

Le CDD multi-remplacement

En bref

■ Rappel du principe prévu par le code du travail

La loi ne permet pas de signer un contrat court (CDD/contrat d'interim) pour remplacer plusieurs salariés absents : il faut conclure un contrat par salarié remplacé, même en cas d'absence simultanée de salariés à temps partiel.

De même, pour remplacer plusieurs salariés absents sur des périodes différentes, le même salarié peut être gardé mais à la condition que soient rédigés plusieurs contrats.

■ Expérimentation pour assouplir la loi

La loi « Avenir professionnel » de 2018 a créé une expérimentation dans 11 secteurs (service à la personne, tourisme, propreté, secteur agricole ...) donnant la possibilité de conclure un seul contrat pour assurer le remplacement de plusieurs salariés absents simultanément ou successivement.

La loi « Marché du travail » de décembre dernier réactive l'expérimentation pour 2 ans et a pour ambition d'élargir le périmètre des secteurs d'activité en permettant aux branches professionnelles volontaires d'expérimenter le contrat multi-remplacement.

■ Volontariat de la FNH pour participer à cette nouvelle expérimentation

La FNH a manifesté son vif intérêt au ministère du Travail pour intégrer cette expérimentation et a défendu que le CDD multi-remplacement pouvait, entre autres, répondre à un réel besoin de simplification des démarches administratives d'embauche pour les commerçants et à un absentéisme en hausse.

Le décret n°2023-263 du 12 avril 2023, qui intègre effectivement le secteur du commerce indépendant d'Habillement/Textile, donne le coup d'envoi de cette nouvelle expérimentation.

Cette action de la FNH permettra, par exemple, aux commerçants de :

- Pallier les absences successives pour congés payés de plusieurs salariés pendant la période estivale par le biais d'un seul CDD ;

- Signer un seul CDD pour remplacer « en bloc » plusieurs salariés : ainsi, lorsque deux salariés à temps partiel sont absents en même temps, il est désormais possible de les remplacer tous les deux par un unique CDD à temps plein.

Un **questions-réponses** complet a été publié par le ministère du Travail afin de répondre aux principales interrogations des employeurs et des salariés.

En voici un aperçu :

Un contrat ou un avenant conclu avant le 14 avril 2025

Les CDD multi-remplacements peuvent être conclus depuis le 13 avril 2023.

Ces contrats dérogatoires peuvent être conclus pendant une durée de deux ans, soit jusqu'au 13 avril 2025.

Le ministère du Travail précise toutefois qu'il est possible de prévoir un remplacement multiple par avenant à un CDD conclu antérieurement au 13 avril 2023, étant entendu que cet avenant doit être conclu avant la fin de l'expérimentation. Comme pour toute modification du contrat de travail, l'accord exprès du salarié doit impérativement être recueilli, étant donné qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail.

Le ministère du Travail précise aussi au besoin qu'un CDD multi-remplacements conclu jusqu'au 13 avril 2025 peut continuer à produire ses effets au-delà de cette date.

Toutefois, il ne recommande pas de prolonger par voie d'avenant ou de renouveler un CDD multi-remplacements à une date postérieure à celle de la fin d'expérimentation.

Un formalisme strict

Le ministère du Travail indique que la loi ayant institué le CDD multi-remplacements ne prévoit pas de dérogation au droit commun en matière de formalisme des contrats.

À ce titre, le CDD multi-remplacements (ou l'avenant en cas de nouveau remplacement) doit obligatoirement être établi par écrit et comporter :

- ✓ La définition précise du motif du contrat ;
- ✓ L'identité et la qualification professionnelles de chacune des personnes remplacées ;
- ✓ Le temps de travail et les horaires de chaque salarié remplacé ;
- ✓ La date du terme du contrat et la durée correspondant à chaque remplacement, ou la durée minimale du contrat lorsque le contrat ne comporte pas de termes précis.

Le nombre et l'objet des remplacements

Le nombre de personnes susceptibles d'être remplacées dans le cadre du CDD multi-remplacements n'est pas limité, sous réserve du respect de la durée maximale des CDD et du nombre maximum de renouvellements du contrat.

D'autre part, le contrat a pour objet de remplacer des salariés dont les absences sont concomitantes ou immédiatement successives. Dès lors, il n'est pas possible de conclure un contrat pour remplacer plusieurs salariés absents avec de périodes d'inactivité entre chaque absence.

Chaque remplacement venant s'ajouter à ceux prévus par le contrat initial doit faire l'objet d'un avenant signé par le salarié remplaçant, sachant qu'un refus de celui-ci ne saurait constituer un motif de rupture anticipée du contrat.

En outre, la loi n'impose pas que les remplacements se limitent à des postes identiques, ni que le motif d'absence des salariés remplacés soit identique selon le ministère du Travail.

La possibilité d'alterner temps plein et temps partiel en fonction des absences des différents salariés à remplacer

À titre dérogatoire, il est possible de prévoir une alternance entre des périodes à temps plein et des périodes à temps partiel en fonction de la quotité de travail des salariés remplacés.

Si cette alternance n'est pas prévisible et connue dès la conclusion du contrat initial, il est possible de prévoir par avenant, sous réserve de l'accord du salarié, le passage d'un temps partiel à un temps plein, et inversement, dans le respect des règles de droit commun applicables au régime concerné et particulièrement concernant le passage à un temps partiel.

Si l'entreprise fait face à une nouvelle absence, il n'est pas possible de recourir à des heures complémentaires pour augmenter le temps de travail initial. Un avenant doit être conclu afin d'augmenter la durée contractuelle.

La rémunération et le respect de l'égalité de traitement

Pour ce qui concerne la rémunération du salarié multi-remplacements, les règles du droit commun en matière d'égalité de traitement s'appliquent : « à fonction et qualification équivalentes, la rémunération du salarié remplaçant ne peut être inférieure à celle que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, le salarié absent lié par un CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions ».

Il en résulte que le salarié bénéficie d'une rémunération distincte au titre du coefficient auquel correspond chaque poste occupé dans la grille de classification.

L'employeur peut soit décomposer la rémunération au prorata, en fonction des différentes caractéristiques des postes occupés le cas échéant, soit proposer une rémunération supérieure, en particulier pour des motifs d'attractivité. Mais dans tous les cas le bulletin de paie devra permettre de distinguer le salaire correspondant à chacun des postes. L'employeur pourra aussi fournir un bulletin de paie par postes lorsque ceux-ci comportent des différences importantes.

Conformément à la jurisprudence, l'ancienneté ou les qualifications peuvent justifier une différence de rémunération entre le salarié en CDD et celui qu'il remplace.

La durée et le terme du contrat

La durée maximale des contrats courts (18 mois) s'applique pleinement au CDD multi-remplacements.

Par ailleurs, il est parfaitement possible de conclure un seul contrat visant à assurer à la fois le remplacement d'un salarié dont l'absence comporte un terme précis et celui d'un salarié dont l'absence comporte un terme imprécis.

Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour remplacer plusieurs salariés absents ne renvoie qu'à une seule relation de travail avec l'employeur. Il en résulte notamment que :

Le CDD arrive à échéance lorsque le dernier remplacement prend fin, c'est à ce moment que l'employeur doit produire les documents de fin de contrat.

La durée de la période d'essai doit être calculée en fonction de la durée totale ou de la durée minimale inscrite au contrat (toute rupture de la période d'essai emporte la rupture du contrat au titre de l'ensemble des remplacements) ;

L'indemnité de fin de contrat doit être versée au moment où le dernier remplacement arrive à son terme et non au terme de chaque remplacement. Elle n'est cependant pas due, lorsqu'au terme du CDD, les relations de travail se poursuivent sous la forme d'un CDI ou si le salarié refuse la conclusion d'un CDI de même niveau de rémunération pour occuper un emploi correspondant à sa qualification et à la désignation de l'un des postes qu'il a occupés au titre du CDD multi-remplacements.

Par ailleurs, les motifs et modalités de rupture anticipée du CDD multi-remplacements sont les mêmes que ceux qui s'appliquent au CDD de droit commun.

L'inaptitude à occuper un des postes de remplacement

Le salarié titulaire d'un CDD multi-remplacements peut être déclaré inapte à l'exercice d'une tâche correspondant en pratique à un seul des remplacements qu'il effectue, et ce, sans incidence sur l'exercice des tâches correspondant aux autres remplacements.

Conformément au droit commun l'employeur est tenu de proposer au salarié, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et de ses indications, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à celui précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. En l'absence de reclassement au titre du poste de remplacement concerné, une modification du contrat de travail par voie d'avenant peut être envisagée pour retirer le remplacement incompatible avec l'état de santé du salarié remplaçant.

Le régime de protection sociale complémentaire applicable

En matière de protection sociale complémentaire, le principe de faveur trouve pleine application. Si un salarié remplace deux salariés qui ne bénéficient pas du même régime, il doit donc bénéficier de celui qui lui est le plus favorable.