

A titre expérimental et pour une durée de deux ans à compter de la publication du décret d'application listant les secteurs éligibles à l'expérimentation (soit le 13 avril 2023), un employeur pourra conclure un seul contrat de travail à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés absents (CDD ou CTT multi-remplacement).

**! Attention - La date d'échéance de l'expérimentation est fixée au 13 avril 2025.**

## Secteurs éligibles :

La liste des secteurs autorisés à recourir à ce type de contrats a été fixée par le **décret n°2023-263 du 12 avril 2023**.

## Formalisme :

Il n'y a **pas de dérogation au droit commun prévue** quant au formalisme du CDD multi-remplacement. Ainsi, il doit être écrit, préciser les noms, les qualifications professionnelles des personnes remplacées, les motifs de remplacement (qui peuvent être distincts), les postes de travail, la durée de l'éventuelle période d'essai, etc.

**Le contrat doit également indiquer une date de terme** ou une **durée minimale** pour chacun des remplacements, étant précisé qu'il peut être conclu pour assurer à la fois le remplacement d'un salarié dont l'absence a un terme précis et le remplacement d'un salarié dont l'absence a un terme imprécis.

Dans ce cas, la relation contractuelle ne prendra fin que lorsque le dernier remplacement prendra effectivement fin.

## Modalités de remplacement :

Il est possible de :

- Remplacer des salariés absents pour le même motif ou des motifs différents,
- Remplacer des salariés ayant ou n'ayant pas les mêmes fonctions,
- Remplacer des salariés travaillant dans le même ou dans des différents secteurs géographiques,
- Prévoir des périodes à temps partiel et à temps plein en fonction de la quotité de travail des salariés remplacés,
- Et de remplacer autant de personnes que nécessaire, dans la limite de la durée maximale de travail applicable et du nombre de renouvellements maximum du CDD.

## Modalités de remplacement : (SUITE)

**L'ajout de nouvelles missions** de remplacement dans le cadre de l'expérimentation doit impérativement faire l'objet d'un **avenant au contrat de travail**.

Les absences des salariés remplacés doivent être concomitantes ou immédiatement successives (pas d'interruption autorisée entre plusieurs remplacements).

## Rémunération :

Lorsque les remplacements ne se font pas sur le même poste, le salarié doit bénéficier d'une rémunération différente pour chaque remplacement en raison du coefficient afférent dans la grille de classification propre à chaque poste occupé.

L'employeur peut proposer une rémunération supérieure ou décomposer la rémunération au prorata, en fonction des différentes caractéristiques des postes occupés.

Le bulletin de paie doit permettre de distinguer le salaire correspondant à chacun d'eux.

## Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

**contact@agrume.fr**