L'entreprise peut-elle transformer un contrat de prestation en contrat de travail ?

Réponse courte

Oui, et cela peut se faire de deux manières très différentes. La voie choisie consiste à mettre fin au contrat de prestation et à conclure un **contrat de travail écrit**, établi au plus tard au moment de l'entrée en service et remis en double exemplaire au salarié conformément à l'article L.121-4. C'est une embauche ordinaire, sans formalité particulière tenant à la relation antérieure.

La voie subie est la **requalification** prononcée par le tribunal du travail lorsque la prestation s'exécutait en réalité sous un **lien de subordination**. Elle ne dépend pas de la volonté des parties, produit ses effets depuis l'origine de la relation et ouvre droit aux arriérés de salaire dans la limite de la prescription de **trois ans**.

Dans les deux cas, l'entrée du salarié doit être déclarée au **CCSS dans les huit jours** et l'entreprise doit tenir le **registre spécial** des heures de travail prévu à l'article L.211-29. Il n'existe en revanche aucun « registre du personnel » en droit luxembourgeois.

Définition

La **transformation volontaire** est une opération contractuelle en deux temps : cessation du contrat de prestation de services selon ses propres stipulations, puis conclusion d'un contrat de travail écrit. Elle n'a pas d'effet rétroactif et ne remet pas en cause la qualification de la période antérieure.

La **requalification judiciaire** est tout autre chose : elle constate que la relation était déjà un contrat de travail, malgré son intitulé. Le tribunal du travail se prononce au vu des conditions effectives d'exécution, et sa décision fait produire au contrat tous ses effets depuis le premier jour de la prestation.

Conditions d’exercice

Les deux voies n'ont ni le même déclencheur ni les mêmes conséquences : l'une se décide, l'autre se subit et rétroagit.

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

Élément	Détail
Transformation — déclencheur	accord des parties ; aucun texte n'impose de motif ni de délai de carence
Transformation — formalité	contrat de travail constaté par écrit au plus tard à l'entrée en service, en double exemplaire (art. L.121-4)
Transformation — effet	pour l'avenir uniquement ; l'ancienneté ne remonte pas au début de la prestation
Requalification — déclencheur	existence d'un lien de subordination dans les faits (art. L.611-2)
Requalification — compétence	tribunal du travail seul, saisi par la personne concernée
Requalification — effet	contrat de travail reconnu depuis l'origine de la relation
Clause sans effet	toute stipulation restreignant les droits du salarié ou aggravant ses obligations est nulle (art. L.121-3)
Rupture antérieure	la fin du contrat de prestation n'éteint pas l'action en requalification

Modalités pratiques

Une transformation mal séquencée coûte cher : la déclaration au CCSS conditionne l'affiliation du salarié, et son retard est sanctionné indépendamment de toute question de qualification.

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

Aspect	Détail
Contrat écrit	établi au plus tard à l'entrée en service, remis sur support papier ou électronique conservable et imprimable
Déclaration d'entrée	au CCSS dans les huit jours suivant l'entrée du salarié (art. 425 du Code de la sécurité sociale)
Canal	SECUline, procédure DECAFF
Retard de déclaration	amende de 50 euros par mois, plafonnée à 2 500 euros, au-delà d'un délai de tolérance de 30 jours
Registre à tenir	registre spécial du début, de la fin et de la durée du travail journalier, présenté à toute demande de l'ITM (art. L.211-29)
Poste vacant	s'il s'agit d'un recrutement, déclaration préalable du poste à l'ADEM, valable deux mois (art. L.622-4)
Arriérés en cas de requalification	salaires dus dans la limite de trois ans (art. L.221-2), outre congés, préavis et cotisations
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

Signer un contrat de travail ne purge pas le passé : l'intéressé conserve la faculté de demander la requalification des années de prestation, dans la limite de la prescription triennale. Mieux vaut traiter cette période explicitement, le cas échéant par une transaction, que la laisser ouverte.

La négociation salariale achoppe sur des grandeurs non comparables : le tarif journalier du prestataire couvrait ses charges d'exploitation et ses cotisations d'indépendant. Présenter la comparaison en coût employeur complet désamorce le débat.

Reste le volet non salarial, qui incombe à l'intéressé mais conditionne la cohérence du dossier en cas de contrôle : radiation de l'affiliation comme indépendant, sort de l'autorisation d'établissement, clôture de la TVA.

© 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.121-3	Nullité de toute clause restreignant les droits du salarié ou aggravant ses obligations
Art. L.121-4	Contrat de travail écrit en double exemplaire, 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.622-4	Déclaration obligatoire de tout poste de travail vacant à l'ADEM
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée du salarié au CCSS dans les huit jours

La transformation volontaire est une embauche ordinaire, qui vaut pour l'avenir et n'efface pas la période de prestation antérieure. La requalification judiciaire, elle, rétroagit à l'origine de la relation et ouvre droit à trois ans d'arriérés. Dans les deux cas, la déclaration d'entrée au CCSS dans les huit jours et la tenue du registre spécial des heures de travail s'imposent, à l'exclusion de tout « registre du personnel », notion inconnue du droit luxembourgeois.

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.