Comment distinguer l'autonomie d'un prestataire de la subordination d'un salarié ?

Réponse courte

La ligne de partage passe par l'objet de l'engagement. Le salarié met son **temps de travail** à la disposition d'un employeur qui en détermine l'emploi ; c'est ce que traduit l'article L.611-2, qui définit le salarié comme la personne effectuant des prestations rémunérées accomplies sous un **lien de subordination**. Le prestataire indépendant, lui, s'engage sur un **résultat** et conserve la maîtrise des moyens pour y parvenir.

Trois questions permettent de trancher la plupart des situations. Qui décide de la manière d'exécuter, du rythme et de l'ordre des tâches ? Qui supporte les conséquences économiques d'un travail mal fait ou plus long que prévu ? Qui, en pratique, autorise les absences ?

Lorsque les réponses désignent le donneur d'ordre, la relation présente les caractéristiques du salariat, quels que soient le statut déclaré, l'existence de factures ou la rédaction du contrat. Seul le **tribunal du travail** peut prononcer la requalification, avec effet depuis l'origine de la relation.

Définition

L'**autonomie** caractérise le prestataire qui choisit ses méthodes, organise son temps, engage ses propres moyens et assume le risque économique de sa prestation. Elle se mesure à la liberté effective d'exécuter la commande autrement que ne l'aurait fait le client.

La **subordination juridique** désigne à l'inverse la situation dans laquelle une personne exécute son travail sous l'autorité d'un autre, qui lui donne des instructions sur la manière de procéder, en contrôle l'exécution et tire les conséquences des manquements. C'est ce lien, et lui seul, qui fait entrer la relation dans le champ du Code du travail.

Conditions d’exercice

Une instruction n'est pas nécessairement un ordre : préciser un cahier des charges, un format de livrable ou une norme de sécurité reste compatible avec l'autonomie, alors que dicter l'ordre et le rythme des tâches ne l'est pas.

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

Élément	Détail
Objet de l'engagement	résultat ou livrable identifié, par opposition à la mise à disposition d'un temps de travail
Instructions admissibles	spécifications, contraintes techniques, normes de sécurité, délais et jalons
Instructions révélatrices	méthode de travail imposée, ordre des tâches, rythme quotidien, disponibilité sur plages fixes
Contrôle admissible	vérification de la conformité du livrable et du respect des délais
Contrôle révélateur	reporting quotidien, validation des absences, évaluation selon les procédures internes
Risque économique	le prestataire supporte le surcoût d'un dépassement ou d'une reprise ; le salarié, jamais
Rémunération	prix forfaitaire ou par jalon pour le prestataire ; contrepartie du temps mis à disposition pour le salarié
Substitution	le prestataire peut en principe faire exécuter par un tiers ; le salarié fournit un travail personnel

Modalités pratiques

Le juge ne se prononce pas sur des principes mais sur des pièces : ce sont les traces de la relation, et non ses stipulations, qui emportent la conviction.

Aspect	Détail
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)
Pièces déterminantes	courriels d'instruction, plannings, comptes rendus imposés, journaux d'accès, évaluations
Pièces sans portée	numéro de TVA, inscription au RCS, clause excluant la subordination
Documents à produire	registre spécial des heures de travail, présenté à toute demande de l'ITM (art. L.211-29)
Effet de la requalification	contrat de travail depuis l'origine, salaire social minimum, congés, préavis et indemnités
Arriérés	dus dans la limite de la prescription 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)

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

Pratiques et recommandations

Une grille de lecture pratique tient en quatre critères, à pondérer selon leur poids réel :

Critère	Autonomie	Subordination
Objet	livrable, jalon, résultat	temps de présence
Méthode	choisie par le prestataire	dictée par le donneur d'ordre
Absences	libres, sous réserve des délais	autorisées par le donneur d'ordre
Reprise d'un travail défectueux	à la charge du prestataire	payée comme du temps de travail

Deux lignes font l'essentiel du travail. Les absences départagent le plus sûrement, parce qu'elles se maquillent mal : aucune entreprise n'autorise les congés d'un fournisseur. La reprise d'un travail défectueux emporte, elle, la conviction du juge, car une prestation refaite gratuitement démontre l'indépendance mieux que n'importe quelle clause, là où un prestataire payé au mois quoi qu'il arrive occupe la position économique d'un salarié. En cas d'ambiguïté persistante, trancher à la commande coûte moins cher qu'au litige : le prix d'une embauche est prévisible, celui d'une requalification en contrat de travail cumule trois ans d'arriérés, les cotisations et les indemnités de rupture.

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.121-3	Nullité de toute clause restreignant les droits du salarié ou aggravant ses obligations
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

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

L'autonomie se reconnaît à l'engagement sur un résultat et à la charge du risque économique, la subordination à la maîtrise du temps et des méthodes par le donneur d'ordre. Les marques administratives d'indépendance ne pèsent rien face aux conditions effectives d'exécution. La requalification relève du seul tribunal du travail et produit ses effets depuis l'origine de la relation.

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.