Le CDD de remplacement

Description

Le CDD de remplacement est mis en place pour des employeurs souhaitant embaucher de manière temporaire, pour un poste précis et en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail a été suspendu suite à [un accident de travail durant son CDD](#) par exemple.

Il n'est qu'une des possibilités offertes à l'employeur pour embaucher en [CDD](#). Par exemple il peut aussi commencer par une [période d'essai](#).

Le CDD de remplacement est prévu à l'article L1242-2 1° du Code du travail. Ce texte énonce les conditions de licéité de ce contrat. En cas de non respect de ces règles, le CDD de remplacement pourrait être requalifié en CDI.

[Modèle de contrat de travail CDD](#) [Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Quand conclure un CDD de remplacement?

Le CDD de remplacement est une solution offerte à l'employeur lui permettant de combler le vide laissé par l'absence d'un salarié. Il peut s'agir soit d'une absence pour maladie ([arrêt maladie](#) du salarié remplacé), soit d'une absence pour congés (congé familial, [congé pour création ou pour reprise d'entreprise](#)), soit encore d'une absence pour suspension du contrat e travail du salarié remplacé.

De même, le CDD de remplacement peut être conclu lorsque le salarié remplacé a été muté au sein d'un autre service. Le salarié n CDD viendra donc assurer les fonctions de ce dernier dans l'attente d'un éventuel remplacement, ou de l'aboutissement de la procédure de suppression du poste concerné.

Toutefois, la cour de cassation indique que **le CDD de remplacement ne peut être conclu pour un poste concerné par un [licenciement économique](#), et ce pendant un délai de 6 mois**. En outre, l'employeur ne saurait recourir à un tel contrat pour un salarié gréviste.

Durée du CDD de remplacement

Le contrat à durée déterminée de remplacement prend fin à la date indiquée au sein

du contrat, ou, en cas de date imprécise, à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En l'occurrence, il s'agit du retour au sein de l'entreprise du salarié absent.

La convention collective applicable peut également définir la durée du contrat. En cas de silence de celle-ci, l'employeur devra se référer aux durées maximales édictées par le législateur.

Ainsi, et en fonction de l'objet du remplacement, on a :

Objet du remplacement	Durée maximale du CDD de remplacement
Remplacement d'un salarié absent ou suspendu	18 mois
Remplacement d'une personne visée aux 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, professions libérales, chef d'exploitation agricole, aide familiale...)	18 mois
CDD de remplacement conclu dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié en CDI	9 mois
CDD de remplacement d'un salarié dont le poste fait l'objet d'une suppression définitive	24 mois

Le contrat peut donner lieu un ou deux renouvellements maximum. **La durée de ces renouvellements, ajoutée à la durée initiale du contrat ne doit pas excéder la durée maximale ci-dessus présentée.** Le renouvellement doit être prévu au sein du contrat à travers une clause de renouvellement. A défaut d'une telle clause, l'employeur se doit d'établir un avenant au contrat de travail précisant la durée du renouvellement.

Les conditions de mise en place d'un CDD de remplacement

Une fois que le salarié remplaçant a été embauché, l'employeur doit lui transmettre son contrat de travail dans un délai maximal de 48 heures après que le salarié soit

entré en poste. Pour être valable, ce contrat à durée déterminée particulier doit contenir des [mentions obligatoires](#) très précises énumérées ci-après.

Le nom et la qualification du salarié remplacé, ainsi que le motif pour lequel le salarié est remplacé

En effet, outre le nom et la qualification du salarié remplacé, l'employeur doit faire figurer dans le contrat de travail conclu avec le nouveau salarié, la cause précise de l'absence (maladie, congés, etc.) ou de la suspension du contrat de travail du salarié remplacé. Dans tous les cas, quelle que soit la raison de l'absence du salarié remplacé, son remplacement doit être temporaire.

Parmi les raisons les plus classiques de remplacement d'un salarié, on trouve les congés ou les raisons médicales du salarié remplacé. Mais d'autres situations énumérées à [l'article L1242-2 1° du Code du travail](#) autorisent également l'employeur à conclure un CDD de remplacement. Notamment, lorsqu'un salarié est muté dans une autre entreprise, l'employeur peut conclure un CDD de remplacement en attendant que le salarié muté soit embauché en CDI.

Le poste occupé par le salarié ainsi que le montant de sa rémunération

Habituellement, le salarié remplaçant occupe précisément le poste du salarié absent. Mais il est également possible qu'il soit uniquement affecté à certaines tâches de ce poste, où qu'il en occupe un autre, notamment dans le cas où un collègue du salarié absent a été lui-même affecté à son poste en tant que remplaçant. Le salarié embauché temporairement occupera ainsi le poste de ce deuxième salarié.

Pour un même poste, mêmes heures de travail et la même formation, la rémunération du salarié remplaçant doit être identique à celle du salarié remplacé. C'est pourquoi, il est important que le contrat de travail précise la qualification du salarié remplacé.

La durée de la période d'essai

Légalement, aucune période d'essai n'est prévue pour ce type de contrats, mais l'employeur est libre d'en fixer une dans le contrat de travail conclu avec le salarié. En revanche, sans même qu'une période d'essai ne soit prévue, il est possible que le salarié remplaçant entre en poste quelque temps avant le départ du salarié remplacé. Ce délai doit être suffisamment raisonnable et nécessaire pour que le salarié remplaçant puisse s'adapter à son nouveau poste et que les informations utiles lui

soient transmises par le salarié remplacé.

À défaut de précisions données par la convention collective applicable, la période d'essai ne peut dépasser :

- un jour par semaine sans que la durée totale n'excède 2 semaines pour les CDD de remplacement de 6 mois;
- un mois maximum pour les contrats de plus de 6 mois.

La date de fin du contrat et clause de renouvellement

La fin du CDD de remplacement peut être fixée jusqu'à deux jours après le retour du salarié remplacé.

En règle générale, la durée d'un CDD de remplacement varie en fonction de la cause du remplacement.

- Si la date du retour du salarié remplacé n'est pas connue, le CDD conclu sera un CDD à terme imprécis : il devra prévoir un temps minimal d'[embauche pour le salarié étranger](#) ou français remplaçant, et s'achèvera au retour du salarié remplacé.

Dans la situation où le salarié absent prolonge son absence pour une cause différente (par exemple un congé maternité qui serait suivi par un congé parental), le salarié remplaçant pourra rester en poste, sans avoir à conclure un nouveau contrat.

- Si la date du retour du salarié remplacé est connue, elle devra être précisée dans le contrat. Il s'agira alors d'un CDD à terme précis.

En cas de CDD de remplacement à terme précis, le CDD pourra être renouvelé sans aucun délai de carence. Toutefois, il ne saura être conclu pour une durée supérieure à 18 mois (notamment en cas d'absence du salarié, et sauf CDD [senior](#)). Ce délai maximal peut être raccourci à 9 mois en cas d'attente de la conclusion d'un CDI par un salarié muté, ou prolongé à 24 mois en cas de suppression prévue d'un poste, à la suite du départ d'un salarié.

Si les mentions obligatoires énumérées ne figurent pas dans le CDD de remplacement, le salarié remplaçant pourra demander de requalifier son contrat en [Contrat à durée indéterminée](#) (CDI).

Zoom : Pour limiter les erreurs lors de la rédaction du contrat, **LegalPlace** vous propose un [modèle de CDD](#) adapté à vos besoins. Il vous suffit de remplir un

formulaire et de donner les informations nécessaires, puis un contrat sera prérédigé par nos experts.

La fin d'un CDD de remplacement

Le CDD de remplacement prend fin à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, ou au terme fixé par le contrat. Toutefois, il peut arriver que les parties, employeur ou salarié décident de mettre prématurément fin à leur contrat. Ces cas sont limitativement prévus par la loi, et toute rupture anticipée en dehors de ceux-ci donnerait lieu à des sanctions.

Motifs légitimes de rupture

Le CDD peut être rompu avant son terme dans les conditions suivantes:

- En cas d'embauche en CDI du salarié: dans ce cas il devra respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, sans jamais pouvoir excéder 2 semaines. L'employeur peut néanmoins par accord avec le salarié le dispenser de préavis;
- En cas de force majeure : fait imprévisible, insurmontable et exceptionnel rendant l'exécution du contrat impossible. Il est important de souligner que les difficultés économiques ou la situation de liquidation judiciaire ne constituent par pour l'employeur des cas de force majeure);
- En cas d'inaptitude médicale du salarié constatée par le médecin du travail;
- En cas de faute grave du salarié ou de l'employeur : il peut s'agir d'une [faute grave](#) ou d'une faute lourde.

Toute rupture anticipée de nature extérieure à ces cas donne lieu au paiement d'indemnités.

Sanction de la rupture abusive du CDD de remplacement

L'auteur de la rupture abusive s'expose à des sanctions pécuniaires.

Si la rupture a été initié e par l'employeur, celui-ci devra verser des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunération que la salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.

Quand la rupture a été initiée par le salarié, celui-ci devra verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi.