Le contrat de mission doit-il indiquer l'entreprise où le salarié travaillera ?

Réponse courte

Oui. L'**identité de l'utilisateur** est la première des six mentions obligatoires de l'article L.131-6 (1). Le salarié doit donc savoir chez qui il exécutera sa mission, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Cette exigence est propre au contrat de mission : elle n'a pas d'équivalent dans le contrat de travail de droit commun, où l'employeur est aussi celui chez qui le travail s'exécute. Elle traduit la structure triangulaire du dispositif, et elle commande l'application de plusieurs règles — la responsabilité de la sécurité, la comparaison des salaires et le plafond de douze mois s'apprécient tous au niveau de l'utilisateur.

L'obligation ne s'étend pas aux annonces. L'article L.131-20 impose aux publicités et aux offres d'emploi de mentionner la dénomination de **l'agence** et le caractère intérimaire des emplois, sans exiger de nommer l'entreprise utilisatrice au stade du recrutement.

Définition

L'**utilisateur** est l'entreprise auprès de laquelle le salarié accomplit sa mission. Elle n'est pas partie au contrat de mission, mais son identité y figure parce qu'elle détermine le lieu d'exécution, les conditions de travail applicables et la base de comparaison du salaire.

L'identité s'entend de la désignation permettant d'identifier l'entreprise, à distinguer de l'adresse du **lieu de la mission**, qui relève d'une mention distincte issue du contrat de mise à disposition.

Questions fréquentes

Faut-il désigner le groupe ou la société d'accueil ?

L'entité juridique utilisatrice. Les plafonds de durée, le délai de carence et la comparaison des salaires s'apprécient à ce niveau, et c'est elle qui répond de la sécurité du salarié.

Le salarié doit-il savoir chez qui il travaillera ?

Oui. L'identité de l'utilisateur est la première des six mentions obligatoires du contrat de mission, qui lui est adressé dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Quand cette mention prend-elle réellement de la valeur ?

Après la mission, lorsque le salarié fait valoir ses droits — reprise d'ancienneté en cas d'embauche, ou comparaison de salaire avec les permanents de l'entreprise d'accueil.

Qui est l'utilisateur dans une chaîne de sous-traitance ?

Celui qui exerce effectivement l'autorité sur le salarié pendant la mission. Une désignation qui ne correspond pas à cette réalité prive le salarié d'identifier le responsable de ses conditions de travail.

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

Un changement de site du même client impose-t-il un avenant ?

Oui, car le lieu de la mission change. Cette mention relève du contrat de mise à disposition et détermine les conditions de travail applicables.

Conditions d’exercice

L'identification de l'utilisateur commande plusieurs règles du dispositif.

Règle	Rattachement à l'utilisateur
Sécurité et conditions de travail	L'utilisateur en est seul responsable pendant la mission
Salaire de référence	Comparé à celui d'un permanent de l'utilisateur
Installations collectives	Accès dans les mêmes conditions que les permanents de l'utilisateur
Durée maximale de douze mois	Appréciée par salarié et par poste chez un utilisateur donné
Clause d'essai en cas de réembauche	Interdite pour une tâche identique auprès du même utilisateur
Reprise d'ancienneté	Missions accomplies chez l'utilisateur dans l'année précédant l'embauche

Modalités pratiques

Plusieurs situations appellent une mise à jour de la mention.

Situation	Ce qu'il faut faire
Changement d'utilisateur	Nouvelle mission, donc nouveau contrat de mission
Changement de site du même utilisateur	Le lieu de la mission change ; un avenant s'impose
Groupe de sociétés	Nommer l'entité juridique utilisatrice, non le groupe
Sous-traitance en cascade	L'utilisateur est celui qui exerce l'autorité sur le salarié pendant la mission
Mission chez plusieurs utilisateurs	Chaque mise à disposition donne lieu à son propre contrat

Pratiques et recommandations

Nommer le groupe plutôt que la société utilisatrice rend la mention inopérante. Les plafonds de durée, le délai de carence et la comparaison des salaires s'apprécient au niveau de l'entité juridique qui accueille le salarié, et c'est elle qui répond de sa sécurité.

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

Dans les chaînes de sous-traitance, l'utilisateur au sens du Titre III est celui qui exerce effectivement l'autorité sur le salarié pendant la mission. Une désignation qui ne correspond pas à cette réalité prive le salarié de la possibilité d'identifier le responsable de ses conditions de travail, et brouille l'application de l'article L.131-12.

Le salarié apprend l'identité de l'utilisateur au plus tard deux jours ouvrables après avoir commencé à travailler chez lui, ce qui rend la mention formelle dans la plupart des cas. Elle prend en revanche toute sa valeur lorsque le salarié cherche à faire valoir ses droits après la mission, notamment en matière de reprise d'ancienneté ou de comparaison de salaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Lieu de la mission déclaré par l'utilisateur
Art. L.131-6 (1), 1°, du Code du travail	Identité de l'utilisateur parmi les six mentions obligatoires
Art. L.131-7 (1) du Code du travail	Interdiction de la clause d'essai en cas de réembauche chez le même utilisateur
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Reprise d'ancienneté des missions accomplies chez l'utilisateur
Art. L.131-12 du Code du travail	Responsabilité de l'utilisateur en matière de sécurité et de conditions de travail
Art. L.131-13 (1) du Code du travail	Comparaison du salaire avec un permanent de l'utilisateur
Art. L.131-15 du Code du travail	Accès aux installations collectives de l'utilisateur
Art. L.131-20 du Code du travail	Mentions des publicités et offres d'emploi de l'agence

L'identité de l'utilisateur doit désigner l'entité juridique qui accueille le salarié, non le groupe auquel elle appartient. C'est à ce niveau que s'apprécient le plafond de douze mois, le délai de carence et la comparaison des salaires.

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.