

## Article L1251-6 du Code du travail - conditions de recours à l'intérim

Date de mise à jour : 27 Février 2023

### Notre analyse

Il ne peut être fait appel à un salarié temporaire, ou salarié intérimaire, que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission". Les cas possibles de recours à un salarié temporaire sont déterminés précisément par le Code du travail :

- Il peut tout d'abord être fait appel à un salarié temporaire pour remplacer un salarié dans plusieurs cas : absence de ce salarié (arrêt maladie, congé maternité..), passage provisoire à temps partiel conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange de courrier entre ce salarié et son employeur, suspension de son contrat de travail, départ définitif avant la suppression de son poste de travail et après consultation du comité social et économique, attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en contrat à durée déterminée appelé à le remplacer.
- Il peut être fait appel à un salarié temporaire en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise utilisatrice : période de charge de travail exceptionnelle, mission ponctuelle liée à un nouveau projet pour lequel l'entreprise utilisatrice ne dispose par des ressources internes.
- Il peut être fait appel à des salariés temporaires en cas d'emplois saisonniers : il s'agit d'emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, selon le rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Il s'agit également d'emplois dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à des contrats de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. La liste de ces emplois est définie à l'article D1251-1 du Code du travail.
- Plusieurs autres cas de recours au travail temporaire sont possibles pour remplacer des chefs d'entreprise, responsables ou professions spécifiques, définis précisément à l'article L1251-6 du Code du travail.

## Article L1251-6 du Code du travail - conditions de recours à l'intérim

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

### Des outils utiles à la mise en oeuvre



Recours à l'intérim : quelle réglementation en santé et sécurité au travail ?, INRS

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Recours au travail temporaire pour accroissement temporaire d'activité

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Expertise intérim en entreprise utilisatrice

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



En cas de recours au personnel intérimaire, qui doit fournir les EPI ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



À l'issue d'une mission intérim, dois-je faire un bilan de la mission ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Recrutement d'un salarié intérimaire : bien formaliser sa demande

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)