

# CDD Multi-remplacement

*L'article 6 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, a réintroduit la possibilité pour les entreprises de conclure, à titre expérimental, un seul contrat court pour assurer le remplacement de plusieurs salariés absents.*

*Le décret n°2023-263 du 12 avril 2023 fixe les secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation, parmi lesquels figure le secteur social et médico-social.*

*Ainsi, à titre expérimental et pour une durée de deux ans à compter du 13/04/2023, un employeur pourra conclure un seul contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un seul contrat de travail temporaire (CTT) pour remplacer plusieurs salariés absents.*

*Les réponses apportées aux questions portant sur les contrats à durée déterminée (CDD) sont transposables aux contrats de travail temporaires conclus pour un motif de remplacement, dans le respect du régime juridique de l'intérim.*

*Les noms des salariés absents doivent figurer sur le contrat de travail du salarié remplaçant. Les dispositions de l'article L. 1242-12 et des articles L. 1251-16 et L. 1251-43 sur le formalisme du contrat s'appliquent car l'article 6 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 ne prévoit pas de dérogation au droit commun en matière de formalisme des contrats.*

*Ainsi, le CDD remplacement est établi par écrit, comporte la définition précise de son motif et comporte notamment le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ainsi que le temps de travail (y compris les horaires) du salarié remplacé. En conséquence, chacune des personnes remplacées, ainsi que sa qualification professionnelle, doivent être impérativement mentionnées sur le CDD du salarié remplaçant.*

*Le cas échéant, lorsque le contrat initial n'a été conclu que pour le remplacement d'un seul salarié absent, un avenant doit impérativement être conclu pour que le salarié assume de nouvelles responsabilités. L'avenant doit faire référence au nom de la nouvelle personne (ou des nouvelles personnes) à remplacer et de la qualification professionnelle correspondante.*

*Le contrat dérogatoire conclu pour remplacer plusieurs salariés absents, même modifié par un ou plusieurs avenants, ne renvoie qu'à une seule relation de travail avec l'employeur et doit donc contenir l'ensemble des informations obligatoires. La durée du contrat doit respecter la durée maximale fixée dans la convention ou l'accord de branche étendu (L. 1242-8 et L. 1251-12) ou, à défaut, la durée du contrat ne doit pas excéder 18 mois, renouvellements inclus (L. 1242-8-1 et L. 1251-12-1).*

**Pour toute Question :**

**<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/cdd-multi-remplacement-relance-de-l-experimentation-questions-reponses>**