



Rupture conventionnelle - clause de non dénigrement et Obligation de sécurité non respecté

Par Ag_Rg, le 18/09/2021 à 10:25

Bonjour,

Salarié dans une entreprise depuis 4 ans, je suis en train de négocier une rupture conventionnelle avec mon employeur. Pendant notre premier entretien, je lui a demandé une indemnité bien plus importante que le minimum légal pour compenser les préjudices subis pendant 4 ans et suivre une formation de plusieurs mois.

Exemples de préjudices //

- Obligation de santé et de sécurité non respecté sur le lieu de travail engendrant un accident de travail
- Mise à l'écart et presque aucune nouvelle de l'employeur pendant mon chômage partiel qui a duré 1 an suite à la crise sanitaire
- Devoir de formation non respecté
- Devoir d'information non respectée
- Pratiques managériales violentes

Le DRH étant pour le moment très réticent à l'idée de m'octroyer cette indemnité malgré les fautes graves de l'entreprise, je suis en train de rassembler toutes les preuves écrites en prévision d'un prochain entretien.

QUESTION 1

Parmi ces preuves, 3 ex-salariés ayant eux-mêmes été victimes des pratiques de l'employeur, peuvent me fournir des attestations. 2 d'entre eux ont signé une rupture conventionnelle il y a 1 an et 2 ans, avec une clause de non-dénigrement.

Que risquent-ils s'ils témoignent pour moi auprès du DRH et si je plaide ma cause au aux prud'hommes ? Dans quelle mesure cette clause s'applique-t-elle ? Est-elle légale ?

Je précise que ces témoignages sont strictement factuels et resteront dans la confidentialité

entre le DRH et moi (+ éventuellement un avocat si je vais aux Prud'hommes).

QUESTION 2

Mon lieu de travail ne respectait pas les normes de sécurité légales malgré les signalements. En 2018, j'ai déclaré un accident de travail suite à un choc frontal dans une réserve en raison d'une étagère qui bloquait le passage. Mon manager qui était présent a minimisé mon accident et m'a laissé seul pour trouver de l'aide. Et une inondation signalée à plusieurs reprises a provoqué la chute du plafond alors que j'étais sur le lieu de travail.

Sur ce point "L'article L. 4741-1 du Code du travail sanctionne d'une amende délictuelle de 10.000 € le manquement de l'employeur à l'une des prescriptions réglementaires du code du travail relatives à la mise en œuvre des mesures de sécurité dans l'entreprise, et ce même en l'absence de tout dommage. »

Qu'en pensez-vous, cela pourrait-il être en ma faveur ?

Merci pour vos réponses,

Cordialement

Par **P.M.**, le **18/09/2021** à **10:47**

Bonjour,

En principe une rupture conventionnelle n'est pas destinée à régler un conflit...

Normalement aucune clause ne peut faire obstacle de délivrer une telle attestation car elle porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice...

Pour des faits pouvant donner lieu à une amende, ils risquent d'être prescrits...

Par **Ag_Rg**, le **18/09/2021** à **13:01**

Bonjour P.M.

Merci pour ces éclairages.

En effet, à ce stade de la négociation il n'est pas question de régler un conflit, mais de demander une indemnité de départ supérieure à ce que l'entreprise me propose aujourd'hui.

Pour cela, je dois mettre en avant des arguments en ma faveur, comme l'ancienneté, le chômage partiel prolongé (crise sanitaire) sans visibilité quant à la reprise de mes fonctions et l'expérience vécue pendant 4 ans. Les nombreux manquements de l'entreprise font partie de cette expérience.

"Pour faits pouvant donner lieu à une amende, ils risquent d'être prescrits". Existe-il un article de loi sur les délais de prescription d'un délit commis par l'employeur ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **18/09/2021** à **13:29**

Il pourrait s'agir de l'[art. L1471-1 du Code du Travail](#) mais aussi de l'[art. 9 du Code de Procédure Pénale](#)...

Par **Ag_Rg**, le **18/09/2021** à **13:51**

Merci beaucoup pour votre réponse.

Si j'ai bien compris, la prescription ne serait pas applicable s'il y a une action en réparation d'un dommage corporel. Ce qui a été mon cas avec l'accident de travail que j'avais déclaré le jour même.

Je vais creuser la question.

Cordialement,

Ag_Rg

Par **P.M.**, le **18/09/2021** à **14:17**

Il ne s'agirait pas de la réparation d'un dommage corporel mais de faire condamner l'employeur pour un manquement à son obligation de sécurité...

La réparation de l'accident du travail a dû être réalisée par la CPAM et vous aviez la possibilité de lui faire reconnaître éventuellement une faute inexcusable de l'employeur...