

-
-
-

**CA COLMAR, 19/04/24,
RG n° 22/01464 :
La preuve du recours à un CDD d'usage**

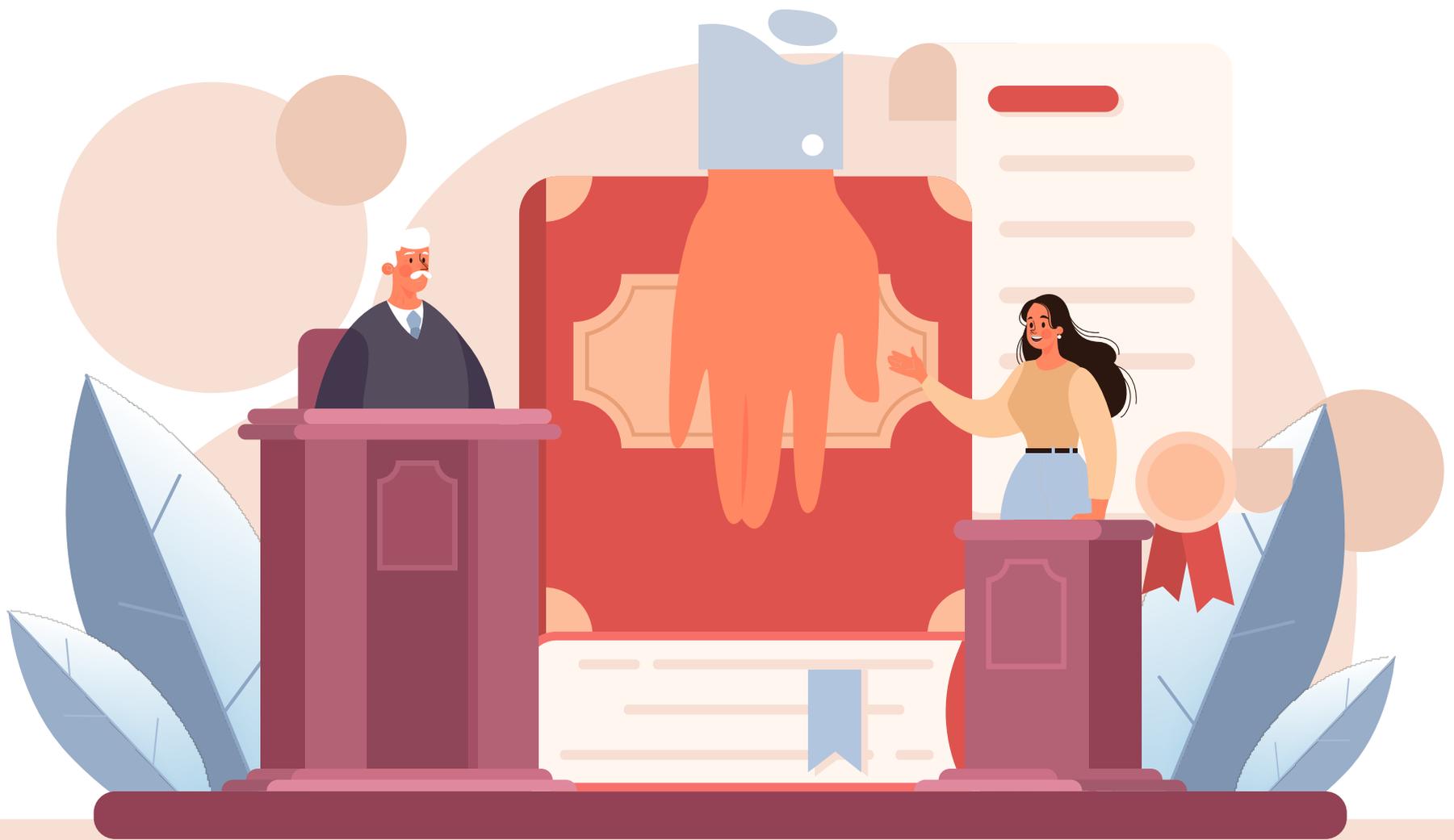


Rappel des faits

Une salariée a été engagée, en qualité d'auxiliaire de vie, suivant **CDD d'usage** du 12/10/2012.

Un nouveau CDD a été conclu, le 23/09/2013, puis la relation de travail s'est poursuivie jusqu'au mois de **septembre 2019**. Par avenant du 06/09/2019, les parties ont convenu de la rupture du contrat de travail.

Ultérieurement, la salariée a saisi les **juridictions prud'homales** afin de solliciter la requalification de son CDD en CDI.



REGLES DE DROIT

Selon l'article L. 1242-2 du CT, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une **tâche précise et temporaire**, dont pour des emplois pour lesquels il est **d'usage constant** de ne pas recourir au CDI. Un tel CDD peut notamment être conclu dans les entreprises de **service à la personne** selon l'article D. 1242-1 du CT.

● Pour ce type de contrat, la jurisprudence exige de vérifier que le recours à l'utilisation de CDD successifs est justifié par des **raisons objectives** qui s'entendent de l'existence **d'éléments concrets** établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi (**Cass. soc., 29 novembre 2023, n° 22-16.911**).



Motifs de la décision



Après avoir rappelé les textes précités, la Cour d'appel relève que le recours au **CDD d'usage** est également prévu dans la **convention collective** nationale des entreprises de service à la personne.

Au cas d'espèce, elle relève que le CDD prévoit que la salariée interviendra au domicile d'une cliente de l'entreprise pour l'aider dans les actes de la vie courante et permettre son maintien à domicile. Il est également précisé de **l'usage constant** dans sa branche d'activité du recours au CDD.

Ainsi, pour la Cour d'appel, s'il est établi que l'employeur intervient dans un secteur d'activité dans lequel le CDD d'usage est **autorisé**, elle constate que ce dernier ne produit **aucun élément** susceptible de démontrer la réalité d'un usage constant du recours au CDD pour un emploi d'auxiliaire de vie.

A cet effet, un tel usage ne peut résulter uniquement de la **durée imprévisible** des missions d'accompagnement d'une personne à domicile. Par ailleurs, la durée d'exécution du contrat de travail, qui s'est étendue sur **presque six années**, ne permet pas de considérer que la mission confiée à la salariée présentait le caractère d'une **mission ponctuelle et occasionnelle** au sens de la convention collective.

Dès lors, au regard de la carence probatoire de l'employeur, la Cour d'appel juge que le motif du CDD n'est pas fondé, de sorte qu'elle fait droit à la demande de **requalification en CDI** de la salariée.

Au titre de cette requalification, cette dernière se voit accorder une **indemnité de requalification** d'un mois de salaire ainsi que les **indemnités inhérentes** à la rupture abusive d'un CDI.

