

# 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.

## 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. <u>L.131-16</u>              | Art. <u>L.131-17</u>        |
| 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.

## Cadre juridique

| Référence                                                | Objet                                                                                  |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.124-3</u> (2) du Code du travail               | Délais de préavis servant de plafond                                                   |
| Art. <u>L.131-7</u> (1) et (3) du Code du travail        | Conditions de la clause d'essai et rupture sans préavis ni indemnité                   |
| Art. <u>L.131-11</u> , 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. <u>L.131-14</u> du Code du travail                  | Ancienneté totalisée dans l'agence                                                     |
| Art. <u>L.131-16</u> du Code du travail                  | Dommages-intérêts dus par l'agence, sur base forfaitaire                               |
| Art. <u>L.131-17</u> 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.