

Quelle fiscalité s'applique aux salariés frontaliers résidant en France et travaillant au Luxembourg ?

Réponse courte

Les salariés frontaliers résidant en France et travaillant au Luxembourg sont imposés sur leurs salaires au Luxembourg, sous réserve de ne pas dépasser le seuil de **34 jours par an** de télétravail ou de déplacements professionnels hors du Luxembourg. Tant que ce seuil n'est pas dépassé, l'employeur luxembourgeois applique la **retenue à la source**, et le salarié bénéficie en France d'un crédit d'impôt égal à l'impôt français correspondant aux revenus imposés au Luxembourg.

En cas de dépassement du seuil de 34 jours, les jours supplémentaires sont imposables en France dès le **premier jour excédentaire**, selon un calcul au prorata. Le salarié doit alors déclarer ses revenus en distinguant ceux imposés au Luxembourg et ceux imposables en France, et l'employeur doit fournir une **ventilation précise** des jours travaillés dans chaque État.

Définition

La fiscalité des salariés frontaliers entre la France et le Luxembourg est régie par la **convention fiscale du 20 mars 2018**, modifiée par l'avenant du 7 novembre 2022. Un frontalier est une personne ayant sa **résidence fiscale** en France, travaillant au Luxembourg et percevant des salaires de source luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

Le régime fiscal des frontaliers France-Luxembourg est soumis à plusieurs conditions.

Condition	Détail
Résidence fiscale	En France, conformément à la convention fiscale bilatérale
Activité salariée	Exercée au Luxembourg, sous contrat de travail luxembourgeois
Tolérance fiscale	Jusqu'à 34 jours par année civile de télétravail ou déplacements hors Luxembourg
Application rétroactive	Seuil de 34 jours applicable depuis le 1er janvier 2023
Dépassement	Les jours supplémentaires sont imposables en France dès le 1er jour excédentaire

Modalités pratiques

Le traitement fiscal comporte des obligations pour l'employeur et le salarié.

Aspect	Détail
Retenue à la source	Appliquée par l'employeur luxembourgeois, y compris pour les jours de télétravail sous le seuil
Déclaration en France	Le salarié déclare l'intégralité de ses revenus en distinguant les sources
Crédit d'impôt	Égal à l'impôt français sur les revenus imposés au Luxembourg
Ventilation	En cas de dépassement, l'employeur fournit une ventilation précise des jours par État
Traçabilité	Suivi documenté des jours télétravaillés ou déplacés

Pratiques et recommandations

Mettre en place un suivi rigoureux et documenté des jours de télétravail ou de déplacement hors du Luxembourg, en s'appuyant sur des plannings et justificatifs, est indispensable. **Inform**er systématiquement les salariés frontaliers des conséquences fiscales d'un dépassement du seuil de tolérance permet d'éviter les surprises. **Formaliser** les modalités de télétravail dans le contrat ou par avenant, avec des clauses spécifiques sur la justification des jours, sécurise la relation contractuelle. **Conserver** tous les documents justificatifs (plannings, ordres de mission, attestations de présence) en cas de contrôle fiscal est essentiel. **Veiller** au respect de l'égalité de traitement (article [L.251-1](#)) et de la protection des données personnelles complète les obligations de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention fiscale France-Luxembourg du 20 mars 2018	Répartition des droits d'imposition, modifiée par l'avenant du 7 novembre 2022
Protocole annexé à la convention	Seuil de tolérance pour le télétravail (34 jours à partir de 2023)
Accord amiable du 16 juillet 2020	Modalités de calcul des jours de télétravail et de déplacement
Art. L.121-4 du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat, avenant en cas de travail à l'étranger
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination

La tolérance de 34 jours s'applique strictement par année civile. Toute fraction de journée travaillée en France est comptabilisée comme un jour complet. Au-delà du seuil, l'imposition en France s'applique dès le premier jour supplémentaire.

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.