L'entreprise utilisatrice peut-elle sanctionner un intérimaire ?

Réponse courte

Non. L'utilisateur n'est pas l'employeur du salarié intérimaire, dont le contrat de mission le lie à l'**agence**. Le pouvoir disciplinaire suppose un contrat de travail, et le Titre III n'en attribue aucun à l'entreprise d'accueil.

Ce que l'utilisateur peut faire, c'est **mettre fin à la mise à disposition**, c'est-à-dire à sa relation commerciale avec l'agence. Ce geste ne rompt pas le contrat de mission : il place l'agence devant le choix de replacer le salarié ailleurs ou de rompre, à ses risques.

La distinction a des conséquences financières précises. Une rupture du contrat de mission à l'initiative de l'agence avant le terme ouvre au salarié des **dommages-intérêts** égaux aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme, plafonnés au montant du préavis — sauf motif grave résultant du fait ou de la faute du salarié.

Définition

Le **pouvoir disciplinaire** est la faculté pour l'employeur de sanctionner un manquement du salarié. Il suppose la qualité d'employeur, que le contrat de mission attribue à l'agence.

Le **motif grave** est celui qui, résultant du fait ou de la faute du salarié intérimaire, écarte l'indemnisation prévue à l'article L.131-16 en cas de rupture anticipée par l'agence.

Questions fréquentes

Existe-t-il une sortie sans coût ?

La rupture pendant la période d'essai, sans préavis ni indemnité, à condition que la clause ait été valablement stipulée — ce qui exclut le salarié réembauché pour une tâche identique chez le même utilisateur.

Que coûte une rupture demandée à l'agence ?

Des dommages-intérêts égaux aux salaires que le salarié aurait perçus jusqu'au terme, plafonnés au montant du préavis, sauf motif grave résultant de son fait ou de sa faute.

Que peut-elle faire face à un comportement fautif ?

Mettre fin à la mise à disposition, c'est-à-dire à sa relation commerciale avec l'agence. Ce geste ne rompt pas le contrat de mission : il place l'agence devant le choix de replacer le salarié ou de rompre.

Qui doit établir ce motif grave ?

L'agence, qui n'était pas présente sur le site. Les faits que l'utilisateur lui rapporte constituent sa seule matière, et un simple mécontentement ne suffit pas à écarter l'indemnisation.

Une entreprise peut-elle avertir ou sanctionner un intérimaire ?

Non. Le pouvoir disciplinaire suppose la qualité d'employeur, que le contrat de mission attribue à l'agence. L'utilisateur dirige le travail sans détenir cette prérogative.

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

Conditions d’exercice

Les gestes possibles diffèrent selon l'entreprise.

Entreprise	Ce qu'elle peut faire	Ce qu'elle ne peut pas faire
Utilisateur	Mettre fin à la mise à disposition, donner des instructions de travail	Sanctionner le salarié, rompre son contrat de mission
Agence	Rompre le contrat de mission, sanctionner en sa qualité d'employeur	Diriger le travail sur le site
Salarié	Rompre le contrat de mission par anticipation, avec les conséquences de l'article L.131-17	—

Modalités pratiques

Les conséquences financières dépendent du fondement de la rupture.

Situation	Conséquence
Rupture par l'agence, sans motif grave	Dommages-intérêts égaux aux salaires jusqu'au terme, plafonnés au préavis
Rupture par l'agence, motif grave du salarié	Aucune indemnisation due
Rupture pendant la période d'essai	Sans préavis ni indemnité, par lettre recommandée ou double signé
Fin de la mise à disposition seule	Le contrat de mission subsiste, à l'agence d'en tirer les conséquences
Rupture par le salarié	Dommages-intérêts à l'agence, limités à son préjudice réel et au préavis

Pratiques et recommandations

Demander à l'agence de « licencier » l'intérimaire revient à lui demander de supporter une indemnisation. Le motif grave doit résulter du fait ou de la faute du salarié, et c'est l'agence qui devra l'établir alors qu'elle n'était pas présente sur le site.

L'utilisateur a donc intérêt à documenter ce qu'il constate. Les faits qu'il rapporte sont la seule matière dont dispose l'agence pour apprécier s'il existe un motif grave, et un simple mécontentement ne suffit pas à écarter l'indemnisation.

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

La période d'essai offre une sortie propre lorsqu'elle est encore en cours. La rupture s'y fait sans préavis ni indemnité, à condition que la clause ait été valablement stipulée — ce qui exclut le cas du salarié réembauché pour une tâche identique chez le même utilisateur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Le contrat de mission lie l'agence au salarié
Art. L.131-7 (3) du Code du travail	Rupture pendant l'essai, sans préavis ni indemnité
Art. L.131-12, alinéa 1, du Code du travail	Direction et conditions de travail sous la responsabilité de l'utilisateur
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par l'agence, sauf motif grave du salarié
Art. L.131-17 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par le salarié en cas de rupture de son fait

L'utilisateur dirige le travail sans détenir de pouvoir disciplinaire : il ne peut que mettre fin à la mise à disposition, geste qui laisse subsister le contrat de mission. C'est l'agence qui supporte l'indemnisation si elle rompt sans pouvoir établir un motif grave qu'elle n'a pas constaté elle-même.

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.