



# Exécution provisoire de plein droit - maladie professionnelle

Par le tave, le 21/01/2018 à 18:10

Bonjour à tous,

le CPH m'a donné raison (défense seul) et mon employeur est condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (obligation de reclassement non respectée) et donc à me payer une indemnité.

J'estime que cette indemnité n'est pas conforme (inférieur aux 12 mois MINI), et donc je fais appel.

Malgré tout, j'aimerais encaisser tout de suite ce qui m'a déjà été accordé.

et donc se pose la question récurrente: appel suspensif, mais exécution provisoire de plein droit, parfois.

J'ai résumé ci dessous ce que j'ai déjà compris, mais une particularité est manquante: le cas d'un salarié **en maladie professionnelle** licencié pour inaptitude.

En effet, quelle que soit la cause du licenciement (sauf faute grave du salarié ou ancienneté inférieure à un an), le salarié en CDI a droit à une indemnité de licenciement sur le fondement de l'article L1234-9 du code du travail. Laquelle bénéficie de l'exécution provisoire de plein droit.

Mais en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, une seconde indemnité est allouée :

- par l'article L1235-3 du Code du travail si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et s'il s'agit d'une entreprise d'au moins 11 salariés ;
- par l'article L1235-5 du même code, dans les autres cas.

Cette seconde indemnité tient compte du préjudice subi (avec un montant plancher de 9 mois dans le premier cas cité).

Par sa nature, elle est assimilable à des dommages-intérêts et ne bénéficiera pas de l'exécution provisoire de plein droit.

En clair, en présence d'un jugement prononçant un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il ne faut pas confondre :

- l'indemnité **de** licenciement, assortie de l'exécution provisoire de plein droit ;
- avec l'indemnité **pour** licenciement sans cause réelle et sérieuse (que l'on peut également nommer dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse afin d'éviter cette confusion), qui ne sera exécutoire par provision **que sur décision du juge**.

Sauf que, il semblerait que ce ne soit pas le cas en cas de maladie professionnelle, et que l'indemnité puisse donc bénéficier de l'exécution provisoire de plein droit!

Quelqu'un a-t-il un exemple vécu? (avec arguments juridiques)

Merci par avance

Par **P.M.**, le **21/01/2018** à **19:46**

Bonjour,

Je ne sais pas d'où vous tenez que l'indemnité prévue à l'art. L1226-15 du Code du travail serait exécutoire à titre provisoire si ce n'est pas prévu au Jugement alors qu'elle est limitée par l'[art. R1454-28 du Code du Travail](#)...

Je vous rappelle aussi que devant la chambre sociale de la Cour d'Appel vous avez l'obligation d'être assisté par un défenseur syndical ou un avocat...