Quelle convention collective s'applique au salarié intérimaire ?

Réponse courte

Il faut distinguer deux questions. Pour les **conditions de travail** pendant la mission, l'article L.131-12 rend l'utilisateur seul responsable de l'application au salarié des dispositions légales, réglementaires, administratives et **conventionnelles** relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés : ce sont donc les règles conventionnelles applicables chez l'utilisateur qui régissent la durée du travail, les repos et les pauses.

Pour le **salaire**, l'article L.131-13 (1) suit une autre logique. La comparaison se fait avec un permanent de l'utilisateur ; ce n'est qu'à défaut d'un tel salarié que le texte renvoie à « la convention collective de branche applicable **au salarié intérimaire** », c'est-à-dire celle attachée à sa situation et non à l'entreprise d'accueil.

Le contrat de mission doit enfin mentionner, le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié, au titre de l'article L.121-4 (2), 12°.

Définition

Les **dispositions conventionnelles** visées à l'article L.131-12 sont celles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession. Le texte les place sous la responsabilité exclusive de l'utilisateur pendant la mission.

La **convention collective de branche applicable au salarié intérimaire** de l'article L.131-13 (1) est rattachée au salarié, ce qui la distingue de celle applicable au lieu d'exécution.

Questions fréquentes

La même convention détermine-t-elle son salaire ?

Pas nécessairement. Le salaire se compare d'abord aux permanents de l'utilisateur ; ce n'est qu'à défaut que le texte renvoie à la convention de branche applicable au salarié intérimaire.

Pourquoi les agences renseignent-elles mal cette mention ?

Parce que la convention qui régit les conditions de travail est souvent celle de leur client, non la leur. L'information doit être obtenue à la commande, comme le motif et le salaire de référence.

Quelle convention collective régit les horaires d'un intérimaire ?

Celle applicable chez l'entreprise utilisatrice. L'article L.131-12 la rend seule responsable de l'application des dispositions conventionnelles relatives aux conditions de travail pendant la mission.

Quelle information permet d'identifier la convention applicable ?

Le lieu de la mission, mentionné au contrat de mise à disposition. Une entreprise à plusieurs sites doit indiquer l'adresse précise d'exécution, qui identifie l'établissement d'accueil.

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

Un intérimaire peut-il relever de deux conventions différentes ?

Oui, sans contradiction. Ses horaires peuvent être régis par la convention de l'entreprise d'accueil et son salaire fixé par référence à une autre, le Titre III opérant un double rattachement.

Conditions d’exercice

Deux rattachements coexistent selon l'objet.

Objet	Convention de référence	Responsable
Conditions de travail, repos, pauses	Celles applicables chez l'utilisateur	L'utilisateur, seul
Salaire, à défaut de permanent comparable	Convention de branche applicable au salarié intérimaire	L'agence, sur déclaration
Mention au contrat de mission	Celles régissant les conditions de travail du salarié	L'agence
Installations collectives	Régime applicable aux permanents de l'utilisateur	L'utilisateur

Modalités pratiques

Le rattachement se lit à travers les documents du dispositif.

Document	Ce qu'il révèle
Contrat de mise à disposition	Le lieu de la mission, qui détermine les conditions de travail applicables
Contrat de mission	Les conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié
Décompte de salaire	Les éléments effectivement versés
Relevé mensuel	L'activité économique de l'établissement utilisateur

Pratiques et recommandations

Le lieu de la mission est l'information déterminante et elle est souvent renseignée trop vaguement. C'est lui qui identifie l'établissement d'accueil et donc les règles conventionnelles dont l'utilisateur répond : une entreprise à plusieurs sites doit indiquer l'adresse précise d'exécution.

L'agence renseigne mal la mention des conventions collectives parce que celle qui régit les conditions de travail est souvent celle de son client, non la sienne. Obtenir cette information au moment de la commande fait partie des éléments à recueillir, au même titre que le motif et le salaire de référence.

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

Le double rattachement explique des situations qui paraissent incohérentes. Un intérimaire peut voir ses horaires régis par la convention collective de l'entreprise d'accueil et son salaire fixé par référence à une autre convention, sans qu'aucune règle ne soit méconnue.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 (2), 12°, du Code du travail	Mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Lieu de la mission et horaire normal
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction des mentions 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	Convention collective de branche applicable au salarié intérimaire, à défaut de permanent comparable
Art. L.131-15 du Code du travail	Accès aux installations collectives dans les mêmes conditions que les permanents

Le Titre III opère un double rattachement : les conditions de travail suivent l'entreprise utilisatrice, le salaire suit d'abord ses permanents puis, à défaut, la convention de branche applicable au salarié. Les deux peuvent donc relever de conventions différentes sans contradiction.

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.