

Les travailleurs indépendants et freelances sont-ils concernés par la transparence salariale ?

Réponse courte

Les **travailleurs indépendants** et **freelances** ne sont en principe pas visés par la directive européenne (UE) 2023/970 sur la transparence salariale, qui concerne les relations de **travail salarié**. Le Code du travail luxembourgeois s'applique aux salariés liés par un contrat de travail, ce qui exclut les indépendants exerçant sous un statut d'entreprise ou de profession libérale.

Toutefois, la directive prévoit une extension potentielle aux situations de **faux travail indépendant**. Lorsqu'un prestataire exerce dans des conditions caractérisant un lien de **subordination** — horaires imposés, exclusivité, intégration dans l'organisation de l'entreprise — la relation peut être requalifiée en contrat de travail. Dans ce cas, les obligations de transparence salariale s'appliqueraient pleinement, avec un risque contentieux accru pour le donneur d'ordre.

Définition

Le **travailleur indépendant** au Luxembourg est une personne exerçant une activité économique pour son propre compte, sans lien de subordination juridique avec un donneur d'ordre. Il se distingue du salarié par l'absence de contrat de travail et par son autonomie dans l'organisation de son activité.

Le **faux travail indépendant** constitue une situation où un prestataire formellement indépendant travaille dans des conditions matérielles identiques à celles d'un salarié. La jurisprudence luxembourgeoise retient plusieurs indices de subordination pour opérer la requalification : contrôle des horaires, fourniture exclusive du matériel, intégration dans l'organigramme, dépendance économique.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment éviter la requalification d'un contrat de service ?

Rédiger un contrat commercial clair définissant les obligations réciproques, garantir l'autonomie effective du prestataire dans l'organisation de son travail, assurer une pluralité de clients pour éviter la dépendance économique, et conserver les preuves de cette autonomie.

Et les travailleurs des plateformes numériques ?

La directive (UE) 2024/2831 sur le travail de plateforme s'applique spécifiquement aux travailleurs des plateformes numériques. Selon leur statut (salarié ou indépendant véritable), les obligations de transparence salariale de la directive 2023/970 peuvent ou non s'appliquer.

Les intérimaires sont-ils couverts par la transparence salariale ?

Oui, via l'entreprise de travail intérimaire qui est leur employeur juridique. Les obligations de transparence s'appliquent à l'agence, qui doit produire les rapports si elle atteint les seuils d'effectifs et garantir l'égalité de rémunération à ses intérimaires.

Les travailleurs indépendants et freelances sont-ils concernés par la transparence salariale ?

Non, en principe. La directive 2023/970 vise le travail salarié. Les indépendants exerçant sous statut d'entreprise ou profession libérale ne sont pas couverts. Toutefois, en cas de faux travail indépendant requalifié en contrat de travail, les obligations s'appliqueraient pleinement.

Qu'est-ce que le faux travail indépendant au Luxembourg ?

Une situation où un prestataire formellement indépendant travaille dans des conditions matérielles identiques à celles d'un salarié. La jurisprudence retient des indices de subordination : contrôle des horaires, exclusivité, intégration dans l'organigramme, dépendance économique vis-à-vis d'un seul donneur d'ordre.

Quels risques en cas de requalification d'un freelance en salarié ?

La requalification entraîne l'application rétroactive de l'ensemble des obligations du Code du travail, y compris la transparence salariale. Le donneur d'ordre s'expose à des rappels de salaire, cotisations sociales, et sanctions pénales prévues par les articles L.225-5 et L.121-1.

Conditions d'exercice

La distinction entre salarié et indépendant détermine l'applicabilité de la transparence salariale.

Critère	Détail
Indépendant véritable	Non concerné par la directive ni par le Code du travail
Freelance avec contrat de service	Non concerné si l'autonomie est réelle et effective
Faux indépendant	Concerné en cas de requalification en contrat de travail
Intérimaire	Concerné via l'entreprise de travail intérimaire (employeur juridique)
Sous-traitant personne morale	Non concerné directement, ses propres salariés le sont
Plateformes numériques	Selon la directive (UE) 2024/2831 sur le travail de plateforme

Modalités pratiques

Les entreprises faisant appel à des indépendants doivent vérifier la réalité du statut pour éviter les risques de requalification.

Étape	Détail
Analyse du statut	Vérifier l'absence de lien de subordination avec chaque prestataire
Contrat de service	Rédiger un contrat commercial clair définissant les obligations réciproques
Autonomie effective	S'assurer que le prestataire organise librement son travail
Pluralité de clients	Le prestataire ne doit pas dépendre économiquement d'un seul donneur d'ordre
Documentation	Conserver les preuves de l'autonomie du prestataire

Pratiques et recommandations

Évaluer régulièrement les conditions d'exercice des indépendants et freelances intervenant dans l'entreprise pour s'assurer que la relation ne présente pas les caractéristiques d'un emploi salarié déguisé. La requalification entraînerait l'application rétroactive de l'ensemble des obligations du Code du travail, y compris la transparence salariale.

Documenter chaque relation avec un prestataire indépendant par un contrat de service détaillé précisant l'objet de la mission, les modalités de réalisation, l'absence de contrôle hiérarchique et la liberté d'organisation. Cette documentation constitue un élément de preuve essentiel en cas de contestation.

Distinguer clairement dans la politique de rémunération de l'entreprise les postes occupés par des salariés et les missions confiées à des prestataires externes, afin d'éviter toute confusion dans le calcul des indicateurs de transparence salariale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Champ d'application limité aux travailleurs salariés
Art. <u>L.121-1</u>	Définition du contrat de travail et du lien de subordination
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale applicable uniquement entre salariés
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application du principe d'égalité de traitement
Directive (UE) 2024/2831	Conditions de travail des travailleurs de plateforme

La frontière entre travail indépendant et travail salarié est une question de fait appréciée au cas par cas. En cas de doute, il est recommandé de consulter un spécialiste du droit du travail luxembourgeois. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.