Les augmentations de salaire doivent-elles être répercutées aux intérimaires ?

Réponse courte

Oui, et **sans délai**. L'article L.131-13 (3) impose que les revalorisations de salaire appliquées en cours de contrat de mission au personnel permanent de l'entreprise utilisatrice soient **notifiées à l'entrepreneur de travail intérimaire** et **rendues applicables sans délai** au salarié intérimaire.

L'obligation se dédouble. La notification pèse sur l'**utilisateur**, seul à connaître les décisions prises pour son personnel. L'application pèse sur l'**agence**, seule responsable du versement du salaire et des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Le texte ne prévoit ni délai de carence, ni attente du renouvellement de la mission, ni régularisation à la fin du contrat. « Sans délai » signifie que la revalorisation prend effet pour l'intérimaire au même moment que pour les permanents, et le texte ne distingue pas selon l'origine de l'augmentation — décision unilatérale, accord d'entreprise ou convention collective.

Définition

La **revalorisation** vise l'augmentation appliquée au personnel permanent de l'entreprise utilisatrice pendant l'exécution du contrat de mission. Le texte ne distingue pas selon son origine : décision unilatérale, accord d'entreprise ou convention collective.

Elle se distingue de la fixation initiale du salaire, qui relève de l'article L.131-13 (1) et de la comparaison avec un permanent de qualification équivalente.

Questions fréquentes

L'origine de l'augmentation change-t-elle quelque chose ?

Non. Le texte ne distingue pas selon qu'elle résulte d'une décision unilatérale, d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective.

Peut-on attendre le renouvellement de la mission ?

Non. Le texte ne prévoit ni délai de carence, ni attente du renouvellement, ni régularisation en fin de contrat : la revalorisation prend effet au même moment que pour les permanents.

Qui doit prévenir qui ?

L'utilisateur notifie à l'agence, seul à connaître les décisions prises pour son personnel ; l'agence applique, seule responsable du versement du salaire et des charges.

Qui paie le rappel si la revalorisation n'a pas été répercutée ?

L'agence, débitrice du salaire, alors même que le manquement vient de l'utilisateur. La répartition entre les deux entreprises se règle dans leurs relations contractuelles, pas à l'égard du salarié.

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

Une augmentation générale chez le client profite-t-elle aux intérimaires ?

Oui, sans délai. L'article L.131-13 (3) impose que les revalorisations appliquées au personnel permanent soient notifiées à l'agence et rendues applicables immédiatement au salarié intérimaire.

Conditions d’exercice

Trois conditions déclenchent l'obligation.

Condition	Contenu
Bénéficiaires de la revalorisation	Le personnel permanent de l'entreprise utilisatrice
Moment	En cours de contrat de mission
Notification	À l'entrepreneur de travail intérimaire
Application	Sans délai au salarié intérimaire
Débiteur de la notification	L'utilisateur
Débiteur du versement	L'agence

Modalités pratiques

L'articulation avec les autres obligations salariales du dispositif.

Obligation	Fondement	Débiteur
Salaire au moins égal à celui d'un permanent	Art. L.131-13 (1)	L'agence, sur déclaration de l'utilisateur
Notification des revalorisations	Art. L.131-13 (3)	L'utilisateur
Application sans délai	Art. L.131-13 (3)	L'agence
Retenues fiscales et sociales	Art. L.131-13 (2)	L'agence
Décompte de salaire	Art. L.125-7, par renvoi	L'agence
Déclaration du salaire versé	Art. L.131-21	L'agence, au ministre

Pratiques et recommandations

C'est l'écart le plus fréquent et le moins visible. Le salaire de référence a été correctement déclaré à la conclusion, puis une augmentation générale est intervenue chez l'utilisateur : rien n'oblige à en informer le salarié intérimaire, et l'écart ne se découvre qu'en recherchant activement l'information.

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

La notification n'a pas de forme imposée, ce qui n'en dispense pas. L'utilisateur qui décide une augmentation générale a intérêt à en informer ses agences dans le même mouvement que ses services de paie, faute de quoi il ne pourra pas établir avoir satisfait à son obligation.

Une revalorisation non répercutée alimente un rappel de salaire dont l'agence est débitrice, alors même que le manquement vient de l'utilisateur. La répartition des responsabilités entre les deux entreprises se règle donc dans leurs relations contractuelles, pas à l'égard du salarié.

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	Déclaration initiale du salaire de référence
Art. L.131-12, alinéa 2, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'agence pour le salaire
Art. L.131-13 (1) du Code du travail	Salaire au moins égal à celui d'un permanent
Art. L.131-13 (3) du Code du travail	Notification et application sans délai des revalorisations
Art. L.131-21 du Code du travail	Déclaration mensuelle du salaire versé

L'obligation se dédouble : la notification incombe à l'utilisateur, l'application à l'agence. Le rappel de salaire qui résulte d'une revalorisation non répercutée est dû par l'agence, quand bien même le manquement viendrait de l'utilisateur.

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.