



Hexopée

88 Rue Marcel Bourdarias

CS 70014

94146 Alfortville Cedex

Siret : 48332651800022

Tel : 01 41 79 59 59

**JE LANCE UNE NOUVELLE ACTIVITÉ AU SEIN DE MA STRUCTURE. PUIS-JE EMBAUCHER L'INTERVENANT EN CDD POUR LA PREMIÈRE ANNÉE DE LANCEMENT?**

Date de création : 21/11/2024

Date de première publication : 06/12/2024

Date de version publiée : 06/12/2024

**LA RÉPONSE ...**

La réponse est non.

Quel que soit le motif du CDD, son recours peut s'effectuer uniquement pour un besoin temporaire et non pérenne. Pour chaque contrat, l'employeur doit vérifier au préalable que le recours au CDD remplit plusieurs conditions détaillées ci-dessous :

Ces règles ne concernent pas les CDD conclus dans le cadre des politiques de l'emploi tels que le CDD CUI-CAE PEC ou bien les contrats en alternance.

**1) Viser un cas légal de recours au CDD:** le CDD doit être conclu pour un motif prévu par la loi (articles L1241-2 et suivants du Code du travail) comme l'**accroissement temporaire** d'activité, le **remplacement** d'un salarié temporairement absent, **saisonnier, usage**.

**2) Ne pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise :** le caractère permanent de l'emploi occupé s'apprécie par rapport à l'activité de l'entreprise et non par rapport au caractère continu ou non de l'activité liée à l'emploi. Le fait de conclure un **CDD** ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise est interdit.

**3) Concerner une tâche précise et temporaire:** le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue le droit commun du contrat de travail et doit être utilisé toutes les fois où l'emploi proposé peut être stable. Le CDD est considéré, à l'inverse, comme un **contrat d'exception**. Le CDD ne peut valablement être utilisé lorsque l'employeur sait que le besoin n'est pas temporaire et qu'il n'est pas en mesure de déterminer la durée du besoin pour ce poste. Dès que l'emploi peut perdurer, le CDI est en principe adapté.

C'est cette dernière condition qui ne permet donc pas de conclure un CDD pour "tester" une nouvelle activité. Dès lors que l'employeur lance une nouvelle activité, elle a vocation à être pérenne. Certes il peut y avoir des incertitudes sur sa réussite mais pour autant le besoin n'est pas temporaire mais bien pérenne. Légalement, l'employeur doit conclure un CDI et si l'activité ne fonctionne pas, un licenciement économique pourra être envisagé si les conditions légales sont réunies.