



CDD : UN SALARIÉ PEUT-IL REMPLACER PLUSIEURS SALARIÉS ABSENTS AVEC UN SEUL CONTRAT ?

Publié le 30/11/2021
par Service juridique - CFDT

L'approche des congés de fin d'année et les absences pour maladie liées au froid ou à la reprise épidémique invitent à rappeler les règles permettant de recruter un salarié en CDD pour pallier ces différentes absences. La question des modalités du remplacement se pose particulièrement.

Non : il n'est pas possible de remplacer plusieurs salariés absents avec un même CDD !

1 CDD = 1 (SEUL) REMPLACEMENT !

Pour rappel, le CDI est « *la forme normale et générale de la relation de travail* »(1). Le Code du travail encadre donc strictement le CDD et prévoit qu'il est seulement possible d'y recourir « *pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire* », notamment pour le remplacement « *d'un salarié* », nommément désigné dans le CDD, en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

En théorie, cette règle permet d'éviter l'embauche en contrat précaire d'un « super remplaçant », qui serait en définitive le signe d'un déficit structurel de personnel dans l'entreprise. Autrement dit, elle empêche de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, interdit par l'article L. 1242-1 du Code du travail (2). **A défaut, le salarié peut obtenir la requalification de son contrat en CDI devant le conseil de prud'hommes.**

L'expérimentation du CDD multi-remplacement. A noter que la loi "Avenir professionnel" du 5 septembre 2018 a autorisé, à titre expérimental, la conclusion d'un CDD unique pour remplacer plusieurs salariés absents. Cette expérimentation, limitée à 11 secteurs d'activité (sanitaire, social et médico-social – propreté- restauration collective...) a été en vigueur entre le 20 décembre 2019 et le 31 décembre 2020 et n'a pour l'instant pas été reconduite(3).

UNE SUCCESSION DE CDD POUR REMPLACEMENT DE SALARIÉS ABSENTS, C'EST POSSIBLE !

En revanche, rien n'interdit au salarié de conclure successivement plusieurs CDD pour remplacer successivement l'absence de différents salariés. Mais dans ce cas, une question subsidiaire se pose : **un délai d'interruption entre les CDD de remplacement doit-il être respecté ?**

Non, vient de rappeler récemment la Cour de cassation (4) ! En effet, le Code du travail permet la conclusion de CDD successifs avec le même salarié(5), c'est-à-dire **sans délai de carence ni**

délai d'attente(6), lorsque les CDD successifs visent **chacun** à remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

Autrement dit, le salarié pourrait enchaîner plusieurs CDD de remplacement sur une très longue durée, dans la mesure où chaque contrat peut valablement être conclu pour une durée de 18 mois. Il peut même durer plus longtemps lorsqu'il **est conclu avec un terme imprécis, à savoir le retour du salarié absent**.

Pour parer aux abus, la jurisprudence veille à ce que la succession de CDD pour remplacement ne soit pas un « *mode habituel de gestion du personnel* ». Autrement, ils apparaîtraient comme ayant en réalité pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (7).

Dans ce cas encore, le salarié pourrait obtenir la requalification en CDI de la relation contractuelle.

(1) Art.L.1221-2, C.trav.

(2) Voir notamment cass.soc.09.06.17, n°15-28599.

(3) Le projet de loi ratifiant diverses ordonnances de la loi « Avenir professionnel » avait prévu d'étendre l'expérimentation jusqu'au 1^{er} janvier 2023, mais n'a jamais été inscrit à l'ordre du jour du Parlement, l'agenda ayant été perturbé par les mesures d'urgences liés à la crise sanitaire.

(4) Cass. soc.17.11.2021, n° 20-18.336.

(5) Art. L.1244-1, C.trav.

(6) Le délai de carence, prévu par l'article L.1244-3 du Code du travail, s'applique pour une succession de CDD sur un même poste, tandis que le délai d'attente, prévu par la circulaire DRT n°92-14 du 29 août 1992, s'applique pour une succession de CDD avec un même salarié sur des postes différents.

(7) C'est ce qui a été jugé par exemple dans le cas de la conclusion d'environ 300 CDD de remplacement sur une période de 6 ans pratiquement sans interruptions ! Cass.soc.29.01.20, n° 18-23.469.