Que doit un intérimaire qui quitte sa mission avant le terme ?

Réponse courte

Des **dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi** par l'entreprise de travail intérimaire, sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

La formulation de l'article L.131-17 diffère de celle qui vise l'agence. Là où l'article L.131-16 retient une base forfaitaire — les salaires jusqu'au terme —, le texte applicable au salarié exige la démonstration d'un **préjudice réel**, que l'agence doit établir. Le plafond du préavis est en revanche identique dans les deux cas.

Pendant la **période d'essai**, aucune indemnisation n'est due. Le salarié peut mettre fin au contrat par lettre recommandée, sans préavis ni indemnité, dans les mêmes conditions que l'agence. Son départ écarte en outre le délai de carence sur le poste, ce qui permet à l'utilisateur de le repourvoir immédiatement.

Définition

Le **préjudice réellement subi** doit être établi par l'agence qui s'en prévaut. Le texte ne pose aucune présomption et ne fixe aucun montant forfaitaire.

Le **plafond** est le même que celui de l'article L.131-16 : le salaire correspondant au délai de préavis applicable à un contrat conclu sans terme.

Questions fréquentes

Ce départ a-t-il une conséquence pour l'entreprise d'accueil ?

Une conséquence favorable : il écarte le délai de carence sur le poste, qui peut donc être repourvu immédiatement. C'est le point 5 de l'article L.131-11.

L'agence doit-elle prouver quelque chose ?

Oui, son préjudice. Là où l'article L.131-16 lui impose une base forfaitaire quand elle rompt, l'article L.131-17 exige d'elle la démonstration d'un dommage réel quand c'est le salarié qui part.

Le départ pendant l'essai est-il indemnisable ?

Non. Le salarié peut mettre fin au contrat par lettre recommandée, sans préavis ni indemnité, dans les mêmes conditions que l'agence.

Que doit un intérimaire qui abandonne sa mission ?

Des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'agence, sans pouvoir excéder le salaire du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Que peut-elle invoquer concrètement ?

Une pénalité contractuelle envers son client, un coût de remplacement, une perte de marge. Invoquer la seule durée restante ne suffit pas.

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

Conditions d’exercice

Les deux régimes de rupture anticipée se répondent sans se confondre.

Élément	Rupture par l'agence	Rupture par le salarié
Fondement	Art. L.131-16	Art. L.131-17
Base de calcul	Salaires jusqu'au terme	Préjudice réellement subi
Preuve à rapporter	Aucune, la base étant forfaitaire	Le préjudice, par l'agence
Plafond	Salaire du délai de préavis	Salaire du délai de préavis
Exclusion	Motif grave du salarié	Aucune prévue par le texte

Modalités pratiques

Le départ du salarié produit un effet distinct sur le délai de carence.

Effet	Contenu
Délai de carence	Écarté en cas de rupture anticipée du fait du salarié
Refus de renouveler	Écarte également la carence, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir
Rupture pendant l'essai	Sans préavis ni indemnité
Ancienneté acquise	Conservée, l'ancienneté se totalisant sur les contrats de mission
Missions ultérieures	Non affectées, sous réserve des règles d'essai en cas de réembauche

Pratiques et recommandations

L'exigence d'un préjudice réel rend l'action de l'agence plus difficile qu'il n'y paraît. Elle doit établir ce que le départ lui a effectivement coûté — pénalité contractuelle envers son client, coût de remplacement, perte de marge — et non se contenter d'invoquer la durée restante.

Le départ du salarié écarte le délai de carence sur le poste, ce qui permet à l'utilisateur de le repourvoir immédiatement. C'est une conséquence favorable à l'entreprise, souvent ignorée, et elle figure au point 5 de l'article L.131-11.

La période d'essai reste la voie de sortie propre pour le salarié comme pour l'agence. Encore faut-il qu'elle ait été valablement stipulée, ce qui exclut le cas du salarié réembauché pour une tâche identique auprès du même utilisateur.

© 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 servant de plafond
Art. L.131-7 (1) et (3) du Code du travail	Conditions de la clause d'essai et rupture sans préavis ni indemnité
Art. L.131-11, points 5 et 6, du Code du travail	Délai de carence écarté en cas de rupture ou de refus de renouveler du fait du salarié
Art. L.131-14 du Code du travail	Ancienneté totalisée dans l'agence
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par l'agence, sur base forfaitaire
Art. L.131-17 du Code du travail	Dommages-intérêts dus par le salarié, sur preuve d'un préjudice réel

Les deux textes ne sont pas symétriques : l'agence doit une base forfaitaire, le salarié un préjudice qu'il faut établir. Le départ du salarié écarte par ailleurs le délai de carence sur le poste, ce qui permet à l'utilisateur de le repourvoir immédiatement.

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.