



# Le formalisme du CDD de remplacement du salarié absent

Jurisprudence publié le **27/01/2020**, vu **1807 fois**, Auteur : [Me Jérémy DUCLOS](#)

## **Le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) n'est possible que dans certains cas prévus par l'article L. 1242-2 du code du travail.**

Le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) n'est possible que dans certains cas prévus par l'article L. 1242-2 du code du travail, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier...).

Le CDD de remplacement du salarié absent (art. L. 1242-2, 1°, a) C. trav.) ou dont le contrat de travail est suspendu (art. L. 1242,1°, c) C. trav.) doit, comme tout CDD, être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Comme tout CDD également, il doit comporter les mentions obligatoires prescrites à l'article L. 1242-12 du code du travail et au premier rang desquelles figurent le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée. Cette mention fait l'actualité et il s'agit ici de s'y intéresser particulièrement.

L'employeur peut-il se passer de préciser au sein du CDD de remplacement le nom et la qualification du salarié remplacé et à défaut, quelle est la sanction prévue ?

Dans un arrêt du 15 janvier 2020 (n° 18-16.399), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'est réputé à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée conclu pour assurer le remplacement d'un salarié qui ne comporte pas le nom et la qualification du salarié remplacé.

Reprenant les termes de l'article L. 1242-1 du code du travail, la Cour de cassation ajoute qu'en aucun cas l'employeur n'est autorisé à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste.

En fait, un musicien a été engagé pour participer aux représentations de l'orchestre de l'employeur suivant 191 contrats de travail à durée déterminée de 2003 à 2011 pour remplacer alternativement ou successivement plusieurs musiciens permanents de l'orchestre, empêchés par la maladie, en congés légaux ou dont le poste était provisoirement vacant dans l'attente d'un recrutement par concours.

Vu les attestations versées aux débats justifiant les empêchements des musiciens permanents de l'orchestre, les juges du fond ont considéré que l'utilisation de contrats successifs pour employer le salarié entre 2003 et 2011 était justifiée par des raisons objectives et qu'il n'y avait donc pas lieu à requalification en contrat de travail à durée indéterminée.

La position retenue par la Cour de cassation ne surprend pas. D'abord, parce qu'elle est conforme aux dispositions de l'article L. 1242-12, 1°, du code du travail qui prévoit que le contrat de travail à

durée déterminée comporte le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée.

Ensuite, parce qu'elle ne trahit pas le sens de la jurisprudence en vigueur selon laquelle le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence (Cass. Soc., 28 juin 2006, n° 04-40.455 ; Cass. Soc., 11 juillet 2012, n° 11-12.243 ; Cass. Soc., 09 juin 2017, n° 15-28.599).

Le CDD de remplacement a donc ses limites et l'employeur ne peut pas l'utiliser pour remplacer plusieurs salariés absents puisqu'il a pour obligation d'inscrire le nom et la qualification du salarié au sein du contrat de travail au risque de le voir requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, sanction traditionnelle en cette matière.

**Jérémy DUCLOS**

**Avocat à la Cour**

<https://www.duclos-avocat.com/>