Comment démontrer qu'une mission de prestation ne relève pas du salariat ?

Réponse courte

La démonstration porte sur un seul point : l'absence de **lien de subordination**. Le juge examine la réalité de l'exécution, non la qualification que les parties ont inscrite au contrat. Une clause affirmant l'indépendance du prestataire n'a aucun poids si les faits révèlent un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction.

Les indices déterminants sont matériels : le prestataire fixe lui-même ses horaires et ses méthodes, utilise ses propres moyens, facture ses interventions, supporte le **risque économique** de son activité et travaille pour d'autres clients. À l'inverse, l'intégration dans l'organigramme, la présence aux réunions internes et l'attribution d'outils réservés aux salariés pèsent lourdement en sens contraire.

La première pièce à réunir reste toutefois administrative : l'**autorisation d'établissement** du prestataire et son affiliation au CCSS. Sans elles, la question de la subordination devient secondaire, la prestation relevant alors du travail clandestin.

Définition

Le **contrat de travail** se caractérise par la fourniture d'une prestation sous l'autorité d'une autre personne, contre rémunération. Le contrat de prestation de services, lui, porte sur un résultat déterminé que le prestataire exécute selon ses propres méthodes, à ses risques et avec ses moyens.

La **requalification** est l'opération par laquelle le juge ou l'administration écarte la qualification donnée par les parties pour lui substituer celle qui correspond à la réalité des relations. Elle fait naître rétroactivement l'ensemble des obligations d'employeur : déclaration, cotisations, salaire, congés, règles de rupture du contrat.

Conditions d’exercice

Aucun critère n'est à lui seul décisif : c'est le faisceau d'indices, apprécié au regard de l'exécution réelle, qui emporte la qualification.

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

Élément	Détail
Absence de subordination	Le prestataire n'est soumis ni à des ordres sur l'exécution, ni à un contrôle hiérarchique, ni à un pouvoir de sanction
Autonomie d'organisation	Il fixe ses horaires, ses méthodes et le lieu d'exécution, sous la seule contrainte du résultat convenu
Moyens propres	Il utilise son matériel, ses logiciels et son personnel, et non ceux du donneur d'ordre
Risque économique	Rémunération liée à un résultat, responsabilité en cas de malfaçon, absence de garantie de revenu
Pluralité de clients	L'exclusivité de fait au profit d'un seul donneur d'ordre constitue un indice fort de salariat
Non-intégration	Absence de l'organigramme, des plannings, des entretiens d'évaluation et des avantages réservés au personnel
Préalable administratif	Autorisation d'établissement et affiliation au CCSS ; à défaut, la prestation relève du travail clandestin (art. L.571-1)

Modalités pratiques

Les preuves se constituent au fil de la relation : reconstituées après un contrôle, elles perdent l'essentiel de leur valeur.

Aspect	Détail
Contrat écrit	Objet, résultat attendu, prix, durée, responsabilité professionnelle ; aucune clause d'horaire imposé ni de subordination
Facturation	Factures émises par le prestataire, avec taxe sur la valeur ajoutée le cas échéant, sans périodicité assimilable à un salaire
Pièces administratives	Autorisation d'établissement en cours de validité, attestation d'affiliation au CCSS, assurance de responsabilité professionnelle
Preuve de pluralité	Références et contrats conclus avec d'autres clients sur la même période
Traces d'exécution	Rapports d'intervention, livrables datés, échanges portant sur le résultat et non sur les modalités quotidiennes
Accès aux ressources	Accès limités à ce que la mission exige, révoqués à son terme, distincts des comptes attribués aux salariés
Requalification	Régularisation des déclarations, cotisations arriérées, salaire et congés dus pour la période concernée
Mise à disposition illégale	Le contrat conclu en violation des règles sur le prêt de main-d'œuvre est nul, l'utilisateur et le salarié étant réputés liés par un contrat à durée indéterminée (art. L.133-2)

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

Pratiques et recommandations

Les requalifications naissent rarement d'un contrat mal rédigé : elles naissent d'une prestation qui se prolonge, s'élargit et finit par occuper un poste permanent. Quatre signaux valent alerte :

- horaire fixe depuis plus d'un an ;
- adresse électronique interne et accès aux outils collaboratifs ;
- participation aux entretiens d'évaluation ;
- facturation mensuelle constante, indépendante des livrables.

La subordination se crée sur le terrain, par des instructions quotidiennes et des demandes de présence : c'est le comportement des managers qui construit ou détruit la preuve d'indépendance.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	Renvoi au contrat de louage de services et champ du statut de salarié
Art. L.121-4	Forme écrite du contrat de travail et mentions obligatoires
Art. L.133-1	Interdiction de la mise à disposition de main-d'œuvre hors des cas légaux
Art. L.133-2	Nullité du contrat et contrat à durée indéterminée réputé conclu avec l'utilisateur
Art. L.133-3	Responsabilité solidaire de l'utilisateur pour les salaires et leurs accessoires
Art. L.571-1	Travail clandestin, dont l'exercice indépendant sans autorisation d'établissement
Art. L.571-2	Interdiction de recourir aux services d'une personne exerçant sans autorisation
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, doublée en cas de récidive dans les cinq ans
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée du salarié dans les 8 jours en cas de requalification
Loi modifiée du 2 septembre 2011	Autorisation d'établissement des activités indépendantes

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

La qualification retenue par les parties ne lie ni l'administration ni le juge, qui statuent sur la réalité de l'exécution. La preuve de l'indépendance se construit dans les faits, par des pièces contemporaines de la mission, et non par des clauses ajoutées au contrat. Le contrôle des pièces administratives du prestataire reste le premier réflexe, faute de quoi le débat sur la subordination devient sans objet.

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.