



## **Limites de l'intérim :**

Nouveau rappel de la Cour de Cassation qui prend soin de publier l'arrêt au Bulletin, confirmant ainsi la portée qu'elle entend lui donner : le recours à l'intérim ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Or, tel est le cas lorsqu'un intérimaire a occupé le même emploi de manutentionnaire pendant plusieurs années, pour divers motifs (remplacement de salariés absents, surcroît de travail...), même en cas d'interruption pendant plusieurs mois (l'intérimaire, en l'espèce, avait été employée de septembre 2003 à janvier 2006, puis de mai 2008 à décembre 2009).

La Cour Suprême balaie l'argument de l'entreprise utilisatrice qui indiquait souhaiter privilégier, lorsqu'elle avait besoin d'un intérimaire, une personne connaissant l'entreprise qu'elle n'aurait pas besoin de former ou adapter au poste.

Et la sanction est lourde : requalification en contrat à durée indéterminée et... licenciement sans cause puisque sans respect de la procédure de licenciement et sans motif !

Néanmoins, par un arrêt du même jour, la Cour précise que l'intérimaire employé dans de telles conditions, ne peut cependant pas prétendre au paiement des salaires durant les périodes sans mission, sauf à prouver être resté à la disposition de l'entreprise utilisatrice pendant ces périodes.

## **Clause de mobilité et licenciement pour faute grave :**

La Cour de Cassation a pu préciser, au fil du temps, les conditions de validité d'une clause de mobilité, n'hésitant pas à en déclarer nulles un certain nombre.

Il serait néanmoins très dangereux pour un salarié de s'imaginer qu'une telle clause pourrait être presque automatiquement annulée, ce d'autant plus que les employeurs (et leurs conseils !) ont su tirer les leçons de la jurisprudence.

C'est ce qu'a appris à ses dépens un salarié ayant refusé, malgré plusieurs mises en demeure, de rejoindre les deux nouvelles affectations qui lui avaient été successivement proposées, ne reprenant le travail qu'après avoir été convoqué à un entretien préalable à licenciement.

La Cour Suprême a en effet considéré que son licenciement pour absences injustifiées reposait sur une faute grave.