

## Le grand retour de l'expérimentation du CDD « multi-remplacements », comment y recourir ? Par Jennifer Kieffer et Diane Lemoine, Avocats.

Parution : vendredi 5 mai 2023

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/grand-retour-experimentation-cdd-multi-remplacements-comment-recourir,46054.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

**La loi du 21 décembre 2022, n°2022-1598 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a réintroduit la possibilité pour les employeurs de conclure, un seul CDD ou contrat de mission avec un salarié afin de pourvoir au remplacement de plusieurs salariés (simultanément ou successivement).**

D'emblée, il convient de préciser que ce dispositif déroge ainsi à la règle classique selon laquelle un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour le remplacement d'un seul salarié (absence, suspension de contrat etc), sous peine d'une requalification du CDD en CDI avec toutes les conséquences de droit y afférentes.

Ce « *CDD multi-remplacements* » avait déjà été mis en place par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Toutefois, le bilan de cette première expérimentation avait été très médiocre dans la mesure où très peu d'employeurs s'étaient saisis de ce dispositif en raison d'une part, de la parution tardive du décret listant les secteurs d'activités concernés et d'autre part, par la crise sanitaire liée à la covid-19.

C'est dans ce contexte que le gouvernement a souhaité relancer cette expérimentation, pour une durée de 2 ans. Cette nouvelle expérimentation est applicable depuis le 14 avril 2023 dans les secteurs d'activités concernés qui seront développés ci-après.

Tout comme n'importe quel CDD, les employeurs doivent être particulièrement vigilants sur le recours à ce type de contrat afin de prévenir tout risque de requalification dudit CDD en CDI, le gouvernement rappelant expressément que cette expérimentation ne peut « *avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* », grand principe du droit social énoncé à l'article L1242-1 du Code du travail.

### 1/ Quels secteurs d'activité sont concernés ? Une expansion du champ d'application initial.

C'est le décret n°2023-263 du 12 avril 2023 qui est venu fixer les secteurs d'activités autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation. Parmi ces secteurs, on y retrouve ceux déjà mentionnés lors de la 1ère expérimentation issue de la loi du 5 septembre 2018, c'est à dire :

- le secteur sanitaire, social et médicosocial
- le secteur propreté et nettoyage
- le secteur économie sociale et solidaire
- le secteur du tourisme en zone de montagne
- le secteur du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- le secteur de la plastrurgie
- le secteur de la restauration collective
- le secteur du sport et équipements de loisirs
- le secteur des transports routiers et activités auxiliaires
- le secteur des industries alimentaires
- le secteur des services à la personne.

Mais également, de nouveaux secteurs :

- le secteur du commerce de détails non alimentaires
- le secteur des maisons et succursales de vente aux détails d'habillement
- le secteur des grands magasins et des magasins populaires
- le secteur du commerce succursaliste de la chaussure
- le secteur des commerces de gros d'habillement, de la mercerie de la chaussure et du jouet
- le secteur du commerce de détail de l'habillement et des artisans textiles
- le secteur de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique.

La loi du 21 décembre 2022 est donc venue prévoir une expansion importante des secteurs d'activités autorisés à recourir au CDD multi-remplacements.

### 2/ Comment rédiger ce type de contrat ?

Comme pour tout CDD, ce CDD « *multi-remplacement* » doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires. Il doit évidemment être conclu par écrit et comporter :

- la définition précise de son motif
- le(s) nom(s) et la qualification professionnelle de(s) la personne(s) remplacée(s) et son(leur) temps de travail y compris les horaires du(des) salarié(s) remplacé(s)
- la date du terme ou la durée minimale pour laquelle il a été conclu, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

Le Ministère du travail est venu préciser dans son « *questions / réponses* » que lorsque le contrat initial n'a été conclu que pour le remplacement d'un seul salarié absent, un avenant doit obligatoirement « *être conclu pour que le salarié assume de nouvelles responsabilités, l'avenant devant alors faire référence au nom de la nouvelle personne (ou des nouvelles personnes) à remplacer et de la qualification professionnelle correspondante* ».

### 3/ Quels avantages ?

Cette loi ayant pour objectif d'introduire une souplesse importante au cadre juridique du CDD pour remplacement de salariés, comporte effectivement de nombreux avantages :

Un seul et unique CDD avec possibilité d'avenants

Aucune disposition légale ne vient limiter le nombre de personnes susceptibles d'être remplacées. Un salarié peut dès lors être amené à remplacer 2, 3, 4 salariés absents voir plus. Néanmoins, il convient de nuancer cette donnée dans la mesure où le salarié remplaçant devra comme tout autre salarié respecter les règles relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail

Les remplacements n'ont pas à être limités à des postes identiques. Le salarié peut ainsi être amené à occuper des emplois différents. Lorsque tel est le cas, le salarié remplaçant bénéficie d'une rémunération différente pour chacun de ses remplacements en fonction de la grille de classification propre à ses postes occupés. Cela peut être intéressant également pour les salariés qui auront ainsi la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences en occupant des emplois différents, et d'enrichir leur CV

Dans le même sens, les motifs d'absence des salariés remplacés peuvent être différents les uns des autres

Le salarié remplaçant pourra être affecté à des missions de remplacements se situant dans un secteur géographique ou lieu de travail différent. Dans une telle situation, le Ministère du travail est venu préciser que le salarié remplaçant doit toutefois « *être en mesure de se rendre effectivement sur les différents lieux de travail afin d'y exercer ses fonctions* ».

### 4/ Quelles limites ?

Malgré cette souplesse importante, ce dispositif n'est pas sans limites. Ainsi :

Il n'est pas envisageable de conclure un CDD multi-remplacements pour remplacer plusieurs salariés absents avec des périodes d'inactivité

La durée du CDD multi-remplacements doit en tout état de cause respecter la durée maximale fixée dans la convention ou l'accord de branche étendu et à défaut, ne doit pas excéder 18 mois, renouvellement inclus.

Ce dispositif permettant de faciliter le remplacement de salariés absents est particulièrement intéressant dans les secteurs d'activités fortement touchés par un taux d'absentéisme important

Il est donc fondamental pour les employeurs de bien assimiler les règles juridiques applicables à la matière et de solliciter l'aide d'un avocat spécialisé en droit du travail pour toute demande de conseil ou d'aide à la mise en place de ce type de CDD.

Jennifer Kieffer et Diane Lemoine, Avocats Isseo Avocats Barreau de Paris LM Avocats <https://lmavocats.eu>

---