Comment contester un salaire d'intérimaire jugé insuffisant ?

Réponse courte

En comparant deux documents que le salarié détient déjà. Le **contrat de mission** reproduit obligatoirement le salaire touché chez l'utilisateur par un permanent de qualification équivalente ; le **décompte de salaire**, remis à la fin de chaque mois, montre ce qui a été versé. L'écart entre les deux se lit sans expertise.

La demande se dirige contre l'**agence**, seule responsable du salaire et des charges en application de l'article L.131-12. Le litige portant sur le contrat de mission, il relève du **tribunal du travail**, et non de la juridiction commerciale compétente pour le contrat de mise à disposition.

Trois fondements peuvent être invoqués : le salaire inférieur au minimum de l'article L.131-13 (1), l'absence de répercussion d'une **revalorisation** intervenue chez l'utilisateur, ou une **qualification déclarée** inférieure à celle réellement exigée par le poste.

Définition

Le **rappel de salaire** est la demande en paiement de la différence entre ce qui a été versé et ce qui était dû. Il se distingue de l'indemnité compensatoire de préavis, due à défaut d'écrit conforme, et des dommages-intérêts de rupture anticipée.

Le **salaire de référence** est celui d'un permanent de qualification identique ou équivalente, apprécié **après période d'essai**, et déclaré par l'utilisateur dans le contrat de mise à disposition.

Questions fréquentes

Comment repérer une revalorisation non répercutée ?

En s'informant auprès des salariés permanents ou de la délégation. Rien n'oblige à en informer l'intérimaire, alors que l'article L.131-13 (3) impose de l'appliquer sans délai.

Contre qui la demande doit-elle être dirigée ?

Contre l'agence, seule responsable du salaire et des charges en application de l'article L.131-12, même lorsque le manquement trouve son origine chez l'entreprise utilisatrice.

Devant quelle juridiction ?

Le tribunal du travail. Le litige porte sur le contrat de mission ; celui du contrat de mise à disposition relève de la juridiction commerciale ou de la justice de paix selon sa valeur.

Par où commencer pour contester une rémunération d'intérimaire ?

Par la comparaison du contrat de mission, qui reproduit le salaire d'un permanent de qualification équivalente, et du décompte mensuel, qui montre ce qui a été versé.

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

Quels fondements peuvent être invoqués ?

Trois : le salaire inférieur au minimum de l'article L.131-13 (1), l'absence de répercussion d'une revalorisation, ou une qualification déclarée inférieure à celle réellement exigée par le poste.

Conditions d'exercice

Les trois fondements reposent sur des textes distincts.

Fondement	Contenu	Article
Salaire inférieur au minimum	Salaire inférieur à celui d'un permanent comparable après essai	L.131-13 (1)
Revalorisation non répercutée	Augmentation appliquée aux permanents non étendue sans délai	L.131-13 (3)
Qualification minorée	Qualification déclarée inférieure à celle exigée par le poste	L.131-4 (2)
Absence de permanent comparable	Non-application de la convention de branche ou de la référence externe	L.131-13 (1)

Modalités pratiques

Les pièces utiles sont détenues par des personnes différentes.

Pièce	Détenteur	Ce qu'elle établit
Contrat de mission	Salarié	Le salaire de référence et la qualification déclarée
Décompte de salaire	Salarié	Les montants effectivement versés
Contrat de mise à disposition	Agence et utilisateur	La déclaration d'origine de l'utilisateur
Relevé mensuel	Ministre, ADEM, ITM	Le salaire déclaré et les jours travaillés
Convention collective applicable	Publique	La référence subsidiaire de deuxième rang

Pratiques et recommandations

La revalorisation non répercutée est le motif le plus fréquent et le plus difficile à repérer. Rien n'oblige à informer l'intérimaire d'une augmentation générale intervenue chez l'utilisateur, alors que l'article L.131-13 (3) impose de l'appliquer sans délai : l'information se cherche auprès des salariés permanents ou de la délégation.

La qualification déclarée est le second angle. Lorsque l'entreprise a commandé un profil qualifié et employé le salarié sur ces fonctions, c'est cette qualification qui sert de base, quelle que soit la mention finalement retenue au contrat.

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

La demande vise l'agence même lorsque le manquement vient de l'utilisateur. La répartition des responsabilités entre les deux entreprises se règle dans leurs rapports contractuels, pas à l'égard du salarié, qui n'est pas partie au contrat de mise à disposition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-7 du Code du travail	Remise du décompte de salaire à la fin de chaque mois
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mention de la qualification exigée et du salaire de référence
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction de ces mentions dans le contrat de mission
Art. L.131-12, alinéa 2, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'agence pour le salaire
Art. L.131-13 (1) et (3) du Code du travail	Salaire minimal et répercussion des revalorisations
Art. L.131-18 (2) du Code du travail	Compétence du tribunal du travail
Art. L.131-21 du Code du travail	Relevé mensuel mentionnant le salaire versé

La comparaison décisive se fait entre le contrat de mission, qui porte le salaire de référence, et le décompte mensuel, qui porte le salaire versé. La demande se dirige contre l'agence devant le tribunal du travail, même lorsque le manquement trouve son origine chez 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.