L'entreprise peut-elle faire signer une clause de non-subordination à un prestataire ?

Réponse courte

Oui, rien n'interdit d'insérer une clause par laquelle les parties déclarent l'absence de lien de subordination. Sa portée est toutefois **purement indicative** : le juge n'est pas lié par la qualification donnée par les parties et recherche si les prestations rémunérées ont été accomplies **sous l'autorité** du donneur d'ordre.

Cette clause ne protège donc de rien par elle-même. Ce qui compte est la cohérence des faits : autonomie d'organisation, moyens propres, pluralité de clients, facturation au résultat et absence de contrôle hiérarchique. Une clause démentie par la pratique quotidienne devient un indice de la volonté de contourner le statut salarié.

Le risque dépasse la seule requalification. Une occupation irrégulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale relève du **travail clandestin**, puni de 251 à 5 000 euros, et le donneur d'ordre est solidairement tenu au paiement des cotisations dues.

Définition

La clause de non-subordination est une stipulation par laquelle les cocontractants affirment que le prestataire conserve son indépendance et n'est soumis à aucune autorité hiérarchique. Elle relève de la **liberté contractuelle** et n'a d'effet qu'entre les parties.

Elle se heurte à une règle simple : la qualification d'un contrat dépend de son contenu réel, non de son intitulé. Le Code du travail définit le salarié comme la personne occupée par un employeur pour effectuer des **prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination** ; dès que ce lien est caractérisé dans les faits, la clause est écartée.

Conditions d’exercice

Une clause de non-subordination ne vaut que si l'organisation concrète de la mission la confirme sur chacun de ses points.

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

Élément	Détail
Fondement	liberté contractuelle et force obligatoire des conventions légalement formées (Code civil, art. 1134)
Portée réelle	valeur indicative ; la qualification résulte des conditions effectives d'exécution (art. L.611-2)
Autonomie d'organisation	le prestataire fixe ses horaires, ses méthodes et l'ordre de ses tâches
Moyens	outils, matériel et locaux propres au prestataire, sauf nécessité technique justifiée
Clientèle	absence d'exclusivité de fait ; le prestataire conserve d'autres donneurs d'ordre
Objet du contrat	livrables et résultats définis, jamais un volume d'heures encadré par un horaire imposé
Autorisation d'établissement	preuve exigée du prestataire, son absence caractérisant à elle seule le travail clandestin (art. L.571-1)

Modalités pratiques

Le contentieux se gagne ou se perd sur des traces matérielles ordinaires, rarement sur le texte du contrat.

Aspect	Détail
Rédaction	clause située dans un contrat de prestation cohérent, sans vocabulaire emprunté au droit du travail
Instructions	limitées au périmètre et au résultat de la mission, sans directives sur les méthodes ni évaluation individuelle
Reporting	fondé sur les livrables et leur avancement, non sur une présence ou un temps passé
Indices à éviter	inscription au planning d'équipe, validation des congés, entretien annuel, adresse électronique interne, participation aux réunions de service obligatoires
Preuves d'autonomie	factures, contrats conclus avec d'autres clients, attestation d'affiliation sociale, autorisation d'établissement
Mise à disposition	vérifier que le montage ne constitue pas une mise à disposition de salariés en dehors des règles du travail intérimaire (art. L.133-1)
Sanction du travail clandestin	amende de 251 à 5 000 euros, portée au double du maximum en cas de récidive dans les cinq ans (art. L.571-6)

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

Pratiques et recommandations

La clause a une utilité réelle mais limitée : elle fixe l'intention commune et facilite la discussion contractuelle. Lui attribuer une fonction protectrice conduit à négliger les seuls éléments qui comptent, à savoir les conditions concrètes d'exécution.

Un test simple vaut mieux qu'une relecture du contrat : faire décrire la mission par le manager opérationnel, sans lui montrer le document. Si sa description mentionne des horaires, une hiérarchie ou une évaluation, la clause est déjà démentie, et ce sont ces usages-là qu'il faut corriger avant de conserver les preuves d'autonomie professionnelle.

En chaîne de sous-traitance, la clause ne sert plus à rien : seule la preuve que le sous-traitant direct respecte ses propres obligations d'emploi conditionne l'exonération de la responsabilité solidaire, ce qui en fait une exigence contractuelle bien plus utile qu'une déclaration d'indépendance.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code civil, art. 1134	Force obligatoire des conventions légalement formées
Art. L.121-1	Champ d'application du contrat de travail au sens du contrat de louage de services
Art. L.611-2	Définition du salarié : prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination
Art. L.133-1	Interdiction de la mise à disposition de salariés en dehors des règles du travail intérimaire
Art. L.571-1	Travail clandestin : activité sans autorisation d'établissement ou situation salariale irrégulière
Art. L.571-4	Solidarité au paiement des cotisations sociales dues
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, doublée en cas de récidive dans les cinq ans
Art. L.572-3 et L.572-10	Vérification du sous-traitant direct et responsabilité solidaire de l'entrepreneur

Une clause de non-subordination n'écarte jamais la requalification : elle est écartée dès que les faits établissent une autorité exercée sur le prestataire. Sa seule utilité est de fixer l'intention des parties, à condition que l'organisation quotidienne la confirme.

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.