

# Quand un salarié peut en remplacer plusieurs...



© 2023 Les Echos Publishing

Les employeurs peuvent recruter un salarié dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail temporaire afin de remplacer un salarié absent (congés payés, congé maternité, congé sans solde, passage provisoire à temps partiel...). Sachant que ce salarié ne peut pas, via un seul CDD ou contrat de travail temporaire, remplacer plusieurs salariés absents.

Toutefois, pour, notamment, limiter le volume de contrats courts signés par les entreprises, les employeurs œuvrant dans certains secteurs d'activité peuvent, du 13 avril 2023 au 13 avril 2025, conclure un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire pour assurer le remplacement de plusieurs salariés absents soit simultanément, soit successivement.

**Exemple** : un employeur peut ainsi recruter un salarié dans le cadre d'un seul CDD pour remplacer deux salariés à temps partiel absents en même temps ou bien des salariés partant successivement en congés pendant la période estivale.

## Dans quels secteurs ?

Cette expérimentation de 2 ans vise de nombreux secteurs d'activité : sanitaire, social et médico-social, propreté et nettoyage, animation, tourisme social et familial, culture, loisirs, sport, commerce de détail, restauration collective,

transport routier, industries alimentaires, agriculture, services à la personne et aide à domicile, etc.

**En pratique** : sont concernées les entreprises relevant de 66 conventions collectives parmi lesquelles celle de la pâtisserie, de l'industrie laitière, du sport, des cinq branches industries alimentaires diverses, des entreprises de propreté et services associés, du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif ou encore de l'hospitalisation privée.

## Des questions... et des réponses

Afin d'aider les employeurs à appliquer cette nouvelle mesure, le ministère du Travail a publié un [« questions-réponses »](#) sur son site internet.

Un document que les employeurs ne doivent pas hésiter à consulter puisqu'il précise notamment qu'il est possible, par un avenant au contrat de travail, de rajouter à un CDD de remplacement en cours au 13 avril 2023 le remplacement d'un autre salarié absent.

**Attention** : les employeurs doivent penser à indiquer, dans le CDD conclu pour remplacer plusieurs salariés, les noms et qualifications professionnelles de tous ces salariés. En effet, cet oubli pourrait entraîner la requalification, par les tribunaux, du CDD en contrat à durée indéterminée.

[Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, JO du 22](#)

[Décret n° 2023-263 du 12 avril 2023, JO du 13](#)