# Un indépendant intervenant dans les locaux de l'entreprise doit-il être déclaré au CCSS ?

## Réponse courte

Non, l'entreprise cliente n'a aucune déclaration d'entrée à effectuer pour un prestataire indépendant. La **déclaration d'entrée au CCSS** dans les 8 jours, prévue à l'article 425 du Code de la sécurité sociale, ne concerne que les salariés. L'indépendant s'affilie personnellement et acquitte lui-même ses cotisations.

Cette dispense repose entièrement sur la réalité du statut. Si l'intervention se déroule sous **lien de subordination** — instructions détaillées, contrôle de présence, intégration à l'organigramme —, la relation est salariée au sens de l'article L.611-2 et l'absence de déclaration devient une omission déclarative imputable à l'entreprise.

La présence physique sur site n'est donc pas en elle-même un indice défavorable : elle est courante et parfaitement licite. Ce qui compte est l'autonomie d'exécution. En amont, l'entreprise a tout intérêt à exiger l'**attestation d'affiliation** du prestataire et à conserver la trace datée de cette vérification.

## Définition

Le **travailleur indépendant** exerce une activité professionnelle pour son propre compte, sans lien de subordination envers un donneur d'ordre. Il s'affilie personnellement au Centre commun de la sécurité sociale et cotise sur la base de ses revenus professionnels, sans intervention de ses clients dans le circuit déclaratif.

Le **salarié** est, à l'inverse, la personne physique occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un **lien de subordination** (art. L.611-2). C'est l'employeur qui procède à la déclaration d'entrée au CCSS, retient les cotisations sur le salaire et les verse à l'organisme.

## Conditions d’exercice

La présence dans les locaux du client est licite ; ce sont les modalités d'exécution sur place qui déterminent le régime applicable.


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

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Présence sur site** | Admise sans effet sur la qualification, y compris de manière prolongée, si l'autonomie d'exécution est préservée |
| **Organisation du travail** | Le prestataire fixe ses horaires et ses méthodes, sous la seule contrainte des délais convenus |
| **Moyens** | Outils et matériel apportés par le prestataire, sauf nécessité technique ou de sécurité documentée |
| **Intégration** | Absence de rattachement hiérarchique, d'organigramme, d'entretien d'évaluation et de régime disciplinaire |
| **Indice défavorable** | Horaires imposés, contrôle de présence, participation obligatoire aux réunions d'équipe internes |
| **Affiliation du prestataire** | Immatriculation personnelle au CCSS comme non-salarié, cotisations acquittées par lui |
| **Déclaration d'entrée** | À la charge de l'employeur pour les seuls salariés, dans les 8 jours (art. 425 du Code de la sécurité sociale) |

## Modalités pratiques

L'entreprise ne déclare rien mais doit prouver qu'elle a vérifié : c'est la trace datée de la vérification, et non son résultat, qui protège lors d'un contrôle.

| Aspect | Détail |
|---|---|
| **Pièces à exiger** | Attestation d'affiliation au CCSS, autorisation d'établissement si l'activité y est soumise, extrait d'immatriculation |
| **Régularité des cotisations** | Certificat de régularité demandé au prestataire avant la première commande, puis renouvelé annuellement |
| **Prestataire étranger** | Formulaire A1 attestant du maintien de l'affiliation dans l'État d'origine pendant l'intervention |
| **Traçabilité** | Dossier fournisseur unique conservant les copies, la date de vérification et le nom du vérificateur |
| **Facturation** | Factures par livrable ou par phase, sans bulletin de salaire, congé octroyé ni avantage réservé aux salariés |
| **Contrôle** | Les agents visés à l'art. L.573-1 constatent les infractions et informent les administrations fiscales et les organismes de sécurité sociale (art. L.573-2) |
| **Recours en cas de doute** | Demande écrite au CCSS ; les litiges en matière d'affiliation relèvent du Conseil arbitral de la sécurité sociale |


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

## Pratiques et recommandations

Le risque n'est pas l'omission déclarative, c'est la dérive : un prestataire présent depuis dix-huit mois finit par avoir un badge, un poste de travail attitré, une place au planning et un entretien annuel. Aucune de ces étapes ne passe par le service RH.

Trois questions posées aux managers la repèrent : l'intéressé figure-t-il dans un outil réservé aux salariés, sa facturation est-elle devenue mensuelle et forfaitaire, a-t-il facturé un autre client cette année ? Si la requalification suit, le rappel de cotisations s'accompagne de l'amende du travail clandestin, de 251 à 5 000 euros.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **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.571-1** | Travail clandestin, y compris la situation salariale irrégulière au regard de la sécurité sociale |
| **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. L.573-6** | Communication au bénéfice de l'ITM et des Douanes des données détenues par le CCSS |
| **Art. 425 du Code de la sécurité sociale** | Déclaration d'entrée du salarié au CCSS dans les 8 jours suivant son entrée |
| **Art. 445 du Code de la sécurité sociale** | Amende de retard en cas de déclaration tardive |

L'entreprise ne déclare pas un indépendant, mais elle doit pouvoir montrer qu'elle a vérifié son affiliation avant la première commande. Le risque réel vient de la dérive progressive vers des pratiques salariales, presque toujours décidée hors du service RH. Une revue semestrielle des prestataires installés de longue date coûte peu et désamorce l'essentiel.


© 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