

Insertion : obligation de suivi et d'accompagnement des salariés



Les associations intermédiaires embauchent des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du revenu de solidarité active...) et les mettent à disposition de personnes physiques ou morales (particuliers, entreprises, associations...).

L'objectif de ces associations étant de favoriser leur insertion sociale et professionnelle, elles doivent mettre en place un suivi et un accompagnement de leurs salariés. Une obligation à ne pas prendre à la légère au risque de voir le contrat à durée déterminée du salarié requalifié par les tribunaux en contrat à durée indéterminée.

Ainsi, une association intermédiaire avait conclu avec une salariée plus d'une centaine de contrats à durée déterminée sur 3 ans et l'avait mise à disposition de particuliers pour des travaux de repassage et de ménage. L'association ayant mis fin à la relation de travail, la salariée avait demandé en justice la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Une demande accueillie favorablement par la Cour de cassation. Les juges ont, en effet, constaté que l'employeur « s'était borné » à faire suivre à la salariée 4 jours de formation au

début de la relation de travail et à organiser seulement 3 rencontres avec un accompagnateur. Or, ces mesures ne permettaient pas de considérer que l'association avait rempli sa mission d'assurer l'accompagnement de la salariée en vue de faciliter son insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Conséquence : compte tenu de la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat de travail de la salariée par l'association constituait un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'association a donc dû verser à la salariée, en plus de l'indemnité de requalification, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de licenciement, le tout pour un montant de plus de 3 800 €.

[Cassation sociale, 5 juin 2019, n° 17-30984](#)

© 2019 Les Echos Publishing