Qu’est-ce que le seuil de tolérance fiscale de 34 jours pour les frontaliers français ?

Réponse courte

Le seuil de tolérance fiscale de 34 jours permet à un salarié résident fiscal français, employé par une entreprise luxembourgeoise, de travailler jusqu’à 34 jours par an hors du Luxembourg (par exemple en télétravail depuis la France ou en mission à l’étranger) sans que les revenus correspondants soient imposables en France. Ce dispositif vise à éviter la double imposition des frontaliers, conformément à la convention fiscale franco-luxembourgeoise.

Au-delà de ces 34 jours travaillés hors Luxembourg, les revenus afférents deviennent imposables en France, et l’employeur doit ventiler les revenus pour permettre leur imposition correcte. Seuls les jours effectivement travaillés hors du territoire luxembourgeois sont pris en compte dans ce calcul, à l’exclusion des jours d’absence assimilés à du travail effectif (maladie, congés payés, jours fériés).

Définition

Le seuil de tolérance fiscale de 34 jours désigne la limite annuelle de jours pendant lesquels un salarié résident fiscal français, employé par une entreprise luxembourgeoise, peut exercer son activité professionnelle hors du territoire luxembourgeois sans que les revenus correspondants soient imposables en France. Ce seuil vise à éviter la double imposition des revenus d’activité salariée des frontaliers, conformément à la convention fiscale franco-luxembourgeoise. Au-delà de ce seuil, les jours travaillés hors Luxembourg deviennent imposables en France, selon les règles prévues par la convention bilatérale.

Conditions d’exercice

Le seuil de 34 jours s’applique uniquement aux salariés résidents fiscaux français employés par une entreprise luxembourgeoise. Il concerne les jours où le salarié travaille effectivement hors du Luxembourg, que ce soit en télétravail depuis la France, lors de missions professionnelles, de formations ou de déplacements professionnels dans un autre pays. Les jours d’absence assimilés à du travail effectif (maladie, congés payés, jours fériés) ne sont pas pris en compte dans le calcul du seuil. Seuls les jours effectivement travaillés hors du territoire luxembourgeois sont décomptés.

L’égalité de traitement entre salariés doit être respectée, conformément à l’article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois. L’employeur doit garantir la traçabilité des jours travaillés hors Luxembourg et assurer un encadrement humain du dispositif, notamment en informant régulièrement les salariés concernés.

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

Modalités pratiques

L'employeur luxembourgeois doit tenir un décompte précis et documenté des jours travaillés par chaque salarié hors du Luxembourg, en distinguant clairement les jours concernés par le seuil de tolérance. Ce suivi doit être conservé et mis à disposition en cas de contrôle fiscal, conformément à l'obligation de traçabilité prévue par l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois.

Le salarié doit être informé du nombre de jours utilisés et du solde restant. En cas de dépassement du seuil de 34 jours au cours d'une année civile, l'employeur doit établir une ventilation des revenus correspondant aux jours excédentaires, afin de permettre l'imposition de ces revenus en France. L'employeur reste redevable de la retenue à la source luxembourgeoise pour les jours travaillés au Luxembourg, tandis que la France impose les revenus afférents aux jours dépassant le seuil.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un système de pointage ou de déclaration des jours de télétravail et de missions hors Luxembourg, validé par le salarié et l'employeur. Une politique interne claire sur le télétravail transfrontalier doit être communiquée à l'ensemble des salariés concernés, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail luxembourgeois.

L'employeur doit anticiper les conséquences fiscales d'un dépassement du seuil, notamment en informant le salarié sur la ventilation des revenus et les démarches à effectuer auprès de l'administration fiscale française. Il convient d'intégrer le suivi du seuil dans les processus RH et paie afin d'éviter tout risque de redressement fiscal ou de double imposition. La documentation des procédures et la formation des gestionnaires RH sur ce sujet sont également recommandées.

Cadre juridique

- Convention fiscale entre la France et le Luxembourg du 20 mars 2018, article 14
- Avenant du 10 octobre 2019 à la convention fiscale, ratifié par la loi luxembourgeoise du 19 décembre 2019
- Circulaire administrative luxembourgeoise du 12 mai 2023 relative au seuil de tolérance
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
  - Article L.261-1 (obligation de traçabilité et de documentation RH)
  - Article L.414-3 (information des salariés sur les modalités de télétravail)
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à l'application du seuil de tolérance fiscale

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

L’absence de suivi rigoureux du seuil de 34 jours expose l’employeur et le salarié à des risques de redressement fiscal et de pénalités, tant au Luxembourg qu’en France. Il est impératif de documenter chaque jour travaillé hors Luxembourg, d’assurer la traçabilité des données et d’informer régulièrement les salariés concernés sur leur situation.

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.