

Le CDD de remplacement et de multi-remplacement : quelques rappels et retour sur la loi sur le marché du travail

13/12/2022



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Olivia Montmeterme et Paola Girardin, respectivement avocate associée et juriste au sein du cabinet Aguera Avocats, rappellent les règles applicables au CDD de remplacement. L'occasion de souligner le retour du CDD multi-remplacements dans la loi sur le marché du travail.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise : le CDD est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et notamment en cas de remplacement d'un salarié (en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer),

Terme précis ou terme imprécis ?

Par définition, le CDD est toujours conclu pour une durée limitée, et doit en principe comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion : c'est le CDD à terme précis, conclu de date à date.

Cependant, dans certaines hypothèses, et notamment en cas de remplacement d'un salarié, il peut être délicat de connaître avec la précision le terme exact du CDD dès la conclusion de celui-ci.

Il peut être tout aussi difficile de multiplier les instrumentum (dans les limites légales de renouvellement et de succession) au risque de trébucher sur la remise d'un contrat en temps et en heures...

Ainsi, il est légalement possible de recourir à un CDD à terme imprécis. C'est notamment le cas lorsqu'un CDD est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou passé à temps partiel, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée. Le contrat est alors conclu jusqu'au retour/à l'arrivée du salarié remplacé.

Un contrat = un motif

Le principe est qu'un CDD ne peut comporter qu'un seul motif de recours. A défaut, la jurisprudence juge de manière constante qu'un CDD conclu avec un salarié pour plusieurs motifs de recours, doit être requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, lorsqu'un salarié est engagé sous CDD pour remplacer successivement plusieurs

salariés, il doit être conclu autant de contrats écrits qu'il y a de salariés à remplacer, sous peine de requalification de son CDD en CDI.

Retour du CDD multi-remplacements

Cette expérimentation n'est pas nouvelle : nous avons déjà expérimenté la possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés.

En effet, une telle mesure avait déjà été instaurée par loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020.

Malheureusement, le décret d'application avait été publié seulement en date du 19 décembre 2019, de sorte que l'expérimentation n'avait duré qu'un an au lieu de deux.

La loi dite "Marché du travail", par dérogation aux dispositions du code du travail, revient à titre expérimental sur cette possibilité : un CDD pourra être conclu pour remplacer plusieurs salariés dans certains secteurs définis par décret à paraître.

Le texte rappelle cependant que ces dispositions ne pourront avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Tenant compte des échecs du passé, cette expérimentation devrait entrer en vigueur pour une période de deux ans, à compter de la publication du décret d'application.

L'objectif poursuivi étant de favoriser des durées d'emploi plus longues au bénéfice des salariés en contrat court, de limiter le recours au temps partiel, tout en réduisant les coûts de gestion des entreprises engendrés par la recherche de salariés pour remplacer les salariés absents, ainsi que le volume de contrats courts signés.

Le décret n° 2019- 1388 du 18 décembre 2019 définissait 11 secteurs d'activités autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation d'un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés : sanitaire, social et médicosocial, propreté et nettoyage, économie sociale et solidaire, tourisme en zone de montagne, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, plasturgie, restauration collective, sport et équipements de loisir, transport routier et activités auxiliaires, industries alimentaires, services à la personne.

Il reste donc à attendre le décret qui viendra préciser de définir les secteurs dans lesquels les CDD pourront contenir plusieurs motifs, secteurs qui risquent d'être sensiblement identiques à ceux identifiés dans le décret n° 2019-1388.

Renouvellement et succession

L'occasion de rappeler les quelques principes en matière de renouvellement et de succession pour les CDD conclus pour remplacement d'un salarié absent :

- renouvellement : sauf accord de branche spécifique, les CDD à terme précis peuvent

être renouvelés deux fois ;

- succession : en cas de nouvelle absence, les CDD conclu pour cause de remplacement peuvent s'enchaîner sans délai de carence.

Mais encore faut-il bien soumettre un contrat à la signature du collaborateur.

Période de tuilage ?

Il n'est pas sans intérêt de rappeler la possibilité d'aménager la date de début ou le terme du CDD pour organiser une passation.

Lorsque l'absence est prévue, le législateur a prévu la possibilité d'embaucher le remplaçant quelques jours avant le départ de celui qu'il remplace. La période de tuilage sera appréciée en fonction de la qualification des tâches que le salarié en CDD devra assumer.

Au retour du salarié, l'article L.1243-7 du code du travail permet de reporter le terme du CDD jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi : il faut que la personne reprenne son emploi !

Même si les textes ne le précisent pas, cette souplesse concernerait tant les contrats à terme précis qu'imprécis.

Dans un marché du travail où le CDI n'a plus la côte dans certains secteurs, le respect de la réglementation du CDD est un enjeu majeur.

Le cas du CDD de remplacement est peut-être finalement le plus facile à respecter, mais la souplesse apportée par le législateur permettant de réduire l'administratif est la bienvenue pour se dégager du temps à d'autres problématiques.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Olivia Montmeterme et Paola Girardin

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/le-cdd-de-remplacement-et-de-multi-remplacement-quelques-rappels-et-retour-sur-la-loi-sur-le>