Que faire lorsqu'un ancien collaborateur invoque un salariat déguisé ?

Réponse courte

La première réaction consiste à figer la **preuve documentaire** avant qu'elle ne se disperse : contrat de prestation, factures, courriels, livrables, éléments démontrant une pluralité de clients et une organisation autonome du travail. C'est sur ces pièces que se jouera le débat, la qualification dépendant des conditions réelles d'exécution et non de l'intitulé du contrat.

L'action relève du **tribunal du travail**. L'action en paiement des salaires se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil (art. L.221-2), ce qui borne le rappel de rémunération susceptible d'être réclamé.

Une requalification produit des effets **rétroactifs** : régularisation des cotisations auprès du CCSS, indemnité compensatoire de préavis, congés non pris. S'y ajoute, le cas échéant, la qualification de travail clandestin.

Définition

Le salariat déguisé désigne une relation subordonnée présentée sous une forme non salariale, le plus souvent un contrat de prestation de services. Le critère décisif est le **lien de subordination juridique** : pouvoir de donner des instructions, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements. La qualification se déduit des **conditions réelles d'exécution**, et non de la dénomination retenue par les parties ni du mode de facturation utilisé.

Conditions d’exercice

Le demandeur doit établir les trois éléments constitutifs de la relation de travail ; la seule production de factures ne suffit à aucune des parties.

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

Élément	Détail
Prestation de travail	Exécution personnelle d'une activité au profit du donneur d'ordre
Rémunération	Contrepartie financière, quelle qu'en soit la forme : honoraires, commissions, avantages en nature
Subordination	Instructions, contrôle de l'exécution, pouvoir de sanction, intégration à un service organisé
Prescription	Trois ans pour l'action en paiement des salaires de toute nature (art. L.221-2)
Juridiction	Tribunal du travail ; l'ITM constate les infractions et en avise le procureur d'État (art. L.612-1)
Charge de la preuve	Il appartient à celui qui invoque le contrat de travail d'établir les éléments qui le caractérisent

Modalités pratiques

Le dossier se construit dans les jours qui suivent la réclamation, avant toute réponse écrite au demandeur.

Aspect	Détail
Pièces contractuelles	Contrat de prestation, avenants, bons de commande, conditions générales
Pièces financières	Factures émises par le prestataire, preuves de paiement, absence de bulletins de salaire
Preuves d'autonomie	Liberté d'horaires, moyens propres, absence de congés à solliciter, faculté de se faire remplacer
Pluralité de clients	Attestations, références commerciales, chiffre d'affaires réalisé auprès d'autres donneurs d'ordre
Pièces d'immatriculation	Autorisation d'établissement, affiliation du prestataire au CCSS comme non-salarié
Conservation	Aucune destruction de pièces après réception de la réclamation ; geler les archives et les messageries

Pratiques et recommandations

Répondre vite et par écrit est souvent contre-productif. Une lettre qui évoque des « consignes », des « objectifs » ou une « hiérarchie » fournit au demandeur les termes qui lui manquaient. Mieux vaut accuser réception, annoncer un examen du dossier, puis répondre sur pièces.

Quatre questions suffisent ensuite à situer le risque, et trois réponses défavorables orientent vers une transaction plutôt que vers un procès :

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

- le collaborateur avait-il d'autres clients, réellement et pas seulement en théorie ?
- pouvait-il refuser une mission sans conséquence ?
- utilisait-il ses propres moyens de travail ?
- son activité était-elle facturée au résultat ou au temps de présence ?

La prescription de trois ans borne le rappel de salaire, et rien d'autre : une requalification judiciaire y ajoute les cotisations, l'indemnité de préavis et les congés non pris.

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, remis au salarié au plus tard à l'entrée en service, et mentions minimales
Art. L.211-29	Registre spécial des heures de travail, présenté à toute demande de l'ITM
Art. L.221-2	Prescription triennale de l'action en paiement des salaires
Art. L.571-1	Travail clandestin, notamment lorsque la situation salariale n'est pas régulière au regard de la sécurité sociale
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, portée au double du maximum en cas de récidive dans les cinq ans
Art. L.612-1	Missions de l'ITM, dont la constatation des infractions et l'avis au procureur d'État
Art. L.614-4	Pouvoir de l'inspectorat d'exiger communication des livres, registres, fichiers et documents

La qualification du contrat échappe à la volonté des parties : le juge reconstitue la relation telle qu'elle a été exécutée. La prescription triennale limite le rappel de salaires, mais elle ne fait pas obstacle à la régularisation des cotisations sociales.

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.