Un intérimaire qui refuse de renouveler son contrat ouvre-t-il un délai de carence ?

Réponse courte

Non, mais l'exception est limitée dans le temps. L'article L.131-11, point 6, écarte le délai de carence en cas de refus du salarié de renouveler son contrat lorsque celui-ci comporte une clause de renouvellement — et seulement **pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir**.

Une exception voisine figure au point 5 : la **rupture anticipée du fait du salarié** sous contrat de mission écarte également la carence. Les deux partagent la même logique — la mission s'est interrompue du fait du salarié, et l'entreprise ne doit pas en supporter les conséquences.

La limitation temporelle du point 6 mérite attention. Passée la durée qu'aurait eue le renouvellement refusé, la carence reprend son cours ordinaire, calculée sur le tiers de la durée du contrat achevé.

Définition

Le **refus de renouveler** suppose l'existence préalable d'une clause de renouvellement, dans le contrat initial ou dans un avenant. Sans clause, il n'y a pas de renouvellement possible, donc pas de refus au sens du texte.

La **rupture anticipée du fait du salarié** est celle qu'il prend l'initiative de notifier avant le terme. Elle ouvre par ailleurs à l'agence des dommages-intérêts correspondant à son préjudice réel, plafonnés au montant du préavis.

Questions fréquentes

Et si c'est l'utilisateur qui met fin à la mise à disposition ?

Aucune exception ne joue. Il n'est pas partie au contrat de mission et ne peut pas le rompre : sa décision met fin à la relation commerciale, et la carence court à l'expiration du contrat.

La décision de l'agence de ne pas renouveler ouvre-t-elle l'exception ?

Non. Le texte vise le refus du salarié : un contrat non renouvelé par choix de l'employeur laisse la carence s'appliquer.

Le refus d'un salarié de prolonger sa mission bloque-t-il le poste ?

Non, à condition que son contrat comportait une clause de renouvellement. L'article L.131-11, point 6, écarte alors la carence, mais seulement pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.

Que se passe-t-il sans clause de renouvellement ?

L'exception ne joue pas. Sans clause, il n'y a pas de renouvellement possible, donc pas de refus au sens du texte, et la carence s'applique normalement.

Un départ anticipé du salarié produit-il le même effet ?

Oui. La rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission écarte également la carence, et cette exception n'est pas limitée dans le temps par le texte.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Les deux exceptions n'ont ni le même déclencheur ni la même portée.

Exception	Déclencheur	Portée dans le temps
Point 5 — rupture anticipée	Rupture du fait du salarié sous contrat de mission	Non limitée par le texte
Point 6 — refus de renouveler	Refus du salarié, en présence d'une clause de renouvellement	Limitée à la durée du contrat non renouvelé restant à courir

Modalités pratiques

Les situations voisines n'entrent pas dans ces exceptions.

Situation	Exception applicable
Le salarié démissionne en cours de mission	Point 5
Le salarié refuse le renouvellement prévu par une clause	Point 6, pour la durée restant à courir
Le contrat ne comporte pas de clause de renouvellement	Aucune, le refus n'étant pas concevable
L'agence décide de ne pas renouveler	Aucune, la décision ne venant pas du salarié
L'utilisateur met fin à la mise à disposition	Aucune
Rupture pendant la période d'essai par le salarié	Le point 5 vise la rupture anticipée du fait du salarié

Pratiques et recommandations

L'exception du point 6 suppose de connaître la durée qu'aurait eue le renouvellement. Elle se calcule sur la clause elle-même, ce qui donne un intérêt supplémentaire à rédiger celle-ci en précisant la durée de chaque renouvellement plutôt qu'en se bornant à en poser le principe.

La décision de l'agence de ne pas renouveler n'ouvre aucune exception. Le texte vise le refus du **salarié**, et un contrat non renouvelé par choix de l'employeur laisse la carence s'appliquer normalement.

L'utilisateur qui met fin à la mise à disposition ne bénéficie d'aucune des deux exceptions. Il n'est pas partie au contrat de mission et ne peut pas le rompre : sa décision met fin à la relation commerciale, non au contrat de travail, et la carence court à l'expiration de celui-ci.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-9 du Code du travail	Clause de renouvellement, condition du refus visé au point 6
Art. L.131-11, points 5 et 6, du Code du travail	Exceptions tenant à la rupture anticipée et au refus de renouveler
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par l'agence en cas de rupture anticipée
Art. L.131-17 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par le salarié en cas de rupture anticipée de son fait

L'exception du point 6 ne vaut que pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir, après quoi la carence reprend son cours. La décision de l'agence ou de l'utilisateur de ne pas poursuivre n'ouvre aucune exception, le texte visant le seul refus du salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.