

3° Lorsque l'employeur confie des activités de recherche au salarié et participe à sa formation à la recherche et par la recherche dans les conditions fixées à l'[article L. 412-3 du code de la recherche](#) ;

4° Lorsque l'employeur confie au salarié, dans les conditions fixées à l'article [L. 431-5](#) du même code, des activités de recherche en vue de la réalisation d'un objet défini et qu'il s'engage à fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au diplôme de doctorat prévu à l'[article L. 612-7 du code de l'éducation](#).

L. 1242-4

LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 19 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

A l'issue d'un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas mentionnés aux articles [L. 1242-2](#) et [L. 1242-3](#) et, en outre, lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

service-public.fr

- > Contrat à durée déterminée pour les seniors (CDD senior) : Type de contrat autorisé (article L1242-3)
- > Qu'est-ce qu'un CDD à objet défini (ou CDD de mission) ? : Recrutement d'ingénieurs et de cadres (6° de l'article L1242-2)
- > Un employeur peut-il embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) ? : Cas de recours à un CDD
- > Dans quels cas un CDD est-il requalifié en CDI ? : Cas de recours à un CDD

Sous-section 2 : Interdictions.

L. 1242-5

Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise. Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;
 2° Lorsque le contrat est lié à la survénance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité social et économique, s'il existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article [L. 1233-45](#).

service-public.fr

- > Un employeur peut-il embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) ? : Interdictions
- > Dans quels cas un CDD est-il requalifié en CDI ? : Interdictions

Dictionnaire du Droit privé

- > Licenciement

L. 1242-6

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Outre les cas prévus à l'article [L. 1242-5](#), il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
 2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article [L. 4154-1](#).

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

service-public.fr

- > Un employeur peut-il embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) ? : Interdictions