

Un résident français peut-il télétravailler 34 jours par an sans être imposé en France ?

Réponse courte

Un résident français employé par une entreprise luxembourgeoise peut télétravailler jusqu'à 34 jours par an depuis la France sans que ses revenus ne soient imposés en France. Dans cette limite, l'imposition des salaires reste exclusivement au Luxembourg, conformément à la convention fiscale franco-luxembourgeoise.

Le respect strict de ce seuil est impératif : tout jour de télétravail en France au-delà des 34 jours annuels rend les jours excédentaires imposables en France. Un suivi précis et documenté du nombre de jours télétravaillés est donc obligatoire pour éviter toute double imposition.

Définition

Le télétravail transfrontalier concerne les salariés résidents fiscaux français employés par une entreprise luxembourgeoise qui effectuent une partie de leur activité professionnelle depuis la France. Cette situation implique une répartition du droit d'imposition des revenus entre le Luxembourg et la France, conformément à la convention fiscale bilatérale en vigueur.

Le télétravail, au sens du Code du travail luxembourgeois (article [L.122-7](#)), est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur est réalisé hors de ces locaux, de façon régulière ou occasionnelle, en utilisant les technologies de l'information.

Conditions d'exercice

Le salarié résident français peut exercer son activité professionnelle depuis la France dans la limite de 34 jours par année civile, sans que ces jours ne remettent en cause l'imposition exclusive des salaires au Luxembourg. Ce seuil s'applique à l'ensemble des jours travaillés en France, qu'il s'agisse de télétravail, de missions, de formations ou d'autres motifs professionnels.

Au-delà de 34 jours par an, les jours supplémentaires sont imposables en France, conformément à l'article 14 de la convention fiscale franco-luxembourgeoise modifiée par l'avenant du 20 mars 2018. Le respect de ce seuil est impératif pour éviter une double imposition.

L'égalité de traitement entre salariés (article [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois) doit être respectée, et l'employeur doit garantir la traçabilité des jours télétravaillés.

Modalités pratiques

Le décompte des 34 jours s'effectue sur l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre. Sont pris en compte tous les jours où le salarié exerce son activité professionnelle depuis la France, quelle qu'en soit la raison professionnelle. Les jours de congé, d'arrêt maladie ou d'inactivité ne sont pas inclus dans ce calcul.

L'employeur luxembourgeois doit tenir un registre précis et actualisé des jours de télétravail effectués en France par chaque salarié concerné. Ce registre doit être conservé et mis à disposition en cas de contrôle fiscal ou social, conformément à l'obligation de traçabilité (article [L.261-1](#) du Code du travail luxembourgeois).

Il est également nécessaire d'assurer un encadrement humain du télétravail, notamment par la désignation d'un référent ou d'un responsable RH, afin de garantir le respect des obligations légales et la bonne application des règles de télétravail transfrontalier.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de télétravail transfrontalier dans un avenant écrit au contrat de travail, précisant la limite annuelle de 34 jours et les modalités de suivi et de déclaration. L'employeur doit informer le salarié, par écrit, des conséquences fiscales d'un éventuel dépassement du seuil.

Un suivi rigoureux et documenté du nombre de jours télétravaillés en France est indispensable. En cas de dépassement du seuil, l'employeur doit établir une ventilation précise des jours travaillés au Luxembourg et en France, afin de permettre la correcte déclaration des revenus dans chaque pays.

Il est conseillé de sensibiliser les salariés à l'impact fiscal d'un dépassement du seuil, qui entraîne l'imposition en France des jours excédentaires. L'employeur doit également veiller au respect des obligations en matière de protection des données personnelles (article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois).

Cadre juridique

- Article [L.122-7](#) du Code du travail luxembourgeois (définition du télétravail)
- Article [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement)
- Article [L.261-1](#) du Code du travail luxembourgeois (obligation de traçabilité et de documentation)
- Convention fiscale entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République française du 20 mars 2018, modifiée par l'avenant du 20 mars 2018, ratifiée et publiée au Mémorial A n° 1011 du 31 décembre 2019
- Article 14 de la convention fiscale franco-luxembourgeoise (règles d'imposition des salaires)
- Jurisprudence administrative luxembourgeoise relative à l'application du seuil de 34 jours

Le respect strict du seuil de 34 jours est indispensable pour éviter une double imposition et des démarches administratives complexes. Un suivi précis, documenté et traçable est obligatoire pour sécuriser la situation fiscale du salarié et de l'employeur. L'encadrement humain et la formalisation contractuelle sont fortement recommandés.

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.