



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Avenir du contrat à durée déterminée multi-remplacements

Question orale n° 456

Texte de la question

Mme Nicole Le Peih interroge M. le ministre du travail et des solidarités sur l'avenir du contrat à durée déterminée multi-remplacements, le CDDM. Ce dispositif, expérimenté depuis 2018 et prolongé par la loi du 21 décembre 2022, permet à un employeur de conclure un seul contrat pour remplacer plusieurs salariés absents, dans des secteurs déterminés par décret. Le bilan transmis par le ministère est positif : le CDDM a permis d'augmenter la durée de travail des salariés concernés, de simplifier la vie des services RH et de réduire les coûts administratifs liés à la multiplication des CDD. Pour les salariés, il offre plus de visibilité, des contrats plus longs et plus stables, tout en limitant le recours aux CDD de très courte durée, coûteux pour l'assurance chômage. Sur le terrain, ces effets se vérifient concrètement : dans le Morbihan, une entreprise agroalimentaire comme Cité Marine, qui emploie de nombreux salariés en production, a recours au CDDM. Elle y voit un outil utile pour organiser les remplacements, sécuriser les plannings et proposer des contrats plus attractifs à ses équipes. Pourtant, l'expérimentation est arrivée à son terme en avril 2025. Or il serait utile de la prolonger, pour permettre à davantage de branches de s'en saisir, d'élargir le périmètre des secteurs concernés et de disposer de données plus robustes avant toute décision de pérennisation dans le droit commun. Elle lui demande quelle est sa position sur la prolongation de cette expérimentation du CDD multi-remplacements et s'il envisage d'inscrire la proposition de loi qu'elle a déposée, afin de permettre cette prolongation attendue par de nombreuses entreprises et de nombreux salariés.

Texte de la réponse

CDD MULTI-REMPLACEMENT

M. le président . La parole est à Mme Nicole Le Peih, pour exposer sa question, no 456, relative au CDD multi-remplacement.

Mme Nicole Le Peih . Depuis le lancement en 2018 d'une expérimentation permettant le recours au CDD multi-remplacement, c'est-à-dire un contrat unique à durée déterminée pour remplacer successivement plusieurs salariés absents, de nombreux secteurs essentiels tels que la restauration collective, le médico-social, la propreté, le commerce de détail et l'agroalimentaire, ont pu s'appuyer sur ce dispositif.

Les bénéfices ont été très concrets : meilleure continuité du service, sécurisation des parcours professionnels, réduction de l'enchaînement de contrats courts et allégement significatif des formalités administratives pour les employeurs.

Or cette expérimentation, plébiscitée par les secteurs qui y ont eu recours, a pris fin il y a quelques mois. Depuis, elle n'est plus possible. Lorsqu'un dispositif est bon à la fois pour les salariés et pour les entreprises, il ne faut pas attendre, il faut agir vite.

Quelle est la position du gouvernement sur la prolongation et l'extension de ce dispositif ? Envisagez-vous d'inscrire à l'ordre du jour la proposition de loi que j'ai déposée pour permettre la prolongation de ce dispositif, attendu par de nombreux salariés et entreprises, et essentiel à la bonne santé économique de nos territoires ?

M. le président . La parole est à Mme la ministre déléguée chargée de l'autonomie et des personnes handicapées.

Mme Charlotte Parmentier-Lecocq, *ministre déléguée chargée de l'autonomie et des personnes handicapées* . Je vous prie d'excuser M. le ministre du travail, qui m'a chargée de vous répondre. Vous appelez notre attention sur les conséquences de la fin de l'expérimentation du contrat à durée déterminée multi-remplacement, qui avait été instaurée, en 2022, par l'article 6 de la loi portant diverses mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

Ce dispositif permet de déroger à la règle selon laquelle un CDD ou un contrat de travail temporaire ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié. Un seul contrat peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés, absents simultanément ou consécutivement, sur des postes à qualification professionnelle identique et moyennant une rémunération au moins équivalente.

Cette expérimentation avait été initialement introduite en 2018 par l'article 53 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle a débuté en 2019 et pris fin le 13 avril 2025. Sur le fondement des informations communiquées par les branches professionnelles participantes, le ministère du travail en a dressé un bilan positif. En effet, entre le 13 avril 2023 et le 31 août 2024, environ 15 000 CDD multi-remplacement ont été conclus, dont à peine un quart à temps partiel.

Les entreprises et les organisations professionnelles ont souligné les effets favorables du dispositif : allongement de la durée totale des contrats, réduction du nombre de CDD successifs, simplification des démarches de gestion des ressources humaines et fidélisation accrue des salariés.

Compte tenu de ce bilan, le gouvernement est favorable à toute initiative qui viserait à relancer l'expérimentation et à y faire participer davantage d'entreprises.

M. le président . La parole est à Mme Nicole Le Peih.

Mme Nicole Le Peih . Merci pour votre regard attentif sur les CDD multi-remplacement.

Données clés

Auteur : [Mme Nicole Le Peih](#)

Circonscription : Morbihan (3^e circonscription) - Ensemble pour la République

Type de question : Question orale

Numéro de la question : 456

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail et solidarités

Ministère attributaire : Travail et solidarités

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [2 décembre 2025](#)

Réponse publiée le : 10 décembre 2025, page 10833

La question a été posée au Gouvernement en séance, parue au Journal officiel du [2 décembre 2025](#)