L'entreprise cliente peut-elle contrôler le temps de travail d'un prestataire indépendant ?

Réponse courte

Non, l'entreprise ne peut pas soumettre un prestataire indépendant à un contrôle horaire. Le **registre spécial** de l'article L.211-29 — début, fin et durée du travail journalier — ne vise que les salariés, et l'imposer à un prestataire revient à exercer sur lui un pouvoir de direction caractéristique du **lien de subordination**.

Le client reste libre de fixer des **échéances**, des jalons et des livrables, d'exiger un compte rendu d'avancement ou de convenir de créneaux d'intervention justifiés par le service. La frontière est franchie dès qu'apparaissent badgeage, feuilles d'heures quotidiennes, plages de disponibilité obligatoires ou pénalités pour retard de présence.

Le risque n'est pas théorique : la requalification emporte l'affiliation rétroactive au CCSS et le rappel des cotisations. Si le prestataire exerçait sans **autorisation d'établissement**, l'entreprise encourt en outre une amende de **251 à 5 000 euros** et répond solidairement des cotisations dues.

Définition

Le **contrôle du temps de travail** désigne l'ensemble des dispositifs par lesquels un employeur mesure et encadre la présence et la durée d'activité d'un salarié : pointage, badgeage, relevés d'heures, plannings imposés. Il découle du pouvoir de direction et trouve sa contrepartie dans l'obligation de tenir le registre spécial des heures de travail de l'article L.211-29, présenté à toute demande de l'Inspection du travail et des mines.

Le prestataire indépendant échappe à ce dispositif : n'étant pas occupé sous **lien de subordination** au sens de l'article L.611-2, il n'entre pas dans le champ des règles sur la durée du travail. Son engagement porte sur un résultat contractuel, non sur une mise à disposition de temps.

Conditions d’exercice

Le partage est simple à énoncer : le client peut piloter le **résultat**, jamais le **temps** consacré à l'obtenir.

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

Élément	Détail
Admis	Échéances, jalons, dates de livraison, réunions de suivi programmées et acceptées
Admis	Créneaux d'intervention imposés par une contrainte objective : accès au site, sécurité, disponibilité d'un équipement
Admis	Comptes rendus d'avancement par livrable, servant à justifier la facturation
Interdit	Badgeage, pointeuse, contrôle de présence, plages de disponibilité obligatoires
Interdit	Relevés d'heures quotidiens ou hebdomadaires exigés à titre de contrôle et non de facturation
Interdit	Pénalité, avertissement ou retrait de mission sanctionnant un retard ou une absence
Registre spécial	L'inscription du prestataire au registre de l'art. L.211-29 constitue un aveu de subordination

Modalités pratiques

Le critère opérationnel qui tranche : un relevé de temps est acceptable s'il sert à établir la facture, jamais s'il sert à vérifier la présence.

Aspect	Détail
Facturation au temps	Licite pour les prestations intellectuelles facturées en jours-homme, à condition que le prestataire déclare lui-même ses journées
Outils de suivi	Comptes rendus de jalons, tableaux de livrables, revues de projet — jamais de logiciel de pointage salarié
Géolocalisation	À proscrire ; le traitement de données de surveillance des salariés est encadré par l'art. L.261-1 et ne se transpose pas à un prestataire
Accès aux locaux	Badge d'accès physique admis pour la sécurité du site, sans exploitation des horodatages à des fins de contrôle
Rédaction du contrat	Obligation de résultat, échéancier, prix ferme ; aucune mention d'horaires, de disponibilité ni de discipline
Contrôle	Les agents visés à l'art. L.573-1 constatent les infractions et en informent les organismes de sécurité sociale (art. L.573-2)

Pratiques et recommandations

Trois pratiques se retrouvent dans presque tous les dossiers requalifiés :

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

- l'inscription du prestataire au planning d'équipe ;
- l'obligation de signaler ses absences ;
- la validation de ses journées par un supérieur hiérarchique interne.

Si le prestataire demande lui-même un suivi horaire pour justifier ses honoraires, le contrat doit préciser que ce relevé est **déclaratif** et établi par lui, sans validation hiérarchique. La nuance paraît mince ; elle change la lecture du dossier.

Un besoin de disponibilité permanente — astreinte, présence quotidienne sur site, intégration dans une rotation — appelle en revanche le contrat de travail ou l'entreprise de travail intérimaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-29	Registre spécial des heures de travail des salariés, présenté à toute demande de l'ITM
Art. L.611-2	Définition du salarié : prestations rémunérées accomplies sous lien de subordination
Art. L.121-1	Renvoi au contrat de louage de services et d'ouvrage de l'article 1779 1° du Code civil
Art. L.261-1	Encadrement du traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés
Art. L.571-1	Travail clandestin : exercice indépendant sans l'autorisation de la loi du 2 septembre 2011
Art. L.571-4	Solidarité du donneur d'ordre pour le paiement des cotisations sociales
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros ; récidive dans les 5 ans : 8 jours à 6 mois et double du maximum
Art. L.573-1 et L.573-2	Organes de contrôle et information des administrations fiscales et de sécurité sociale
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée du salarié au CCSS dans les 8 jours

Piloter un prestataire par les livrables est non seulement plus sûr juridiquement, mais généralement plus efficace. Le contrôle horaire n'apporte aucune garantie de qualité et fournit à l'inspection la preuve la plus directe de subordination. Un badge d'accès reste admis tant que ses horodatages ne servent jamais à vérifier une présence.

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

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