Quels indices révèlent une relation de faux indépendant ?

Réponse courte

Le Code du travail ne dresse aucune liste d'indices. Il pose un critère unique à l'article L.611-2 : le salarié est celui qui effectue des **prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination**. Les indices servent donc à établir ce lien, et ils se regroupent en trois familles.

La première tient à l'**autorité** exercée : instructions portant sur la manière d'exécuter et non sur le seul résultat, horaires et lieu de travail imposés, validation préalable des absences, reporting obligatoire, sanction en cas de manquement. La deuxième tient à l'**intégration** dans l'organisation : poste attribué en permanence, matériel et accès informatiques fournis, présence à l'organigramme, participation aux réunions et aux entretiens d'évaluation.

La troisième, souvent décisive, tient à l'**absence de risque économique** : aucun investissement propre, rémunération forfaitaire mensuelle stable sans lien avec un résultat, client unique ou très prépondérant, absence de démarche commerciale. Aucun indice ne suffit seul : c'est leur convergence qui permet au **tribunal du travail** de requalifier.

Définition

Un **indice de subordination** est un élément factuel qui révèle que le donneur d'ordre exerce sur le prestataire l'autorité, la direction et le contrôle caractéristiques d'un employeur. Il s'oppose aux marques formelles d'indépendance — autorisation d'établissement, numéro de TVA, factures, inscription au RCS — qui décrivent un statut administratif sans rien dire des conditions réelles d'exécution.

L'appréciation porte sur la relation telle qu'elle se déroule, non sur les stipulations du contrat. Une clause affirmant l'absence de subordination n'a donc aucune valeur probante si les faits la contredisent.

Conditions d’exercice

Certains indices pèsent nettement plus que d'autres : la fourniture d'un ordinateur portable est banale dans les prestations informatiques, alors que la validation des congés par le donneur d'ordre est difficilement compatible avec un statut d'indépendant.

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

Élément	Détail
Autorité — indice fort	instructions détaillées sur les méthodes d'exécution, et non sur le seul livrable attendu
Autorité — indice fort	validation préalable des absences et des congés par le donneur d'ordre
Autorité — indice fort	mesure de type disciplinaire en cas de manquement
Direction	horaires collectifs à respecter, pointage, lieu d'exécution imposé sans nécessité technique
Intégration	figuration à l'organigramme, entretien annuel d'évaluation, accès aux avantages réservés aux salariés
Intégration — indice faible	badge, adresse électronique ou matériel fournis, courants dans les prestations sur site
Risque économique — indice fort	rémunération forfaitaire mensuelle stable, décorrélée du résultat et proche d'un salaire
Risque économique	absence d'investissement propre, de charges d'exploitation et de prospection commerciale
Dépendance	chiffre d'affaires réalisé auprès d'un client unique ou très largement prépondérant
Sans portée	numéro de TVA, factures, inscription au RCS, intitulé donné au contrat

Modalités pratiques

Ces indices ne se constatent pas sur le papier : ils se lisent dans les traces laissées par la relation, que l'entreprise conserve rarement dans cette perspective.

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

Aspect	Détail
Sources probatoires	courriels d'instruction, plannings, comptes rendus imposés, journaux d'accès, notes d'évaluation
Qui apprécie	le tribunal du travail, saisi d'une demande de requalification
Rôle de l'ITM	veiller à l'application de la législation, constater les infractions et en aviser le procureur d'État (art. L.612-1)
Injonction de l'ITM	le défaut de communication des registres et documents demandés peut donner lieu à une injonction écrite, puis à une amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros (art. L.614-4 et L.614-13)
Registre à produire	registre spécial des heures de travail, présenté à toute demande de l'ITM (art. L.211-29)
Effet d'une requalification	contrat de travail reconnu depuis l'origine, avec arriérés de salaire prescriptibles par trois ans (art. L.221-2)
Volet cotisations	affiliation rétroactive et déclaration d'entrée au CCSS dans les huit jours (art. 425 du Code de la sécurité sociale)
Volet pénal	recours aux services d'une personne exerçant sans autorisation d'établissement : 251 à 5 000 euros (art. L.571-2 et L.571-6)

Pratiques et recommandations

Trier un portefeuille de prestataires tient en trois questions posées aux managers :

- qui valide leurs congés ? une réponse spontanée — « moi » — réunit à elle seule l'indice le plus lourd ;
- depuis combien de temps la facture est-elle identique ? un montant mensuel constant depuis plus d'un an se lit comme un salaire déguisé ;
- depuis combien d'années la mission dure-t-elle ? des instructions serrées restent défendables sur trois mois, plus du tout sur quatre ans.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.611-2	Définition du salarié : prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination
Art. L.127-2	Même définition du salarié en matière de transfert d'entreprise
Art. L.121-1	Application du Code du travail au contrat de louage de services conclu avec un salarié
Art. L.121-4	Contrat de travail écrit exigé au plus tard à l'entrée en service
Art. L.211-29	Registre spécial des heures de travail, présenté à toute demande de l'ITM
Art. L.221-2	Prescription de trois ans de l'action en paiement des salaires
Art. L.571-2	Interdiction de recourir aux services d'une personne exécutant un travail clandestin
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros et peines de récidive dans les cinq ans
Art. L.612-1	Missions de l'ITM, dont la constatation des infractions et l'avis au procureur d'État
Art. L.614-13	Amende administrative du directeur de l'ITM en cas de non-respect d'une injonction écrite

Aucun indice n'emporte à lui seul la qualification : c'est leur convergence qui établit le lien de subordination. Les indices d'autorité et l'absence de risque économique pèsent nettement plus que la simple mise à disposition de matériel. Les marques administratives d'indépendance ne neutralisent jamais un faisceau d'indices contraire.

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.