# Pourquoi le contrat de mise à disposition doit-il indiquer le salaire d'un permanent ?

## Réponse courte

Parce que c'est ce salaire qui fixe la rémunération due à l'intérimaire. L'article L.131-13 (1) lui garantit un salaire au moins égal à celui auquel pourrait prétendre, **après période d'essai**, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme permanent par l'utilisateur.

L'article L.131-4 (2) oblige donc l'utilisateur à écrire ce montant dans le contrat de mise à disposition. Il ne s'agit pas d'une information commerciale : c'est la **base de calcul** du salaire, déclarée par celui qui la connaît.

Ce montant est ensuite reproduit dans le contrat de mission remis au salarié. Une déclaration minorée devient donc un écrit opposable que l'intérimaire détient, et qui servira à chiffrer le rappel de salaire.

## Définition

Le **salaire de référence** est celui d'un salarié permanent de l'entreprise utilisatrice, de même qualification ou de qualification équivalente, embauché dans les mêmes conditions. Il s'apprécie **après période d'essai**, ce qui exclut de retenir un salaire d'embauche minoré applicable aux seuls débuts de contrat.

Quand aucun permanent comparable n'existe dans l'entreprise, l'article L.131-13 (1) prévoit deux références successives : le salaire de la **convention collective de branche** applicable au salarié intérimaire, à défaut celui d'un permanent de même qualification occupant le même poste **dans une autre entreprise**.

## Questions fréquentes

**À quoi sert la mention du salaire d'un permanent dans le contrat ?**

Elle fixe la base légale de la rémunération de l'intérimaire. L'article L.131-13 lui garantit un salaire au moins égal à celui d'un permanent de qualification équivalente, et c'est l'utilisateur qui déclare ce montant.

**Peut-on retenir un salaire d'embauche minoré comme référence ?**

Non. Le salaire de référence s'apprécie après période d'essai, ce qui exclut les grilles d'embauche réduites. Le point de comparaison est le salaire d'un permanent confirmé.

**Que risque une entreprise qui minore le salaire déclaré ?**

Un rappel de salaire. La déclaration inexacte devient un écrit opposable que le salarié détient, puisque le contrat de mission reproduit la mention du contrat commercial.

**Que se passe-t-il si aucun permanent comparable n'existe dans l'entreprise ?**

Deux références successives prennent le relais : le salaire prévu par la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire, puis celui d'un permanent de même qualification occupant le même poste dans une autre entreprise.


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

**Une augmentation générale doit-elle être répercutée en cours de mission ?**

Oui, sans délai. Les revalorisations appliquées au personnel permanent doivent être notifiées à l'agence et rendues applicables immédiatement, sans attendre le renouvellement de la mission ni la prochaine facture.

## Conditions d’exercice

La comparaison suit un ordre que le texte fixe strictement.

| Rang | Référence |
|---|---|
| **1** | Salarié permanent de l'utilisateur, de même qualification ou de qualification équivalente, embauché dans les mêmes conditions, après période d'essai |
| **2** | Salaire prévu par la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire |
| **3** | Salaire d'un permanent de même qualification occupant le même poste dans une autre entreprise |

## Modalités pratiques

La mention engage l'utilisateur au-delà de la conclusion du contrat.

| Aspect | Conséquence |
|---|---|
| **Qui déclare** | L'utilisateur, seul à connaître les salaires de ses permanents |
| **Où figure la mention** | Contrat de mise à disposition, puis reproduite dans le contrat de mission |
| **Qui verse le salaire** | L'agence, seule responsable de la rémunération et des charges |
| **Revalorisations en cours de mission** | Notifiées à l'agence et rendues applicables **sans délai** à l'intérimaire |
| **Absence de permanent comparable** | Application de la convention collective de branche, puis d'une référence externe |
| **Effet d'une déclaration inexacte** | Rappel de salaire, l'écrit servant de preuve au salarié |

## Pratiques et recommandations

La qualification déclarée détermine le montant. Quand l'entreprise demande un profil qualifié et accepte un profil moins expérimenté, elle doit corriger la mention plutôt que conserver la formulation initiale : le salaire suit la qualification exigée pour le poste, telle qu'elle est écrite.


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

Les revalorisations décidées en cours de mission sont la source d'oubli la plus fréquente. Un accord d'entreprise ou une augmentation générale applicable aux permanents doit être notifié à l'agence et répercuté sans délai, sans attendre le renouvellement de la mission ni la prochaine facture.

Le salaire de référence s'apprécie après période d'essai, ce qui écarte les grilles d'embauche minorées. Une entreprise qui pratique un salaire réduit pendant les premiers mois pour ses recrutements directs ne peut pas l'opposer à un intérimaire, dont la rémunération se compare au salaire d'un permanent confirmé.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.131-4 (2) du Code du travail** | Mention du salaire touché par un permanent de qualification équivalente |
| **Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail** | Reproduction de la mention dans le contrat de mission |
| **Art. L.131-12, alinéa 2, du Code du travail** | Responsabilité exclusive de l'agence pour le salaire et les charges |
| **Art. L.131-13 (1) du Code du travail** | Salaire au moins égal à celui d'un permanent après période d'essai, et références subsidiaires |
| **Art. L.131-13 (3) du Code du travail** | Notification et application sans délai des revalorisations |

Le salaire mentionné au contrat de mise à disposition n'est pas une donnée commerciale : c'est la base légale de la rémunération de l'intérimaire, fixée par l'article L.131-13. Il s'apprécie après période d'essai, ce qui exclut d'opposer une grille d'embauche minorée.

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.