

# CDD : et si le salarié remplacé est licencié ?



© 2025 Les Echos Publishing

Dans certaines situations, comme le remplacement d'un salarié absent (congé, arrêt de travail...), les employeurs sont autorisés à conclure un contrat à durée déterminée (CDD) sans terme précis. Pour plus de simplicité, le contrat cesse alors non pas à une date précise fixée à l'avance mais lors du retour du salarié absent. Et attention, car si le salarié remplacé vient à ne plus faire partie des effectifs de l'entreprise, l'employeur doit en informer le salarié remplaçant en vue de mettre un terme à son CDD. À défaut, la relation de travail se poursuit en contrat à durée indéterminée (CDI).

## Informez le salarié dans un délai raisonnable

Dans une affaire récente, un salarié avait été engagé en août 2015 en CDD, en tant que matelot, afin de remplacer un salarié absent. Son contrat, conclu pour une durée imprécise, devait prendre fin lors du retour du salarié qu'il remplaçait. En septembre 2015, le salarié avait été placé en arrêt en raison d'un accident du travail et, plus de 3 ans après (soit en mars 2019), il avait été déclaré inapte à occuper son poste. Il avait alors saisi la justice afin, notamment, de demander la requalification de son CDD en CDI au motif que son employeur ne l'avait pas informé du licenciement, en

juillet 2017, du salarié qu'il remplaçait.

Saisie du litige, la Cour de cassation a rappelé que le CDD de remplacement cesse au terme de l'absence du salarié remplacé. Et qu'en cas de poursuite de la relation de travail après ce terme, le CDD devient un CDI. Elle a ensuite constaté que, pendant plus de 2 ans, l'employeur n'avait ni informé le salarié en CDD du licenciement de la personne remplacée, ni adressé à ce dernier les documents de fin de contrat habituellement requis (reçu pour solde de tout compte, certificat de travail...). Elle en a déduit que la relation de travail, qui aurait dû prendre fin lors du licenciement du salarié remplacé, s'était poursuivie, de sorte que le CDD s'était transformé en CDI.

**Précision** : dans cette affaire, l'employeur, qui n'avait ni mis un terme au CDD, ni licencié le salarié en CDD pour inaptitude (ni reclassé), n'avait pas non plus, comme le prévoit le Code du travail, recommencer à le rémunérer un mois après l'avis d'inaptitude. Aussi, le salarié avait demandé en justice qu'il soit pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Ce contrat ayant été requalifié en CDI, la rupture a donc été requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 13 novembre 2025, n° 24-14259](#)

© 2025 Les Echos Publishing