

# Que se passe-t-il si un frontalier français dépasse les 34 jours de télétravail ?

## Réponse courte

Le dépassement du seuil de **34 jours de télétravail en France** par un frontalier français employé au Luxembourg entraîne l'imposition en France de **tous les revenus correspondant aux jours télétravaillés**, y compris les 34 premiers jours, selon la règle du "tout ou rien". Le salarié reste imposable au Luxembourg sur les revenus des jours travaillés au Luxembourg, mais bénéficie d'un **crédit d'impôt en France** égal à l'impôt français correspondant pour éviter la double imposition.

## Définition

Le **seuil de tolérance fiscale de 34 jours** est établi par l'**avenant du 7 novembre 2022** à la Convention fiscale franco-luxembourgeoise du 20 mars 2018, entré en vigueur le 1er janvier 2023 après ratification par le Luxembourg (3 mai 2023) et la France (17 février 2025). Ce seuil remplace l'ancien forfait de **29 jours** prévu dans le protocole de la Convention initiale de 2018. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Il s'applique aux salariés **résidents fiscaux français** exerçant leur activité professionnelle en télétravail depuis la France pour le compte d'un employeur luxembourgeois. Ce seuil s'apprécie sur l'année civile et concerne toute journée comportant une activité professionnelle exercée depuis le territoire français, même partiellement.

## Conditions d'exercice

Le décompte des jours de télétravail suit les règles suivantes :

### Modalités de calcul :

- Toute journée comportant du télétravail en France, même partielle, compte pour **une journée entière**
- Le décompte s'effectue sur **l'année civile** (1er janvier au 31 décembre)
- **Aucun découpage** en heures ou demi-journées n'est possible
- Le contrat de travail luxembourgeois doit être en vigueur
- En cas de **temps partiel** ou d'activité sur une partie de l'année seulement, le seuil de 34 jours est réduit proportionnellement

### Jours exclus du décompte :

- Congés payés et jours fériés luxembourgeois
- Arrêts maladie et incapacité de travail
- Repos hebdomadaire lorsque le salarié n'est pas tenu de travailler
- Cas de force majeure indépendants de la volonté de l'employeur et du salarié
- Jours de formation professionnelle exercée en France (comptent dans le seuil)

## Modalités pratiques

En cas de **dépassement du seuil**, l'employeur luxembourgeois doit :

### Obligations déclaratives obligatoires :

Élément	Détail
S'enregistrer auprès de l'administration fiscale française via le dispositif <b>PASRAU</b> (Prélèvement À la Source pour les salariés Rémunérés par des entreprises de l'Union européenne et de l'Espace économique européen)	
Obtenir un numéro <b>SIRET</b> pour l'identification fiscale française	
Effectuer une <b>déclaration mensuelle</b> avant le 10 du mois suivant	
Calculer la <b>quote-part de rémunération</b> imposable en France au prorata des jours télétravaillés	

### Gestion administrative :

Élément	Détail
Établir une <b>proratisation du salaire</b> selon les jours travaillés dans chaque pays	
Émettre des <b>attestations fiscales</b> différenciées pour chaque pays	
Conserver rigoureusement la documentation justificative (relevés de présence, justificatifs de télétravail)	
Informers le salarié des conséquences sur son statut fiscal et sur l'assimilation fiscale luxembourgeoise	

### Pour le salarié :

Élément	Détail
Mise à jour obligatoire de sa situation fiscale sur son espace en ligne français	
<b>Prélèvement automatique</b>	de l'acompte contemporain le 15 de chaque mois (depuis son compte bancaire personnel)
Déclaration des revenus dans les deux pays avec mention distincte des jours travaillés	
Crédit d'impôt français pour éviter la double imposition	

## Pratiques et recommandations

Pour **prévenir les dépassements** et leurs conséquences : (dépassement du seuil de 49 %)

**Suivi préventif rigoureux** : **Mettre** en place des **alertes automatiques** dès 25-30 jours de télétravail atteints

**Effectuer** un suivi mensuel rigoureux et nominatif des jours télétravaillés par chaque frontalier français

**Former** les managers et responsables RH aux implications fiscales et de sécurité sociale du télétravail transfrontalier

**Établir** une procédure claire de validation et d'autorisation préalable des demandes de télétravail

**Intégrer** le compteur de jours dans les outils SIRH

**Gestion des risques** : **Refuser** systématiquement les demandes de télétravail risquant un dépassement, même en cours d'année

**Informier** régulièrement les salariés de leur compteur individuel de jours (tableaux de bord mensuels)

**Prévoir** des **marges de sécurité** dans la planification annuelle (prévoir maximum 30 jours pour anticiper les imprévus)

**Anticiper** les périodes de forte demande (conditions météorologiques, grèves des transports, situations exceptionnelles)

**Documenter** systématiquement les refus de télétravail pour raisons fiscales

**Communication et sensibilisation** : **Sensibiliser** les salariés aux enjeux de l'**assimilation fiscale** luxembourgeoise (classe d'impôt 2, déductions fiscales)

**Expliquer** clairement l'impact financier du dépassement sur la situation fiscale personnelle

**Fournir** des tableaux de bord personnalisés et accessibles en temps réel

**Organiser** des sessions d'information annuelles sur les règles du télétravail transfrontalier

**Inclure** ces règles dans le règlement intérieur ou la politique de télétravail de l'entreprise

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Convention fiscale franco-luxembourgeoise</b>	du 20 mars 2018 (protocole, paragraphe 3 - seuil initial de 29 jours)
<b>Avenant du 7 novembre 2022</b>	portant le seuil de 29 à 34 jours, signé à Bruxelles
<b>Accord amiable du 1er juillet 2023</b>	entre les autorités compétentes français et luxembourgeoises relatif aux modalités d'application pratique du seuil
<b>Approbation luxembourgeoise</b>	Chambre des députés du Luxembourg, 3 mai 2023
<b>Approbation française</b>	LOI n° 2025-139 du 17 février 2025 autorisant l'approbation de l'avenant, publiée au Journal Officiel du 18 février 2025
<b>Décret de publication français</b>	Décret n° 2025-382 du 28 avril 2025 portant publication de l'avenant

Le dépassement du seuil de 34 jours a des **conséquences majeures** sur l'assimilation fiscale luxembourgeoise : pour bénéficier du statut de résident assimilé luxembourgeois avec ses avantages (classe d'impôt 2, déductions fiscales complètes), le salarié doit percevoir au moins **90% de ses revenus mondiaux** d'origine luxembourgeoise ou avoir moins de **13.000€ nets annuels** de revenus non luxembourgeois. Toutefois, une spécificité importante existe : les journées imposables en France au titre du télétravail ne sont prises en compte dans ce calcul qu'à hauteur de **50 jours de travail équivalent**, ce qui constitue une tolérance partielle.

**Important** : Il convient de ne pas confondre le seuil fiscal de 34 jours avec le seuil de sécurité sociale de **moins de 25% du temps de travail** (environ 54 jours pour un temps plein), au-delà duquel le salarié risque d'être rattaché au régime de sécurité sociale français conformément au Règlement européen (CE) n° 883/2004. La coordination entre ces deux seuils distincts nécessite une vigilance particulière de la part des services RH.

L'ancienne **clause de revoyure** prévue jusqu'au 31 décembre 2024 n'a pas abouti à un nouvel avenant pérenne. Les discussions entre la France et le Luxembourg sur une solution plus flexible restent en suspens, et le seuil de 34 jours demeure en vigueur pour 2025 et au-delà.

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.