

Le recours au CDD de remplacement

Un CDD (contrat à durée déterminée) ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et pour l'un des motifs limitativement énumérés par le code du travail. L'un des motifs de recours autorisé au CDD est le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel d'un salarié, de suspension d'un contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression d'un poste de travail, de l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI, et l'accroissement temporaire d'activité.

Le CDD unique de remplacement

Le CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence. Il est interdit de signer un CDD pour remplacer plusieurs salariés, par exemple.

Si plusieurs salariés sont absents, il convient donc de conclure un CDD pour chaque salarié remplacé. À défaut, le CDD sera requalifié en CDI.

Cependant, à titre expérimental et par dérogation aux dispositions du code du travail, un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés dans certains secteurs déterminés par décret et durant une période limitée. Cette expérimentation est possible jusqu'au 31 décembre 2020.

Les secteurs d'activités concernés par le CDD unique de remplacement

Les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation sont notamment le sanitaire, social et médico-social, le Tourisme en zone de montagne, le commerce de détail à prédominance alimentaire, la plasturgie, restauration collective, le sport, transport routier, l'industrie alimentaire, le service à la personne.

Véronique LAROSA

Sources : Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. 53. - Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019 définissant les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre.

Partager :

- [Twitter](#)
- [Facebook](#)
- [LinkedIn](#)