

CDD de remplacement

La méthode

Quels types d'absence autorisent la conclusion d'un CDD de remplacement ?

Le salarié que vous avez à remplacer doit être absent ou son contrat de travail temporairement suspendu :

- Arrêt de travail pour maladie (d'origine non professionnelle), accident du travail ou maladie professionnelle
- Congés payés
- Congé de maternité, d'adoption ou de paternité
- Congé parental d'éducation
- Congé de transition professionnelle
- Congé de présence parentale ...

Ce cas de recours vise également la situation d'un salarié présent dans l'entreprise, mais temporairement absent de son poste de travail comme, par exemple, en cas d'affectation temporaire du salarié sur un autre poste à la demande du médecin du travail, de promotion avec une période probatoire, ou d'envoi d'un salarié en formation.

La nature du contrat de travail n'a aucune incidence non plus et il vous est parfaitement possible de remplacer par un CDD une personne absente elle-même embauchée en CDD.

Enfin, vous n'êtes pas tenu d'affecter le salarié embauché en CDD sur le poste libéré par le salarié absent. Vous pouvez en effet procéder à un remplacement « en cascade », c'est-à-dire muter temporairement un salarié de l'entreprise sur le poste laissé vacant et recourir au CDD pour remplacer le salarié muté.

Attention !

Si la personne à remplacer ne fait plus partie de vos effectifs (suite à une démission ou un licenciement par exemple), vous ne pouvez pas utiliser le motif remplacement d'un salarié absent. Si de plus la personne occupait un CDI, cette situation s'oppose à la conclusion d'un CDD dans la mesure où le poste libéré est par nature un emploi permanent de votre entreprise.

Vous pouvez toutefois compenser temporairement ce départ si vous êtes dans l'attente soit de l'entrée en service du salarié recruté sous CDI appelé à le remplacer (durée maxi : 9 mois), soit de la suppression du poste de travail (durée maxi : 24 mois).

Les interdictions à la conclusion du CDD de remplacement

Il est interdit de recourir à un CDD :

- ✓ Pour remplacer un salarié gréviste
- ✓ Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux (sauf exceptions)

Le terme du CDD de remplacement

Vous avez deux possibilités pour fixer le terme d'un CDD en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu :

- ✓ Soit prévoir une date précise ; dans ce cas, la durée de votre CDD ne pourra pas excéder 18 mois, renouvellement inclus (24 mois maximum lorsque le CDD est exécuté à l'étranger)
- ✓ Soit prévoir que le contrat prend fin au retour du salarié remplacé. Le CDD est alors dit « à terme imprécis » et doit comporter une durée minimale

Vous pouvez conclure le CDD à terme imprécis pour la durée totale de l'absence de votre salarié, de sorte que le CDD prendra fin à son retour, ou pour le seul motif initial de l'absence.

Notez qu'en cas de CDD à terme imprécis pour remplacement de congé de maternité, vous n'avez pas besoin d'indiquer une durée minimale, celle-ci étant automatiquement celle du congé de maternité.

Exemples

Un CDD de remplacement d'un congé de maternité précise qu'il est conclu pour la durée totale de l'absence : si la salariée prend ses congés payés à la suite au congé maternité, il s'achèvera à la fin des congés payés

Un CDD de remplacement d'un congé de maternité précise qu'il est conclu pour le motif de l'absence : il prendra fin avec le congé de maternité, et non à la fin des congés payés qui suivent

Un CDD de remplacement précise « retour du salarié » : il pourra se prolonger quels que soient les motifs successifs des absences (maternité, maladie, congé parental d'éducation, congé sabbatique, etc.).

Si le salarié remplacé est de retour avant la fin de la durée minimale, vous devez conserver le remplaçant jusqu'au dernier jour de la durée minimale.

Vous avez toute liberté pour fixer avec votre nouveau salarié la durée minimale du CDD à terme imprécis. Votre contrat cesse le jour du retour du salarié remplacé ou à la fin de l'absence indiquée dans le contrat. Si le salarié remplacé est de retour avant la fin de la durée minimale, vous devez conserver le remplaçant jusqu'au dernier jour de la durée minimale.

Rédiger un contrat de travail écrit

La rédaction d'un contrat de travail est obligatoire. À défaut, votre salarié sera réputé lié par un CDI avec votre entreprise. Vous veillerez également à mentionner les clauses obligatoires suivantes dans le document :

- La définition précise du motif de recours, c'est-à-dire le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Vous préciserez aussi la cause de l'absence ou de la suspension

Notez-le !

En principe, la loi ne permet pas de conclure un unique CDD en remplacement de salariés successivement absents ou en remplacement de salariés simultanément absents.

De manière expérimentale à compter du 13 avril 2023, et pour une limitée durée de 2 ans, cela est possible dans la branche Habillement/Textile ([décret n°2023-263 du 12 avril 2023](#)).

Ainsi, vous pourrez :

- Pallier l'absence pour congés payés des salariés d'un service pendant la période estivale via un seul CDD
- Signer un seul CDD pour remplacer « en bloc » plusieurs salariés : par exemple, si deux salariés à temps partiel sont absents en même temps, vous pouvez les remplacer tous deux par un unique CDD à temps plein

Retrouvez notre fiche pratique dédiée au CDD multi-remplacement dans la rubrique « Ressources et outils » (Droit social/formation – Embauche – CDD)

- Le nom et la qualification du salarié remplacé, c'est-à-dire l'intitulé et la classification de son emploi ainsi que sa catégorie professionnelle (cadre, ouvrier, administratif, etc.)

Attention !

En cas de remplacement « en cascade », vous devez préciser dans le contrat de travail la chaîne de remplacements et mentionner le nom et la qualification du salarié absent.

- La qualification du salarié remplaçant (intitulé, catégorie et classification de l'emploi)
- Le terme du CDD et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis
- La durée minimale du CDD lorsqu'il ne comporte pas de terme précis
- La désignation du poste de travail en précisant s'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la sécurité ou la santé des salariés
- L'intitulé exact de la convention collective applicable au salarié

- La durée de la période d'essai éventuellement prévue

Attention !

En l'absence de clause sur la période d'essai dans le contrat, votre salarié est réputé embauché sans période d'essai.

- Le montant de la rémunération et ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance et de mutuelle

Attention !

Le CDD doit être transmis et signé par le salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche. À défaut, vous pouvez être condamné à verser au salarié une indemnité, dont le montant est au maximum égal à 1 mois de salaire.

Evitez les erreurs

En rédigeant le CDD, n'oubliez pas le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination entre salariés en CDI et salariés en CDD (sous réserve d'égalité des tâches à accomplir entre le salarié remplaçant et le salarié remplacé, ce qui n'est pas automatiquement le cas)

En effet, il peut être partiel si le salarié recruté en CDD ne remplit qu'une partie des fonctions du salarié absent. Dans ce cas, indiquez dans le CDD qu'il s'agit d'un remplacement partiel.

Ne multipliez pas le recours aux CDD de remplacement avec un même salarié

Un salarié ayant effectué 32 CDD sur un même emploi pendant une période de 18 mois a été considéré par les juges comme ayant occupé durablement un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise.

N'oubliez pas que le CDD de remplacement conclu à temps partiel n'est pas soumis à la durée minimale de travail de 24 heures par semaine

La durée minimale de travail à temps partiel en vigueur depuis le 1er juillet 2014 ne s'applique pas aux CDD conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

N'indiquez jamais deux motifs de recours au CDD, par exemple à la fois un remplacement et un accroissement d'activité

En effet, un CDD ne peut comporter qu'un motif unique, sous peine de requalification en CDI.

N'indiquez pas simplement « salariés absents »

Donnez des détails sur les salariés absents (dates, motifs des absences, congés payés, arrêts maladie, etc.). Il faut en effet que le motif énoncé pour recourir au CDD soit vrai et vérifiable. En cas de litige, c'est à vous qu'il appartient de prouver que le motif n'est pas mensonger.

Le rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel peuvent demander que soit examinée la question des CDD lorsqu'ils constatent un accroissement important du nombre de ces contrats entre deux réunions sur la situation de l'emploi. Ils peuvent également saisir l'inspection du travail en cas d'accroissement important ou de recours abusif aux CDD.

Enfin, vous avez aussi l'obligation d'informer, une fois par an, les représentants du personnel sur les éléments :

- ✓ Qui ont conduit l'entreprise à faire appel à des CDD, au titre de l'année écoulée
- ✓ Qui pourraient conduire l'entreprise à faire appel à des CDD, pour l'année à venir

Les sanctions possibles

L'absence de consultation et d'information des représentants du personnel dans les cas prévus est passible de délit d'entrave. Le dirigeant personne physique encourt une amende de 7500 euros. La peine infligée à une société est multipliée par 5.

Le non-respect des règles relatives au CDD est puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 3750 euros et, en cas de récidive, d'une amende de 7500 euros et/ou d'un emprisonnement de 6 mois. La société peut également être condamnée à une amende de 18 750 euros maximum, le double en cas de récidive.

Si l'entreprise viole les dispositions relatives au CDD, elle risque aussi la requalification du contrat de travail en CDI par le juge, ce qui génère le versement au salarié d'une indemnité minimale d'un mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour non-application de la procédure. L'omission de la durée minimale du CDD à terme imprécis suffit à entraîner sa requalification en CDI.

Si en outre la relation contractuelle est rompue, le salarié peut également prétendre aux indemnités suivantes : indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque, par définition, aucune lettre de licenciement motivée n'aura été adressée au salarié au terme du contrat.

En cas de requalification en CDI, l'indemnité de précarité perçue par le salarié lui reste définitivement acquise.

Notre conseil

Utilisez la possibilité qui vous est offerte de fixer le début du CDD avant l'absence de la personne à remplacer

Cette période de chevauchement sera fort utile pour assurer le transfert des consignes et des instructions et dans la limite du temps strictement nécessaire.

En cas de remplacement « en cascade », mentionnez dans le CDD non seulement le nom et la qualification du salarié véritablement absent, mais aussi ceux du salarié muté temporairement que la personne embauchée en CDD remplace effectivement

Faites attention à la rédaction de la clause fixant le terme du CDD. Le choix d'un terme imprécis offre des avantages mais aussi des inconvénients.

L'avantage, est que le salarié dont le contrat se poursuit ne pourra plus demander la requalification de son contrat en CDI.

Le risque, c'est de devoir garder un salarié sous CDD de remplacement durant toute l'absence du salarié remplacé. Si vous avez la volonté de limiter la durée de présence du salarié, il est alors préférable d'avoir recours au CDD à terme précis.

Avant de conclure un CDD pour remplacement regardez au sein même de votre entreprise si vous ne pouvez pas répartir les tâches du salarié absent entre vos autres salariés.

Questions réponses

Le CDD pour remplacement d'un salarié absent peut-il prendre fin après le retour de la personne remplacée ?

Oui. Le terme du contrat initialement fixé peut-être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

Si le salarié en arrêt maladie est licencié, l'employeur est-il tenu d'embaucher le salarié sous CDD en CDI ?

Non. Si le salarié en arrêt-maladie est licencié, le CDD s'arrête de plein droit. L'employeur est libre de recruter une autre personne sous CDI, de supprimer le poste ou de répartir le contenu de ce poste sur plusieurs postes.

Le salarié est-il pris en compte dans les effectifs de l'entreprise ?

Le salarié embauché par CDD est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, pour les cotisations URSSAF, proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise au cours de chaque mois de l'année précédente, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent.

Pour les élections professionnelles et les autres dispositions du droit du travail, il est pris en compte dans l'effectif à due proportion de son temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.