L'intérimaire a-t-il droit aux primes versées aux salariés permanents ?

Réponse courte

Le texte parle de **salaire**, non de rémunération, et cette différence de vocabulaire mérite d'être signalée. L'article L.131-13 (1) interdit que « le salaire du salarié intérimaire » soit inférieur à celui d'un permanent de qualification équivalente, sans reprendre la définition large de l'article L.121-4 (2), 7°, qui distingue le salaire de base, les compléments de salaire, les accessoires, les gratifications et les participations.

Deux éléments élargissent toutefois la comparaison en pratique. Le contrat de mise à disposition doit mentionner « le **salaire** touché dans l'entreprise utilisatrice » par un permanent comparable, formule qui renvoie à ce qui est effectivement perçu. Et l'article L.131-12 rend l'utilisateur responsable de l'application à l'intérimaire des dispositions **conventionnelles** relatives aux conditions de travail.

Le Titre III ne tranche pas expressément le sort de chaque prime. En cas de doute, la référence utile reste la convention collective applicable, dont l'application relève de l'utilisateur pendant la mission.

Définition

Le **salaire de base** est la contrepartie du travail, hors accessoires. La **rémunération** au sens de l'article L.121-4 (2), 7°, l'englobe et y ajoute les compléments, accessoires, gratifications et participations éventuellement convenus, qui doivent être indiqués séparément au contrat.

Le Titre III emploie constamment le terme **salaire** : à l'article L.131-4 (2) pour la mention du contrat, à l'article L.131-12 pour la responsabilité de l'agence, et à l'article L.131-13 pour la comparaison.

Questions fréquentes

Comment trancher un cas concret sur une prime ?

En se référant à la convention collective applicable plutôt qu'en raisonnant par analogie. L'article L.131-12 impose son application pendant la mission, ce qui donne une base textuelle.

Le Titre III règle-t-il le sort des primes versées aux permanents ?

Pas expressément. L'article L.131-13 parle de « salaire », là où l'article L.121-4 définit une rémunération incluant compléments, accessoires, gratifications et participations. Le texte ne tranche pas le sort de chaque prime.

Les avantages collectifs relèvent-ils de cette comparaison ?

Non, d'un autre fondement. L'article L.131-15 garantit l'accès aux installations collectives dans les mêmes conditions que les permanents : il ne se négocie pas et ne dépend pas de la durée de la mission.

Sur quelle base raisonner alors ?

Sur deux textes plus solides : la mention du contrat de mise à disposition, qui vise le salaire effectivement touché par un permanent comparable, et l'article L.131-12, qui met les dispositions conventionnelles à la charge de l'utilisateur.

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

Une déclaration limitée au salaire de base est-elle correcte ?

Elle s'écarte de ce que le texte demande. La mention vise le salaire touché par un permanent de qualification équivalente : retenir une grille théorique alors que les permanents perçoivent d'autres éléments pose difficulté.

Conditions d’exercice

Ce que le texte impose et ce qu'il laisse ouvert.

Élément	Traitement par le Titre III
Salaire de base	Comparaison expresse avec un permanent de qualification équivalente
Revalorisations en cours de mission	Répercussion sans délai, expressément prévue
Dispositions conventionnelles	Appliquées sous la responsabilité de l'utilisateur
Primes et gratifications	Non visées nommément par l'article L.131-13
Indemnité de congé payé	Déclarée au relevé mensuel, distincte du salaire
Installations collectives	Accès garanti dans les mêmes conditions que les permanents

Modalités pratiques

Les éléments périphériques au salaire relèvent de fondements distincts.

Élément	Fondement
Restauration et transport	Art. L.131-15, accès dans les mêmes conditions que les permanents
Congé annuel	Art. L.131-12, droit ouvert pour chaque mission
Décompte détaillé	Art. L.125-7, par renvoi de l'article L.131-13 (2)
Conditions de travail conventionnelles	Art. L.131-12, sous la responsabilité de l'utilisateur
Régime complémentaire de pension	Mention exigée le cas échéant au contrat, au titre de l'article L.121-4

Pratiques et recommandations

La mention du contrat de mise à disposition est le meilleur point d'ancrage. Elle vise le salaire **touché** par un permanent de qualification équivalente : une déclaration qui ne retiendrait que le salaire de base d'une grille, alors que les permanents perçoivent régulièrement d'autres éléments, s'écarte de ce que le texte demande de déclarer.

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

Les avantages liés aux installations collectives ne relèvent pas de la comparaison salariale mais de l'article L.131-15, qui garantit un accès dans les mêmes conditions que les permanents. Ils ne se négocient donc pas et ne dépendent pas de la durée de la mission.

Sur les primes proprement dites, mieux vaut se référer à la convention collective applicable que raisonner par analogie. L'article L.131-12 impose son application pendant la mission, ce qui donne une base textuelle là où l'article L.131-13 reste elliptique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 (2), 7°, du Code du travail	Définition de la rémunération : salaire de base, compléments, accessoires, gratifications, participations
Art. L.125-7 du Code du travail	Décompte de salaire remis à la fin de chaque mois
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mention du salaire touché par un permanent de qualification équivalente
Art. L.131-12 du Code du travail	Application des dispositions conventionnelles sous la responsabilité de l'utilisateur
Art. L.131-13 (1) et (3) du Code du travail	Comparaison du salaire et répercussion des revalorisations
Art. L.131-15 du Code du travail	Accès aux installations collectives
Art. L.131-21 du Code du travail	Déclaration du salaire versé et de l'indemnité de congé payé

L'article L.131-13 emploie le terme de salaire, là où l'article L.121-4 définit une rémunération incluant compléments, accessoires et gratifications, et le Titre III ne tranche pas expressément le sort de ces éléments. La mention du contrat visant le salaire effectivement touché par un permanent, et l'utilisateur répondant de l'application des dispositions conventionnelles, ce sont ces deux textes qui fournissent la base la plus solide.

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.

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