Un intérimaire doit-il être payé autant qu'un salarié permanent ?

Réponse courte

Oui, au moins autant. L'article L.131-13 (1) pose une règle de **plancher** : le salaire de l'intérimaire ne peut être 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.

Le principe est mis en œuvre par une mécanique documentaire. L'utilisateur déclare ce salaire dans le contrat de mise à disposition, l'agence le reproduit dans le contrat de mission remis au salarié, et l'agence le verse. Le salarié détient donc l'étalon de comparaison en même temps que son décompte de salaire.

L'égalité vaut aussi dans le temps. Les revalorisations appliquées en cours de mission au personnel permanent doivent être notifiées à l'agence et rendues applicables **sans délai** à l'intérimaire.

Définition

Le principe est un **minimum**, non une identité de traitement. Rien n'interdit de payer l'intérimaire davantage, et le texte ne fixe pas de plafond.

La comparaison porte sur un salarié **de même qualification ou de qualification équivalente**, embauché **dans les mêmes conditions**, et appréciée **après période d'essai**. Chacun de ces trois éléments limite la marge de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment le salarié peut-il vérifier lui-même sa rémunération ?

En comparant deux documents qu'il détient : le contrat de mission, qui reproduit le salaire d'un permanent de qualification équivalente, et son décompte mensuel. Aucune expertise n'est nécessaire.

L'égalité vaut-elle aussi dans le temps ?

Oui. Les revalorisations appliquées en cours de mission au personnel permanent doivent être notifiées à l'agence et rendues applicables sans délai à l'intérimaire.

Le principe d'égalité impose-t-il un salaire identique ?

Non, un plancher. L'article L.131-13 interdit un salaire inférieur à celui d'un permanent comparable, mais rien n'interdit de payer davantage et le texte ne fixe aucun plafond.

Minorer la qualification déclarée réduit-il vraiment le coût ?

Non, cela l'expose. Le salaire suit la qualification exigée pour le poste telle qu'elle est écrite : accepter un profil différent sans avenant laisse la qualification initiale servir de base au rappel.

Sur quels points l'égalité ne joue-t-elle pas ?

Sur les primes et gratifications, que l'article L.131-13 ne vise pas nommément, et sur les avantages attachés à l'appartenance au personnel de l'utilisateur, faute de lien contractuel avec lui.

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

Conditions d’exercice

La règle repose sur trois références successives et sur une exigence de mise à jour.

Élément	Contenu
Référence de premier rang	Permanent de l'utilisateur, qualification identique ou équivalente, après essai
Référence de deuxième rang	Convention collective de branche applicable au salarié intérimaire
Référence de troisième rang	Permanent de même qualification sur le même poste dans une autre entreprise
Mise à jour	Revalorisations notifiées et appliquées sans délai
Débiteur	L'agence, seule responsable du salaire et des charges
Déclarant	L'utilisateur, dans le contrat de mise à disposition

Modalités pratiques

L'égalité s'étend au-delà du salaire sur certains points, et pas sur d'autres.

Élément	Régime
Salaire	Au moins égal à celui d'un permanent comparable
Revalorisations	Répercutées sans délai
Installations collectives, restauration, transport	Accès dans les mêmes conditions que les permanents
Conditions de travail et sécurité	Sous la responsabilité exclusive de l'utilisateur
Dispositions conventionnelles	Appliquées sous la responsabilité de l'utilisateur
Congé annuel	Régime plus favorable : droit ouvert pour chaque mission
Primes et gratifications	Non visées nommément par l'article L.131-13

Pratiques et recommandations

L'écart se démontre en comparant deux documents que le salarié détient déjà : le contrat de mission, qui reproduit le salaire d'un permanent de qualification équivalente, et le décompte mensuel, qui montre ce qui a été versé. Aucune expertise n'est nécessaire.

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

Minorer la qualification déclarée est le moyen le plus courant de comprimer le coût, et le plus exposé. Le salaire suit la qualification exigée pour le poste telle qu'elle est écrite : une commande de cariste satisfaite par un manutentionnaire appelle un avenant, faute de quoi c'est la qualification initiale qui sert de base au rappel.

Les revalorisations sont l'angle mort du dispositif. Rien n'oblige à informer l'intérimaire d'une augmentation générale intervenue chez l'utilisateur, et l'obligation de notification pèse sur une entreprise qui n'est pas celle qui paie : c'est là que se logent la plupart des écarts.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mention du salaire touché par un permanent de qualification équivalente
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction de la mention dans le contrat de mission
Art. L.131-12 du Code du travail	Responsabilité de l'agence pour le salaire, de l'utilisateur pour les conditions de travail
Art. L.131-13 (1) du Code du travail	Salaire au moins égal à celui d'un permanent, et références subsidiaires
Art. L.131-13 (2) du Code du travail	Retenues fiscales et sociales et décompte de salaire
Art. L.131-13 (3) du Code du travail	Notification et application sans délai des revalorisations
Art. L.131-15 du Code du travail	Accès aux installations collectives dans les mêmes conditions

Le texte pose un plancher et non une identité de traitement : rien n'interdit de payer davantage. La comparaison s'apprécie après période d'essai, ce qui écarte les grilles d'embauche minorées, et elle se rouvre à chaque mission puisque le salaire suit le poste et non le salarié.

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.