



Le dirigeant d'une société sœur peut-il valablement licencier le salarié d'une autre filiale du groupe ?

Selon les dispositions du Code du travail, le licenciement ne peut être prononcé que par l'employeur, ce qui exclut par principe toute personne étrangère à l'entreprise.

Dans tout groupe de sociétés, la question de savoir comment déterminer la personne étrangère à l'entreprise est récurrente.

La Cour de cassation a eu l'occasion, à plusieurs reprises, de juger que le DRH d'une société mère n'est pas une personne étrangère à la filiale et qu'il peut ainsi recevoir mandat pour procéder à l'entretien préalable et au licenciement d'un salarié employé par ces filiales (Cass. Soc. 19 janvier 2005, n° 02-45.675 ; Cass. Soc. 23 septembre 2009, n° 07-44.200).

Ces arrêts ont toutefois été rendus dans des cas où le DRH était employé par la société mère et qu'il s'agissait de sanctionner ou de licencier un salarié d'une filiale.

Une incertitude demeurait en conséquence sur le point de savoir si le licenciement d'un salarié d'une filiale peut être valablement notifié par un membre d'une société sœur.

Une telle possibilité semblait exclue à la lecture d'un arrêt du 20 octobre 2021, jugeant que la DRH d'une autre filiale d'un même groupe doit être considérée comme une personne étrangère à l'entreprise employant le salarié licencié (pourvoi n° 20-11.485).

Dans un arrêt rendu le 28 juin 2023, la Cour de cassation a néanmoins considéré que le dirigeant d'une société sœur ayant reçu un large mandat pour agir au nom de la société employeur, dans le cadre de sa gestion opérationnelle, administrative et financière incluant les ressources humaines, peut conduire la procédure de licenciement jusqu'à sa notification.

Dans cette affaire, la Cour de cassation a jugé que le délégataire n'était pas une personne étrangère à la filiale après avoir relevé :

- qu'il était le directeur d'une société appartenant au même groupe que la société employant le salarié licencié,
- qu'il avait été missionné par le groupe en qualité de consultant externe et avait reçu mandat pour agir, au nom et pour le compte du représentant légal de la société employeur, dans le cadre de la gestion opérationnelle administrative et financière de la société, en ce compris notamment les opérations commerciales, les formalités administratives, la comptabilité, la gestion des ressources humaines (recrutement, gestion du personnel, conduite des procédures disciplinaires et de licenciement etc...) et le management de manière générale de la gestion des ressources humaines,

- qu'en application de sa mission de consultant, il avait non seulement contrôlé l'efficacité du système de contrôle interne mais avait également imposé une réorganisation des processus.

Cass. Soc. 28 juin 2023, n° 21-18.142

[Télécharger ici](#)