L'entreprise peut-elle rémunérer un indépendant sur simple note d'honoraires, sans contrat écrit ?

Réponse courte

Oui, une prestation de services peut être réglée sur simple note d'honoraires : aucun texte n'impose de **contrat écrit** entre une entreprise et un prestataire indépendant. L'écrit reste cependant la seule **preuve** exploitable de l'autonomie du prestataire lors d'un contrôle.

Le risque ne tient pas à la forme de la facture mais à la **qualification réelle** de la relation. Un prestataire soumis aux instructions, aux horaires et au contrôle du donneur d'ordre relève d'un contrat de travail, quelle que soit la dénomination retenue ; le tribunal du travail peut requalifier et imposer la régularisation des salaires, cotisations et impôts.

L'entreprise doit en outre vérifier que le prestataire détient une **autorisation d'établissement**. À défaut, recourir à ses services constitue du travail clandestin, puni d'une amende de 251 à 5 000 euros.

Définition

La note d'honoraires est la facture par laquelle un **prestataire indépendant** réclame le prix de ses services. Elle matérialise un contrat d'entreprise et non un contrat de travail : le prestataire supporte le risque économique, organise librement son activité et n'est soumis à aucun **lien de subordination**. Sa qualification dépend des conditions réelles d'exécution, jamais du seul intitulé du document ou du mode de facturation retenu.

Conditions d’exercice

Aucun seuil de montant n'oblige à rédiger un écrit, mais l'exercice d'une activité indépendante sans autorisation d'établissement est en lui-même du travail clandestin.

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

Élément	Détail
Autorisation d'établissement	Exigée pour les activités énumérées à l'article 1er de la loi du 2 septembre 2011 ; son absence qualifie l'activité de travail clandestin (art. L.571-1, § 2, point 1)
Forme du contrat	Aucun écrit imposé pour une prestation de services ; l'écrit n'est qu'un moyen de preuve
Absence de subordination	Le prestataire fixe ses horaires, ses méthodes et ses moyens et n'est pas intégré à la hiérarchie du client
Affiliation	Le prestataire s'affilie lui-même au CCSS comme non-salarié et déclare ses revenus
Pluralité de clients	Un donneur d'ordre unique et permanent constitue un indice fort de requalification
Exception d'entraide	L'activité occasionnelle et de moindre importance ou l'entraide usuelle entre proches échappent à la qualification (art. L.571-3)

Modalités pratiques

La note d'honoraires n'a de valeur défensive que si elle est cohérente avec des prestations réellement autonomes, facturées au résultat et non à l'heure de présence.

Aspect	Détail
Mentions	Identité des parties, numéro d'immatriculation et de TVA, description de la prestation, période couverte, montant hors TVA et TVA
Justification	Livrables, rapports ou procès-verbaux de réception démontrant une obligation de résultat
Contrôle préalable	Vérification de l'autorisation d'établissement et de l'immatriculation du prestataire avant le premier paiement
Mode de facturation	Prix forfaitaire ou au livrable, plutôt qu'un taux horaire calé sur l'horaire de l'entreprise
Archivage	Notes, échanges et livrables conservés au moins trois ans, durée de prescription de l'action en paiement des salaires (art. L.221-2)
Chaîne de sous-traitance	Vérification que le prestataire ne fait pas lui-même appel à des intervenants non déclarés

Pratiques et recommandations

Un contrat écrit coûte quelques heures et supprime l'essentiel du risque probatoire. Il n'a pas besoin d'être long : objet de la mission, livrables attendus, prix et échéancier, autonomie d'organisation, absence d'exclusivité, durée déterminée. Ce sont ces six points que le juge examine, et non le volume du document.

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

Les habitudes de gestion pèsent en réalité plus lourd que la rédaction retenue. Chacun de ces éléments rapproche le prestataire du statut de salarié : adresse électronique interne, badge d'accès nominatif, inscription à l'organigramme, participation aux entretiens annuels, congés à solliciter.

Reste le cas du prestataire engagé pour un projet ponctuel qui occupe le même poste depuis plusieurs années, à temps plein et sans autre client. Aucune qualité de documentation ne défend cette configuration ; lorsque le besoin est devenu permanent, la question n'est plus rédactionnelle mais celle d'une embauche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Obligation d'un contrat de travail écrit pour chaque salarié, au plus tard au moment de l'entrée en service
Art. L.221-2	Prescription triennale de l'action en paiement des salaires
Art. L.571-1	Définition du travail clandestin, dont l'exercice indépendant sans autorisation d'établissement
Art. L.571-2	Interdiction de recourir aux services d'une personne exécutant un travail clandestin
Art. L.571-3	Exceptions : activité pour son propre compte, activité occasionnelle et de moindre importance, entraide usuelle
Art. L.571-4	Solidarité du donneur d'ordre pour les cotisations sociales dues au titre du travail clandestin
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, portée au double du maximum en cas de récidive dans les cinq ans
Loi du 2 septembre 2011	Autorisation d'établissement des artisans, commerçants, industriels et de certaines professions libérales

La note d'honoraires ne protège de rien par elle-même : seul le faisceau des conditions réelles d'exécution détermine la qualification. Un donneur d'ordre qui a recouru sciemment aux services d'un prestataire sans autorisation d'établissement est solidairement tenu des cotisations sociales dues.

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.