



# Constraints to transborder telework in the European Community



E  
C  
A  
R  
E

Architecture  
Information  
Manufacturing  
Retail  
Service  
Telecommunications  
Transportation  
University  
Government  
Healthcare  
Education  
Research  
Media  
Finance  
Energy  
Agriculture  
Industry  
Retail  
Insurance  
Public Administration  
Research  
Component Manufacturers  
Telecommunications  
Manufacturing  
Information Service Providers  
Specialised  
Small Businesses  
Leading Edge Users of  
Manufacturing Industry  
Printers and Publishers  
Design  
Insurance Companies  
Public Administration  
Leading  
Telecommunications  
Banks  
Manufacturing Industry  
Printers and Publishers  
Information Service Organisations  
Retailers  
Insurance Companies  
Specialised  
Businesses  
Universities  
Specialised research org.





## **Constraints to transborder telework in the European Community**

**Ce document, réalisé à la demande de la Commission des Communautés Européennes, n'engage que la responsabilité de ses auteurs.**

80 B. RUE LECOURBE - 75015 PARIS - TÉLÉPHONE (33.1) 45 66 99 47 - FAX (33.1) 45 66 99 49  
SIÈGE SOCIAL : 122, AVENUE DE HAMBOURG - B.P. 139 - 13267 MARSEILLE CEDEX 08  
TÉLÉPHONE (33) 91 16 51 91 FAX (33) 91 73 01 38

SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE 8 056 000 F - R.C. MARSEILLE B 950 426 759



## **SOMMAIRE**

<b>SUMMARY</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>6</b>
<b>1. Présentation du télétravail</b>	<b>7</b>
1.1. Définition du télétravail	7
1.2. Spécificités du télétravail transfrontalier	8
1.3. Motivations du télétravail transfrontalier	11
<b>2. Démarche retenue</b>	<b>14</b>
<b>BILAN DE L'EXISTANT</b>	<b>15</b>
<b>1. Réglementation du travail et législation sociale</b>	<b>16</b>
1.1. La réglementation du travail	16
1.2. La législation sociale	19
<b>2. Fiscalité</b>	<b>21</b>
2.1. Imposition dans le cadre d'activités transnationales	21
2.2. Impôts sur le revenu des salariés : importantes différences au sein de la CEE	22
2.3. Impôts locaux : existent dans tous les pays mais sont faibles dans les Etats unitaires	22
2.4. Impôts sur les sociétés : extrême variabilité même si les principes sont communs	23
<b>3. Règles de sécurité dans le cadre du télétravail</b>	<b>23</b>
<b>4. Télécommunications</b>	<b>24</b>
4.1. Infrastructure et services disponibles	24
4.2. Déréglementation et tarifs	25
<b>5. Mesures incitatives au télétravail transfrontalier</b>	<b>26</b>
5.1. Mesures incitatives au développement d'activités	26
5.2. Mesures incitatives au développement du télétravail	27
5.3. Expériences de télétravail aux Etats-Unis	28

<b>EVALUATION DES IMPACTS LIES AU TELETRAVAIL</b>	<b>29</b>
<b>1. Impacts liés à l'hétérogénéité de la réglementation du travail et de la législation sociale</b>	<b>30</b>
1.1. Impacts liés à l'hétérogénéité de la réglementation du travail	30
1.2. Impacts liés à la législation sociale	30
<b>2. Impacts liés à la fiscalité</b>	<b>31</b>
<b>3. Impacts liés à la sécurité et à la confidentialité des données</b>	<b>32</b>
<b>4. Impacts liés à la tarification des télécommunications</b>	<b>33</b>
<b>5. Mesures incitatives</b>	<b>33</b>
<b>PRECONISATIONS</b>	<b>34</b>
<b>1. Nécessité d'une harmonisation juridique minimale</b>	<b>35</b>
1.1. Harmonisation minimale en matière de réglementation du travail	35
1.2. Harmonisation en matière fiscale	36
1.3. Harmonisation des lois sur la protection des libertés	36
<b>2. Harmonisation des tarifs de télécommunication</b>	<b>37</b>
<b>3. Mise en oeuvre d'une politique de communication</b>	<b>37</b>
<b>4. Politiques incitatives</b>	<b>38</b>
<b>ANNEXES</b>	
Annexe 1 : bibliographie	39
Annexe 2 : tableaux comparatifs des tarifs de télécommunication	41

## **SUMMARY**

### **INTRODUCTION**

#### **Types of telework**

Transborder telework can take different forms depending on the following characteristics :

- the place of telework : either at home or in a telecentre shared by several companies or operated by a single one (a satellite office) ;
- the status of the teleworkers : detachment or expatriation (as in the case of an employee working abroad, but of the same nationality as his employer) ; the employee may work for a subsidiary of the company or be self employed.

The types of transborder telework can combine these different options. For this study, only the case of an employee teleworking for a company in another country is considered ; in addition, it is assumed that the two countries (that of the employee and that of the company) are both members of the European Community.

#### **Transborder telework issues within the EC**

The motivations for telework are principally in the search for cost differentials and specific expertise. The activities for which telework can be implemented are very varied, but can be grouped into two categories : mass processing of data and high added-value work.

In fact, it must be recognised (whilst beyond the terms of reference of his study) that the most important issues, notably in the area of competition and economics, do not arise in intra-community telework but in "off-shore" telework. This arises from the high level of salaries in the EC and from the existence of large pools of cheap labour in developing countries.

#### **The current situation**

#### **Technical difficulties**

The development of transborder telework raises specific problems in relation to the protection and security of data, infrastructure and telecommunication tariffs. However, these problems of a technical nature can be addressed, at least in due course, and are the subject of other Community actions.

## **Legal difficulties**

The heterogeneity of laws and regulations in the area of employment legislation, social security and taxation, constitutes a major barrier to the development of transborder telework because of the considerable complexity of the legal situations that arise (depending on the form of telework, the legal framework and the country).

In fact, there is no homogeneous legal framework appropriate for the issue : because of the novelty of the phenomenon of telework (particularly across borders). For want of such a framework and in the case of conflicts of interest, one must fall back on the nearest existing legal framework regulation of work at home, work by expatriates and laws on the protection of individual liberties, etc. The lack of a specific framework and the uncertainties, even amongst experts, can discourage employers of salaried staff from experimentation with telework.

However, there is an even stronger impediment, related to possible conflicts between national laws and jurisdictions. In fact, depending on the area concerned, problems can arise :

- in identifying the which jurisdiction is competent
- in identifying which country's laws apply

No transnational directive gives an answer to either problem. Transfrontier telework is currently only of marginal importance and problems can be resolved on a case-by-case basis. However, its further development risks to make legal distortions insurmountable.

Finally, the heterogeneity of social legislation in the Community has created a unique situation in which significant differences exist in the cost of employment in different countries, whilst the barriers to movement of labour have almost disappeared and telework will make the re-distribution of work even easier. This risks provoking imbalances and major movements of employment, of which the recent "Hoover" case is only a first sign, and for which the situation in Germany following unification can give us an example.

## **The necessity of a basic harmonisation**

Without going into the problems of implementation of the social chapter of European legislation, which is beyond the scope of this report, some legislative and regulatory harmonisation based on European directives would allow a general framework of legal competences and jurisdictions in the area of employment and taxation to be implemented, with the objective of solving problems posed by conflicts between national laws.

A specific legal framework for transborder telework could also be envisaged.

### **Specific measures**

In the area of telecommunications, Community actions to reduce the "frontier effect" in tariffs would allow distortions to competition to be diminished.

In the area of information, the Commission could implement a policy aimed at increasing awareness and disseminating information about telework through the development of information systems, newsletters and databases and the reinforcement of the role of bodies like the ECTF.

### **Proposals for actions**

With the objective of deepening the analyses in this study, workshops and thematic seminars in each of the problem areas identified, and with the participation of appropriate experts, would help to identify concrete measures.

One (or more) pilot experiments would allow specific cases transborder telework to be studied, on the condition that they take place in viable economic conditions and involve a significant volume of work.

### **Repositioning the problem**

Finally, it is necessary to recall that the major issues are those related to off-shore telework. Any measures taken to develop transborder telework and which do not take account of this major economic fact, risk to lead to serious problems.

May 1993



# INTRODUCTION



# 1. Présentation du télétravail

## 1.1. DEFINITION DU TELETRAVAIL

Du fait du développement des nouvelles technologies de l'information, de nombreuses activités du secteur tertiaire peuvent être accomplies à distance. La définition que nous avons donnée du télétravail est la suivante : *"Le télétravail inclut tout acte de travail faisant intervenir des moyens de télécommunication. Cette définition, dans un premier temps, mettait l'accent sur la délocalisation de certaines tâches de traitement de textes, de gestion administrative et de relation avec le public ou les clients. Il est souhaitable d'y inclure désormais également des tâches de fabrication de nouveaux produits, telle que la numérisation de données topographiques ou la création de banques de données, dont l'objectif est d'être utilisées après la fabrication, grâce aux moyens de télécommunication. Ces produits peuvent parvenir au donneur d'ordre par la poste et seulement ensuite être utilisés par le client final grâce au réseau de télécommunications. C'est parce qu'à terme les produits pourront arriver au donneur d'ordre par réseau ou être produits pour être directement utilisés sur des réseaux, qu'il convient d'intégrer ces nouvelles activités dans la définition du télétravail"*<sup>1</sup>.

Le "télétravailleur" salarié peut communiquer avec son entreprise ou son administration depuis un local quelconque : domicile, local réservé au personnel d'une même entreprise ("centre de travail satellite") ou "télécentre" regroupant les salariés de différentes entreprises.

Cependant, certaines différences majeures apparaissent avec le travail à domicile tel qu'il était pratiqué autrefois, porteur de risques d'isolement et de déqualification :

- il concerne le secteur tertiaire, alors que le travail à domicile traditionnel concerne le secteur secondaire ;
- les modalités de rémunération sont différentes : salaire traditionnel pour l'un, salaire à la pièce pour l'autre ;
- la production peut se faire en masse dans un cas, en faibles quantités dans l'autre.

Le télétravail se définit par le lieu de travail et le matériel utilisé ; le lieu d'exercice du télétravail (domicile, télécentre ou centre de travail satellite) a un impact direct sur les modalités d'organisation du travail.

### *Lieu et mode d'organisation de travail*

Le lieu de travail est indépendant de la localisation du "bureau de rattachement" (employeur ou siège social de l'entreprise) ; il est établi en fonction du lieu d'habitation des salariés.

**Le télétravail à domicile** est la forme de télétravail la plus décentralisée présentant la supervision par l'employeur la plus distante et la plus grande souplesse de planification de son travail par le salarié.

---

<sup>1</sup> "Le télétravail et les nouveaux marchés de la matière grise" - Fév. 1992 - Rapport d'experts préparé, pour le compte de la DATAR, par Ph. Caille (CESIA), A. Veyret (IDATE), ainsi que B. Fanton et N. K. de Chizelle

**Les télécentres** sont des locaux situés à proximité des salariés des diverses entreprises qui les emploient ; les salariés se partagent les bureaux. Les structures hiérarchiques en sont relativement distantes, la supervision du travail se réalisant à distance.

**Les centres de travail satellites** sont des divisions organisationnelles d'une société mère regroupant sur un même site les salariés qui habitent à proximité. La supervision des tâches est assurée sur place.

### *Moyens matériels de communication*

Bien qu'en théorie, le télétravail puisse être réalisé sans moyens informatiques, ce terme est dans la pratique réservé aux activités impliquant des échanges d'informations quasi quotidiens avec le bureau de rattachement. Le télétravail repose alors sur l'utilisation de matériels électroniques permettant le traitement d'informations (micro-ordinateur en particulier). Les modes de communication du résultat du travail peuvent être traditionnels (poste ou courrier privé) ou électroniques (fax ou modem).

## **1.2. SPECIFICITES DU TELETRAVAIL TRANSFRONTALIER**

### **1.2.1. Localisation du salarié dans un pays différent de celui du bureau de rattachement**

Le télétravail transfrontalier est la situation dans laquelle une entreprise ou une administration dont le siège est situé dans un pays A emploie un salarié qui réside et travaille dans un pays B de façon permanente. L'entreprise ou l'administration ne dispose pas d'établissement stable dans le pays de résidence de ce salarié (si tel était le cas, le salarié serait rattaché à cet établissement).

Nous considérons le télétravail transfrontalier dans le seul cas où les deux pays situés de part et d'autre de la frontière appartiennent à la Communauté Européenne.

Le cadre juridique actuel pour les travailleurs exerçant leur activité en dehors du pays du siège de leur société est celui des **travailleurs migrants** ; dans la mesure où ceux-ci répondent aux critères nécessaires (être ressortissant d'un Etat membre, travailleur salarié ou non, affilié à un régime de sécurité sociale), leur situation est régie par le règlement 1408/71 de la Communauté Européenne.

Les travailleurs migrants peuvent appartenir aux statuts de détaché, d'expatrié ou de travailleur mobile, décrits ci-dessous.

- **Statut de détaché** : statut d'un salarié employé dans un Etat membre de la Communauté Européenne et qui est envoyé dans un autre Etat membre pour une mission d'une durée inférieure à 12 mois (renouvelable). Il reste affilié au régime social de son pays d'origine et est pris en charge par le régime de protection sociale du pays d'accueil. Il y a alors compensation entre les deux régimes.

- **Statut d'expatrié** : statut d'un salarié dont la mission a une durée supérieure à 12 mois. Il devient alors affilié au régime social du pays de son lieu de travail. Des mécanismes de compensation par l'intermédiaire d'assurances complémentaires peuvent être mis en place pour permettre le maintien des prestations par rapport à celles du pays d'origine.
- **Statut de travailleur mobile** : il s'agit soit des travailleurs du secteur du transport international, qui dépendent du régime social du pays du siège de l'entreprise, soit de travailleurs exerçant leur activité sur plusieurs pays qui dépendent du régime social du pays de leur lieu de résidence.

Cependant, le télétravail diffère profondément de ces trois statuts par le lieu d'utilisation directe des prestations : dans le cas du télétravail, le "client direct" est le bureau de rattachement ; dans les trois autres cas, le "client direct" est situé dans le pays où la prestation est réalisée ; il y a donc une "différence d'intention" dans les modalités de production dans le premier cas, et dans les modalités de distribution de services dans les trois autres cas.

Finalement, le télétravail se caractérise par une intention de permanence alors que les trois autres catégories sont plutôt liées à un projet précis (dans la mesure où la coopération avec un pays peut être considérée comme un projet). Il en résulte des différences fondamentales pour le développement et l'extension du télétravail transfrontalier qui n'est pas lié au développement des échanges commerciaux intra-communautaires.

En conséquence, la législation applicable aux salariés en situation de détachement, d'expatriation ou de travailleur mobile ne convient pas parfaitement au télétravail.

### 1.2.2. Types d'activités concernés par le télétravail

D'une façon générale, deux types d'activités peuvent donner lieu au télétravail : soit traitement de données de masse (généralement de faible ou moyenne valeur ajoutée), soit travail spécifique (de haute valeur ajoutée).

#### *Traitement de données de masse*

Divers exemples de délocalisation à l'étranger de travaux de masse peuvent être donnés : différents services de American Airlines (télémarketing, gestion de réunions, services de traitement de données, etc) délocalisés aux Barbades et à Saint Domingue, service de télémaintenance assuré depuis Hong Kong, développement logiciel réalisé aux Philippines par Pact Group, etc.

Dans la plupart de ces cas, le télétravail est réalisé dans le **cadre d'une filiale locale** de la société mère commanditaire. La création d'une filiale à laquelle le télétravailleur est rattaché permet le règlement de l'imbroglio juridique posé par le caractère transfrontalier du travail.

Par ailleurs, ce type de travail est peu compatible avec le télétravail à domicile, du fait de la nécessité de répartition du travail et de supervision. De plus, il ne peut s'exercer, au sein de la Communauté, qu'entre pays ayant des différences de salaires attractives.

**En tout état de cause, si la diminution des coûts du travail est recherchée, les pays européens les plus susceptibles de fournir de la main d'oeuvre (Europe du Sud et Irlande) sont directement concurrents des pays de l'Asie du Sud Est, des Caraïbes, voire de l'Europe centrale et orientale ; il faut par ailleurs que les difficultés administratives ou juridiques entre pays de la Communauté ne les désavantagent pas par rapport à leurs concurrents.**

#### *Activités spécifiques*

Les types de télétravail de haute valeur ajoutée peuvent être par exemple la comptabilité à distance, le télé-agenda, le traitement de dossiers complexes ou les travaux de cartographie.

Ces cas, parfaitement compatibles avec un télétravail transfrontalier, présentent toutefois un enjeu économique plus restreint, notamment dans le cas où le télétravail est engendré par l'inexistence de compétences spécifiques dans le pays du siège de la société.

*Le tableau ci-après représente les types d'activités pouvant faire l'objet du télétravail (source : cabinet Diebold ; actes du colloque Catral).*

# TYPOLOGIE DES ACTIVITES

.....> Degré de faisabilité .....>

REPORT A DISTANCE NECESSITANT :									
IMPOSSIBLE	LIAISON TELEMATIQUE		UN TRANSPORT DE PIECES ADMINISTRATIVES	UNE LIAISON STANDARD					
	UNE LIAISON VIDEO / TELE CONFERENCE	PARTICULIERE		STANDARD	MINITEL	TELESCOPIE	BUREAUX	TELEPHONE	
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)
ACTIVITES LIEES DIRECTEMENT A DES FLUX DE PRODUITS OU DE MARCHANDISES (USINES, MAGASINS, DEPOTS, GARES OU GARDIENNAGE PAR PERSONNEL OU SERVICE LIE A LA CLIENTELE SUR PLACE)	PILOTAGE A DISTANCE D'UNITE DE PRODUCTION  TELECONFERENCES PARTICIPATION A SEMINAIRE CONFERENCE	GESTION ADMINISTRATIVE OPERATIONNELLE PAR DES EMPLOYES / CADRES (FACTURATION, PAIEMENT, SAISIE DE PIECES, COMPTABILISATION, ORDONNANCEMENT, PILOTAGE A DISTANCE, PROGRAMMATION, TELESURVEILLANCE)	ETUDES DE DOSSIERS PAR DES CADRES OU EMPLOYES QUALIFIES	MICRO  TRAVAIL ADMINISTRATIF GENERAL	1 2 3	4	5	6	7

## **1.3. MOTIVATIONS DU TELETRAVAIL TRANSFRONTALIER**

### **1.3.1. Motivations de l'employeur**

Les motivations de l'employeur dans le développement du télétravail transfrontalier sont multiples (les motivations listées ci-dessous peuvent se combiner) :

- soit il recherche des compétences assez rares et peu mobiles ; cette situation existe dans le cas d'activités à haute valeur ajoutée ;
- soit il vise à réduire ses charges de production en profitant des écarts du coût du travail entre le pays étranger et celui du siège social ;
- enfin, il peut également souhaiter développer un marché à l'exportation d'une façon souple c'est-à-dire sans création de filiale (voire préalablement à la création d'une filiale) ni envoi d'un expatrié dans le pays étranger ; cette motivation peut notamment exister dans le cas d'entreprises situées relativement près des frontières et qui privilégient la proximité géographique plutôt que la nationalité dans le cadre de leur développement.

En définitive, le télétravail transfrontalier peut s'analyser comme étant la solution permettant de pallier l'inexistence de profil professionnel spécifique dans le pays du siège de l'entreprise, de profiter de la disponibilité de l'information, de la flexibilité du travail (différenciation dans les réglementations sociales) ou d'optimiser les charges de fonctionnement (charges entraînées par les coûts salariaux, la fiscalité et les coûts de télécommunication en particulier).

Parmi l'ensemble des charges de fonctionnement, la différenciation des coûts salariaux apparaît comme une motivation majeure au développement du télétravail. La différenciation des coûts du travail entre les différents pays de la Communauté fait apparaître les éléments suivants :

- les salaires bruts sont très variables d'un pays à l'autre, et sont généralement plus importants dans les pays d'Europe du nord ; néanmoins, si la tendance observée dans la période récente dans les pays du sud de l'Europe se poursuit (hausses salariales supérieures à 10 % par an depuis 1986 en Grèce et au Portugal), les écarts diminueront à court terme ;
- les différences de salaire sont lissées par les cotisations sociales réglées par l'employeur et le salarié : la France a les taux de cotisation sociale employeur les plus élevés ;
- enfin, la fiscalité sur le revenu est très variable d'un pays à l'autre.

*Les différences de coût du travail en 1991 au sein de la Communauté Européenne sont représentées dans le tableau ci-après.*

**COUT SALARIAL ET SALAIRE DISPONIBLE APRES IMPOT EN 1991 (EN ECUS)**

Pays	Coût d'un salarié moyen pour l'entreprise		Salaire brut		Salaire net		Salaire disponible après impôt	
	Montant	Indice	Montant	Indice	Montant	Indice	Montant	Indice
Belgique	22 360	491	15 650	429	13 860	426	11 600	383
Danemark	24 280	534	23 800	652	23 300	717	14 640	483
France	18 880	413	13 200	362	10 940	337	10 940	361
Grèce	8 400	185	6 550	179	5 540	170	5 340	176
RFA	23 670	520	20 100	551	16 600	511	14 840	490
Irlande	13 770	302	12 250	336	11 600	357	9 180	303
Italie	19 740	434	13 200	316	12 250	377	10 040	331
Pays Bas	22 280	497	17 800	488	13 400	412	11 820	390
<b>Portugal</b>	<b>4 550</b>	<b>100</b>	<b>3 650</b>	<b>100</b>	<b>3 250</b>	<b>100</b>	<b>3 030</b>	<b>100</b>
Espagne	13 750	302	10 600	294	9 900	305	9 210	304
Royaume Uni	18 280	402	16 450	451	15 000	461	12 170	402

(Source : Le Guide SVP de l'Europe à partir des études CEPIL, OFCE et OCDE)

### **1.3.2. Motivations du salarié**

La motivation du salarié dans le cas du télétravail à domicile est basée principalement sur le souhait de concilier vie professionnelle et vie familiale ; cet argument peut être d'autant plus important que la compétence professionnelle de ce salarié est rare.

Dans le cas de télétravail dans des centres de travail voisins, le salarié peut réduire les délais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, ce qui participe à l'amélioration de la vie privée, tout en préservant le contact avec une structure professionnelle.

### **1.3.3. Motivations de la Commission Européenne pour encourager le télétravail transfrontalier**

Les motivations de la Commission européenne pour encourager le développement du télétravail sont la volonté :

- d'amoindrir, dans la culture même, la notion de frontière intra-européenne ; cette motivation peut être d'autant plus importante que le nombre de travailleurs migrants au sein de la CEE tend à diminuer ;
- de favoriser la compétitivité des entreprises européennes ;
- de réduire les déplacements physiques de part et d'autre des frontières tout en maintenant les échanges entre les ressortissants des Etats membres ;
- de niveler les écarts économiques et sociaux (les pays pratiquant les salaires les plus bas étant, jusqu'à récemment, ceux qui ont le plus fort taux de chômage).

## **2. Démarche retenue**

### **Objectif**

L'objectif de cette étude est d'identifier les contraintes et les mesures correctrices qui pourraient intervenir au sein de la CEE et qui favoriseraient le développement du télétravail transfrontalier, ou qui, en tout cas, éviteraient de le freiner.

Les domaines de contrainte identifiés sont :

- la législation du travail et les cotisations sociales ;
- la fiscalité ;
- les télécommunications ;
- la sécurité des données ;
- les mesures financières incitatives existantes.

Toutes les formes de télétravail transfrontalier sont envisagées dans cette étude.

### **Démarche**

Pour chacun des thèmes listés ci-dessus, le bilan de l'existant expose les principales différences actuelles au sein de la Communauté ; on trouvera en fin de chacun des domaines la synthèse des principaux impacts semblant exister actuellement.

*La bibliographie utilisée est présentée en annexe 1.*

Les préconisations identifiées seront classées en fonction du type d'intervention possible de la part de la Commission :

- soit développement de directives communautaires ;
- soit encouragement des accords bilatéraux entre pays ;
- soit soutien aux accords de branches professionnelles ou d'entreprises.



**BILAN DE L'EXISTANT**



# 1. La réglementation du travail et législation sociale

## 1.1. REGLEMENTATION DU TRAVAIL

### 1.1.1. Situation de relation de travail internationale

#### *Principes de droit applicables*

Le télétravail transfrontalier induit naturellement une relation de travail internationale.

Cette relation de travail internationale est régie à la fois par le **droit international public** en faisant référence aux avis du BIT (Bureau International du Travail) et de l'OIT (Office International du Travail) et par le **droit international privé** (pour la gestion des rapports entre entreprises et salariés).

La Communauté Européenne s'est engagée dans une réflexion en vue d'harmoniser les réglementations du travail des Etats membres. Les premiers résultats déboucheront à partir de juillet 1993 sur l'harmonisation de la notion de contrat de travail.

Les principes de base du droit du travail, acceptés par l'ensemble des pays de la Communauté, sont les suivants :

- égalité de traitement et interdiction de toute discrimination ;
- égalité de traitement entre les hommes et les femmes ;
- égalité de traitement des ressortissants des pays de la Communauté.

Les travaux sur l'harmonisation de la réglementation du travail en Europe s'orientent vers la recherche d'un droit du travail européen qui passe par l'abolition de la relation de travail internationale au sein de la Communauté Européenne.

La relation de travail internationale et ses rapports aux réglementations du travail peuvent être appréhendés globalement selon trois méthodes :

- le rattachement à un système juridique national (le contrat de travail étant alors régi par la réglementation du pays dans lequel il s'exécute) ;
- le droit substantiel propres aux relations internationales (OIT, BIT, etc) ;
- l'ordre juridique autonome, c'est-à-dire le libre choix de la réglementation applicable par les parties intéressées au contrat de travail.

Dans les faits, il s'avère généralement que ces méthodes sont combinées entre elles de façon à tenir compte de la notion de réglementation la plus favorable pour le salarié. Les pays européens acceptent tous la combinaison de ces méthodes.

### *Adaptation de ces principes au télétravail transfrontalier intracommunautaire*

En l'absence de cadre juridique spécifique au télétravail, le juge sera amené à envisager le cadre juridique le plus proche ; selon la situation particulière du télétravailleur (pays d'exercice de l'activité et type de télétravail), les différents droits suivants pourront donc être envisagés :

- travail à domicile ;
- droit des travailleurs migrants.

#### **1.1.2. Hétérogénéité des réglementations du travail en Europe**

Les réglementations et les habitudes de travail varient considérablement d'un pays à l'autre de l'Europe. Sans reprendre de manière exhaustive toutes les variations, nous mettons en avant les points de divergence qui peuvent avoir une influence sur le développement du télétravail transfrontalier.

##### *1.1.2.1. La durée légale du travail*

L'harmonisation de la durée légale hebdomadaire du travail est une des ambitions de l'Europe Sociale. Jusqu'à présent, les Ministres du Travail des 12 ne sont pas parvenu à s'entendre sur la fixation d'une durée maximale. Les réflexions actuelles portent sur une valeur limite de 48 heures hebdomadaires.

La durée légale varie de 39 heures en France à 48 heures en Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas et Portugal. Le Danemark et le Royaume Uni n'ont pas de réglementation spécifique.

La notion de durée légale doit être pondérée par celle de durée effective, plus en rapport avec les accords sectoriels et les habitudes de travail. Là aussi, on assiste à de fortes variations d'un pays à l'autre.

##### *1.1.2.2. Les congés et les jours fériés*

La durée des congés payés est variable selon les pays et aucun accord ne laisse entrevoir une harmonisation. Elle s'échelonne de 20 jours par an au Danemark à 29 jours par an en Allemagne.

Les jours fériés sont régis, pour partie au niveau international (Nouvel An, Fête du Travail) ; d'autres correspondent à des fêtes religieuses communes à plusieurs pays (Noël, Pâques) mais la majeure partie d'entre eux sont le fait du pays (qu'il s'agisse de jours fériés laïcs ou religieux). Pour certains pays d'Europe (Allemagne, Espagne, Royaume Uni), les jours fériés dépendent même de la région du pays concerné.

##### *1.1.2.3. Les horaires de travail et les heures supplémentaires*

Les horaires de travail sont fonction des habitudes des pays. Dans les pays d'Europe du Nord on arrête de travailler tôt alors que dans les pays d'Europe du Sud la fin de la journée de travail est plus tardive.

L'Allemagne, la France, l'Espagne, le Portugal, le Luxembourg, l'Irlande, les Pays Bas et la Grèce ont réglementé le plafond d'heures supplémentaires. Au delà de cette réglementation nationale, les conventions collectives peuvent infléchir la barre fixée. Le Danemark et le Royaume Uni n'ont aucune réglementation pour leur part.

#### *1.1.2.4. Les contrats à durée déterminée*

La législation générale du travail s'applique pour les contrats à durée déterminée en Allemagne, Grèce, Luxembourg et Pays-Bas. Une réglementation spécifique a été instituée en Belgique, France, Italie, Portugal et Espagne.

Le recours à ce type de contrat est :

- généralement assujetti à des raisons objectives en Allemagne ;
- défini de façon stricte au Luxembourg ;
- dédié à des tâches exceptionnelles en Grèce.

Leur durée et leur mode sont variables selon les pays, depuis la reconduction jusqu'à la conversion d'office en contrat à durée indéterminée.

#### *1.1.2.5. La législation en matière de licenciement*

La législation en matière de licenciement est assez favorable aux salariés en Europe. Toutes les législations nationales prévoient le règlement des points suivants (avec quelques variations entre les pays dans les modalités de règlement) :

- justification ;
- préavis ;
- rôle consultatif des syndicats ;
- allocation ;
- durée du versement de cette allocation ;
- indemnités de rupture de contrat ;
- possibilité de recours.

#### *1.1.2.6. Les litiges et les compétences juridictionnelles*

Les litiges apparaissant dans le cadre de relation de travail posent la question de la localisation du tribunal compétent et de la juridiction applicable :

- généralement, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel est situé le domicile du demandeur ;
- une clause spécifique du contrat de travail peut toutefois préciser le lieu et la juridiction compétente.

Au-delà de ces règles de base, les juges peuvent, en cas de litige, définir différemment les lois applicables et les juridictions compétentes.

La recherche d'harmonisation européenne dans ce domaine doit aboutir à un espace judiciaire européen dont la convention de Bruxelles du 17 décembre 1968, modifiée à plusieurs reprises, est le préliminaire.

### **1.1.3. Les conventions collectives**

Si les éléments précédents ressortissent des réglementations du travail, certains d'entre eux sont susceptibles d'être modifiés en fonction de l'existence d'une convention collective en vigueur dans le secteur considéré. Elle intervient fortement dans les relations de travail au sein d'un pays, mais également au niveau d'une relation de travail internationale. Elle peut être considérée comme une loi professionnelle, source de normes complétant les normes légales fixées par la réglementation du travail. Elle forme un élément du droit applicable.

## **1.2. LA LEGISLATION SOCIALE**

Le principe de base qui s'applique au sein de la Communauté Européenne est qu'une personne exerçant une activité salariée relève de la législation sociale du pays dans lequel elle travaille. Le lieu de résidence n'influe pas sur ce principe tant et si bien qu'une personne résidant dans un pays différent de son pays d'exercice d'activité professionnelle dépend de ce dernier pays pour la protection sociale.

En l'absence de cadre juridique spécifique pour le télétravail (contrairement aux dispositions existant pour les travailleurs migrants), ce principe de base est applicable.

La réglementation communautaire a pour objectif de veiller à ce qu'il n'y ait pas de double affiliation à un régime de protection sociale ni de double cotisation.

Il n'y a pas aujourd'hui d'harmonisation des législations sociales dans les pays de la Communauté Européenne. Les situations sont très dissemblables : si les prestations offertes sont relativement harmonisées, les différences proviennent de la manière dont ces prestations sont financées et versées aux bénéficiaires.

Néanmoins, ces disparités peuvent jouer fortement sur des logiques d'implantation. C'est ainsi que la France a connu récemment quelques exemples de délocalisation d'activités, dont l'usine Hoover vers le Royaume-Uni, qui mettent en évidence le rôle primordial des coûts salariaux et des conditions sociales dans le choix de l'implantation d'une entreprise.

### **1.2.1. Mode de financement**

Le financement de la protection sociale dépend de deux sources : l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales. Les cotisations sociales font intervenir les employeurs et les salariés si bien qu'en définitive le financement repose sur :

- les contributions publiques ;
- les cotisations de l'employeur ;
- les cotisations du salarié (dans le cas qui nous intéresse mais qui peut être étendu à l'assuré d'une manière générale).

Le financement des prestations (si l'on considère les grandes familles de prestations à savoir les prestations familiales, le chômage, la maladie, les accidents du travail et la vieillesse) est assuré de manière différente selon les pays de la Communauté. Le simple exemple des prestations familiales montre que certains pays les financent à partir des cotisations employeur, d'autre à partir de la fiscalité et enfin les derniers pays par une péréquation entre cotisations employeurs et salariés.

Les taux de cotisations sociales varient fortement d'un pays à l'autre aussi bien pour les taux salariés que pour les taux employeurs. Cette disparité influe sur les coûts salariaux, notamment sur la répartition rémunération brute versée, c'est à dire le salaire brut, et les charges prélevées ou encore à sur la répartition selon les critères suivants :

- coût du salarié pour l'entreprise (salaire et charges) ;
- salaire brut versé au salarié ;
- salaire net restant au salarié ;
- salaire restant après versement de l'impôt sur le revenu.

Les cotisations sociales dues par les salariés sont versées par les employeurs après prélèvement sur le salaire (il faut noter que pour certains pays les cotisations font en fait partie de l'impôt sur le revenu).

### **1.2.2. Prestations**

L'analyse comparative des prestations sociales a déjà fait l'objet de nombreuses études aussi bien au niveau de la Communauté Européenne, des Etats membres que des assurances. Il serait laborieux de vouloir reprendre les disparités une à une. Il est préférable de se référer par exemples aux tableaux comparatifs des régimes de sécurité sociale applicables dans les Etats membres des Communautés Européenne édité par la Commission des Communautés Européennes.

Les disparités observées entre les pays concernent :

- les risques couverts ou le domaine des prestations ;
- le champ d'application pour les bénéficiaires ;
- l'organisation du système ;
- la nature des prestations.

## **2. Fiscalité**

Il y a peu d'harmonisation fiscale au sein de la CEE du fait du principe de souveraineté nationale en la matière.

### **2.1. Imposition dans le cadre d'activités transnationales**

L'imposition des personnes morales ou physiques est régie par des conventions bilatérales qui définissent la notion de résidence fiscale et le principe de non double imposition.

Il existe le plus souvent des conventions bilatérales entre les 12 membres de la Communauté ; toutefois, quelques cas de relations entre Etats membres non couvertes par une convention bilatérale subsistent (au 1er janvier 1990) : Danemark - Grèce, Grèce - Espagne, Grèce - Irlande, Grèce - Luxembourg, Grèce - Portugal, Espagne - Irlande, Portugal - Luxembourg, Portugal- Pays-Bas, Portugal - Irlande.

La notion de résidence fiscale s'apprécie en fonction de la législation fiscale de chaque pays ; les conventions visent à éliminer les cas où une personne serait considérée comme résidente fiscale de deux pays :

- pour les particuliers, la résidence fiscale est basée sur des critères tels que le foyer d'habitation permanent, le centre des intérêts vitaux, le séjour habituel et, dans certains cas, la nationalité ;
- pour les entreprises, le critère retenu généralement est celui du siège social voire celui de l'établissement permanent (installation fixe d'affaires comportant les équipements tels que locaux, appareillage, etc).

Les conventions bilatérales, définies dans le cadre de négociations de pays à pays, précisent les règles applicables en matière de lieu d'imposition et de modalités de non double imposition ; les principes des conventions, variables selon chacun des deux pays en cause à la convention bilatérale - pour un total de 66 conventions bilatérales potentielles -, concernent les éléments suivants :

- Etat bénéficiant du droit d'imposition : soit Etat de résidence du contribuable avec un droit exclusif d'imposition, soit Etat de résidence du contribuable avec un droit non exclusif d'imposition, soit Etat de la source du revenu ;
- modalités de non double imposition : selon les conventions fiscales, les méthodes possibles sont : méthode d'exonération partielle ou totale, méthode de l'imputation.

## **2.2. IMPOTS SUR LE REVENU DES SALARIES : IMPORTANTES DIFFERENCES AU SEIN DE LA CEE**

Le taux d'imposition sur le revenu des ménages présente de grandes différences au sein de la CEE. La part de cet impôt dans les recettes fiscales varie de 51 % pour le Danemark à 12 % pour la France. Les modes de calcul de cet impôt, les revenus imposables et les modes de prélèvement sont très variables :

- pourcentage de population concerné : seuls 8% des Belges sont non imposables contre 50 % des foyers fiscaux en France ;
- types d'impôt sur le revenu : un à trois impôts différents (au Danemark : impôt d'Etat, local et d'église ; en Italie : deux types d'impôts sur le revenu : national et local) ;
- base de l'impôt :
  - . quotient familial : inexistant en Allemagne, existe en France,
  - . origine des revenus : selon les pays, seuls les revenus nationaux peuvent être imposables ; dans d'autres cas, les revenus mondiaux le sont également ;
- la notion de résidence fiscale existe partout : selon les pays, seuls les nationaux ou bien également les étrangers peuvent être imposables ;
- types de revenus imposables (frais professionnels imposables ou non, déductibilité de certains frais) ;
- tranches d'imposition : très variable (de 2 tranches en Grande Bretagne jusqu'à 25 tranches au Luxembourg) avec une variabilité du taux d'imposition de la tranche maximale (de 40 % au Royaume Uni jusqu'à 68 % au Danemark) ;
- modalités de prélèvement : à la source dans tous les pays (avec le cas échéant un système "d'avance" avec régularisation ultérieure : cas en Belgique notamment) sauf en France.

## **2.3. IMPOTS LOCAUX : EXISTENT DANS TOUS LES PAYS MAIS SONT FAIBLES DANS LES ETATS UNITAIRES**

Si les impôts locaux existent dans tous les pays de la Communauté, ils représentent une part importante dans les Etats fédéraux ; l'hétérogénéité est très importante à tous points de vue :

- variabilité du nombre de collectivités concernées : soit commune, soit également province, région voire communautés linguistiques (en Belgique) ;
- variabilité du nombre d'impôts locaux : seule l'imposition sur le foncier existe partout (soit sur les bâtiments, soit sur le foncier non bâti) ;
- imposition des entreprises : existe en France, en Italie, au Luxembourg et au Royaume Uni (fondé sur les propriétés immobilières des sociétés) ;
- nombre d'impôts locaux (hors imposition foncière) extrêmement variable : un au Portugal, deux en Allemagne, aux Pays-Bas et en Italie, quatre en Belgique et en Espagne, trois en Grèce.

## 2.4. IMPOTS SUR LES SOCIETES : EXTREME VARIABILITE MEME SI LES PRINCIPES SONT COMMUNS

Les règles concernant les impôts sur les sociétés sont extrêmement variables en termes de :

- nombre d'impôts existants : sur les bénéfices dans tous les pays mais aussi taxe professionnelle en France, taxe commerciale et taxe sur la richesse en Allemagne ;
- résidence des entreprises variable avec une imposition distincte des sociétés résidentes et non résidentes ; généralement, les sociétés résidentes sont imposées sur leurs revenus mondiaux alors que les non résidentes ne sont imposées que sur les revenus nationaux ;
- règles de détermination de l'impôt sur les bénéfices variables : méthode du bénéfice et méthode de l'excédent de recettes en Allemagne par exemple ;
- amortissement : l'amortissement linéaire semble être le plus répandu (en Allemagne, existence de trois types d'amortissement différents : linéaire, dégressif et en fonction du rendement) ;
- plus-values : imposition partout sur les gains liés à la cession de l'actif immobilisé (sur l'immobilier en Allemagne, sur l'ensemble de l'actif immobilisé au Danemark) ;
- charges déductibles : dépenses engagées généralement voire dépenses en faveur du maintien du capital en Allemagne ;
- provisions : possibilité plus ou moins étendue selon les pays ;
- possibilité de report soit des déficits soit des pertes soit des deux avec un nombre d'exercices de report possible variable (de 2 à 5 exercices) ;
- taux des impôts : autour de 35 % des bénéfices ; ce pourcentage varie en fonction de la part plus ou moins grande des revenus distribués.

## 3. Règles de sécurité dans le cadre du télétravail

Trois notions de sécurité physique des données existent :

- **la protection de la confidentialité des données est l'impossibilité de lecture** des données par un tiers en ce qui concerne soit les données archivées soit les transmissions ; elle impose des règles d'archivage plus ou moins rigides en fonction de la sensibilité des données (par exemple : archivage de disquettes dans une armoire blindée dans le cas de données confidentielles) ;
- **la protection de l'intégrité des données** concerne la non introduction, l'impossibilité de modification des données, l'absence de perte de données et la non répudiabilité des données (acceptation des données de la part de l'émetteur et du récepteur des données) ; la protection de l'intégrité suppose l'existence de modes de transmission sécurisés du type logiciel de correction d'erreurs, ou de cryptage et décryptage de données ;
- **la protection de la disponibilité des données** enfin a trait à l'accessibilité des données ; cette protection peut nécessiter des règles de double archivage et de maintenance particulières en fonction de la fiabilité du matériel utilisé par le télétravailleur (électricité, matériel, existence d'entreprises de maintenance, fiabilité des lignes de télécommunication).

Les règles de sécurité en matière de télétravail dépendent du matériel utilisé ; le matériel utilisé par le télétravailleur dépend du type d'activité ; on suppose que le matériel dont dispose le télétravailleur à domicile est composé :

- d'une ligne téléphonique supplémentaire ;
- d'un micro-ordinateur avec modem permettant la transmission de fichiers de textes et de graphiques ; dans certains cas, le micro-ordinateur peut être émulé en terminal ce qui permet un transfert permanent de données ;
- le cas échéant d'un télécopieur (auquel cas une ligne téléphonique supplémentaire peut être nécessaire).

Les règles de protection à adopter par le télétravailleur dépendent de plusieurs critères :

- le volume de données produites ;
- la nécessité d'archivage de données soit pour traitement par l'entreprise soit pour modification par le télétravailleur ;
- la fréquence et l'urgence de transmission de données ;
- le degré de sensibilité des données gérées. Selon le niveau de confidentialité des données générées, les mesures liées à la sécurité sont plus ou moins contraignantes.

**Quatre types de procédures de sécurité peuvent être évoqués :**

- la prévention des risques (ex. : protection du logement) ;
- la réduction de l'impact des attaques (ex. : règles d'archivage) ;
- la détection des risques (ex. : surveillance de la transmission de données) ;
- la restauration des données perdues ou détériorées (ex. : procédure de restauration à appliquer).

## **4. Télécommunications**

### **4.1. INFRASTRUCTURE ET SERVICES DISPONIBLES**

Le service de base téléphonique est disponible dans tous les pays de la Communauté Européenne ; les services avancés tels que la transmission de données, la messagerie et les services à valeur ajoutée font l'objet d'une homogénéisation progressive en terme de niveau de service. Le programme STAR, achevé en 1991, a permis une mise à niveau des infrastructures et des services dans les régions les moins développées.

Toutefois, la qualité de service est variable d'un pays à l'autre, voire au sein d'un même pays.

Les taux d'équipement en matériels informatiques et de télécommunication sont très variables d'un pays à l'autre, ce qui entraîne par ailleurs une densité variable des sociétés de maintenance au niveau européen et des qualités de service hétérogènes.

## **4.2. DEREGLEMENTATION ET TARIFS**

Les tarifs de télécommunications connaissent de fortes disparités dans les pays membres de la Communauté Européenne, et ce pour le téléphone comme pour les services plus évolués.

*Cf annexe 2 : tableaux comparatifs des tarifs de télécommunication*

Un "effet frontière" dans les tarifs des télécommunications se manifeste par une surtaxe appliquée lors du franchissement des frontières nationales.

La structure de la tarification des télécommunications intra-communautaires s'appuie sur un tarif unique en Allemagne, Grèce, Espagne et France alors que les autres pays proposent des tarifs différents selon le pays de la Communauté appelé.

La tarification domestique des télécommunications se rapproche du montant permettant le remboursement des coûts de structure et d'investissement. Il n'en est pas de même pour la tarification intra-communautaire, ce qui pénalise les utilisateurs ayant un volume important de communications téléphoniques intra-communautaires.

Face à ce constat, la Commission des Communautés Européennes a engagé une vaste réflexion concernant la libéralisation des services de télécommunication sur le territoire communautaire. Le livre Blanc, support de cette réflexion, conclut sur quatre options possibles pour l'avenir :

- le gel du processus de libéralisation et le maintien du statu quo ;
- la mise en place d'une importante réglementation des tarifs et des investissements au niveau de la Communauté pour supprimer les obstacles et plus particulièrement la sur-taxe des communications intra-communautaires ;
- la libéralisation de toutes les communications téléphoniques vocales, à savoir les communications internationales (à l'intérieur et à l'extérieur de la Communauté) et nationales ;
- l'introduction de la concurrence pour les communications téléphoniques vocales entre les Etats membres.

## **5. Mesures incitatives au télétravail transfrontalier**

Si le télétravail connaît une forte promotion aujourd'hui dans différents pays membres de la Communauté Européenne, il s'appuie encore beaucoup sur des initiatives privées (entreprises décidant de délocaliser une partie de leur production ou services) ou sur des initiatives locales. Il existe encore peu de programmes d'envergure nationale visant à définir un cadre incitateur au télétravail. Dès lors, le télétravail transfrontalier ne peut bénéficier de mesures clairement définies.

On distinguera deux types de mesures. Les premières sont les mesures incitatives classiques pour le développement d'activités et les secondes sont à proprement parler liées au télétravail.

### **5.1. MESURES INCITATIVES AU DEVELOPPEMENT D'ACTIVITES**

Les mesures engagées par les acteurs nationaux et locaux en vue d'inciter au développement d'activité et à la création d'emploi se traduisent par des actions d'incitation fiscale, financière et sociale à destination des créateurs d'entreprises ou des entreprises créatrices d'emploi. Elles sont extrêmement variables d'un pays à l'autre de la Communauté Européenne et sont de la responsabilité de l'Etat ou des collectivités locales. Seuls des exemples peuvent être apportés ici.

Les incitations fiscales au développement d'activités bancaires et d'assurance sont actuellement pratiquées dans différents pays de la Communauté (Luxembourg, mais aussi les îles anglo-normandes, l'île de Man, etc). Cette politique, sans enjeu direct en matière de télétravail, montre néanmoins les possibilités des politiques incitatives concernant les activités comportant une part importante de flux immatériels.

L'Irlande, à travers l'IDA (Irish Development Agency), a défini une stratégie de développement des activités de services de traitement de données et de programmation qui remonte à une trentaine d'année. Cela se traduit concrètement par :

- la mise en place de mesure incitatives financières et fiscales importantes (subventions en capital, études de recherche et développement, réduction d'impôts sur les bénéfices, liberté du rapatriement des bénéfices, etc) ;
- une main d'oeuvre qualifiée, abondante et économique ;
- l'offre d'avantages spécifiques pour les services liés à l'informatique et aux télécommunications dont certains semblent en contradiction avec les accords de la CE sur l'homogénéisation des taxes ;
- la qualité des infrastructures de télécommunication.

## **5.2. MESURES INCITATIVES AU DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL**

Pour une forte part, le développement du télétravail est du ressort quasi-exclusif des entreprises privées ou des administrations publiques qui cherchent à délocaliser une partie de leurs services. Parallèlement, le rôle des pouvoirs publics peut être d'inciter et d'impulser le mouvement en créant les conditions favorables au niveau législatif ou financier.

Néanmoins, il est difficile d'envisager dans un proche avenir le développement du télétravail transfrontalier de la part des administrations nationales ou locales, non en raison d'une impossibilité matérielle mais d'un obstacle culturel lié principalement au principe de souveraineté nationale.

Actuellement il n'existe aucune disposition juridique propre au télétravail dans les pays de la Communauté Européenne. Le travail à domicile est protégé par la législation du travail en Allemagne, Espagne, France et Italie ; néanmoins cela concerne essentiellement l'ancienne acceptation du travail à domicile.

En ce qui concerne les mesures incitatives, plusieurs exemples tendent à prouver qu'un mouvement s'amorce au sein des pouvoirs publics des Etats membres.

L'appel à projets lancé fin 1992 en France par la DATAR en association avec France Télécom et la Commission des Communautés Européennes est un exemple intéressant. Une enveloppe budgétaire de 40 MF, dont 30 de la DATAR et 10 de France Télécom a été prévue pour un soutien à hauteur en moyenne de 50 % des projets. Ceux-ci, pour être éligibles, doivent répondre aux catégories suivantes :

- établissement d'activités fournissant des services d'information à distance ;
- établissement de télécentres de proximité ;
- établissement de programmes de télépendulaire pour des administrations.

Les projets retenus ont été rendus publics le 13 mai 1993 : sur les 185 dossiers reçus, 37 ont été retenus ; aucun ne présente de situation de télétravail transfrontalier. La somme engagée par la DATAR et France Télécom est de 18 millions de francs.

De plus, en France, les collectivités locales se sont emparées du thème du télétravail. Il apparaît pour elles comme une des réponses possibles à apporter au problème de la désertification du monde rural ou de l'engorgement de certains centres urbains. Ainsi, ces collectivités soutiennent de plus en plus des initiatives locales voire participent à la définition d'un cadre d'action et de soutien.

Les Pays Bas ont créé une plate-forme du télétravail en septembre 1992 dans le but de stimuler la mise en place du télétravail au sens télépendulaire. Son action va s'inscrire dans le cadre d'un forum réunissant des participants d'horizons différents : pouvoirs publics, centres de recherche, syndicats, etc.

Les Baléares en Espagne ont la volonté de développer des activités de télétravail à partir de centres touristiques. Ce projet qui associe le Gouvernement des Baléares est au stade de la conception.

A l'instar de ces trois pays, les autres pays européens devraient dans un proche avenir définir des cadres d'incitation et de soutien au télétravail.

### 5.3. EXPERIENCES DE TELETRAVAIL AUX ETATS-UNIS

Aux Etats-Unis, le problème du télétravail transfrontalier se pose évidemment dans des termes fondamentalement différents de la problématique européenne. A la connaissance des auteurs de ce rapport, à la suite d'une mission d'études sur place, la situation est la suivante.

a/ Au niveau des Etats, peu de choses ont été faites pour encourager le télétravail, à une exception près toutefois :

le règlement n°15 de Californie a pour objectif essentiel de parvenir à une diminution de la pollution atmosphérique par la réduction du trafic automobile des personnes se rendant à leur travail : elle oblige en conséquence les entreprises à encourager par tous moyens les regroupements de personnels pour les trajets domicile-lieu de travail, à comprimer la semaine de travail sur moins de jours et, le cas échéant, à recourir au télétravail<sup>2</sup>. Il est intéressant de noter que ce règlement a ensuite été adopté par toute une série d'Etats des EU.

En principe, ce règlement a un objectif différent de celui visé par le télétravail transfrontalier en Europe ; toutefois, les grandes agglomérations multinationales en Europe (Lille, Genève, etc) pourraient bénéficier de ce type très particulier de télétravail transfrontalier.

Par ailleurs, ce qui pourrait naturellement servir d'exemple aux institutions européennes, certaines administrations facilitent le télétravail de leurs agents (par exemple le district de Los Angeles) et des projets pilotes sont encouragés ou financés par l'Administration ; ce qui se traduit rarement par un télétravail "transfrontalier".

b/ Entre les Etats, aucun encouragement n'est prodigué, mais la différence de législation entre Etats n'est pas comparable à celle qui sépare les Etats européens. Certains individus "télétravaillent" dans un Etat différent de celui de leur entreprise, mais ceci reste très exceptionnel et sans portée pour le présent rapport.

c/ Entre les Etats-Unis et d'autres Etats (d'Amérique du Nord), certaines activités de télétravail se sont développées, sur la base d'initiatives privées (ATT, American Airlines, etc), avec pour objet essentiel de profiter de la main d'oeuvre à bon marché des Caraïbes, sans barrière linguistique, pour assurer des tâches de frappe dactylographique, de renseignements téléphoniques, etc. Ce mouvement devrait se poursuivre avec le développement de l'ALENA (libre-échange entre les EU et le Mexique), mais pour le moment, à notre connaissance, aucune mesure spécifique au télétravail n'est prise pour encourager le télétravail entre les deux pays.

---

<sup>2</sup> Adoptée le 11/12/87, modifiée le 17/5/90 : "Règle 1501 - Objectif et dispositions générales : Ce règlement décrit les mesures que les employeurs de plus de 100 salariés, quelque soit leur lieu de travail, doivent prendre pour réduire les trajets domicile-lieu de travail dans des véhicules à un seul occupant, entre 6 et 10 heures du matin du lundi au vendredi. Ces employeurs doivent prévoir et mettre en oeuvre des programmes de réduction de trajets pour réduire les émissions polluantes correspondantes."

La Règle 1503 - "Accroissement du taux d'occupation des véhicules par les employeurs de plus de 100 salariés" - cite en 13<sup>e</sup> position le "télétravail ou travail à domicile", parmi les "exemples de manières d'accroître le taux d'occupation des véhicules".



# **EVALUATION DES IMPACTS LIES AU TELETRAVAIL**



# **1. Impacts liés à l'hétérogénéité de la réglementation du travail et de la législation sociale**

## **1.1. IMPACTS LIES A L'HETEROGENEITE DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL**

L'impact des divergences des réglementations du travail dans les pays européens diffère selon la nature même du télétravail transfrontalier.

Le principe de base est que la réglementation en vigueur est celle du pays dans lequel s'exerce l'activité.

Cependant, **des conflits de loi** peuvent intervenir qui débouchent sur la difficulté d'identification de la loi applicable et de la juridiction compétente en cas de conflit. C'est ainsi que certains pays peuvent avoir tendance à renforcer l'exterritorialité en stipulant que la loi régissant le siège de l'entreprise s'applique également aux filiales étrangères de la société : dans ce type de situation, le juge apprécie quel est le droit applicable.

Un autre problème pouvant survenir concerne la **responsabilité civile** : en cas de conflit entre un employeur et un salarié, la juridiction compétente n'est pas clairement définie ; en France, le juge compétent est normalement le juge du tribunal dans le territoire duquel le salarié travaille. Actuellement, le problème de compétence de juridiction peut se poser ; la situation de télétravail transnationale pourra accentuer cette incertitude.

## **1.2. IMPACTS LIES A LA LEGISLATION SOCIALE**

Les prestations auxquelles le salarié a droit dépendent de la réglementation sociale applicable dans le pays où il exerce son activité : la situation de télétravail en tant que telle ne génère pas d'obstacle.

Hormis la difficulté d'exercice des droits collectifs du travail (modalités de représentation des organisations syndicales), le télétravail engendre deux types d'impacts fondamentaux : renchérissement ou diminution du coût du travail selon le pays d'une part et modification du rôle du salarié d'autre part.

### **1.2.1. Renchérissement ou diminution du coût du facteur travail**

Les disparités existantes entre les Etats membres peuvent représenter un frein dans l'établissement d'activité de télétravail transfrontalier, tout au moins dans certains pays où les cotisations apparaissent comme moins avantageuses.

Les écarts salariaux pour l'employeur varient de 1 à 5 selon le pays concerné (Cf tableau du 1.3.1. de l'introduction).

## **1.2.2. Modification du rôle du salarié**

Dans une situation de travail traditionnelle, l'employeur a en charge la déclaration des cotisations sociales, dues par lui-même et par le salarié, et leur versement.

Dans une situation de télétravail, l'absence de représentation de l'employeur dans le pays d'exercice de l'activité par le salarié débouche sur la substitution de l'employeur par le salarié dans ses rôles de déclaration et de versement des cotisations.

## **2. Impacts liés à la fiscalité**

Les impacts liés au télétravail semblent être, d'une façon générale :

- les modalités de transmission des informations sur les revenus entre les différentes administrations fiscales ;
- les modalités de prélèvement des impôts notamment dans le cas où la législation fiscale débouche sur la déclaration de revenus par l'employeur avec perception de l'impôt à la source.

**Concernant les différences en matière d'impôts sur le revenu**, l'étude de l'OFCE "Vers une fiscalité européenne" a débouché sur les conclusions suivantes :

- nécessité d'une certaine rationalisation dans chacun des pays (par exemple en matière de simplification des barèmes ou de prise en compte du nombre d'enfants) permettant l'amélioration du rendement de l'impôt et l'augmentation du rôle redistributif de cet impôt ;
- inutilité de l'harmonisation pour plusieurs raisons :
  - . la politique de l'impôt sur le revenu est un choix de politique économique nationale ;
  - . les risques de délocalisation du travail pour des causes de distorsion fiscale sont limités : d'autres critères tels que le coût de la main d'oeuvre et le coût de la vie (en particulier en matière de logement) semblent beaucoup plus importants.

**Concernant les différences en matière d'impôts sur les bénéfices des sociétés**, l'existence de 12 pays disposant chacun d'une convention bilatérale avec ses onze partenaires débouche sur 66 conventions bilatérales, sans qu'il existe une cohérence de traitement ; par ailleurs, du fait de la complexité croissante et de la disparité des systèmes fiscaux, les entreprises sont amenées à affecter leurs profits dans les pays les plus avantageux. L'harmonisation fiscale européenne, qui a débuté récemment, a porté sur un régime commun des fusions, la suppression de la double imposition sur les dividendes entre filiale et maison mère et la mise en place d'une commission d'arbitrage permettant d'éliminer les cas de double imposition lorsque les accords bilatéraux sont inopérants.

**Enfin, concernant les impôts locaux**, dont les taux et les assiettes sont très variables, l'impact concerne la différenciation des coûts de production. Dans le cas du télétravail transfrontalier, il semble que l'impact concerne l'impossibilité de fiscaliser la partie du patrimoine du salarié utilisé à titre professionnel.

La complexité et l'hétérogénéité des systèmes fiscaux ne sont pas des obstacles absolus au télétravail ; néanmoins, le développement du télétravail risque de déboucher sur des pertes de recettes fiscales (notamment pour les impôts locaux) et l'accroissement des charges des entreprises du fait des études fiscales nécessaires à l'étude pointue des situations les plus favorables.

### 3. Impacts liés à la sécurité et à la confidentialité des données

#### *Impacts liés à la sécurité des données*

Les données gérées par une entreprise doivent être sécurisées quel que soit leur lieu de production ou de traitement : le télétravail ne fait qu'accentuer les problèmes de sécurité ; il semble qu'à cet égard le télétravail, surtout quand il s'exerce depuis le domicile du salarié, pose trois types de problèmes :

- définition et respect des procédures de sécurité : du fait de l'éloignement et du caractère privé du domicile, l'employeur peut difficilement surveiller le respect des règles de sécurité ; dans le cas du télétravail pratiqué dans des télécentres, la protection des données nécessite un accord entre les différentes entreprises concernées ;
- responsabilités de l'employeur et du salarié dans le cas de perte de données ;
- recours par rapport aux entreprises publiques de transport de données dans le cas de détérioration ou de perte de données.

Le point central dans une démarche de télétravail réside principalement dans **l'identification du degré de confidentialité des données traitées** ; au vu des conclusions de cette identification, l'entreprise doit mener une étude sur l'opportunité de mettre en oeuvre un processus de télétravail d'une part, et sur les moyens nécessaires à la sécurisation des données d'autre part ; en tout état de cause, en cas de données ultra-confidentielles, la solution du télétravail devrait être écartée.

Enfin, des problèmes particuliers liés aux assurances et au domicile du télétravailleur peuvent exister :

- choix de la police d'assurance (assurance de particulier ou assurance professionnelle) ;
- mode de paiement de l'assurance : salarié ou employeur ;
- législation applicable sur l'assurance : celle du salarié ou celle de l'employeur ;
- type de bail applicable.

#### *Impacts liés à la protection de la confidentialité des données*

Du fait d'une part de l'absence de directive commune au sein de la Communauté concernant la protection de la confidentialité des données (données personnelles, etc), et d'autre part, de l'existence de lois protégeant la confidentialité des données dans certains pays de la Communauté seulement, les échanges de données transfrontalières peuvent être bloqués.

Ce problème, qui existe dans les entreprises internationales actuellement, se retrouverait accentué dans le cadre du télétravail transfrontalier ; cette situation accentue encore le problème de la confidentialité des données.

#### **4. Impacts liés à la tarification des télécommunications**

La différenciation des coûts des télécommunications transfrontalières au sein de la Commission, sous réserve des zones transfrontalières spécifiques (entre la France et la Belgique, entre la France et l'Allemagne par exemple) débouche sur la pénalisation des entreprises exerçant une part importante de leur activité à l'échelle européenne.

#### **5. Mesures incitatives**

D'une manière générale, les politiques d'aide au développement du télétravail sont trop récentes pour qu'un bilan puisse en être réalisé. Seuls des exemples de pratiques peuvent être donnés.

La politique de l'IDA en Irlande (bénéficiant de la plus grande antériorité), qui visait à délocaliser des sociétés de services, se traduit par des résultats tangibles même si le nombre d'emplois créés n'est que de 7000. L'impact de cette initiative est très lié aux mesures proposées et pourrait être remis en cause si une homogénéisation européenne réelle intervenait dans un proche avenir. Toutefois, cette politique ne consistait pas à proprement parler dans le développement du télétravail mais davantage dans la mise en place d'une zone franche.

Les politiques de soutien économique par le biais du télétravail posent le problème de l'éligibilité des politiques de développement du télétravail transfrontalier pour deux raisons :

- d'une part, la création d'un emploi à domicile ne peut pas forcément être assimilable à une création d'emploi dans un établissement d'affaire ;
- d'autre part, il n'est pas certain que le télétravail transfrontalier puisse être soutenu par les deux pays concernés. Toutefois, l'appel à projet à projet DATAR en cours stipule que les projets transnationaux sont éligibles mais seront soutenus financièrement par la Commission Européenne pour la partie non française.

## **PRECONISATIONS**



## **1. Nécessité d'une harmonisation juridique minimale**

Les domaines d'harmonisation minimale sont :

- la réglementation du travail ;
- la fiscalité des sociétés et la fiscalité locale.

### **1.1. HARMONISATION MINIMALE EN MATIERE DE REGLEMENTATION DU TRAVAIL**

#### **1.1.1. Eléments essentiels au contrat de télétravail**

Du fait de l'absence de prise en compte communautaire des situations de télétravail, des conflits de loi et de compétence juridictionnelle peuvent intervenir.

Une directive communautaire permettrait au minimum de préciser les éléments essentiels devant impérativement figurer au contrat de télétravail, notamment :

- droit du travail applicable (horaires, congés, accidents de travail, modalités de licenciement, etc) ;
- juridiction compétente ;
- modalités particulières concernant les instances représentatives du personnel.

Dans la mesure où ces précautions sont prises, le télétravail transfrontalier ne générera pas de complications autres que celles que l'on rencontre dans les relations de travail internationales.

Une définition plus précise du cadre juridique du télétravail pourrait également être faite. Cette définition ne devra être réalisée que si la Communauté veut réellement promouvoir le télétravail en son sein à une échelle significative. Ce n'est donc peut-être pas la première priorité.

#### **1.1.2. Harmonisation en matière de prestations sociales**

Une harmonisation concernant le lieu et la responsabilité de déclaration et de versement des cotisations sociales, qui pourrait par ailleurs maintenir la responsabilité de l'employeur, permettrait de ne pas induire de responsabilité supplémentaire pour le salarié.

Pour éviter les litiges susceptibles d'intervenir dans le versement et la déclaration des cotisations sociales par le salarié, les règles de transmission des données et des sommes nécessaires au versement de ces cotisations doivent être prévues dans le contrat de travail liant le salarié et l'employeur.

## **1.2. HARMONISATION EN MATIERE FISCALE**

L'harmonisation fiscale devrait porter d'une part sur le rapprochement des politiques fiscales en matière d'impôt sur les sociétés et d'autre part sur une harmonisation permettant d'éviter les distorsions de concurrence entre les pays.

### *Concernant la fiscalité des sociétés*

Outre les avancées déjà réalisées en matière de non double imposition, les modifications apportées récemment dans les politiques fiscales nationales, un rapprochement des systèmes fiscaux permettrait d'aider à la constitution du marché unique.

Cette harmonisation devrait viser l'équité du système fiscal au sein de la Communauté permettant l'égalité de traitement de sociétés de nationalités différentes investissant dans un même pays d'accueil. Néanmoins, la portée économique des distorsions actuelles par rapport au télétravail, non évaluable, est certainement marginale par rapport à la portée économique des distorsions entraînées par les investissements transnationaux.

### *Concernant les impôts locaux*

L'harmonisation, pratiquée sous la forme de convergence des politiques nationales, permettrait d'éviter les différences de charges fiscales locales.

Toutefois, l'harmonisation atteint une limite dans la mesure où les mesures incitatives au développement du télétravail sont pour partie basés sur des diminutions d'impôts locaux.

## **1.3. HARMONISATION DES LOIS SUR LA PROTECTION DES LIBERTES**

Le blocage du transfert transfrontalier des données tient aux divergences des lois nationales en matière de protection des libertés individuelles : l'existence et la transmission de fichiers de données individuelles, qu'il s'agisse des données personnelles ou des entreprises, sont réglementées dans tous les pays. Dans le cadre normal du travail transfrontalier des entreprises, les législations nationales peuvent empêcher l'envoi à l'étranger de ces données.

Tant que l'espace de circulation des données n'est pas uniformisé, ces blocages de transmission de données constitueront un frein majeur.

## **2. Harmonisation des tarifs de télécommunication**

Il semble essentiel que le prix d'un appel international intra-communautaire soit fixé sur une base comparable à celle de la tarification d'un appel national de distance similaire, sauf si des coûts supplémentaires spécifiques sont supportés ou que les conditions de la demande sont considérablement différentes.

## **3. Mise en oeuvre d'une politique de communication**

La volonté de promotion du télétravail devrait également passer par une large diffusion d'informations au sein de la Communauté ; la politique de communication pourrait passer par des actions d'information d'une part et par des actions de sensibilisation d'autre part.

### *Politique d'information*

Cette information pourrait passer par :

- la mise en oeuvre d'un système d'information sur les droits et devoirs du télétravail ;
- la création d'une banque de données interactive, disposant de relais dans les différents pays.

Par ailleurs, le centre d'information sur les travailleurs migrants intracommunautaires pourrait également se voir rattacher un centre d'information permettant le règlement des difficultés pratiques rencontrées par les télétravailleurs.

### *Actions de sensibilisation*

Divers types d'actions de sensibilisation pourraient être lancées par le biais de différentes instances (par exemple dans le cadre de structures telles que l'ECTF).

Il pourrait également être intéressant de constituer des groupes de réflexion thématique permettant la réunion d'experts (par exemple le Legal Advisory Board).

### *Lancement d'opérations pilotes*

Le lancement d'opérations pilotes permettraient de rendre visibles les possibilités offertes par le télétravail transfrontalier, par exemple par le biais d'un appel à projet.

Il est indispensable que ces opérations fassent la preuve rapide de leur rentabilité, non seulement par rapport à la situation où il n'y a pas de télétravail, mais aussi par rapport au télétravail off-shore. Il s'agit bien de rechercher, à travers le télétravail transfrontalier des gains compétitifs. Toutes les études et actions qui seront menées pour développer le télétravail transfrontalier ne devront donc pas ignorer les enjeux économiques dont est porteur le télétravail off-shore. Car sur bien des plans, les pays de la Communauté sont concurrents, sous l'angle de l'offre de prestations en télétravail, des pays du Sud-Est asiatique, des Caraïbes, etc.

Pour mémoire, il est rappelé que sans un minimum d'harmonisation sociale (qui doit se traduire par une réduction de l'écart des coûts salariaux entre les Etats membres), le télétravail risque de perturber gravement les échanges entre Etats et de créer des déséquilibres difficiles à parer et nuisibles à la construction européenne. Il ne faut pas espérer que les lois du marché ne s'appliqueront pas aussi au télétravail transfrontalier.

#### **4. Politiques incitatives**

Divers types d'actions incitatives peuvent être envisagées, menées soit par les collectivités locales soit directement par la Communauté.

##### *Encouragement des agglomérations urbaines multinationales*

Cette action pourrait consister au développement de structures de concertation ou d'entités économiques transnationales afin qu'elles facilitent le télétravail dans leur circonscription (ce type de regroupement est apparemment difficile aujourd'hui comme le montre, dans un autre contexte, un exemple récent de communes françaises et espagnoles).

##### *Actions spécifiques auprès des entreprises de grandes agglomérations*

L'adoption des directives visant à obliger les entreprises des plus grandes agglomérations urbaines multinationales à diminuer les trajets de leurs employés entre leur domicile et leur lieu de travail pourrait être envisagée : encore une fois ceci peut être du ressort d'accords bi- ou tri-latéraux entre Etats membres, plutôt que de directives européennes.

##### *Actions exemplaires menées par la Communauté*

La mise en place d'actions exemplaires, consistant à faciliter le travail à distance des agents de la Commission et des différentes institutions européennes, depuis leur Etat d'origine, lorsque les affaires à traiter le permettent, évidemment pourrait s'avérer intéressante.

Une telle mesure serait sans effet économique direct, mais aurait un effet psychologique certain qui pourrait susciter l'entraînement. Des expériences pilotes pourraient notamment être menées avec les services de traduction qui seraient adaptables à la même profession dans des environnements différents.

## **Annexe 1 : bibliographie**

- Actes du Colloque CATRAL : "Amélioration du temps, travail à distance et télétravail : un atout pour l'Ile de France" (4 mars 1993).
- D. Ettinghoffer : "L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail" (Ed. Odile Jacob 1992).
- Europe sociale :
  - . Temps de travail, emploi et capacités de production - la réorganisation-réduction du temps de travail supplément 4/91 ;
  - . Premier rapport sur l'application de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs 1/92 ;
  - . l'année sociale 1991 2/92 ;
  - . sécurité sociale des personnes qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté 3/92 ;
- Journal Officiel des Communautés Européennes C 325 :
  - . version consolidée du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté ;
  - . version consolidée du règlement (CEE) n°574/72 du Conseil du 21 mars 1972 fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité social aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.
- Bulletin des Communautés Européennes (supplément 4 / 91) : "Suppression des obstacles fiscaux à l'activité transfrontalière des entreprises".
- Commission des Communautés Européennes : "Tableaux comparatifs des régimes de sécurité sociale applicables dans les Etats membres des Communautés européennes : régime général (salariés de l'industrie et du commerce)" (15e édition ; au 1er juillet 1988).
- Commission des Communautés Européennes : "L'achèvement du marché intérieur - situation au 1er janvier 1992 - Politique sociale de la Communauté.
- OFCE / CEPII : "Vers une fiscalité européenne" (Ed. Economica 1991).
- Liaisons sociales (n° hors série mars 1993) : "Mémo social : Travail - emploi - sécurité sociale - retraite".

- Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Shankill, Co. Dublin, Ireland) :
  - . "Mobilité et cohésion sociale dans la Communauté Européenne - regard vers l'avenir" ;
  - . Actes du colloque "Nouvelles formes de travail et d'activités" (1986).
- IDATE (décembre 1992) : "La propriété intellectuelle à l'aune du développement des réseaux de télécommunications".
- Manuel de droit du travail (Gérard Lyon-Caen) : "Les relations de travail internationales" (édition Liaisons).
- Lamy social : "droit du travail et droit de la sécurité sociale" (1986).
- Mémento Francis Lefèvre : "fiscalité internationale".
- Conventions fiscales bilatérales :
  - . convention France - RFA ;
  - . convention France - Portugal.
- Liaisons sociales (n° 10 775 du 30 août 1990) : "La protection sociale des travailleurs migrants : les régimes sociaux des états membres".
- Le guide SVP de l'Europe : SVP Editions 1993.
- Dezentrale Arbeitsplätze - Eine Investition in Basels Zukunft (Hebling et Lichtenhahn).
- Thesen zur Telearbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht (Dr.iur.lic.oec. J.F. Stöckli ; Universität Zürich).
- Rechtsprobleme zur grenzüberschreitenden Telearbeit (Caroline Franz - Institut für Rechtswissenschaften Basel).

## **Annexe 2 : tableaux comparatifs des tarifs de télécommunication**

Source : "Vers l'orientation des tarifs sur les coûts et l'ajustement des structures de prix - Tarifs des télécommunications dans la Communauté. SEC (92) - 1050 - Final (Bruxelles. 15 juillet 1992)."

Cf pages suivantes.

**Il existe encore des surtaxes considérables pour les communications téléphoniques transfrontalières intracommunautaires.**

**Ce tableau fait apparaître la persistance de "l'effet frontière". Le coût des communications téléphoniques internationales de trois minutes a été divisé par le coût de la communication de régime nationale de trois minutes la plus longue pour donner le taux des surtaxes qui s'appliquent aux communications intracommunautaires transfrontalières (1).**

Pays	Coût de la communication intra-communautaire	
	Communication nationale la plus longue	
Année	1980	1991
B	2.3 - 5.5	1.8 - 3.6
DK	3.8 - 6.8	4.5 - 5.3
D	1.0 - 1.1	1.7 - 1.7
GR	1.8 - 3.2	2.1 - 2.1
E	1.5 - 2.8	2.5 - 2.5
F	1.1 - 1.7	1.7 - 1.7
IRL	2.0 - 2.0	1.4 - 1.9
I	1.7 - 1.9	1.5 - 1.9
L	13.0 - 34.0	9.0 - 13.0
NL	3.8 - 8.2	5.5 - 7.3
P	1.6 - 3.7	2.1 - 2.3
UK <sup>(2)</sup>	1.4 - 2.8	2.8 - 3.0
Moyenne communautaire (non pondérée) <sup>(3)</sup>	2.0 - 3.6	2.5 - 3.0

(1) Par exemple : en 1980, la communication internationale communautaire la moins chère en Belgique était 2,3 fois plus chère que la communication de régime nationale la plus longue, et la communication internationale communautaire la plus chère était 5,5 fois plus chère encore. En 1991, ces taux sont passés respectivement à 1,8 fois et 3,6 fois. Il s'agit à chaque fois de communication de trois minutes aux heures de pointe.

(2) Moyenne de BT et Mercury pour 1991.

(3) Moins le Luxembourg.

**Il existe des écarts dans le coût de la même communication téléphonique intracommunautaire suivant le pays d'origine.**

Ce tableau fait apparaître qu'avec "l'effet double sens", les prix de communications internationales identiques entre États membres peuvent varier considérablement suivant l'origine de l'appel (1).

A partir de :	Vers													
	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK BT	UK MCL	
B	-	2.54	1.84	2.54	2.54	1.84	1.84	2.54	1.27	1.55	2.54	1.84	1.84	
DK	1.36	-	1.36	1.61	1.61	1.61	1.61	1.61	1.36	1.36	1.61	1.61	1.61	
D (2)	1.69	1.69	-	1.69	1.69	1.69	1.69	1.69	1.69	1.69	1.69	1.69	1.69	
GR	2.38	2.38	2.38	-	2.38	2.38	2.38	2.38	2.38	2.38	2.38	2.38	2.38	
E	3.20	3.20	3.20	3.20	-	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	
F	1.98	1.98	1.98	1.98	1.98	-	1.98	1.98	1.98	1.98	1.98	1.98	1.98	
IRL (3)	2.60	2.60	2.60	2.60	2.60	2.60	-	2.60	2.60	2.60	2.60	1.99	1.99	
I (3)	2.53	2.53	2.26	2.26	2.53	2.26	2.98	-	2.26	2.53	2.98	2.53	2.53	
L (2)	1.07	1.54	1.54	1.54	1.54	1.54	1.54	1.54	-	1.07	1.54	1.54	1.54	
NL (3)	1.43	1.43	1.43	1.89	1.89	1.43	1.89	1.89	1.43	-	1.89	1.43	1.43	
P	2.69	2.69	2.69	2.69	2.53	2.69	2.69	2.69	2.69	2.69	-	2.69	2.69	
UK (4) BT	1.69	1.69	1.69	1.69	1.69	1.69	1.62	1.69	1.69	1.69	1.69	-	-	
UK (4) MCL	1.42	1.42	1.42	1.42	1.42	1.42	1.37	1.42	1.42	1.42	1.42	-	-	

(1) Communication de 3 minutes, aux heures de pointes, TVA comprise au taux applicable au 01.01.91. Tous les prix ont été convertis en écus. Par exemple, le coût d'une telle communication de la Belgique vers le Danemark le 01.11.91 était de 2,54 écus, le coût du Danemark vers la Belgique était de 1,36 écu.

(2) Il n'est pas prélevé de TVA sur les appels téléphoniques, de sorte que les prix hors taxes et taxes comprises sont les mêmes. Pour les autres pays, les entreprises peuvent dans certains cas réclamer la TVA prélevée.

(3) Taxé au taux du consommateur résidentiel.

(4) TVA de 17,5% au lieu de 15% en avril 1991.

**Dispositions actuellement applicables aux tarifs des communications transfrontalières locales dans la Communauté.**

Réductions pour les communications transfrontalières locales des Etats de la CE.

<b>A partir de régions frontalières de</b>	<b>Les réductions s'appliquent pour des communications vers des régions frontalières de</b>	<b>Réduction approximative de</b>
B	F, D L NL	70% 60% 66%
DK	D	80%
D	B, DK, F, L, NL plus de 40 km plus de 60 km	70-80% 50-62%
GR	-	-
E	-	-
F	B, D, E, I, L	60%
IRL	Pour les communications entre IRL et l'Irlande du Nord (UK)	30-59%
I	F	27-36%
L	B F, D	50-57% 62-70%
NL	B, D	55-63%
P	-	-
UK (BT)	Pour les communications entre l'Irlande du Nord (UK) et IRL	58-86%



Commission  
of the  
European Communities

Directorate-General XIII

200 rue de la Loi  
B-1049 Brussels



OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS  
OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

L-2985 Luxembourg