Les salariés intérimaires doivent-ils percevoir le même salaire que les salariés permanents ?

Réponse courte

Oui, les salariés intérimaires doivent percevoir le **même salaire** que les salariés permanents pour un poste équivalent, avec la même qualification et la même ancienneté, **dès le premier jour** de la mission. Cette égalité concerne le salaire de base ainsi que **tous les éléments accessoires** de rémunération (primes, indemnités, avantages en nature, etc.) accordés aux permanents.

L'entreprise utilisatrice doit fournir à l'entreprise de travail intérimaire toutes les informations nécessaires pour garantir cette égalité de traitement. Toute différence injustifiée de rémunération peut donner lieu à une **réclamation** ou à une **action en justice** de la part du salarié intérimaire, avec rappel de salaire et dommages-intérêts.

Définition

Le **salarié intérimaire** est une personne mise à disposition temporairement par une entreprise de travail intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice, pour exécuter une mission déterminée.

Le **salarié permanent**, quant à lui, est lié directement par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée avec l'entreprise qui l'emploie.

Le principe d'**égalité de traitement salarial** vise à garantir que, pour un même poste et des fonctions équivalentes, le salarié intérimaire bénéficie des mêmes conditions de rémunération que le salarié permanent de l'entreprise utilisatrice.

Questions fréquentes

Les salariés intérimaires ont-ils droit au même salaire que les salariés permanents au Luxembourg ?

Oui, les salariés intérimaires doivent percevoir le même salaire que les salariés permanents dès le premier jour de mission. Cette égalité concerne le salaire de base ainsi que tous les éléments accessoires de rémunération (primes, indemnités, avantages en nature) pour un poste équivalent avec la même qualification et ancienneté.

Que risque une entreprise qui ne respecte pas l'égalité de traitement salarial des intérimaires ?

Le non-respect de l'égalité de traitement expose à des sanctions administratives jusqu'à 25 000 euros par l'ITM, ainsi qu'à des rappels de salaire sur 3 ans et des dommages-intérêts en cas d'action en justice du salarié intérimaire lésé.

Quelles sont les obligations de l'entreprise utilisatrice concernant l'égalité salariale des intérimaires ?

L'entreprise utilisatrice doit communiquer à l'entreprise de travail intérimaire la grille salariale applicable, les conventions collectives en vigueur, les avantages particuliers accordés, les primes et leurs conditions d'attribution, ainsi que toute modification des conditions salariales.

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

Quels éléments de rémunération sont concernés par l'égalité de traitement pour les intérimaires ?

L'égalité de traitement couvre le salaire de base, toutes les primes régulières ou exceptionnelles, les indemnités diverses, les avantages en nature, les majorations pour heures supplémentaires et tous les accessoires de rémunération accordés aux salariés permanents occupant un poste équivalent.

Conditions d’exercice

L'égalité de traitement salarial s'applique **dès le premier jour** de la mission d'intérim, sans période de carence.

Éléments concernés par l'égalité :

- **Salaire de base** correspondant au poste
- **Primes** régulières ou exceptionnelles
- **Indemnités** diverses
- **Avantages en nature**
- **Majorations** pour heures supplémentaires
- Tous **accessoires** de rémunération

Critères de comparaison :

- Même **poste** ou poste équivalent
- Même **qualification** professionnelle
- Même **ancienneté** théorique dans le poste
- Mêmes **responsabilités** effectives

Modalités pratiques

Obligations de l'entreprise utilisatrice :

L'entreprise utilisatrice doit communiquer à l'entreprise de travail intérimaire :

- La **grille salariale** applicable
- Les **conventions collectives** en vigueur
- Les **avantages particuliers** accordés
- Les **primes** et leurs conditions d'attribution
- Toute **modification** des conditions salariales

Obligations de l'entreprise de travail intérimaire :

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

- Fixer la rémunération en **conformité** avec les informations reçues
- Établir un **contrat de mission** précisant la rémunération
- Ajuster immédiatement en cas de **modification**
- Assurer le **paiement effectif** de l'égalité de traitement

Pratiques et recommandations

Pour garantir l'égalité de traitement :

Documentation recommandée :

- **Formaliser par écrit** tous les éléments de rémunération
- S'appuyer sur les **fiches de poste** actualisées
- Référencer les **grilles de salaires** applicables
- Documenter les **conventions collectives**

Points de vigilance :

- Attention particulière aux **avantages en nature**
- Inclusion des **primes spécifiques** (13e mois, primes sectorielles)
- Vérification régulière de l'**actualisation** des informations
- **Analyse comparative** détaillée en cas de doute

Communication :

- Information claire du salarié intérimaire sur ses droits
- Transparence sur les éléments de rémunération
- Traçabilité des décisions et calculs

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

Cadre juridique

- **Article L.131-13** du Code du travail luxembourgeois : le salaire de l'intérimaire ne peut être inférieur à celui d'un salarié permanent de qualification équivalente chez l'utilisateur
- **Article L.131-13, paragraphe 3** : notification des revalorisations de salaire à l'entrepreneur de travail intérimaire et application sans délai à l'intérimaire
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : nullité de toute dérogation au principe d'égalité et sanctions civiles
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : compétente pour contrôler et sanctionner les manquements
- **Article L.251-1** du Code du travail : interdiction générale des discriminations directes et indirectes

L'ITM effectue des **contrôles réguliers** sur l'égalité de traitement entre intérimaires et permanents. Il est essentiel de **documenter systématiquement** les critères d'équivalence de poste et de qualification pour prévenir tout litige. Le non-respect expose à des sanctions administratives jusqu'à **25 000 euros** et à des rappels de salaire sur 3 ans.

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.