L'entreprise utilisatrice peut-elle interrompre une mission avant son terme ?

Réponse courte

Elle peut mettre fin à la **mise à disposition**, pas au contrat de mission. Les deux contrats sont distincts : l'utilisateur est partie au premier, le salarié au second, et l'interruption de l'un n'emporte pas celle de l'autre.

Les conséquences se règlent donc sur deux terrains. Côté commercial, la rupture anticipée du contrat de mise à disposition relève des stipulations convenues avec l'agence et, en cas de litige, du **tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale ou de la justice de paix** selon la valeur.

Côté salarié, l'agence se trouve devant un contrat de mission en cours. Si elle le rompt, l'article L.131-16 lui impose des **dommages-intérêts** égaux aux salaires que l'intérimaire aurait perçus jusqu'au terme, plafonnés au montant du préavis, sauf motif grave résultant du fait ou de la faute de celui-ci.

Définition

La **fin de la mise à disposition** met un terme à la relation commerciale entre l'agence et l'utilisateur pour la mission concernée. Elle est sans effet direct sur le contrat de travail liant l'agence au salarié.

La **rupture anticipée du contrat de mission** est la décision de l'agence de mettre fin au contrat avant son terme. Elle relève de l'article L.131-16 et ouvre une indemnisation au salarié.

Questions fréquentes

Combien de contentieux un tel événement peut-il ouvrir ?

Deux, devant deux juridictions différentes. Le salarié agit contre l'agence devant le tribunal du travail, l'agence contre l'utilisateur devant la juridiction commerciale ou la justice de paix.

Interrompre souvent les missions réduit-il le coût ?

Non. Le coût se déplace vers l'agence puis se retrouve dans le coefficient de facturation : l'utilisateur achète une flexibilité plutôt qu'il ne l'obtient.

Que devient le contrat du salarié ?

Il subsiste. L'agence se trouve devant un contrat de mission en cours et doit choisir entre replacer le salarié ailleurs ou le rompre, à ses risques.

Quelle option évite un double contentieux ?

Maintenir le contrat jusqu'au terme lorsque celui-ci est proche. Le salaire est dû, mais il l'est de toute façon dans la limite du préavis en cas de rupture.

Un client peut-il interrompre une mission en cours ?

Il peut mettre fin à la mise à disposition, pas au contrat de mission. Les deux contrats sont distincts : il est partie au premier, le salarié au second.

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

Conditions d’exercice

Les deux ruptures obéissent à des régimes séparés.

Élément	Contrat de mise à disposition	Contrat de mission
Parties	Agence et utilisateur	Agence et salarié
Qui peut y mettre fin	L'une ou l'autre, selon les stipulations	L'agence ou le salarié
Régime	Contractuel et commercial	Art. L.131-16 et L.131-17
Indemnisation	Selon les stipulations convenues	Dommages-intérêts plafonnés au préavis
Juridiction	Tribunal d'arrondissement commercial ou justice de paix	Tribunal du travail

Modalités pratiques

Les options de l'agence après une fin de mise à disposition.

Option	Conséquence
Replacer le salarié chez un autre utilisateur	Suppose un nouveau contrat de mission et une nouvelle mise à disposition
Rompre pendant la période d'essai	Sans préavis ni indemnité, si l'essai est encore en cours et valablement stipulé
Rompre après l'essai, sans motif grave	Dommages-intérêts jusqu'au terme, plafonnés au préavis
Rompre pour motif grave du salarié	Aucune indemnisation due
Maintenir le contrat jusqu'au terme	Salaire dû, sans prestation de travail

Pratiques et recommandations

Le coût de l'interruption se déplace vers l'agence, puis se retrouve dans le tarif. L'utilisateur qui interrompt fréquemment ses missions ne réduit pas son risque : il achète une flexibilité que le coefficient de facturation intègre.

La plus mauvaise formulation consiste à demander à l'agence de rompre pour faute. Le motif grave doit résulter du fait ou de la faute du salarié, et c'est l'agence qui devra l'établir sans avoir été présente : à défaut, elle doit l'indemnisation et se retournera vers son client.

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

Le maintien du contrat jusqu'au terme reste une option lorsque celui-ci est proche. Le salaire est dû, mais il l'est de toute façon dans la limite du préavis en cas de rupture, et cette voie évite un contentieux devant le tribunal du travail doublé d'un contentieux commercial.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 du Code du travail	Contrat de mise à disposition entre l'agence et l'utilisateur
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Contrat de mission entre l'agence et le salarié
Art. L.131-7 (3) du Code du travail	Rupture pendant l'essai sans préavis ni indemnité
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
Art. L.131-18 du Code du travail	Répartition du contentieux entre juridictions

L'utilisateur ne peut mettre fin qu'à la mise à disposition, le contrat de mission subsistant entre l'agence et le salarié. Un même événement ouvre alors deux contentieux devant deux juridictions différentes, l'un commercial et l'autre devant le tribunal du travail.

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.