Un prestataire indépendant peut-il être rémunéré uniquement à la commission ?

Réponse courte

Oui, un prestataire indépendant peut être payé exclusivement à la commission. Le **salaire social minimum** et les règles de paiement du salaire ne s'appliquent qu'aux personnes salariées : dans un contrat d'entreprise, le mode de calcul du prix se négocie librement et aucun salaire minimum légal n'est imposé.

Ce choix n'est cependant pas neutre au regard de la **requalification**. Une commission versée mensuellement, assortie d'objectifs imposés, d'un secteur attribué et d'un reporting d'activité quotidien produit tous les signes extérieurs d'un salaire variable et nourrit l'indice d'une **subordination**.

Le second point d'attention est l'exclusivité de fait. Un prestataire qui tire l'essentiel de ses revenus d'un donneur d'ordre unique, sans pouvoir démarcher d'autres clients, se trouve dans une dépendance économique que le tribunal du travail retient volontiers.

Définition

La commission est une rétribution **variable**, calculée sur un résultat commercial : chiffre d'affaires apporté, contrats conclus, encaissements réalisés. Versée à un prestataire indépendant, elle rémunère un contrat d'entreprise et constitue un revenu professionnel, non un salaire. Sa qualification suit celle de la relation : si la relation est requalifiée en **contrat de travail**, les commissions deviennent rétroactivement des éléments de rémunération soumis à cotisations.

Conditions d’exercice

Aucune règle de rémunération minimale ne s'applique à un indépendant, mais le mode de calcul retenu peut devenir un indice de subordination.

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

Élément	Détail
Liberté du prix	Le prix d'un contrat d'entreprise est fixé par les parties ; le salaire social minimum ne concerne que les personnes salariées (art. L.222-1)
Fait générateur	Signature, livraison ou encaissement effectif : le déclencheur doit être défini contractuellement et vérifiable
Absence de subordination	Le prestataire choisit ses méthodes, ses horaires et son organisation commerciale ; les objectifs imposés et le contrôle des moyens sont des indices contraires
Non-exclusivité	La faculté de travailler pour d'autres donneurs d'ordre doit être réelle et non seulement écrite
Autorisation d'établissement	Exigée pour les activités relevant de la loi du 2 septembre 2011 ; à défaut, l'activité est du travail clandestin (art. L.571-1)
Affiliation	Le prestataire s'affilie et cotise lui-même au CCSS comme non-salarié

Modalités pratiques

La commission ne se défend bien que si le contrat en décrit précisément le mécanisme et si la facturation suit la réalité des affaires apportées.

Aspect	Détail
Assiette	Base de calcul, taux, éventuel palier, périmètre géographique ou de clientèle
Périodicité	Facturation liée au fait générateur plutôt qu'à un versement mensuel systématique de type paie
Condition d'encaissement	Possibilité de subordonner la commission au paiement effectif du client final, avec régularisation en cas d'impayé
Affaires en cours	Sort des commissions sur affaires signées avant la fin du contrat et encaissées après
Facturation	Note d'honoraires du prestataire, avec TVA le cas échéant, et non un décompte établi par le donneur d'ordre
Preuves d'autonomie	Absence de plan de tournée imposé, de pointage, d'entretien annuel d'évaluation et de sanction disciplinaire

Pratiques et recommandations

Le piège habituel est l'auto-facturation : quand le donneur d'ordre calcule lui-même la commission, édite le décompte et se contente d'une signature du prestataire, le document ressemble à un bulletin de paie et se lit comme tel devant le juge. Mieux vaut que le prestataire émette sa propre facture à partir d'un état d'affaires contradictoire.

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

Vient un moment où la question n'est plus rédactionnelle. Un prestataire commissionné devenu, au fil des ans, un vendeur à temps plein intégré à l'équipe et privé d'autres clients ne se défend plus par son contrat : c'est l'opportunité d'une embauche qu'il faut trancher.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	Champ d'application du contrat de louage de services pour les personnes salariées
Art. L.121-4	Contrat de travail écrit obligatoire pour chaque salarié, au plus tard à l'entrée en service
Art. L.221-1	Composition de la rétribution globale du salarié et paiement mensuel du salaire
Art. L.222-1	Salaire social minimum, réservé aux personnes salariées
Art. L.571-1	Travail clandestin : exercice indépendant sans autorisation d'établissement
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, doublée 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

Le mode de rémunération n'est jamais à lui seul décisif : c'est le lien de subordination qui emporte la qualification. La requalification relève du tribunal du travail, l'ITM se bornant à constater les infractions et à en aviser le procureur d'État.

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