Comment un contrat de mission peut-il être rompu avant son terme ?

Réponse courte

Par l'une des deux parties au contrat : l'**agence** ou le **salarié**. L'entreprise utilisatrice, qui n'y est pas partie, ne peut que mettre fin à la mise à disposition.

Le régime dépend du moment. Pendant la **période d'essai**, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée, **sans préavis ni indemnité** ; la signature du salarié sur le double de la lettre vaut accusé de réception. Après l'essai, la rupture est **anticipée** et ouvre des dommages-intérêts.

Ceux-ci sont plafonnés dans les deux sens. Si l'agence rompt, elle doit les salaires que le salarié aurait perçus jusqu'au terme, **sans dépasser** le salaire correspondant au préavis qui aurait dû être observé — sauf motif grave résultant du fait ou de la faute du salarié. Si le salarié rompt, il doit le préjudice réellement subi par l'agence, dans la même limite.

Définition

La **rupture anticipée** est la décision de mettre fin au contrat avant l'arrivée du terme. Elle se distingue de l'expiration, qui est automatique, et de la rupture pendant l'essai, qui n'ouvre aucune indemnisation.

Le **plafond** correspond au salaire du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu **sans terme**. Il s'applique aux deux parties, dans des formulations symétriques.

Questions fréquentes

Comment se calcule l'indemnisation due par l'agence ?

Les salaires jusqu'au terme, plafonnés au salaire correspondant au préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, sauf motif grave du salarié.

Le régime dépend-il du moment de la rupture ?

Oui. Pendant l'essai, chacun peut rompre par lettre recommandée sans préavis ni indemnité ; après l'essai, la rupture est anticipée et ouvre des dommages-intérêts.

Le salarié qui rompt doit-il la même chose ?

Non, il doit le préjudice réellement subi par l'agence, dans la même limite. Là où l'agence supporte une base forfaitaire, l'agence doit établir son préjudice pour obtenir réparation.

Qui peut mettre fin à un contrat de mission avant son terme ?

L'agence ou le salarié, seules parties au contrat. L'entreprise utilisatrice ne peut que mettre fin à la mise à disposition, sans effet direct sur le contrat de travail.

Une rupture d'essai prononcée trop tard reste-t-elle valable ?

Elle n'est pas nulle mais change de nature : elle devient une rupture anticipée, indemnisable jusqu'au terme dans la limite du préavis.

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

Conditions d’exercice

Trois régimes se succèdent dans le temps.

Moment	Auteur	Formalité	Conséquence financière
Pendant l'essai	Agence ou salarié	Lettre recommandée, ou double signé	Aucune
Après l'essai	Agence	—	Salaires jusqu'au terme, plafonnés au préavis
Après l'essai	Agence, motif grave du salarié	—	Aucune indemnisation
Après l'essai	Salarié	—	Préjudice réel de l'agence, plafonné au préavis
Arrivée du terme	—	Aucune	Aucune

Modalités pratiques

Les situations voisines n'emportent pas les mêmes effets.

Situation	Analyse
L'utilisateur met fin à la mise à disposition	Le contrat de mission subsiste ; à l'agence d'en tirer les conséquences
Rupture prononcée après l'expiration de l'essai	Requalifiée en rupture anticipée, indemnisable
Rupture fondée sur une clause d'essai interdite	Même solution, la clause étant nulle
Fin de l'empêchement du salarié remplacé	Terme du contrat, non une rupture
Refus du salarié de renouveler	Non une rupture ; écarte le délai de carence pour la durée restant à courir

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

Pratiques et recommandations

La date de fin de l'essai est le point de bascule et elle se calcule en **jours travaillés**. Un essai de trois jours travaillés s'épuise vite, et une lettre postée le dernier jour peut parvenir après l'échéance : la remise en main propre contre signature du double, expressément admise, écarte cet aléa.

Le motif grave doit résulter du fait ou de la faute du salarié, et c'est l'agence qui doit l'établir. Elle 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.

Le plafond joue dans les deux sens, ce qui limite l'exposition de chacun. Une rupture à trois mois du terme ne coûte pas trois mois de salaire si le préavis correspondant est plus court ; c'est le préavis qui commande le montant maximal, non la durée restante.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-7 (2) du Code du travail	Durées de la période d'essai en jours travaillés
Art. L.131-7 (3) du Code du travail	Rupture pendant l'essai par lettre recommandée, sans préavis ni indemnité
Art. L.131-8 (1) du Code du travail	Terme du contrat de mission
Art. L.131-11, points 5 et 6, du Code du travail	Effets de la rupture par le salarié et du refus de renouveler sur le délai de carence
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par l'agence, plafonnés au préavis, sauf motif grave
Art. L.131-17 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par le salarié, limités au préjudice réel et au préavis

L'utilisateur n'étant pas partie au contrat de mission, il ne peut le rompre : il met fin à la mise à disposition, et l'agence supporte les conséquences de sa propre décision. Le plafonnement au préavis joue symétriquement pour les deux parties au contrat.

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.