

Seule l'entreprise qui a recruté le salarié peut le licencier !



© 2022 Les Echos Publishing

Pour des raisons évidentes, seul l'employeur du salarié, ou la personne habilitée par celui-ci (comme le directeur des ressources humaines), peut procéder à son licenciement. Et en la matière, lorsqu'une même personne gère deux sociétés distinctes, des maladresses (ou erreurs) peuvent être commises. Des maladresses qui privent le licenciement de cause réelle et sérieuse...

Dans une affaire récente, un salarié avait été recruté en tant que prospecteur commercial-apporteur d'affaires par la société dénommée RTP. Moins de 4 ans plus tard, il avait été licencié pour faute grave par la société dénommée RTP Sud. Le salarié avait alors contesté son licenciement en justice au motif que celui-ci n'avait pas été prononcé par son employeur.

De son côté, l'employeur, à savoir la société RTP, estimait que le licenciement était régulier car une seule et même personne gérait les deux sociétés (RTP et RTP Sud). Une personne qui, habilitée à représenter chacune d'entre elles, avait signé la lettre de licenciement du salarié.

Précision : chaque société possédait son propre numéro Siret.

Saisie de l'affaire, la Cour de cassation a donné raison au salarié. Elle a, en effet, relevé que la procédure de

licenciement avait été engagée par la société RTP Sud, laquelle avait également établi la lettre de licenciement du salarié. Elle en a conclu que le salarié n'avait pas été licencié par son employeur et donc que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Conséquences : l'employeur (la société RTP) a été condamné à verser au salarié, notamment, les sommes de 24 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 12 000 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de 2 888,77 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

[Cassation sociale, 15 juin 2022, n° 21-11466](#)

© 2022 Les Echos Publishing