

Quelles sont les obligations spécifiques des agences d'intérim en matière de transparence salariale ?

Réponse courte

Les agences d'intérim sont soumises à une **double obligation** en matière de transparence salariale. En tant qu'employeurs, elles doivent communiquer les critères de rémunération, inclure les fourchettes salariales dans les offres et répondre aux demandes d'information. Le principe d'**égalité de traitement** de l'article L.131-13 impose déjà que l'intérimaire bénéficie des mêmes conditions de rémunération que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice doit fournir à l'agence les informations nécessaires pour garantir l'**égalité salariale**. La répartition des responsabilités pour le reporting sera précisée par la loi de transposition. Les intérimaires bénéficient du droit individuel à l'information salariale au même titre que les salariés permanents.

Définition

Le **travail intérimaire** au Luxembourg est régi par les articles L.131-1 et suivants du Code du travail. Il implique une relation triangulaire entre l'agence d'intérim (employeur juridique), l'entreprise utilisatrice (employeur économique) et le travailleur intérimaire.

Les obligations de transparence salariale dans le contexte intérimaire doivent garantir que le travailleur intérimaire ne soit pas désavantagé par rapport aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice accomplissant un travail identique ou de **valeur égale**.

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

Questions fréquentes

Comment répartir les responsabilités de reporting ?

La responsabilité du reporting est partagée entre l'agence d'intérim (employeur juridique) et l'entreprise utilisatrice (employeur économique). La répartition exacte sera précisée par la loi de transposition luxembourgeoise. Une coordination contractuelle entre acteurs est essentielle.

Faut-il contractualiser la transparence dans les contrats de mise à disposition ?

Oui, les contrats de mise à disposition doivent intégrer une clause sur les obligations de transparence salariale, précisant les responsabilités respectives de l'agence et de l'entreprise utilisatrice en matière de communication des données salariales nécessaires.

L'intérimaire peut-il exercer le droit à l'information salariale ?

Oui, l'intérimaire bénéficie du droit individuel à l'information salariale au même titre que les salariés permanents. Il peut demander à l'agence les données salariales comparatives, qui doivent répondre dans le délai de 2 mois prévu à l'article 7 de la directive.

Quel article impose l'égalité entre intérimaires et salariés permanents ?

L'article L.131-13 du Code du travail luxembourgeois impose l'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires et salariés permanents de l'entreprise utilisatrice accomplissant un travail comparable. Cette égalité couvre l'ensemble de la rémunération, primes et avantages compris.

Quelles obligations spécifiques pour les agences d'intérim en transparence salariale ?

Les agences d'intérim sont soumises à une double obligation : communication des critères de rémunération et fourchettes salariales dans les offres. Le principe d'égalité de l'article L.131-13 impose en outre l'égalité avec les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

Qui doit fournir les données salariales de référence ?

L'entreprise utilisatrice doit fournir à l'agence d'intérim les niveaux de rémunération de référence des salariés permanents comparables. Cette information est essentielle pour garantir l'égalité de traitement et permettre à l'agence de respecter ses obligations envers l'intérimaire.

Conditions d'exercice

Les obligations de transparence se répartissent entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice.

| Critère | Détail |
|--------------------------|---|
| Fourchette salariale | L'agence doit indiquer la fourchette dans l'offre de mission |
| Critères de rémunération | L'agence doit communiquer les critères applicables à la mission |
| Égalité de traitement | Rémunération au moins égale à celle des salariés comparables de l'entreprise utilisatrice |
| Droit à l'information | L'intérimaire peut demander les données salariales comparatives |
| Reporting | Responsabilité partagée entre agence et entreprise utilisatrice |
| Protection | Interdiction de représailles contre l'intérimaire exerçant ses droits |

Modalités pratiques

La mise en conformité des agences d'intérim nécessite une coordination avec les entreprises utilisatrices.

| Étape | Détail |
|-------------------------------|--|
| Information préalable | L'entreprise utilisatrice communique les niveaux de rémunération de référence à l'agence |
| Offre de mission | L'agence inclut la fourchette salariale dans chaque offre |
| Contrat de mise à disposition | Intégrer une clause sur les obligations de transparence salariale |
| Réponse aux demandes | L'agence répond aux demandes d'information dans le délai de 2 mois |
| Échange de données | L'entreprise utilisatrice fournit les données nécessaires au reporting |

Pratiques et recommandations

Contractualiser les obligations de transparence salariale dans les contrats de mise à disposition, en précisant les responsabilités respectives de l'agence et de l'entreprise utilisatrice en matière de communication des données salariales. L'agence d'intérim doit s'assurer qu'elle dispose de toutes les informations nécessaires sur la rémunération des salariés comparables de l'entreprise utilisatrice pour garantir l'égalité de traitement.

Mettre en place un processus de vérification systématique de l'égalité salariale entre intérimaires et salariés permanents de l'entreprise utilisatrice pour chaque mission. Ce contrôle doit porter sur l'ensemble de la rémunération (salaire de base, primes, avantages) et être documenté pour répondre à d'éventuelles demandes d'information ou contrôles de l'ITM.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Directive (UE) 2023/970, art. 2 | Champ d'application incluant les travailleurs intérimaires |
| Art. <u>L.131-1</u> et s. | Travail intérimaire au Luxembourg |
| Art. <u>L.131-13</u> | Égalité de traitement entre intérimaires et salariés permanents |
| Art. <u>L.225-1</u> | Égalité salariale entre hommes et femmes |
| Art. <u>L.241-1</u> | Interdiction de la discrimination |
| Future loi de transposition | Précisera les responsabilités agence/entreprise utilisatrice |

Les agences d'intérim jouent un rôle central dans la transparence salariale en raison de leur position d'employeur juridique. Elles doivent coordonner étroitement avec les entreprises utilisatrices pour garantir l'égalité de rémunération. 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.