

LA PETITE NOUVEAUTE : LE CDD MULTI-REEMPLACEMENT

La loi « marché du travail » offre la possibilité aux entreprises de conclure à titre **expérimental** un nouveau contrat de travail unique appelé « **CDD multi-remplacement** ». Faisons un peu le point :

1- A quoi sert ce CDD :

L'expérimentation introduit une **dérogation** à la règle selon laquelle un CDD peut être conclu pour le remplacement d'un **seul** salarié, selon les différents motifs vus dans la précédente note sur les CDD.

Par décret du 13 avril 2023, le Gouvernement ouvre la possibilité de conclure à compter de cette date, un seul CDD pour **remplacer plusieurs salariés** absents dans l'entreprise, soit un CDD multi-remplacement pour :

- ✓ Plusieurs salariés absents en **même temps** dans l'entreprise ;
- ✓ Plusieurs salariés absents **successivement**.

i- Ce dispositif ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir **durablement** un emploi lié à l'**activité normale et permanente** de l'entreprise.

2- Qui peut conclure ce CDD :

Le décret a déterminé les **11 secteurs autorisés** à mettre en œuvre ce CDD :

- ✓ Propreté et nettoyage ;
- ✓ Sanitaire, social et médico-social ;
- ✓ Economie sociale et solidaire ;
- ✓ Restauration collective ;
- ✓ Plasturgie ;
- ✓ Tourisme en zone de montagne ;
- ✓ Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- ✓ Sport et équipements de loisirs ;
- ✓ Transports routiers et activités auxiliaires ;
- ✓ Industries alimentaires.

i- Les autres secteurs **ne sont pas concernés** par ce dispositif à ce jour.

3- Comment le conclure:

Le CDD multi-remplacement suit les **mêmes règles** qu'un CDD classique. Il doit obligatoirement :

- ✓ Etre un contrat **écrit** ;
- ✓ Comporter le **motif** de recours au CDD ;
- ✓ Contenir les **mentions obligatoires** prévues par la loi ;
- ✓ **Mentionner** les noms, prénoms et qualifications professionnelles de **tous** les salariés absents faisant l'objet du remplacement.

Le contrat peut prévoir **une alternance** entre des périodes à temps plein et à temps partiel, sous réserve de respecter les règles applicables au régime du travail à temps partiel.

En revanche, le contrat ne pourra pas prévoir des **périodes d'inactivité** car ce régime renverrait à une activité à la demande, contraire à la règle selon laquelle un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution **d'une tâche précise et temporaire**.

i- L'ajout de nouvelles missions de remplacement devra impérativement faire l'**objet d'un avenant** au contrat, tout en respectant la durée maximale légale ou conventionnelle.

4- La rémunération :

Par respect du principe « **à travail égal, salaire égal** », la rémunération du salarié ayant conclu un CDD multi-remplacement ne peut être inférieure à celle que percevait le salarié en CDI absent, disposant d'une qualification professionnelle **équivalente** et **occupant les mêmes fonctions**.

Ainsi, l'employeur doit **ajuster** la rémunération du salarié en CDD multi-remplacement à chaque remplacement effectué.

Le bulletin de paie devra **distinguer** les différentes périodes de remplacement, le nombre d'heures effectuées et le taux horaire.

5- Quand se termine-t-il :

Le contrat prendra fin :

- ✓ **Automatiquement** à la date fixée dans le contrat si celui-ci est à terme précis ;
- ✓ **Au retour** du dernier remplacement si celui-ci est conclu pour terme imprécis ;
- ✓ De manière **anticipée** suivant les règles légales.

Lorsque le CDD arrive à son terme et qu'il ne se poursuit pas par un CDI, le salarié a le droit à une indemnité de fin de contrat dite « **prime de précarité** ». Elle est égale au minimum à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat. Ce pourcentage peut être limité 6% par une convention ou accord collectif de branche étendu.

6- Durée de l'expérimentation :

Ce dispositif est mis en place au titre d'une **expérimentation** par le Gouvernement.

A ce jour, ce dispositif est possible depuis le **13 avril 2023** jusqu'au **13 avril 2025**.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !