



## La lettre de licenciement d'un salarié engagé par une filiale peut être signée par le secrétaire général de la société mère



Dans un arrêt du 27 novembre 2019, la Cour de cassation rappelle qu'une procédure de licenciement d'un salarié employé par une filiale d'un groupe peut être menée par un mandataire employé par la société mère de ce même groupe.

La lettre de licenciement d'un salarié engagé par une filiale peut être signée par le secrétaire général de la société mère. La Cour de cassation confirme, par une décision du 27 novembre 2019, qu'une procédure de licenciement d'un salarié employé par une filiale d'un groupe peut être menée par un mandataire employé par la société mère de ce même groupe.

Dans cette affaire, un salarié, engagé par une filiale d'un groupe, a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement par une lettre signée par un directeur de la société mère. La lettre de licenciement notifiée au salarié a été signée quant à elle par le secrétaire général de la société mère. Le salarié licencié a contesté son licenciement en invoquant notamment le fait que la lettre de licenciement aurait été signée par une personne étrangère à l'entreprise et que l'employeur ne justifiait pas d'une délégation de pouvoir écrite autorisant la signature de la lettre de licenciement.

La cour d'appel de Toulouse, par un arrêt du 16 mars 2018, a accueilli les demandes de l'ancien salarié en jugeant que "la décision de licencier appartient à l'employeur [...] qui, s'il peut donner mandat à une personne de l'entreprise, ne peut jamais donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour notifier le licenciement même si elle appartient au même groupe".

La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel sur ce point de droit après avoir rappelé que "le secrétaire général de la société mère, qui n'est pas une personne étrangère aux sociétés filiales, peut recevoir mandat



[Visualiser l'article](#)

pour procéder au licenciement d'un salarié employé par ces sociétés filiales sans qu'il soit nécessaire que la délégation de pouvoir soit donnée par écrit et, d'autre part, qu'il ressortait de ses énonciations que la procédure de licenciement avait été menée à son terme et que l'employeur avait repris oralement à l'audience ses conclusions dans lesquelles il soutenait la validité et le bien-fondé du licenciement, ce dont il résultait sa volonté claire et non équivoque de ratifier la mesure prise".

Confirmation d'une solution ancienne de la Cour de cassation

Il s'agit d'une confirmation de la Cour de cassation de sa position concernant la possibilité laissée à la société mère d'un groupe d'organiser et de signer la lettre de licenciement d'un salarié de ses filiales.

Cette solution ressort notamment d'un arrêt de principe rendu le 19 janvier 2005 autorisant le directeur des ressources humaines d'un groupe de signer la lettre de licenciement d'un salarié d'une filiale.

De la même manière, le président d'un groupe peut également signer la lettre de licenciement d'un salarié d'une filiale (arrêt du 6 mars 2007).

Il s'agit d'une réelle spécificité des groupes de société puisque, à l'inverse, la Cour de cassation n'admet pas que la lettre de licenciement puisse être signée par une personne étrangère à l'entreprise, telle que l'expert-comptable de la société employeur (arrêt du 26 mars 2002).

C'est d'ailleurs sur ce fondement que la cour d'appel de Toulouse a invalidé le licenciement dont la lettre de notification au salarié de la filiale avait été signée par le secrétaire général de la société mère.

Cette position de la cour d'appel de Toulouse, censurée par la Cour de cassation, est donc surprenante, surtout lorsque l'on sait qu'un secrétaire général occupe généralement des fonctions opérationnelles et stratégiques au sein d'un groupe et qu'elles englobent parfois celles de directeur juridique voire de directeur des ressources humaines.

S'il est vrai qu'un courant jurisprudentiel a pu tenter de limiter le pouvoir de signer les lettres de licenciement (en le restreignant à des personnes figurant comme représentantes légales sur le K-bis ou disposant d'une délégation écrite expresse), la Cour de cassation est revenue sur ces positions pour assouplir ce principe en rappelant que des délégations pouvaient être données à des cadres de l'entreprise et que ces délégations pouvaient ne pas être écrites et résulter des fonctions occupées (telles que les fonctions de directeur des ressources humaines, en ce sens deux arrêts du 10 novembre 2010, n°10-10.095 et 10-30.215).

Enfin, le fait de ne pas justifier d'une délégation écrite pour un signataire d'une lettre de licenciement ne devrait pas avoir pour conséquence de considérer le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En pratique, en cas de litige, il est donc préférable, lorsque le signataire de la lettre de licenciement n'est pas le représentant légal de l'employeur ou de la société mère, à défaut de produire d'une délégation écrite, de justifier par la production d'une fiche de poste l'existence de la délégation.