Un prestataire peut-il être contrôlé par le donneur d'ordre comme un salarié ?

Réponse courte

Non. Le contrôle qu'un donneur d'ordre exerce sur un prestataire porte sur l'**exécution du contrat** — conformité du livrable, respect des délais et des spécifications — et non sur la personne qui l'exécute. Exercer sur un prestataire l'autorité, la direction et le contrôle propres à un employeur revient à créer le **lien de subordination** défini à l'article L.611-2, qui fait basculer la relation dans le champ du contrat de travail.

La frontière est concrète : vérifier qu'un livrable est conforme relève du contrat ; imposer des horaires, contrôler les présences, autoriser des absences, appliquer une procédure disciplinaire ou évaluer la personne selon les critères RH internes relèvent du pouvoir de direction d'un employeur.

Ce dépassement expose à une **requalification** prononcée par le tribunal du travail, avec effet depuis l'origine : arriérés de salaire dans la limite de **trois ans**, cotisations sociales rétroactives, congés non pris et indemnités liées à la rupture.

Définition

Le **contrôle contractuel** est la vérification, par le client, que la prestation commandée est fournie conformément à ce qui a été convenu. Il s'exerce sur un résultat, à des points de passage définis à l'avance, et sa sanction est contractuelle : reprise du travail, pénalité, résiliation.

Le **pouvoir de direction** est tout autre : il permet à l'employeur de déterminer au jour le jour ce que fait le salarié, comment et quand, d'en surveiller l'exécution et de sanctionner disciplinairement les manquements. Il n'existe que dans le contrat de travail et ne peut être transposé à une relation commerciale sans en changer la nature.

Conditions d’exercice

La ligne ne se trace pas à l'intensité du contrôle mais à son objet : un contrôle très serré du livrable reste contractuel, alors qu'un contrôle léger de la personne relève déjà de la direction.

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

Élément	Détail
Contrôle admis — conformité	vérification du livrable au regard des spécifications et du cahier des charges
Contrôle admis — délais	suivi des jalons et de la date de livraison convenue
Contrôle admis — sécurité	respect des règles de sécurité et de confidentialité du site, opposables à toute personne présente
Contrôle admis — normes	conformité aux normes techniques ou réglementaires applicables à la prestation
Contrôle exclu — temps	horaires imposés, pointage, obligation de présence sur des plages fixes
Contrôle exclu — absences	autorisation préalable des congés ou justification des absences
Contrôle exclu — méthode	instructions quotidiennes sur la manière d'exécuter et sur l'ordre des tâches
Contrôle exclu — personne	entretien d'évaluation, procédure disciplinaire, application du règlement intérieur

Modalités pratiques

Le dépassement se constate rarement dans les documents contractuels : il apparaît dans les outils de gestion quotidienne, qui traitent le prestataire exactement comme un membre du personnel.

Aspect	Détail
Interlocuteur	traiter avec le prestataire ou son responsable, non avec ses propres intervenants
Instructions	formulées par écrit sur le livrable attendu, non sur la manière de l'obtenir
Outils de suivi	tenir le prestataire hors des dispositifs de gestion du temps applicables aux salariés
Processus RH	pas d'entretien annuel, pas d'inscription aux campagnes d'évaluation, pas de sanction disciplinaire
Manquement	traité par la voie contractuelle : mise en demeure, pénalité, résiliation
Surveillance	tout traitement de données à des fins de surveillance des salariés obéit aux conditions de l'art. L.261-1
Requalification	prononcée par le tribunal du travail seul ; l'ITM constate les infractions et avise le procureur d'État (art. L.612-1)
Effets	contrat de travail depuis l'origine, arriérés dans la limite de trois ans (art. L.221-2), cotisations rétroactives

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

Pratiques et recommandations

Le sujet le plus délicat est le manquement. Quand un prestataire travaille mal, le réflexe est de le convoquer et de le recadrer — or le recadrage individuel est un acte d'employeur. La voie contractuelle passe par une mise en demeure écrite, puis la pénalité ou la résiliation.

Ajouter un prestataire au module de gestion des congés, au logiciel de pointage ou à la campagne d'entretiens annuels laisse une trace plus parlante que n'importe quel contrat : elle atteste que l'entreprise le gérait comme un salarié.

Quand la mission suppose réellement un pilotage quotidien, ni le contrat de prestation de services ni une clause de style n'y résisteront : la réponse est l'entreprise de travail intérimaire agréée ou l'embauche.

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.121-3	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.261-1	Conditions du traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance
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

Le donneur d'ordre contrôle le livrable, jamais la personne qui le produit. Les quatre gestes qui font basculer la relation sont l'imposition d'horaires, la validation des absences, l'évaluation individuelle et la sanction disciplinaire. Leur constat ouvre la voie à une requalification par le tribunal du travail, avec effet 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.