

des équipes administratives, diminution du temps consacré aux résidents, multiplication des risques d'erreurs et alourdissement des obligations d'archivage. Elle souhaite savoir si le Gouvernement envisage la reconduction ou la généralisation de cette expérimentation, ou, à défaut, la mise en place de dispositifs alternatifs visant à alléger la charge administrative pesant sur les structures médico-sociales. – **Question ayant fait l'objet d'un changement d'attributaire.**

Travail

CDD multi-remplacement

8712. – 15 juillet 2025. – Mme Valérie Bazin-Malgras* attire l'attention de Mme la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles sur la pérennisation du CDD multi-remplacement. Le décret n° 2023-263 du 12 avril 2023 a établi des secteurs d'activités éligibles au CDD multi-remplacement, permettant aux entreprises de signer un unique contrat (CDD) pour remplacer plusieurs salariés absents, que ce soit en même temps ou de manière consécutive, et ce dans le cadre d'une expérimentation d'une durée de deux ans (ayant pris fin en avril 2025). Ce dispositif autorisait les employeurs à déroger à la règle selon laquelle un contrat de travail temporaire ou un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié. De nombreux secteurs expriment, aujourd'hui, un besoin de simplification administrative afin de mieux répondre à la fluctuation de leurs effectifs en fonction des saisons et de leurs commandes. Une plus grande flexibilité est devenue indispensable, notamment dans certains domaines en tension, comme les services médico-sociaux, les services à la personne, l'industrie alimentaire ou l'agriculture. Face à ces constats, elle souhaite connaître les mesures que le Gouvernement prévoit de mettre en place pour faciliter le recours à ces CDD « multi-remplacement » dans les secteurs ayant un besoin constant de personnel. – **Question ayant fait l'objet d'un changement d'attributaire.**

Emploi et activité

Généralisation des CDD multi-remplacement

9028. – 29 juillet 2025. – Mme Sylvie Bonnet* appelle l'attention de Mme la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles sur les conséquences de la fin de l'expérimentation autorisant la conclusion de contrats à durée déterminée mentionnant plusieurs motifs sur une même période. Cette expérimentation, achevée le 13 avril 2025, permettait aux employeurs d'un même salarié, dans des structures du secteur médico-social confrontées à une forte pénurie de main-d'œuvre, de regrouper dans un contrat unique les heures effectuées au titre de divers motifs de recours autorisés (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, etc.) sur un même mois. La fin de cette expérimentation représente un recul en matière de simplification administrative, tant pour les employeurs que pour les salariés concernés. Elle impose désormais la signature de multiples contrats distincts pour chaque motif et chaque mission, engendrant une surcharge de travail significative dans un secteur déjà très sollicité. Pour les salariés, notamment en EHPAD, cela se traduit par une multiplication des documents à conserver pour leur carrière ou leur retraite, une source de stress administratif et une complexité croissante dans leur gestion de la relation de travail. Du côté des employeurs, les conséquences sont également lourdes : augmentation des coûts liés à la production des contrats et des bulletins de salaire, mobilisation excessive des équipes administratives, diminution du temps consacré aux résidents, multiplication des risques d'erreurs et alourdissement des obligations d'archivage. Elle souhaite par conséquent savoir si le Gouvernement envisage la généralisation de cette expérimentation dont le bilan est très positif. – **Question ayant fait l'objet d'un changement d'attributaire.**

Réponse. – L'expérimentation du Contrat à durée déterminée multi-remplacements (CDDM), qui avait été instaurée par l'article 6 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, s'est achevée le 13 avril 2025. Le ministère du travail et de l'emploi a dressé un bilan positif de cette expérimentation, sur le fondement des informations transmises par les branches professionnelles qui y ont pris part. Ce contrat a effectivement permis d'augmenter la durée de travail des salariés concernés, tout en simplifiant les démarches des services chargés des ressources humaines au sein des entreprises. Il apparaît néanmoins nécessaire de poursuivre cette expérimentation afin que davantage de branches puissent se saisir du dispositif et accumuler ainsi davantage de données pour décider d'opportunité d'une éventuelle pérennisation du CDDM. Au vu de ce bilan et afin que davantage d'entreprises puissent recourir à ce dispositif, le Gouvernement est favorable à toute initiative qui viserait à relancer l'expérimentation.