# L'intérimaire a-t-il droit à un décompte de salaire détaillé ?

## Réponse courte

Oui. L'article L.131-13 (2) rend applicable à l'entrepreneur de travail intérimaire l'article L.125-7, qui oblige l'employeur à **remettre au salarié, à la fin de chaque mois et avec le dernier versement**, un décompte de salaire. Le même paragraphe met à sa charge les **retenues fiscales et sociales** applicables en matière de salaires.

L'obligation pèse sur l'agence seule. L'article L.131-12 la rend **seule responsable** du salaire du salarié intérimaire ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant, l'entreprise utilisatrice n'étant responsable que des conditions de travail et de sécurité.

Le décompte a une portée particulière en intérim, où la rémunération dépend d'une comparaison avec les salaires pratiqués chez l'utilisateur. C'est la pièce qui permet au salarié de vérifier que le salaire de référence déclaré au contrat a bien été appliqué.

## Définition

Le **décompte de salaire** est le document remis par l'employeur à la fin de chaque mois, en même temps que le dernier versement. L'article L.125-7 en fait une obligation générale, que l'article L.131-13 (2) étend expressément à l'entrepreneur de travail intérimaire.

Les **retenues** visées sont celles applicables en matière de salaires, c'est-à-dire les retenues fiscales et les cotisations sociales, dont l'agence assure le prélèvement en sa qualité d'employeur.

## Questions fréquentes

**À quoi sert concrètement ce document pour un intérimaire ?**

À vérifier que le salaire de référence déclaré au contrat a bien été appliqué. Sa comparaison avec le contrat de mission est la démarche la plus directe pour établir un rappel de salaire.

**Ces montants figurent-ils ailleurs que sur le décompte ?**

Oui, sur le relevé mensuel transmis au ministre du Travail, qui reprend le salaire versé, les cotisations et l'indemnité de congé payé. Un écart entre les deux documents ressort d'un simple rapprochement.

**Les augmentations décidées chez le client doivent-elles y apparaître ?**

Oui, sans délai. L'article L.131-13 (3) impose de notifier à l'agence les revalorisations appliquées aux permanents et de les répercuter immédiatement, sans attendre le renouvellement de la mission.

**Qui opère les retenues fiscales et sociales ?**

L'agence, seule responsable du salaire et des charges s'y rapportant. L'entreprise utilisatrice ne répond que des conditions de travail et de sécurité.


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

**Un intérimaire reçoit-il un décompte de salaire comme les autres salariés ?**

Oui. L'article L.131-13 (2) rend applicable à l'agence l'article L.125-7, qui impose de remettre au salarié, à la fin de chaque mois et avec le dernier versement, un décompte de salaire.

## Conditions d’exercice

La répartition des obligations financières ne souffre pas de partage.

| Obligation | Débiteur |
|---|---|
| **Versement du salaire** | L'agence, seule |
| **Charges sociales et fiscales** | L'agence, seule |
| **Retenues fiscales et sociales** | L'agence, seule |
| **Décompte de salaire** | L'agence, seule |
| **Conditions de travail et sécurité** | L'utilisateur, seul |
| **Déclaration du salaire au relevé mensuel** | L'agence, envers le ministre du Travail |

## Modalités pratiques

Plusieurs éléments propres à l'intérim se retrouvent dans le décompte.

| Élément | Origine |
|---|---|
| **Salaire de base** | Comparaison avec un permanent de qualification équivalente chez l'utilisateur |
| **Revalorisations** | Celles appliquées aux permanents de l'utilisateur, répercutées sans délai |
| **Indemnité de congé payé** | Le droit au congé naît pour chaque mission, indépendamment de sa durée |
| **Cotisations de sécurité sociale** | Déclarées également au relevé mensuel transmis au ministre |
| **Indemnité compensatoire de préavis** | Due à défaut d'écrit conforme au contrat de mission |
| **Dommages-intérêts de rupture anticipée** | Dus si l'agence rompt avant le terme, hors motif grave |


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

## Pratiques et recommandations

Le décompte est le document qui permet de contrôler l'égalité de rémunération. Le salaire de référence figurant au contrat de mission provient de l'utilisateur, et le décompte montre ce qui a réellement été versé : leur comparaison est la démarche la plus directe pour établir un rappel de salaire.

Les revalorisations décidées chez l'utilisateur doivent apparaître sans délai. L'article L.131-13 (3) impose leur notification à l'agence et leur application immédiate au salarié intérimaire, sans attendre le renouvellement de la mission ou la fin du mois de facturation.

Le relevé mensuel adressé au ministre reprend le salaire versé, les cotisations et l'indemnité de congé payé. Les mêmes chiffres se retrouvent donc dans deux documents, l'un remis au salarié et l'autre transmis à l'administration, ce qui rend l'écart entre les deux immédiatement visible lors d'un contrôle.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.125-7 du Code du travail** | Remise du décompte de salaire à la fin de chaque mois avec le dernier versement |
| **Art. L.131-12, alinéa 2, du Code du travail** | Responsabilité exclusive de l'agence pour le salaire et les charges |
| **Art. L.131-12, alinéa 3, du Code du travail** | Droit au congé annuel pour chaque mission |
| **Art. L.131-13 (1) du Code du travail** | Salaire au moins égal à celui d'un permanent de qualification équivalente |
| **Art. L.131-13 (2) du Code du travail** | Retenues fiscales et sociales et application de l'article L.125-7 |
| **Art. L.131-13 (3) du Code du travail** | Répercussion sans délai des revalorisations |
| **Art. L.131-21 du Code du travail** | Relevé mensuel mentionnant le salaire versé et les cotisations |

L'agence est seule débitrice du salaire, des charges et du décompte, l'utilisateur ne répondant que des conditions de travail. Le salaire versé figurant à la fois sur le décompte et sur le relevé mensuel transmis au ministre, tout écart entre les deux ressort d'un simple rapprochement.

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.