Comment se détermine le salaire d'un salarié intérimaire ?

Réponse courte

Par comparaison avec les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. L'article L.131-13 (1) interdit que le salaire de l'intérimaire soit inférieur 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.

La comparaison suit un ordre de rattachement. À défaut de permanent comparable dans l'entreprise, le salaire ne peut être inférieur à celui prévu par la **convention collective de branche** applicable au salarié intérimaire ; à défaut encore, à celui d'un permanent de même qualification occupant le même poste **dans une autre entreprise**.

C'est l'utilisateur qui fournit la référence, en déclarant ce salaire dans le contrat de mise à disposition, et c'est l'agence qui le verse : l'article L.131-12 la rend seule responsable du salaire et des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Définition

La **qualification équivalente** permet la comparaison lorsque aucun permanent n'occupe exactement le même poste. Elle s'apprécie au regard de la qualification exigée pour tenir le poste, telle qu'elle figure au contrat de mise à disposition.

L'expression « **après période d'essai** » écarte les grilles d'embauche minorées : le point de comparaison est le salaire d'un permanent confirmé, non celui d'un nouvel entrant.

Questions fréquentes

Le salaire suit-il le salarié d'une mission à l'autre ?

Non, il suit le poste. Chaque nouvelle mission rouvre la comparaison avec les permanents de l'utilisateur d'accueil, ce qui peut conduire à des rémunérations différentes sans irrégularité.

Que faire si l'entreprise n'a aucun permanent comparable ?

Appliquer la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire ; à défaut, le salaire d'un permanent de même qualification occupant le même poste dans une autre entreprise.

Qui fournit cette référence ?

L'entreprise utilisatrice, qui la déclare dans le contrat de mise à disposition. L'agence la reproduit dans le contrat de mission et verse le salaire, dont elle est seule responsable.

Sur quoi repose le calcul du salaire d'un intérimaire ?

Sur la comparaison avec un salarié permanent de l'entreprise utilisatrice, de même qualification ou de qualification équivalente, embauché dans les mêmes conditions, et apprécié après période d'essai.

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

Une grille d'embauche réduite peut-elle servir de référence ?

Non. Le texte précise « après période d'essai », ce qui écarte les grilles minorées applicables aux premiers mois. Le point de comparaison est le salaire d'un permanent confirmé.

Conditions d’exercice

Les trois références s'appliquent dans un ordre que le texte fixe strictement.

Rang	Référence	Condition de mise en œuvre
1	Salarié permanent de l'utilisateur, de qualification identique ou équivalente, après période d'essai	Un tel salarié existe dans l'entreprise
2	Convention collective de branche applicable au salarié intérimaire	Aucun permanent comparable chez l'utilisateur
3	Permanent de même qualification sur le même poste dans une autre entreprise	Aucune des deux références précédentes

Modalités pratiques

La chaîne des obligations se répartit entre les deux entreprises.

Étape	Responsable
Déclarer le salaire de référence	L'utilisateur, dans le contrat de mise à disposition
Reproduire cette mention	L'agence, dans le contrat de mission
Verser le salaire	L'agence, seule
Opérer les retenues fiscales et sociales	L'agence, seule
Remettre le décompte de salaire	L'agence, à la fin de chaque mois
Notifier les revalorisations	L'utilisateur, pour application sans délai

Pratiques et recommandations

La qualification écrite au contrat commande le montant. Quand l'entreprise demande un profil qualifié et accepte un profil moins expérimenté, elle doit corriger la mention par avenant : conserver la qualification initiale expose au rappel de salaire, puisque c'est elle qui sert de base à la comparaison.

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

Le salaire de référence s'apprécie après période d'essai, ce qui écarte les grilles d'embauche réduites. Une entreprise qui pratique un salaire minoré pendant les premiers mois pour ses recrutements directs ne peut pas l'opposer à un intérimaire.

Le salaire suit le poste et non le salarié. Chaque nouvelle mission rouvre la comparaison avec les permanents de l'utilisateur d'accueil, de sorte qu'un même intérimaire peut être payé différemment d'une mission à l'autre sans qu'aucune règle ne soit méconnue.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-7 du Code du travail	Remise du décompte de salaire
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mention du salaire d'un permanent de qualification équivalente
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction de cette 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	Comparaison avec un permanent après essai et références subsidiaires
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

La comparaison s'effectue après période d'essai, ce qui interdit d'opposer à l'intérimaire une grille d'embauche minorée. C'est l'utilisateur qui fournit la référence et l'agence qui verse le salaire, chacune répondant de son obligation propre.

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.