

CDD de remplacement : oui, mais pour un salarié déjà recruté !



© 2022 Les Echos Publishing

Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est strictement encadré par le Code du travail. En effet, celui-ci liste, de manière exhaustive, les motifs permettant de conclure ce type de contrat. L'employeur peut ainsi signer un CDD, par exemple, pour remplacer un salarié absent qui est en congés ou pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Il peut également y recourir dans l'attente de la prise de poste effective d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée (CDI), mais attention pas dans l'attente de son recrutement...

À ce titre, dans une affaire récente, un employeur avait conclu plusieurs CDD avec une salariée engagée en tant qu'aide-soignante. Les CDD visaient à remplacer un salarié absent. Or ce dernier avait finalement été licencié. Il en résultait que certains CDD, signés après ce licenciement, avaient été conclus dans l'attente du recrutement d'un salarié pour un poste devenu vacant. La salariée avait alors saisi la justice en vue de faire requalifier les CDD en CDI.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Nancy n'a pas fait droit à sa demande. Elle a estimé que le recours aux CDD était justifié par la nécessité, pour l'employeur, de mettre en place une procédure de recrutement pour pourvoir un poste

devenu vacant.

Mais la Cour de cassation lui a donné tort. En effet, conformément à ses précédentes décisions, elle a considéré qu'un CDD ne pouvait pas être conclu pour remplacer un employé licencié et dans l'attente du recrutement d'un salarié sur ce poste, devenu vacant, lié à l'activité permanente de la structure.

[Cassation sociale, 13 avril 2022, n° 20-10079](#)

© 2022 Les Echos Publishing