Imposer une présence dans les bureaux remet-il en cause le statut d'indépendant ?

Réponse courte

Oui, dans une large mesure. Imposer à un prestataire des horaires et une présence physique dans les locaux du client revient à disposer de son temps de travail, ce qui relève de la **direction** exercée par un employeur. C'est l'un des indices les plus lourds du **lien de subordination** défini à l'article L.611-2, et il pèse bien davantage que la simple mise à disposition d'un bureau ou d'un ordinateur.

L'indice n'est cependant pas décisif à lui seul. Une contrainte de présence justifiée par la mission elle-même — intervention sur un site, accès à des données qui ne peuvent en sortir, atelier animé avec les équipes — reste compatible avec l'indépendance, à condition que le prestataire garde la maîtrise de son organisation et que la contrainte soit **prévue au contrat** et limitée à ce qu'exige la prestation.

Pour un **salarié**, la question est inverse : fixer le lieu et les horaires relève du pouvoir de direction normal de l'employeur. La limite tient à la modification d'une clause essentielle du contrat en défaveur du salarié, qui doit être notifiée selon la procédure de l'article L.121-7.

Définition

La **contrainte de présence** désigne l'obligation faite à une personne d'être physiquement dans un lieu déterminé, à des moments déterminés, pour exécuter son travail. Elle porte sur le temps et le lieu, non sur le résultat, et constitue à ce titre une manifestation directe du pouvoir de direction.

Elle se distingue de la **contrainte d'accès**, qui découle des règles de sécurité ou d'organisation d'un site : plages d'ouverture, accompagnement obligatoire, zones réservées. Cette seconde contrainte s'impose à toute personne présente sur le site, salariée ou non, et ne traduit aucune autorité sur l'exécution de la prestation.

Conditions d’exercice

Le régime diffère radicalement selon le statut : ce qui est l'exercice normal du pouvoir de direction pour un salarié devient, pour un prestataire, l'indice principal d'un salariat déguisé.

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

Élément	Détail
Salarié — principe	le lieu et les horaires de travail relèvent de l'organisation décidée par l'employeur
Salarié — limite	toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle doit être notifiée selon les formes et délais de l'art. L.121-7, sous peine de nullité
Salarié — motivation	le salarié peut demander les motifs de la modification, que l'employeur est tenu d'énoncer
Salarié — collectif	l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail donne lieu à information et consultation de la délégation du personnel (art. L.414-3, § 6)
Indépendant — principe	le prestataire organise librement son temps ; la commande porte sur un livrable, pas sur une présence
Indépendant — exception admissible	présence justifiée par une nécessité technique, de sécurité ou de confidentialité propre à la mission
Indépendant — à proscrire	horaire collectif imposé, pointage, obligation d'être joignable sur des plages fixes
Preuve	la contrainte se prouve par les plannings, convocations et journaux d'accès, pas par le contrat

Modalités pratiques

Les dispositifs qui matérialisent la présence produisent des traces, et ces traces sont exploitables aussi bien par l'entreprise que contre elle.

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

Aspect	Détail
Contrat de prestation	mentionner la raison technique de la présence exigée et son étendue, plutôt qu'un horaire
Absence de pointage	ne pas soumettre le prestataire au dispositif de suivi du temps applicable aux salariés
Contrôle d'accès	tout traitement de données à des fins de surveillance des salariés doit respecter les conditions de l'art. L.261-1
Registre spécial	pour les salariés, l'employeur inscrit le début, la fin et la durée du travail journalier sur un registre présenté à l'ITM (art. L.211-29)
Injonction de l'ITM	le défaut de communication de ces registres 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)
Qui requalifie	le tribunal du travail seul, au vu de l'ensemble des conditions d'exécution
Effet d'une requalification	contrat de travail depuis l'origine et arriérés dans la limite de trois ans (art. L.221-2)
Volet pénal distinct	recours à une personne exerçant sans autorisation d'établissement : 251 à 5 000 euros (art. L.571-2 et L.571-6)

Pratiques et recommandations

Le test opérationnel est simple : si le prestataire ne vient pas un mardi et que la mission avance quand même, la présence relevait du confort. Si un atelier était planifié ce jour-là, la contrainte est justifiée et le calendrier de la mission en fait la preuve.

Ce sont les managers, pas les contrats, qui font glisser la relation : convocation systématique à la réunion du lundi matin, message demandant de « prévenir en cas d'absence », inscription au planning de permanence. Anodin isolément, l'ensemble démontre une direction exercée sur le temps du prestataire.

Pour un salarié, la question s'inverse : le retour sur site après une période de télétravail peut s'analyser en modification d'une clause essentielle en sa défaveur, soumise à la procédure de notification de l'article L.121-7.

© 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.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.121-7	Notification obligatoire de toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle
Art. L.211-29	Registre spécial du début, de la fin et de la durée du travail journalier
Art. L.221-2	Prescription de trois ans de l'action en paiement des salaires
Art. L.261-1	Conditions du traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel sur un régime spécifique de télétravail
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros et peines de récidive dans les cinq ans
Art. L.614-13	Amende administrative du directeur de l'ITM en cas de non-respect d'une injonction écrite

Imposer une présence et des horaires à un prestataire constitue l'un des indices les plus lourds de subordination, sans être à lui seul décisif. Une contrainte justifiée par la mission, décrite au contrat et limitée dans son étendue reste défendable. Pour un salarié, la même exigence relève du pouvoir de direction, sous réserve de la procédure de notification applicable à toute modification défavorable d'une clause essentielle du contrat.

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.