Quelle indemnisation en cas de rupture anticipée par l'agence ?

Réponse courte

Des **dommages-intérêts d'un montant égal aux salaires que le salarié aurait perçus jusqu'au terme** du contrat, sans que ce montant puisse dépasser le salaire correspondant à la durée du **délai de préavis** qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

L'article L.131-16 combine donc une base et un plafond. La base est le salaire restant à courir jusqu'au terme ; le plafond est le préavis applicable, soit deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans. Lorsque la durée restante excède ce préavis, c'est ce dernier qui fixe le montant, ce qui limite l'exposition de l'agence plus qu'on ne le croit.

Une seule exclusion est prévue : ces dispositions ne s'appliquent pas **en cas de rupture du contrat pour motif grave résultant du fait ou de la faute du salarié intérimaire**. Il appartient alors à l'agence d'établir ce motif, alors qu'elle n'était pas présente sur le site où les faits se sont produits.

Définition

Le **délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme** est celui applicable à un contrat à durée indéterminée. L'article L.124-3 (2) le fixe à deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans, quatre mois de cinq à moins de dix ans, six mois au-delà.

Le **motif grave** doit résulter du fait ou de la faute du salarié. Le texte ne le définit pas davantage dans le Titre III.

Questions fréquentes

Combien coûte à l'agence une rupture avant le terme ?

Le plus faible de deux montants : les salaires restant à courir jusqu'au terme, ou le salaire correspondant au délai de préavis applicable. L'article L.131-16 combine une base et un plafond.

Comment échapper à cette indemnisation ?

En établissant un motif grave résultant du fait ou de la faute du salarié. La charge en pèse sur l'agence, qui n'était pas sur le site : sans compte rendu circonstancié de l'utilisateur, elle doit l'indemnisation.

L'ancienneté à retenir est-elle celle de la mission ?

Non, celle acquise auprès de l'agence, qui se totalise sur l'ensemble des contrats de mission. Un intérimaire fidélisé depuis plusieurs années peut relever du préavis de quatre mois.

Quel préavis retenir pour ce calcul ?

Celui d'un contrat à durée indéterminée : deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans, quatre mois de cinq à moins de dix ans, six mois au-delà.

Une rupture à six mois du terme coûte-t-elle six mois de salaire ?

Non, si le préavis applicable est de deux mois. La durée restante ne devient un critère que lorsqu'elle est inférieure au préavis.

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

Conditions d’exercice

Le calcul se fait en deux temps.

Étape	Contenu
Base	Les salaires que le salarié aurait perçus jusqu'au terme du contrat
Plafond	Le salaire correspondant au délai de préavis applicable
Montant dû	Le plus faible des deux
Exclusion	Motif grave résultant du fait ou de la faute du salarié
Charge de la preuve du motif grave	L'agence, qui s'en prévaut

Modalités pratiques

Le plafond conduit souvent à réduire l'indemnisation.

Configuration	Base	Plafond	Montant dû
Rupture à un mois du terme, ancienneté de six mois	Un mois	Deux mois	Un mois
Rupture à quatre mois du terme, ancienneté de six mois	Quatre mois	Deux mois	Deux mois
Rupture à deux semaines du terme	Deux semaines	Deux mois	Deux semaines
Rupture pendant l'essai	—	—	Aucune indemnisation
Motif grave établi	—	—	Aucune indemnisation

Pratiques et recommandations

Le plafond limite l'exposition de l'agence bien plus qu'on ne le croit. Une rupture prononcée à six mois du terme ne coûte pas six mois de salaire si le préavis applicable est de deux mois : la durée restante ne devient un critère que lorsqu'elle est inférieure au préavis.

L'ancienneté à retenir est celle acquise auprès de l'agence, qui se totalise sur l'ensemble des contrats de mission en application de l'article L.131-14. Un intérimaire fidélisé depuis plusieurs années peut donc relever du préavis de quatre mois, et non du plafond de deux.

Le motif grave se prépare avant la rupture, pas après. C'est l'agence qui doit l'établir alors qu'elle n'était pas sur le site : sans un compte rendu circonstancié de l'utilisateur, elle se trouve à devoir l'indemnisation tout en ayant perdu son client.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-3 (2) du Code du travail	Délais de préavis de deux, quatre ou six mois selon l'ancienneté
Art. L.131-7 (3) du Code du travail	Rupture pendant l'essai, sans préavis ni indemnité
Art. L.131-14 du Code du travail	Ancienneté totalisée dans l'entreprise de travail intérimaire
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts égaux aux salaires jusqu'au terme, plafonnés au préavis, sauf motif grave
Art. L.131-17 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par le salarié en cas de rupture de son fait

Le montant dû est le plus faible des deux termes : salaires restant à courir jusqu'au terme, ou salaire du préavis applicable. L'ancienneté servant à déterminer ce préavis se totalise sur l'ensemble des contrats de mission conclus avec l'agence.

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.