



Licenciement pour faute grave après signalement d'un collègue

Par EddieD

Bonjour,

Voici la chronologie des faits ainsi que les principaux éléments dont je dispose.
Merci par avance pour vos avis et vos réponses.

Je travaille dans l'entreprise depuis juin 2023.

Depuis plusieurs années, j'ai des difficultés avec un collègue, notamment sur ma façon de parler français et mon accent. J'ai également signalé plusieurs fois des problèmes d'organisation et demandé que les rôles et responsabilités soient mieux définis.

Le 8 juillet 2026, un nouvel incident a lieu avec ce collègue.

Il me dit notamment que l'on ne comprend pas ce que je dis et que je ne parle même pas français.

Le jour même, j'envoie un mail à ma hiérarchie pour signaler officiellement ces propos et demander que la situation cesse.

Le 13 juillet au matin, je discute avec mon directeur.

Il me dit être satisfait de mon travail.

Il évoque même une rupture conventionnelle si je souhaite quitter l'entreprise.

Quelques heures plus tard, je reçois une convocation à entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement.

Je n'ai alors connaissance d'aucun grief précis.

Je suis ensuite placé en arrêt de travail.

Je ne peux pas assister aux entretiens et j'en informe l'employeur par écrit.

Le 10 août 2026, je suis licencié pour faute grave.

La lettre reprend plusieurs accusations : propos insultants, surnoms, propos supposés sur l'Islam, comportement dénigrant envers certains collègues ou clients.

Je conteste plusieurs accusations.

Pour d'autres, je reconnais certains propos mais pas dans le sens ou le contexte présenté par l'employeur.

Éléments en ma possession

J'ai le mail envoyé le 8 juillet, immédiatement après l'incident.

J'ai les deux convocations à entretien préalable.

J'ai mon mail adressé à l'employeur pendant mon arrêt de travail.

J'ai la lettre de licenciement.

J'ai un mail positif de mon directeur datant d'avril 2026.

J'ai également plusieurs mails professionnels montrant que je signalais déjà des problèmes d'organisation avant le conflit.

J'ai une attestation écrite d'un ancien collègue.

Il décrit notamment les remarques régulières faites dans l'entreprise sur les accents, les origines et certains comportements du collègue que j'avais signalé.

J'ai également des échanges écrits avec un autre ancien responsable.

Il confirme notamment que ce collègue imitait mon accent et estime qu'il y avait un « poids deux mesures » dans la situation.

J'ai des échanges avec une collègue concernant une accusation précise de la lettre de licenciement qu'elle dit ne pas reconnaître.

J'ai enfin des documents médicaux et arrêts de travail en lien avec mes conditions de travail et un épuisement professionnel.

Mes questions:

Quels seraient selon vous les principaux axes de défense ?

Le fait d'avoir été convoqué cinq jours après mon signalement du 8 juillet est-il juridiquement important ?

Le fait que mon directeur me dise le matin du 13 juillet qu'il est satisfait de mon travail, puis que je reçoive une convocation disciplinaire quelques heures plus tard, peut-il avoir une importance ?

L'employeur affirme avoir mené une enquête interne.

Puis-je demander à connaître les éléments qui existaient réellement au moment du licenciement ?

Peut-on demander que ces éléments soient conservés ou identifiés avant que l'employeur ne produise ses pièces

plusieurs mois plus tard ?

Enfin, au vu de cette chronologie et des éléments disponibles, voyez-vous plutôt un dossier centré sur la contestation de la faute grave, sur l'absence de cause réelle et sérieuse, sur le lien avec mon signalement du 8 juillet, ou sur plusieurs axes à la fois ?

Et merci encore !

Par CToad

Bonjour

Ce cas est trop complexe pour un forum il vous faudrait consulter rapidement un syndicat ou un avocat. Quelques pistes de réflexion :

Quels seraient selon vous les principaux axes de défense ?

Le fait d'avoir été convoqué cinq jours après mon signalement du 8 juillet est-il juridiquement important ?

Pas forcément si pas d'autres éléments

Le fait que mon directeur me dise le matin du 13 juillet qu'il est satisfait de mon travail, puis que je reçoive une convocation disciplinaire quelques heures plus tard, peut-il avoir une importance ?

Déjà avez vous une trace écrite des dires de votre directeur ? Et était il à ce moment là au fait de ce qu'on vous reproche ?

Attention il y a de plus en plus de distinction entre savoir faire et savoir être et des excellents professionnels dans leur domaine peuvent faire l'objet de sanction pour leur attitude. Ce n'est pas la même chose.

L'employeur affirme avoir mené une enquête interne.

Puis-je demander à connaître les éléments qui existaient réellement au moment du licenciement ?

Oui sauf si cela implique de la confidentialité

Peut-on demander que ces éléments soient conservés ou identifiés avant que l'employeur ne produise ses pièces plusieurs mois plus tard ?

Je n'ai pas compris cette question. Si vous allez en procès ces éléments feront partie des pièces.

Enfin, au vu de cette chronologie et des éléments disponibles, voyez-vous plutôt un dossier centré sur la contestation de la faute grave, sur l'absence de cause réelle et sérieuse, sur le lien avec mon signalement du 8 juillet, ou sur plusieurs axes à la fois ?

Difficile à dire c'est à l'appréciation de l'employeur dans un premier temps et. Celle du juge si vous menez l'affaire aux tribunaux et contestez cette qualification.

Normalement si racisme votre maintien dans les lieux est impossible, dans ce cas on est sûr de la faute grave

Idem selon la violence des insultes et des interactions avec ce collègue.

Remettez au plus vite la totalité de votre dossier dans les mains d'un professionnel

Cordialement

Ctoad

Par EddieD

Merci pour votre réponse.

Pour préciser un peu le contexte, le problème ne commence pas le 8 juillet. Pendant environ trois ans, j'ai subi régulièrement des moqueries sur mon accent et ma façon de parler, ainsi que de grosses difficultés de communication avec l'atelier.

À plusieurs reprises, j'ai demandé oralement que les droits, devoirs, responsabilités et limites de chacun soient clairement définis. J'ai également fait une demande écrite dans ce sens. Rien n'a réellement changé.

Le 8 juillet, après un nouvel incident où mon collègue me dit notamment que je ne parle même pas français, je décide cette fois de le signaler officiellement par écrit à ma hiérarchie. Cinq jours plus tard, je reçois une convocation disciplinaire.

Je tombe ensuite en arrêt maladie. La convocation ne précise aucun grief. J'indique que je ne peux pas assister à l'entretien pour raisons de santé. Une deuxième convocation m'est envoyée, toujours sans m'indiquer précisément ce qui m'est reproché. Puis je reçois directement la lettre de licenciement pour faute grave, où je découvre pour la première fois l'ensemble des accusations.

De mon côté, j'ai notamment une attestation d'un ancien collègue décrivant les remarques récurrentes de ce même salarié sur les accents et les origines, ainsi que différents propos racistes ou humiliants tenus dans l'atelier. Un autre ancien responsable m'a également écrit que ce salarié imitait mon accent et qu'il voyait un « poids deux mesures » dans la situation.

Mon sentiment est donc que, pendant mon absence, la version de ce collègue et des personnes de l'atelier a été retenue contre moi alors que mon propre signalement est précisément à l'origine de la séquence.

C'est surtout ce retournement de situation que j'essaie de faire analyser : trois ans de difficultés et de demandes d'organisation, puis je signale officiellement le problème, et quelques jours après c'est moi qui fais l'objet de la procédure disciplinaire.