les juridictions prud'homales des règles protectrices en matière d'inaptitude d'origine professionnelle impose également qu'il soit établi que cette inaptitude a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement¹.

Or, il incombe au salarié, qui se prévaut de l'application de ces règles, de rapporter la preuve que ces deux conditions sont remplies.

Ainsi, la réponse qui pourrait, de prime abord, être faite à l'argument principal du salarié serait de rappeler que la charge de la preuve pesait sur lui et que la cour d'appel n'a donc pas inversé celle-ci.

Toutefois, la question induite par ce pourvoi est de savoir si les décisions rendues dans le cadre d'un contentieux en reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'imposent au juge prud'homal.

Si tel était le cas, toute décision de reconnaissance d'un tel événement impliquerait que, devant le juge prud'homal, il incomberait à l'employeur de contester une telle qualification, et donc que la charge de la preuve de l'origine non professionnelle de l'inaptitude pèserait, en partie, sur lui.

Le salarié n'aurait, quant à lui, qu'à établir que les deux conditions propres au droit du travail sont remplies.

En cas de décision de refus de prise en charge, le salarié devrait, devant ce même juge, tenter d'établir qu'il a bien subi un accident du travail ou développé une maladie professionnelle, en plus de rapporter la preuve que son inaptitude a, au moins pour partie, pour origine cet événement et que l'employeur en avait connaissance au moment du licenciement.

Pour répondre à cette question, il convient de revenir sur les règles applicables en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.

¹ Voir en ce sens, entre autres, Soc., 31 mai 2017, pourvoi n° 16-10.372, Soc., 22 novembre 2017, pourvoi n° 16-12.729, Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-21.654, ou Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 23-14.161

A/ Sur l'état du droit en la matière

- sur l'inaptitude d'origine professionnelle en droit du travail

L'article L. 1226-10 du code du travail prévoit en son premier alinéa que « Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. »

Aux termes des deux premiers alinéas de l'article L. 1226-14 de ce même code, « La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9. Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif. »

Ainsi, un salarié licencié pour une inaptitude, trouvant son origine dans un accident du travail ou une maladie professionnelle, a des droits accrus par rapport à un salarié licencié en raison d'une inaptitude d'origine non professionnelle.

Comme cela a été rappelé plus haut, lorsque les juridictions prud'homales sont saisies d'une contestation relative à l'origine de l'inaptitude d'un salarié, elles doivent apprécier si celle-ci a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle et déterminer si l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

La chambre énonce de manière constante que les juges du fond apprécient souverainement si ces deux conditions sont remplies ou non².

Si elles le sont, les règles du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle trouvent alors à s'appliquer.

L'origine professionnelle de l'inaptitude doit être caractérisée par référence à un « *accident du travail* » ou une « *maladie professionnelle* » dont aurait été victime le salarié.

Ces deux notions ne sont pas définies dans le code du travail mais figurent dans le code de la sécurité sociale.

² Par exemple, Soc., 12 décembre 2012, pourvoi n° 11-30.144, Soc., 29 mai 2013, pourvoi n° 12-15.706 ou Soc., 17 mai 2016, pourvoi n° 14-23.702

Ainsi, les articles L. 411-1 et L. 411-2 de ce code prévoient ce qui suit :

- « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 311-2. »

- « Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2°) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. »

Par ailleurs, l'article L. 461-1 de ce même code dispose notamment que :

« Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.

Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, la caisse primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. La composition, le fonctionnement et le ressort territorial de ce comité ainsi que les éléments du dossier au vu duquel il rend son avis sont fixés par décret. L'avis du comité s'impose à la caisse dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article L. 315-1.

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, dans les conditions prévues aux septième et avant-dernier alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire. »

- sur la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

En droit de la sécurité sociale, sauf cas d'une demande de constat d'une faute inexcusable de l'employeur, les rapports, voire instances, n'opposent jamais salarié et employeur mais chacun des deux à la CPAM.

Tout accident du travail ou maladie professionnelle peut être déclaré, dans un délai donné, par l'employeur ou le salarié.

La CPAM dispose d'un délai pour rendre une décision.

Si elle ne se prononce pas, le salarié bénéficie d'une décision implicite de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Une telle décision, implicite ou expresse, devient définitive à l'égard du salarié, qui peut ainsi prétendre au bénéfice des prestations sociales à ce titre, quand bien même elle serait contestée par l'employeur.

Ainsi, les droits du salarié sont fixés par la décision de reconnaissance même si la contestation de l'employeur aboutit au constat qu'il n'y a finalement pas accident du travail ou maladie professionnelle, au sens des textes précités, ou au prononcé de l'inopposabilité à l'employeur de la décision rendue.

L'inverse est également vrai, en présence d'une décision de refus de prise en charge contestée par le salarié mais qui devient définitive pour l'employeur, quelle que soit l'issue de cette contestation.

On parle de principe d'indépendance des rapports entre la caisse et la victime et entre la caisse et l'employeur³.

Ainsi, en droit de la sécurité sociale, il n'est pas anormal ou inhabituel d'être confronté à des décisions contradictoires concernant un même événement, selon qu'elles s'appliquent dans les rapports entre la CPAM et le salarié ou la CPAM et l'employeur.

Mais, puisque ces décisions peuvent être invoquées dans le cadre d'un contentieux prud'homal, comment doivent-elles être prises en compte ?

- le juge prud'homal confronté à des décisions rendues par les instances ou juridictions compétentes pour trancher la question de l'existence d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle

La chambre a énoncé, dans de nombreuses décisions, un principe d'autonomie du droit du travail sur le droit de la sécurité sociale.

³ Voir, à titre d'exemple, 2e Civ., 19 février 2009, pourvoi n° 08-10.544, Bull. 2009, II, n° 58

De ce fait, une décision de la CPAM ou des juridictions statuant sur la reconnaissance et la prise en charge d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'est pas, à elle seule, suffisante pour déterminer si les règles protectrices en matière d'inaptitude d'origine professionnelle sont applicables ou non⁴.

Cette solution peut se justifier par le fait que, comme nous l'avons vu précédemment, le constat de l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne suffit pas à lui seul pour la mise en oeuvre de ces règles protectrices.

Il faut, de surcroît, que les juridictions prud'homales caractérisent l'existence d'un lien de causalité, au moins partiel, entre cet événement et l'inaptitude du salarié ainsi que la connaissance de cet état de fait par l'employeur lors de la notification du licenciement.

Cela peut aussi s'entendre lorsqu'il n'y a eu aucune déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle et donc aucune décision de la CPAM.

En effet, dans cette hypothèse, le juge prud'homal doit, pour trancher la question de l'origine de l'inaptitude du salarié, déterminer s'il y a eu accident du travail ou maladie professionnelle, en faisant application des règles du code de la sécurité sociale relatives à deux notions, rappelées plus haut.

Mais, en présence de décisions rendues par la CPAM ou par les juridictions en charge de ce contentieux, cette autonomie peut conduire à des contradictions.

Certes, cela peut se concevoir puisque le droit de sécurité sociale permet des décisions contradictoires, dès lors qu'elles régissent des rapports différentes (CPAM/salarié ou CPAM/employeur).

Néanmoins, si le juge prud'homal est totalement autonome, il peut s'abstraire de ce qui a été décidé dans le cadre du contentieux de la sécurité sociale et avoir une analyse différente, voire contradictoire.

C'est pourquoi, la chambre a, me semble-t-il, apporté des précisions à sa jurisprudence.

Dans un arrêt en date du 18 septembre 2024⁵, elle a énoncé ce qui suit :

⁴ Voir notamment Soc., 8 juin 1994, pourvoi n° 90-43.689, Bulletin 1994 V N° 188, Soc., 18 janvier 2017, pourvoi n° 15-18.903, Soc., 22 novembre 2017, pourvoi n° 16-12.729 ou Soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.471

⁵ Soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 22-22.782

« Vu les articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

7. Il résulte de ces textes que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

8. Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie. »

Ainsi, cette décision affirme que le juge prud'homal doit tenir compte d'une décision de la CPAM devenue définitive, faute de contestation.

En effet, dans cette hypothèse, la décision ainsi rendue a un sens identique pour toutes les parties, CPAM, salarié et employeur.

Il n'y a donc aucune contradiction entre les décisions rendues en matière de sécurité sociale.

A mon sens, cette solution doit s'appliquer quel que soit le sens de la décision de la CPAM : reconnaissance d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou refus de prise en charge.

En outre, je considère qu'une solution identique doit être retenue dès lors que l'on est en présence d'une décision définitive qu'elle émane de la CPAM ou des juridictions compétentes en matière de contentieux de la sécurité sociale qui, là encore, a un sens identique pour toutes les parties qu'il s'agisse d'une reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un refus.

Certes, il ne peut y avoir une autorité de la chose décidée ou jugée, au sens de l'article 480 du code de procédure civile, puisqu'il n'y pas identité de parties entre le contentieux de la sécurité sociale, qui oppose la CPAM au salarié ou à l'employeur, et celui devant le juge prud'homal.

Toutefois, ce dernier ne peut pas, selon moi, ne pas tenir compte de ces décisions définitives rendues par les instances ou juridictions compétentes pour trancher la question de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

En effet, la CPAM ou les juridictions compétentes en la matière mettent en oeuvre des règles procédurales particulières pour trancher la question qui leur est soumise.

Ainsi, la CPAM dispose d'un pouvoir d'instruction et doit, dans certaines circonstances, procéder à des investigations⁶ ou s'entourer de l'avis de son service de contrôle médical et du CRRMP⁷ avant de rendre sa décision.

Dès lors, je considère que le juge prud'homal, qui n'est pas soumis aux mêmes règles de procédure, ne devrait pas décider de son côté de la qualification d'un événement qui l'a déjà été de façon non équivoque par les instances compétentes, qui ont pu s'entourer des avis de professionnels de santé ou d'organismes collégiaux spécialisés.

En outre, dans ce cas de figure, le juge prud'homal n'aurait compétence liée que pour le constat ou l'exclusion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et devrait, en cas de reconnaissance, apprécier si sont remplies les deux conditions posées en droit du travail, pour faire application des règles sur l'inaptitude professionnelle.

Mais, dans l'espèce qui nous intéresse, les décisions rendues par la CPAM et la commission de recours amiable n'allaient pour toutes dans le même sens.

B/ Sur les précisions qui pourraient être apportées aux règles détaillées ci-dessus et la solution proposée dans notre espèce

Outre le fait que les décisions rendues en matière de sécurité sociale ne peuvent avoir autorité de la chose jugée au sens du code de procédure civile, le droit de sécurité sociale permet que des décisions contradictoires soient prises au sujet d'un même événement et produisent plein effet, en raison de ces rapports dissociés entre la CPAM et le salarié ou l'employeur.

Il n'est donc pas possible, selon moi, de considérer que le juge prud'homal est tenu en présence de décisions contradictoires.

En effet, cela reviendrait à faire produire des effets à certaines plutôt qu'à d'autres, parfois en présence d'une décision administrative et d'une décision judiciaire contradictoires, ce qui pourrait traduire une certaine partialité, dès lors que cela aboutirait à faire primer les décisions favorables à une partie plutôt qu'à l'autre. Il me semble donc que l'autonomie du juge prud'homal peut se justifier dans ce cas de figure.

En outre, cela n'interdit aux parties de se prévaloir et de débattre devant lui des décisions rendues en matière de sécurité sociale.

⁶ Notamment lorsque l'employeur émet des réserves sur l'origine professionnelle d'un accident du travail ou en présence d'une déclaration de maladie professionnelle

⁷ En cas de déclaration d'une maladie professionnelle ne remplissant pas toutes les conditions figurant dans le tableau la prévoyant ou d'une maladie dite « hors tableau »

Ces pièces seront simplement un élément parmi d'autres dont le juge prud'homal pourra tenir compte pour trancher la question de l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude du salarié.

Tel est le cas à mon sens dans la présente espèce.

En effet, si la CPAM a reconnu une maladie professionnelle au bénéfice du salarié, la commission de recours amiable a déclaré cette décision inopposable à l'employeur.

Or, l'employeur précisait dans ses conclusions d'appel (notamment page 23), sans être contredit par le salarié, que :

- « *La Commission de Recours Amiable considère en effet, notamment, que les activités et gestes réalisés par l'assuré au cours de ses activités professionnelles ne l'ont pas exposé aux poussières de bois et, par voie de conséquence, que les conditions d'exposition au risque décrites dans le tableau n°66 n'étaient aucunement réunies.* »
- « *Il est particulièrement intéressant de relever que cette inopposabilité a été prononcée pour des raisons de fond et non en raison d'un défaut d'instruction du dossier par la Caisse : les conditions de travail ne permettent pas de caractériser une maladie professionnelle.* »

Ainsi, la contradiction entre les décisions rendues par les instances en charge de la reconnaissance d'une maladie professionnelle portait sur la caractérisation même de celle-ci.

Pour toutes ces raisons, je considère qu'en présence de décisions contradictoires, le juge prud'homal ne pouvait être tenu par la qualification de maladie professionnelle retenue.

Dès lors, puisque le salarié contestait le motif de son licenciement, et plus précisément l'origine de son inaptitude, il lui incombait d'établir qu'il souffrait bien d'une maladie professionnelle, au sens du droit de la sécurité sociale, que celle-ci était, au moins partiellement, à l'origine de son inaptitude et que son employeur en avait eu connaissance, à la date du licenciement.

Je considère donc que la cour d'appel n'a pas inversé la charge de la preuve en retenant qu'« *en l'absence de démonstration d'une maladie correspondant précisément à celle décrite au tableau n°66 et de son origine professionnelle, M. [P] doit être dit non fondé en sa demande en paiement des indemnités prévues à l'article L. 1226-14 du code du travail.* »

Quant au second argument développé dans le pourvoi, le salarié soutient que « *la cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations faisant ressortir que M. [P] présentait une allergie aux poussières de papier présentes dans l'atelier où il avait effectué toute sa carrière, diagnostiquée au cours de la période de suspension de son contrat de travail, à l'origine de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, les*

conséquences légales qui s'en évinçaient, indépendamment des conditions du tableau n°66 des maladies professionnelles ».

Toutefois, comme le relève M. Le rapporteur Chiron dans son rapport initial, la cour d'appel a relevé que les constatations médicales relatives à la maladie déclarée par le salarié avaient été faites alors qu'il était en arrêt de travail depuis plusieurs années, pour des raisons de santé étrangères à cette maladie (à savoir « *une péricardite et une fracture du poignet droit* ») et qu'il n'était donc plus exposé aux poussières de papier, que la pathologie décrite ne correspondait pas exactement à celle figurant dans le tableau n°66 recensant certaines maladies professionnelles et qu'en tout état de cause, le diagnostic de la rhinite allergique aux produits utilisés dans les papiers était hypothétique.

En statuant ainsi, elle a apprécié souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, qui avaient d'ailleurs fait l'objet d'appréciation et de décisions contradictoires devant les instances de sécurité sociale, sans se référer uniquement à la description de la pathologie figurant dans le tableau n°66 et a constaté que l'imputabilité de cette maladie à l'activité professionnelle du salarié n'était pas établie.

La motivation de la cour d'appel ne me semble pas critiquable au regard des règles exposées plus haut et des précisions proposées.

Pour toutes ces raisons, **je suis d'avis de rejeter le pourvoi.**