



Annnonce de mon licenciement à nos clients le jour de l'entretien

Par **bilingue**, le **17/01/2014** à **09:34**

Bonjour,

Le 13 décembre, jour de mon entretien préalable au licenciement, nos clients ont reçu un courrier de mon employeur leur indiquant que j'avais été licencié et le nom de ma remplaçante qui commencerait à travailler le 6 janvier. J'ai été averti par les clients dès le lendemain.

J'ai reçu ma notification de licenciement le 20 décembre (faute grave pour insuffisance professionnelle non prouvée).

Mon employeur a-t-il le droit de prévenir les clients et d'embaucher ma remplaçante le jour de mon entretien préalable au licenciement alors qu'il doit attendre 2 jours pour me le notifier?
merci pour votre réponse

Par **Juriste-social**, le **17/01/2014** à **10:55**

Bonjour,

Votre employeur a agi avec précipitation, heureusement pour vous, de sorte que vous pourrez d'une part demander des dommages-inérêts pour non-respect de la procédure de licenciement ainsi que des dommages-intérêts pour rupture vexatoire (l'annonce à tous les clients alors que la décision officielle n'avait pas encore été prise).

Enfin, IL conviendra que votre employeur démontre que cette insuffisance professionnelle repose sur des éléments objectifs matériellement vérifiables, et imputables à votre insuffisance (et non pas, par exemple, à un manquement de l'employeur).

Je vous conseille de vous faire assister par un syndicat ou un avocat (le cas échéant celui désigné par votre protection juridique si elle couvre une procédure prud'homale) afin de correctement présenter votre affaire devant le CPH et chiffrer vos demandes.

Par **P.M.**, le **17/01/2014** à **13:48**

Bonjour,

Le fait que l'employeur ait pris la décision du licenciement avant même la tenue de l'entretien

préalable constituerait donc un vice de procédure qui ne le remet pas en cause en lui-même...
En revanche, prétendre à une faute grave pour une insuffisance professionnelle n'est pratiquement jamais retenu sauf si le salarié a agi volontairement dans l'intention de nuire à l'entreprise et d'autre part, il faudrait que l'employeur l'ait motivé par des faits objectifs vérifiables tout en pouvant prouver que vous avez reçu la formation nécessaire et avez disposé des moyens nécessaires pour l'accomplissement de votre mission...