



éoole
AVOCATS

Le CDD multi-remplacements

**Expérimentation du 13 avril 2023 au 13 avril
2025**

Quels enjeux ?

UNE EXPERIMENTATION RELANCEE



Une premier déploiement du dispositif avait été instauré par la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, afin de rationaliser le recours à cette famille de contrats courts et d'apporter plus de souplesse dans son utilisation, notamment dans le secteur de la santé. Ce dispositif expérimental était applicable du 20 décembre 2019 au 31 décembre 2020.



La pandémie de Covid-19 n'a pas permis de mener à bien l'expérimentation.



L'article 6 de la loi « marché du travail » du 21 décembre 2022 a organisé un retour à l'expérimentation permettant, dans certains secteurs d'activité, de recourir au CDD multi-remplacements.

Le dispositif transitoire sera utilisable du 13 avril 2023 au 13 avril 2025.



LA NOTION

Loi n°2022-1598, 21 déc. 2022 / Décret n°2023-263, 12 avr. 2023 / Circulaire Q/R du Ministère du travail du 13 avril 2023



Le CDD multi-remplacements permet de conclure un seul contrat à durée déterminée (ou contrat de travail temporaire (CTT)) pour assurer le remplacement de plusieurs salariés absents.



Rappel : Le CDD, quel que soit le motif, ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.



Le contrat multi-remplacements ne peut être conclu que dans les secteurs d'activité définis par décrets. 66 conventions collectives sont concernées (*grande distribution, plasturgie, hospitalisation privée, transport routier, boulangerie pâtisserie, commerce de détail non alimentaire, etc.*)



Il peut avoir pour objet de remplacer des salariés dont les absences sont concomitantes ou immédiatement successives, dont les postes et motifs d'absences sont différents.



Ce dispositif peut être applicable aux contrats conclus antérieurement au 13 avril 2023 par voie d'avenant au contrat initial.



ENJEUX PRATIQUES



un seul contrat à déployer pour plusieurs remplacements ;



un seul bulletin de paie à établir ;



possibilité de prévoir une alternance entre les périodes de temps plein et de temps partiel ;



une seule période d'essai calculée en fonction de la durée totale ou minimale inscrite au contrat ;



l'indemnité de fin de contrat n'est versée qu'au terme du dernier remplacement.

ATTENTION ...



-  Le CDD multi-remplacements ne déroge pas au droit commun en matière de formalisme (*contrat écrit et mentions obligatoires*).
-  La durée maximale des CDD est applicable (*18 mois en l'absence de dispositions conventionnelles de branche dérogatoire*).
-  Il n'est pas possible de conclure un contrat, pour remplacer plusieurs salariés absents, dans un contexte de périodes d'inactivité entre chaque absence.
-  Le bulletin de paie devra permettre de distinguer le salaire correspondant à chaque poste.
-  Les motifs et modalités de droit commun de rupture anticipée des CDD demeurent applicables.



Eole Avocats : les praticiens du droit social

éole
AVOCATS