



**Contrat d'intérim : quels sont les motifs valables pour
une rupture anticipée ?**

Le contrat d'intérim se distingue des contrats à durée déterminée, indéterminée ou même du contrat saisonnier par le fait même qu'il fait intervenir trois parties: le salarié, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Lorsqu'elle souhaite embaucher un intérimaire, l'entreprise utilisatrice va signer un contrat de mise à disposition du salarié ou un contrat de mission directement avec l'agence d'intérim.

C'est dans ce contrat que seront mentionnées les conditions de travail de l'employé intérimaire ainsi que la mission pour laquelle il est employé.

Ce contrat pourra comporter une date de fin (mission à terme précis) ou non (mission à terme imprécis).

En France, seuls quelques cas exceptionnels peuvent justifier la rupture anticipée du contrat d'intérim.

➤ **Rupture à l'initiative du salarié**

Le salarié intérimaire ne peut pas rompre par anticipation son contrat de travail temporaire, sauf dans des cas bien particuliers.

Tout d'abord, l'intérimaire est en droit de mettre un terme à son contrat d'intérim pendant sa période d'essai, et ce, sans avoir de motif particulier à invoquer.

Ensuite, il peut également le faire s'il est en mesure de justifier d'une embauche pour une durée indéterminée.

Dans ce cas précis, l'intérimaire devra obligatoirement respecter un préavis.

La durée de ce dernier équivaldra à 1 jour par semaine en fonction de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci indique un terme précis, ou du nombre de jours travaillés si le contrat ne mentionne pas de date de fin précise.

Dans tous les cas, le préavis ne pourra pas excéder deux semaines, mais pourra toutefois être réduit, voire annulé, si les parties trouvent un accord.

S'il rompt son contrat d'intérim en dehors des cas légaux, le salarié intérimaire s'expose à une condamnation par le conseil de prud'hommes et peut avoir à verser, à l'entreprise de travail d'intérim, des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

➤ **Rupture à l'initiative de l'employeur**

L'entreprise de travail temporaire qui est l'employeur du salarié intérimaire peut, elle aussi, rompre le contrat d'intérim pendant la période d'essai sans avoir de justification à apporter.

Elle peut également y mettre un terme en cas de faute grave du salarié (abandon de poste, absences, indiscipline, violence...) ou en cas de force majeure sans avoir d'obligations légales particulières à assumer.

Si la rupture du contrat ne s'inscrit pas dans l'un de ces cas spécifiques, l'employeur doit alors proposer à son salarié intérimaire un nouveau contrat d'intérim dont la date d'effet ne pourra pas excéder trois jours après la rupture du premier contrat.

En outre, le nouveau contrat ne devra pas comporter de mentions modifiant des critères majeurs tels que la rémunération, le temps de travail ou encore la qualification professionnelle qui étaient mentionnés dans le contrat initial.