Comment corriger une erreur dans un contrat de mission ?

Réponse courte

Par un **avenant écrit**, remis au salarié dans les mêmes formes que le contrat initial. Le Code n'organise pas de procédure de rectification propre au contrat de mission, mais il exige un écrit conforme : un contrat inexact n'est pas conforme, et la correction doit donc emprunter la même voie que l'original.

L'avenant est expressément prévu pour la **clause de renouvellement**. L'article L.131-9 admet que le principe et les conditions du renouvellement figurent dans le contrat initial **ou dans un avenant ultérieur**, ce qui montre que l'instrument est admis dans le dispositif.

Toute correction ne se vaut pas. Réduire après coup la qualification déclarée ou le salaire de référence revient à contredire le contrat de mise à disposition, dont le contrat de mission doit reproduire les mentions, et le salarié conserve l'écrit initial.

Définition

L'**avenant** est l'accord modifiant un contrat en cours. Il suppose l'accord des deux parties et ne peut pas être imposé unilatéralement par l'agence, qui ne peut pas davantage réécrire un contrat déjà remis.

Une **erreur matérielle** se distingue d'un **changement de situation**. La première affecte la description d'une réalité inchangée ; le second modifie la mission elle-même, et appelle souvent un contrat nouveau plutôt qu'un avenant.

Questions fréquentes

Comment rectifier une mention erronée d'un contrat de mission ?

Par un avenant écrit, remis au salarié dans les mêmes formes que le contrat initial. Le Code n'organise pas de procédure de rectification propre, mais il exige un écrit conforme.

L'avenant est-il expressément prévu par le Code ?

Oui, pour la clause de renouvellement. L'article L.131-9 admet que le principe et les conditions du renouvellement figurent dans le contrat initial ou dans un avenant ultérieur.

Peut-on ajouter une clause d'essai après le début de la mission ?

Non. La durée de l'essai se calcule dès la conclusion du contrat, ce qui rend l'ajout tardif inopérant.

Peut-on réduire après coup le salaire de référence déclaré ?

Non, cela contredirait le contrat de mise à disposition dont le contrat de mission reproduit les mentions. Le salarié conserve l'écrit initial et s'en prévaudra.

Une régularisation tardive efface-t-elle le manquement ?

Non. Le délai de deux jours ouvrables est écoulé et l'indemnité compensatoire de préavis reste ouverte. L'avenant limite la difficulté pour la suite de la mission sans la supprimer.

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

Conditions d’exercice

La correction appropriée dépend de ce qui a changé.

Situation	Instrument
Erreur matérielle sur une mention	Avenant rectificatif
Changement du salarié remplacé	Avenant, le nom devant correspondre à l'absence réelle
Changement de poste ou de lieu chez le même utilisateur	Avenant, après modification du contrat de mise à disposition
Changement d'utilisateur	Nouvelle mission, donc nouveau contrat de mission
Prolongation de la mission	Renouvellement si une clause le prévoit, sinon contrat nouveau
Ajout d'une clause de renouvellement	Avenant, expressément admis par l'article L.131-9

Modalités pratiques

Certaines corrections sont impossibles, l'écrit initial produisant ses effets.

Correction envisagée	Analyse
Réduire le salaire de référence	Contredit le contrat de mise à disposition ; le salarié se prévaut du montant initial
Abaisser la qualification déclarée	Même difficulté, la qualification servant de base au salaire
Ajouter une clause d'essai après le début de la mission	La durée de l'essai se calcule dès la conclusion ; l'ajout tardif est inopérant
Insérer une clause interdisant l'embauche par l'utilisateur	Nulle et sans effet
Régulariser un contrat jamais remis	Ne fait pas disparaître le manquement au délai de deux jours ouvrables
Corriger le terme après son échéance	Sans effet sur la requalification déjà encourue

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

Pratiques et recommandations

Un avenant se remet dans les mêmes conditions que le contrat, et la preuve de sa transmission compte autant. Si l'agence transmet par voie électronique, les trois conditions de l'article L.121-4 continuent de s'appliquer : accès du salarié, possibilité d'enregistrer et d'imprimer, conservation d'un justificatif.

La régularisation tardive vaut mieux que l'absence de document, mais elle n'efface pas le manquement. Le délai de deux jours ouvrables est écoulé, et l'indemnité compensatoire de préavis reste ouverte au salarié : l'avenant limite la difficulté pour la suite de la mission, il ne la supprime pas.

Les corrections symétriques sont les seules solides. Une mention reproduite du contrat de mise à disposition ne peut pas être modifiée dans le seul contrat de mission : il faut d'abord un avenant au contrat commercial, puis un avenant au contrat de mission, faute de quoi les deux écrits se contredisent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 (1) du Code du travail	Forme écrite et modalités de transmission, applicables à l'avenant
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mentions du contrat de mise à disposition, à modifier symétriquement
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Écrit conforme, six mentions et délai de deux jours ouvrables
Art. L.131-6 (2) du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis à défaut d'écrit conforme
Art. L.131-7 (2) du Code du travail	Durée de l'essai déterminée dès la conclusion du contrat
Art. L.131-9 du Code du travail	Clause de renouvellement admise par avenant ultérieur
Art. L.134-3 (4) du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié

Le Code n'organise aucune procédure de rectification propre au contrat de mission, mais l'avenant est expressément admis pour la clause de renouvellement. Une mention reproduite du contrat de mise à disposition ne peut être corrigée que par deux avenants symétriques, sous peine de contradiction entre les deux écrits.

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