

Dernière mise à jour le 02 mai 2025

CDD multi-remplacements : c'est terminé !

CDD multi-remplacements : c'est terminé !

Un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le recours au CDD n'est possible que pour des cas limitativement énumérés par le code du travail.

Il est notamment autorisé pour le remplacement d'un salarié absent.

En revanche, il est interdit de prévoir dans un CDD que le salarié remplacera plusieurs personnes, que ce soit simultanément ou successivement. Il faut un CDD par remplacement.

À titre expérimental, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 avait prévu la possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents dans certains secteurs définis par décret, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Le décret ayant tardé à paraître (décret du 18 décembre 2019), la crise sanitaire à partir de mars 2020 n'a pas permis aux employeurs des secteurs concernés de se saisir pleinement de cette expérimentation.

La loi portant mesures d'urgence sur le fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi avait donc relancé cette mesure et renouvelé l'expérience pour une période de 2 ans du 14 avril 2023 au 13 avril 2025, dans une soixantaine de secteurs d'activité.

La date du 13 avril 2025 est passée et aucun texte n'a renouvelé le dispositif.

Il n'est donc plus possible de recourir au CDD multi-remplacements.

Les contrats conclus avant le 13 avril 2025 continuent de produire effet jusqu'à leur terme.

En revanche, il n'est pas possible de prolonger par voie d'avenant ou de renouveler un tel CDD à une date postérieure au 13 avril 2025.

Attention donc pour les CDD que vous allez éventuellement conclure durant la période estivale pour remplacer les salariés en congés payés : il n'est pas possible de conclure un CDD pour assurer des remplacements partiels successifs durant les congés payés de la période estivale. Il faut conclure un CDD par salarié remplacé.

Par ailleurs, un CDD ne peut contenir qu'un seul motif de recours. Il est ainsi interdit de conclure un CDD pour remplacement puis pour surcroît d'activité.

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/remplacement-plusieurs-salaries-cdd.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/nouvelles-mesures-creees-loi-marche-travail.html> »

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/embauche/rediger-cdd.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html> »