

La transparence salariale s'applique-t-elle aux intérimaires au Luxembourg ?

Réponse courte

La **transparence salariale** s'applique aux travailleurs intérimaires au Luxembourg. La directive (UE) 2023/970 couvre tous les travailleurs liés par un **contrat de travail** ou une relation de travail, y compris les intérimaires. Le principe d'**égalité de traitement** impose que l'intérimaire bénéficie de la même rémunération qu'un salarié permanent occupant un poste comparable dans l'entreprise utilisatrice.

L'intérimaire dispose du même droit à l'information salariale que les autres salariés et peut demander les niveaux de rémunération moyens par sexe pour sa catégorie de travailleurs. L'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice partagent la responsabilité du respect de ces obligations, y compris en matière de fourchette salariale dans les offres de mission.

Définition

Le **travailleur intérimaire** est un salarié employé par une entreprise de travail intérimaire et mis à disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission temporaire.

Dans le cadre de la transparence salariale, il bénéficie du principe d'**égalité de traitement** qui lui garantit les mêmes conditions de rémunération que les salariés permanents comparables de l'entreprise utilisatrice, y compris en matière de transparence et d'accès à l'information salariale.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment coordonner la transparence salariale entre agence d'intérim et entreprise utilisatrice ?

L'entreprise utilisatrice doit transmettre les grilles salariales applicables à l'agence d'intérim, adapter les contrats de mise à disposition pour intégrer les obligations de transparence et coordonner les réponses aux demandes d'information dans les délais légaux de deux mois.

L'intérimaire a-t-il le droit à l'information salariale ?

Oui, l'intérimaire dispose du même droit à l'information salariale que les autres salariés. Il peut demander les niveaux de rémunération moyens par sexe pour sa catégorie de travailleurs auprès de l'entreprise utilisatrice ou de l'agence d'intérim, dans le délai de deux mois.

L'offre de mission intérimaire doit-elle mentionner la fourchette salariale ?

Oui, l'offre de mission doit mentionner la fourchette de rémunération applicable, conformément à la directive (UE) 2023/970. Cette obligation pré-contractuelle s'applique au recrutement intérimaire comme au recrutement classique, sans distinction selon le type de contrat proposé.

La transparence salariale s'applique-t-elle aux intérimaires au Luxembourg ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 couvre tous les travailleurs liés par un contrat ou une relation de travail, y compris les intérimaires. Le principe d'égalité de traitement impose à l'intérimaire la même rémunération qu'un salarié permanent comparable de l'entreprise utilisatrice.

Les intérimaires sont-ils inclus dans les rapports d'écart salariaux ?

Oui, les intérimaires sont inclus dans le calcul des indicateurs d'écart de rémunération de l'entreprise utilisatrice. Cette intégration permet d'obtenir une vision complète des pratiques salariales et de prévenir le contournement des obligations de transparence par le recours au travail temporaire.

Qui est responsable de la transparence salariale pour un intérimaire ?

L'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice partagent la responsabilité du respect des obligations. Cette double responsabilité, prévue par la directive (UE) 2023/970 et la directive 2008/104/CE, implique une coordination étroite entre les deux entités pour garantir la conformité.

Conditions d'exercice

L'application de la transparence salariale aux intérimaires implique des obligations pour l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

Critère	Détail
Champ d'application	La directive couvre tous les travailleurs, y compris les intérimaires
Égalité de traitement	Même rémunération que les salariés permanents comparables de l'entreprise utilisatrice
Droit à l'information	L'intérimaire peut demander les niveaux de rémunération moyens par sexe
Fourchette salariale	L'offre de mission doit mentionner la fourchette de rémunération
Reporting	Les intérimaires sont inclus dans les rapports sur les écarts de l'entreprise utilisatrice
Double responsabilité	L'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice partagent les obligations

Modalités pratiques

La gestion de la transparence salariale pour les intérimaires nécessite une coordination entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim.

Étape	Détail
Communication des grilles	L'entreprise utilisatrice transmet les grilles salariales applicables à l'agence d'intérim
Vérification de l'égalité	Comparer la rémunération de l'intérimaire avec celle des salariés permanents comparables
Intégration au reporting	Inclure les intérimaires dans le calcul des indicateurs d'écart de rémunération
Information individuelle	Répondre aux demandes d'information salariale des intérimaires dans les délais légaux
Mise à jour contractuelle	Adapter les contrats de mise à disposition pour intégrer les obligations de transparence

Pratiques et recommandations

Transmettre les grilles salariales et les critères de rémunération aux entreprises de travail intérimaire pour garantir l'égalité de traitement avec les salariés permanents comparables.

Inclure les travailleurs intérimaires dans les analyses d'écart de rémunération par sexe pour obtenir une vision complète des pratiques salariales de l'entreprise.

Adapter les contrats de mise à disposition pour préciser les obligations respectives de l'entreprise utilisatrice et de l'agence d'intérim en matière de transparence salariale.

Informier les intérimaires de leur droit à l'information salariale dès le début de leur mission dans l'entreprise.

Coordonner les réponses aux demandes d'information entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim pour garantir la cohérence et le respect des délais.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Application aux travailleurs liés par un contrat de travail ou une relation de travail
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant les conditions d'emploi et de rémunération
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Directive 2008/104/CE	Travail intérimaire — principe d'égalité de traitement

La gestion de la transparence salariale pour les intérimaires est complexe en raison de la double relation employeur. Les entreprises utilisatrices doivent anticiper la transmission des informations nécessaires aux agences d'intérim pour garantir la conformité. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.