

Groupe d'entreprises : qui a le pouvoir de licencier ?



© 2026 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit tout d'abord le recevoir en entretien afin de lui faire part de ses griefs et de recueillir ses explications. Et s'il décide de procéder au licenciement du salarié, il doit alors, au moins 2 jours ouvrables après la tenue de cet entretien, lui notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception. Mais attention, seul l'employeur du salarié, ou son représentant, et non pas une personne étrangère à l'entreprise, est autorisé à mener la procédure de licenciement...

Traiter la paie n'est pas suffisant !

Dans une affaire récente, le directeur commercial d'une filiale d'un groupe de concessions automobiles avait contesté la validité de son licenciement en justice. Et ce, au motif que sa lettre de licenciement avait été signée par la responsable des ressources humaines (RRH) d'une autre entreprise du groupe, soit, selon lui, par une personne étrangère à son entreprise.

De son côté, l'employeur faisait valoir que le licenciement était régulier puisque la lettre de licenciement avait été signée avec la mention « pour ordre » du directeur de site

(qui lui-même avait reçu de l'employeur une délégation de pouvoir de licencier). Et que la RRH qui l'avait signée était chargée de traiter la paie de l'entreprise dans laquelle travaillait le salarié licencié. De sorte qu'elle n'était pas étrangère à cette entreprise.

Mais pour la Cour de cassation, si la RRH assurait le traitement de la paie de cette entreprise, il n'était pas établi qu'elle en gérait aussi les ressources humaines, et donc qu'elle était autorisée à procéder à des licenciements. En outre, rien n'indiquait que l'entreprise de la RRH était la société mère de l'entreprise du salarié licencié, ni qu'elle exerçait un pouvoir sur celle-ci. Aussi, la Cour de cassation en a déduit que la RRH était une personne étrangère à l'entreprise qui avait licencié le directeur commercial et donc que ce licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Précision : dans des affaires antérieures, la Cour de cassation avait validé le licenciement prononcé par le directeur général d'une société mère à l'égard d'un salarié d'une filiale dont il supervisait les activités ([Cassation sociale, 13 juin 2018, n° 16-23701](#)) ainsi que celui prononcé par le directeur des ressources humaines d'une société mère, mandaté à cet effet, à l'égard d'un salarié d'une filiale, la société mère étant étroitement associée à la gestion de la carrière des salariés cadres de ses filiales ([Cassation sociale, 23 septembre 2009, n° 07-44200](#)).

[Cassation sociale, 1er avril 2026, n° 24-18946](#)