Sur quelle durée les arriérés sont-ils calculés faute de preuve ?

Réponse courte

Le Code du travail fixe lui-même l'assiette de la régularisation : la relation d'emploi est **présumée avoir duré au moins trois mois**. Les arriérés de salaire, de **cotisations sociales** et d'impôts sont donc calculés sur cette durée plancher, même lorsque l'occupation constatée sur le terrain a été plus brève.

Cette présomption est **simple** : elle se renverse par une **preuve contraire écrite**, fournie notamment par l'employeur ou par le salarié. Un contrat daté, des plannings, des relevés d'accès ou des factures peuvent ramener l'assiette à la durée réellement établie, mais seul un écrit y parvient : une explication orale reste sans effet.

Le paradoxe est bien connu des agents de contrôle. L'entreprise qui n'a rien déclaré n'a en général rien à produire et supporte donc les trois mois entiers, avec l'ensemble des sommes dues au travailleur employé illégalement. La traçabilité des présences par badgeage devient alors la seule variable sur laquelle l'employeur garde la main.

Définition

La présomption de durée est posée par les articles L.572-9 et L.574-7 du Code du travail. Aux fins de l'application des articles L.572-7 et L.574-6, qui énumèrent les sommes que l'employeur doit verser après avoir occupé un ressortissant de pays tiers, la **relation d'emploi est présumée avoir duré au moins trois mois**, sauf preuve contraire écrite fournie notamment par l'employeur ou le salarié.

Il s'agit d'une **présomption simple**, et non d'une sanction forfaitaire : elle ne majore pas les sommes dues, elle fixe la période sur laquelle elles se calculent lorsque cette période n'est pas autrement établie. La règle est identique dans les deux régimes du Titre VII, celui du séjour irrégulier et celui de la situation irrégulière, mais chacun dispose de son propre texte.

Conditions d’exercice

La présomption ne sert qu'au calcul des sommes dues au titre de l'emploi d'un ressortissant de pays tiers : elle ne crée ni contrat de travail, ni ancienneté opposable dans un autre contentieux.

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

Élément	Détail
Durée présumée	Au moins trois mois de relation d'emploi (art. L.572-9 et L.574-7)
Régime du séjour irrégulier	L'art. L.572-9 vaut pour l'application de l'art. L.572-7
Régime de la situation irrégulière	L'art. L.574-7 vaut pour l'application de l'art. L.574-6
Nature de la présomption	Simple : elle tombe devant une preuve contraire
Forme exigée de la preuve	Écrite ; le texte n'admet aucune autre forme
Auteurs de la preuve	Notamment l'employeur ou le salarié
Sommes assises sur cette durée	Rémunération de salariés comparables au sens de l'art. L.572-2, point 9, cotisations sociales et impôts impayés, amendes administratives, frais de justice et honoraires d'avocats

Modalités pratiques

La preuve contraire se constitue avant le contrôle et non après : seules les pièces déjà datées et nominatives au moment des faits ont une chance d'être retenues.

Aspect	Détail
Base de calcul par défaut	Trois mois, quelle que soit la durée d'occupation constatée
Pièces mobilisables	Contrat de travail daté, plannings, relevés d'accès ou de badgeage, factures, bons de commande, preuves de paiement
Effet d'un écrit probant	L'assiette est ramenée à la durée réellement établie
Absence de tout écrit	Les trois mois s'appliquent intégralement
Débiteur des sommes	L'employeur ; l'entrepreneur ayant pour sous-traitant direct cet employeur peut en être redevable solidairement ou en lieu et place (art. L.572-10)
Frais de retour	À la charge de l'employeur lorsqu'une procédure de retour est engagée (art. L.572-8)
Information du travailleur	Le ressortissant est informé de ses droits par les agents de contrôle avant l'exécution de toute décision de retour (art. L.572-7)

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

Pratiques et recommandations

Seul un écrit antérieur aux faits permet de discuter l'assiette. Un contrat signé et daté, des relevés de présence et des preuves de paiement établissent qu'une occupation a duré trois semaines ; un dossier vide laisse les trois mois s'appliquer intégralement. Le paradoxe est connu des agents de contrôle : l'entreprise qui n'a rien déclaré n'a en général rien à produire.

Ce que représentent ces trois mois se mesure mal si l'on regarde la seule amende. Trois mois de salaire de référence, de cotisations et d'impôts s'y ajoutent, avec les frais de justice et les honoraires d'avocats : c'est sur ce total, et non sur le montant de la sanction, que se décide l'opportunité d'une régularisation rapide.

Une confusion mérite enfin d'être levée. La présomption ne requalifie rien : elle ne transforme pas la relation en contrat à durée indéterminée et ne fonde aucune ancienneté opposable dans un autre contentieux. Son seul office est de fixer la période sur laquelle se calculent les sommes énumérées par les articles qui la prévoient.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.572-9	Présomption d'une relation d'emploi d'au moins trois mois pour l'application de l'art. L.572-7, sauf preuve contraire écrite
Art. L.574-7	Même présomption pour l'application de l'art. L.574-6
Art. L.572-7	Sommes dues par l'employeur d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier : rémunération, cotisations et impôts impayés, amendes administratives, frais de justice et honoraires d'avocats
Art. L.574-6	Mêmes obligations de paiement en cas de situation irrégulière
Art. L.572-2, point 9	Définition de la rémunération : salaire et émoluments dont auraient bénéficié des salariés comparables
Art. L.572-8	Prise en charge des frais de retour du ressortissant employé illégalement
Art. L.572-10	Responsabilité solidaire de l'entrepreneur ayant pour sous-traitant direct l'employeur fautif

La présomption se renverse uniquement par un écrit, jamais par une déclaration recueillie pendant le contrôle. Un employeur qui n'a produit aucun document au moment des faits se trouve donc désarmé au moment de discuter l'assiette. La qualité du classement documentaire pèse ici plus lourd que la durée réelle de l'occupation.

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.