Comment fixer le salaire d'un intérimaire sans permanent comparable dans l'entreprise ?

Réponse courte

En descendant l'échelle des références prévue par l'article L.131-13 (1). Lorsque le personnel de l'utilisateur ne comprend pas de salarié permanent possédant la même qualification ou une qualification équivalente, le salaire ne peut être inférieur à celui prévu par la **convention collective de branche applicable au salarié intérimaire**.

À défaut de convention collective applicable, la troisième référence prend le relais : le salaire perçu par un salarié permanent de même qualification ou de qualification équivalente **occupant le même poste de travail dans une autre entreprise**.

L'ordre n'est pas indicatif. Une entreprise qui invoquerait directement la troisième référence alors qu'une convention collective de branche s'applique au salarié méconnaîtrait le texte, la comparaison externe n'étant ouverte qu'« à défaut ».

Définition

La **convention collective de branche applicable au salarié intérimaire** est celle qui régit sa situation, et non nécessairement celle applicable à l'entreprise utilisatrice. Le texte rattache la référence au salarié.

La **comparaison externe** vise un permanent occupant le même poste dans une autre entreprise. Elle suppose donc d'identifier une entreprise de référence et un poste comparable, ce que le texte n'encadre pas davantage.

Questions fréquentes

L'ordre des trois références est-il indicatif ?

Non, il est strict. Chaque référence n'est ouverte qu'« à défaut » de la précédente, et invoquer directement la troisième alors qu'une convention s'applique méconnaîtrait le texte.

La convention visée est-elle celle de l'entreprise d'accueil ?

Non, celle applicable au salarié intérimaire. Le texte rattache la référence au salarié, non au lieu d'exécution de la mission.

La notion de qualification équivalente élargit-elle la première référence ?

Oui, plus qu'on ne le croit. Un poste sans équivalent exact peut être rapproché d'un poste de qualification comparable dans l'entreprise, et cette comparaison prime sur toute référence externe.

La troisième référence est-elle solide en cas de litige ?

C'est la plus fragile, faute de critère légal pour choisir l'entreprise de comparaison. Elle gagne à être documentée au moment de la fixation du salaire, non reconstruite après coup.

Quelle référence retenir en l'absence de permanent comparable ?

La convention collective de branche applicable au salarié intérimaire. Ce n'est qu'à défaut d'une telle convention que la comparaison avec une autre entreprise devient possible.

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

Conditions d’exercice

Chaque référence n'est ouverte qu'à défaut de la précédente.

Rang	Référence	Ouverte lorsque
1	Permanent de l'utilisateur, qualification identique ou équivalente, après essai	Un tel salarié existe
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 convention collective applicable

Modalités pratiques

Les situations où la première référence fait défaut sont identifiables à l'avance.

Situation	Référence applicable
Poste sans équivalent dans l'entreprise	Convention collective de branche, puis comparaison externe
Entreprise n'employant aucun permanent sur ce métier	Idem
Création d'activité ou démarrage	Idem
Qualification équivalente présente dans l'entreprise	Première référence, même si l'intitulé du poste diffère
Permanent présent mais encore en période d'essai	Première référence, appréciée après essai

Pratiques et recommandations

La notion de qualification équivalente élargit la première référence plus qu'on ne le croit. Un poste sans équivalent exact peut néanmoins être rapproché d'un poste de qualification comparable dans l'entreprise, et cette comparaison prime sur toute référence externe.

La mention du contrat de mise à disposition doit refléter la référence effectivement retenue. L'utilisateur y déclare le salaire d'un permanent de qualification équivalente ; lorsqu'il n'en existe pas, il lui appartient d'indiquer la base réellement applicable plutôt que de laisser la rubrique vide.

La troisième référence est la plus fragile en cas de litige, faute de critère légal pour choisir l'entreprise de comparaison. Elle gagne à être documentée au moment de la fixation du salaire, et non reconstruite après coup.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mention du salaire de référence dans le contrat de mise à disposition
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction de la mention dans le contrat de mission
Art. L.131-12, alinéa 1, du Code du travail	Application des dispositions conventionnelles sous la responsabilité de l'utilisateur
Art. L.131-13 (1) du Code du travail	Trois références successives de comparaison du salaire
Art. L.131-13 (3) du Code du travail	Répercussion sans délai des revalorisations

Les trois références s'appliquent dans un ordre strict, chacune n'étant ouverte qu'à défaut de la précédente. La convention collective visée est celle applicable au salarié intérimaire, qui n'est pas nécessairement celle de l'entreprise utilisatrice.

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.