**Suite donnée à la résolution non législative du Parlement européen sur****une Europe sociale forte pour des transitions justes**

1. **Rapporteurs:** Dennis RADTKE (PPE/DE), Agnes JONGERIUS (S&D/NL)
2. **Numéros de référence:** 2020/2084 (INI) / A9-0233/2020 / P9\_TA-PROV(2020)0371
3. **Date d’adoption de la résolution:** 17 décembre 2020
4. **Commission parlementaire compétente:** commission de l’emploi et des affaires sociales (EMPL)
5. **Analyse/évaluation succincte de la résolution et des demandes qu’elle contient:**

La résolution constitue la principale contribution du Parlement européen à la préparation du plan d’action de la Commission pour mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux et au sommet social que la présidence portugaise du Conseil de l’UE entend organiser en mai 2021 à Porto.

La résolution est divisée en trois parties:

La première section est consacrée au cadre stratégique et de gouvernance global et souligne que la stratégie de relance de l’UE doit également accélérer les transitions verte et numérique équitables et inclusives. Dans cette section, le Parlement plaide pour un «*programme politique ambitieux assorti d’objectifs et d’indicateurs identifiables, réalisables, durables, clairs et impératifs de durabilité sociale*» et considère que le sommet social, prévu en mai 2021 à Porto, constitue «*l’occasion idéale pour les dirigeants des 27 États membres et du Conseil européen, le Parlement européen et la Commission européenne d’adopter un tel programme au plus haut niveau politique*». Il présente le concept de «programme de Porto», qui répond à la nécessité de mettre en œuvre le socle en tant que moyen de mettre en œuvre le programme de développement durable des Nations unies à l’horizon 2030.

Le Parlement européen formule également certaines exigences institutionnelles, dont certaines nécessiteraient une modification du traité:

* l’intégration, dans les traités, du socle européen des droits sociaux et d’un protocole, apportant aux droits sociaux la même protection que les libertés économiques au sein du marché unique;
* faire que le Semestre suive l’approche communautaire (et fasse l’objet d’une décision conjointe entre le Conseil et le Parlement);
* l’extension du processus de décision à la majorité qualifiée à un plus grand nombre de domaines;
* l’adoption d’un «pacte pour le développement durable et le progrès social» rendant les objectifs sociaux et durables obligatoires.

La deuxième partie est consacrée aux instruments financiers, dans le cadre de laquelle le Parlement européen demande que les nouveaux objectifs du programme de Porto à l’horizon 2030 soient soutenus par le plan de relance, au même titre que la mise en œuvre du socle, le pacte vert et la transition numérique.

La troisième partie de la résolution, qui est aussi la principale, contient un nombre important d’initiatives demandées au niveau de l’UE et des objectifs spécifiques à l’horizon 2030 à intégrer dans le nouveau «programme de Porto», sous quatre rubriques: 1) des emplois décents et des marchés du travail durables et inclusifs; 2) la justice sociale et l’égalité des chances; 3) des systèmes de protection sociale solides; et 4) une mobilité équitable.

Ces propositions et demandes sont analysées plus en détail dans la section ci-dessous.

1. **Réponse à ces demandes et aperçu des mesures que la Commission a prises ou envisage de prendre:**

**Paragraphes 3, 4 et 16**

Sur la base d’une vaste consultation lancée par la communication de la Commission du 14 janvier 2020 intitulée «Une Europe sociale forte pour des transitions justes»[[1]](#footnote-1), la Commission a adopté, le 4 mars, le plan d’action pour mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux. Il s’agit de la principale contribution de la Commission au sommet social de Porto à venir, qui sera organisé par la présidence portugaise du Conseil en mai 2021.

Le plan d’action définit un certain nombre d’actions à prendre au niveau de l’UE dans les domaines de la création d’emplois plus nombreux et de meilleure qualité, des compétences et de l’égalité ainsi que de la protection et de l’inclusion sociales, en s’appuyant sur les nombreuses mesures prises depuis la proclamation du socle européen des droits sociaux en novembre 2017 à Göteborg.

La Commission propose trois grands objectifs de l’UE à atteindre d’ici la fin de la décennie dans les domaines de l’emploi, des compétences et de la protection sociale, conformément aux objectifs de développement durable des Nations unies. La Commission invite le Conseil européen à soutenir ces trois objectifs. Il invite également les États membres à définir leurs propres objectifs nationaux, en guise de contribution à cet effort commun.

En complément aux objectifs politiques fixés par l’Union pour les transitions écologique et numérique, les objectifs sociaux contribueront à concentrer les efforts sur l’obtention de résultats et constitueront une incitation importante aux réformes et aux investissements dans les États membres.

Le plan d’action est également accompagné d’une proposition de mise à jour du tableau de bord social et de ses indicateurs clés et secondaires, afin d’assurer un meilleur alignement entre les indicateurs du tableau de bord et les 20 principes du socle. Cela permettra de mieux suivre les progrès accomplis dans toutes les dimensions, objectifs et initiatives pertinents présentés dans le cadre du plan d’action.

**Paragraphes 7, 8 et 44**

La facilité pour la reprise et la résilience, qui est le principal instrument de relance au cœur de «Next Generation EU», mettra à disposition 672,5 milliards d’EUR sous forme de prêts et de subventions pour permettre aux États membres de progresser grâce à des investissements et réformes importants à l’appui, entre autres, de l’éducation et des compétences, de la santé, de l’emploi et des politiques sociales. Elle aidera l’Europe à se remettre des conséquences économiques et sociales de la crise et rendra nos économies et nos sociétés plus durables, plus résilientes et mieux préparées à un avenir vert et numérique. Les États membres sont encouragés à se concentrer sur les domaines qui apportent des avantages tangibles aux citoyens et aux entreprises dans l’ensemble de l’UE.

Le règlement établissant la facilité pour la reprise et la résilience[[2]](#footnote-2) structure le champ d’application de celle-ci autour de six piliers: i) la transition verte; ii) la transformation numérique; iii) la cohésion économique, la productivité et la compétitivité; iv) la cohésion sociale et territoriale; v) la santé et la résilience économique, sociale et institutionnelle; et vi) les politiques pour la prochaine génération.

Pour accéder à l’aide financière, les États membres élaborent des plans de relance et de résilience qui établissent un ensemble cohérent de réformes et d’initiatives d’investissement à mettre en œuvre jusqu’en 2026 et qui seront soutenus par la facilité pour la reprise et la résilience. Ces plans seront évalués par la Commission et approuvés par le Conseil.

La Commission évaluera les plans pour la reprise et la résilience sur la base des critères transparents définisdans le règlement lui-même. Il sera notamment évalué si les investissements etles réformes prévus dans les plans:

* constituent une réponse exhaustive et équilibrée à la situation économique et sociale de l’État membre, de façon à contribuer utilement à l’ensemble des six piliers de la FRR;
* contribuent à répondre efficacement aux recommandations par pays pertinentes;
* consacrent au moins 37 % des dépenses totales à des investissements et des réformes qui contribuent aux objectifs en matière de climat;
* consacrent au moins 20 % des dépenses totales à la transition numérique;
* contribuent à renforcer le potentiel de croissance, la création d’emplois et la résilience économique, sociale et institutionnelle des États membres, y compris en finançant des politiques axées sur les enfants et les jeunes, et d’atténuer les répercussions économiques et sociales de la pandémie de COVID-19, en contribuant à l’application du socle européen des droits sociaux et en renforçant la cohésion économique, sociale et territoriale et la convergence au sein de l’Union, tout en tenant compte des défis spécifiques des zones rurales et isolées;
* ne causent pas de lourd préjudice à l’environnement.

Comme le souligne le plan d’action pour mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux, et conformément au règlement établissant la facilité pour la reprise et la résilience, la Commission fixera, par voie d’acte délégué, une méthode pour la déclaration des dépenses sociales, y compris en faveur des enfants et des jeunes, au titre de la facilité.

Pour soutenir une reprise génératrice d’emplois à la suite de la crise de la COVID-19, la Commission a présenté, en même temps que le plan d’action, une recommandation concernant un soutien actif et efficace à l’emploi (EASE) qui fournit des orientations aux États membres sur la combinaison de mesures politiques et de financements disponibles pour favoriser la création d’emplois et les transitions entre emplois vers les secteurs en expansion, notamment les secteurs écologique et numérique. La recommandation de la Commission dispose notamment que «[l]*es États membres devraient inclure des mesures EASE dans les plans pour la reprise et la résilience soumis à la Commission en vue d’un soutien au titre de la facilité pour la reprise et la résilience[[3]](#footnote-3)*».

La mise en œuvre du socle est un engagement et une responsabilité politiques partagés des institutions de l’UE, des autorités nationales, des partenaires sociaux et de la société civile, qui ont tous un rôle à jouer en fonction de leurs compétences. Le plan d’action encourage tous les acteurs concernés à utiliser au mieux les instruments disponibles pour accélérer la mise en œuvre du socle social, en particulier le nouveau cadre financier pluriannuel et Next Generation EU.

Par ailleurs, les plans de redressement et de résilience des États membres devraient donner une explication quant à la manière dont les mesures figurant dans le plan sont censées contribuer à l’égalité entre les femmes et les hommes et à l’égalité des chances pour tous ainsi qu’à l’intégration de ces objectifs, conformément aux principes 2 et 3 du socle européen des droits sociaux, à l’objectif de développement durable nº 5 des Nations unies et, le cas échéant, à la stratégie nationale en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes;

Un tableau de bord sera établi et mis à la disposition du public afin de fournir des informations sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la facilité pour la reprise et la résilience et des plans nationaux.

**Paragraphe 9**

Le règlement (UE) 2020/672[[4]](#footnote-4) du Conseil prévoit que la Commission présente, tous les six mois, au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et financier et au Comité de l’emploi, un rapport sur l’utilisation de l’assistance financière et sur la persistance des événements exceptionnels qui justifient l’application du règlement SURE. Le premier rapport semestriel est prévu pour fin mars 2021. Une évaluation correcte de l’instrument ne peut avoir lieu qu’a posteriori et en ayant du recul par rapport à l’impact final de SURE. Une telle évaluation figure dans le plan d’action pour le socle social.

SURE fournit une assistance financière aux États membres, et non directement aux entreprises. Il constitue une deuxième ligne de défense pour aider les États membres à protéger les emplois et, par conséquent, les travailleurs contre le risque de chômage et de perte de revenus. Il n’est pas intrusif, car il respecte les compétences des États membres en ce qui concerne la conception des systèmes de sécurité sociale.

**Paragraphe 10**

La priorité imminente est de lutter contre le virus et ses conséquences socio-économiques désastreuses et d’assurer la reprise, tout en développant et en mettant en œuvre les nouveaux instruments mis en place pendant la crise, notamment SURE et la facilité pour la reprise et la résilience. En tant qu’instrument temporaire, SURE prévoit une mise en œuvre urgente de l’atténuation du risque de chômage dans le contexte de la crise de la COVID-19.

**Paragraphe 12**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie en faveur de l’égalité hommes-femmes 2020-2025[[5]](#footnote-5), la Commission renforcera l’intégration de la dimension de genre en ajoutant systématiquement une perspective de genre à toutes les étapes de l’élaboration des politiques dans tous les domaines d’action de l’UE, un potentiel particulièrement reconnu dans les transitions écologique et numérique.

L’initiative «Promouvoir la reconversion et la mise à niveau des compétences»[[6]](#footnote-6) de la facilité pour la reprise et la résilience reconnaît que des investissements sans précédent dans les compétences seront essentiels pour soutenir les transitions écologique et numérique. Elle invite les États membres à accorder une attention particulière aux groupes défavorisés, notamment aux femmes et aux jeunes qui entrent sur le marché du travail, dans toutes les régions, y compris dans les zones rurales et isolées exposées à des défis particuliers.

En décembre 2020, la Commission a lancé une étude sur l’emploi des femmes dans le secteur de l’énergie. L’objectif de l’étude sera notamment de collecter des données ventilées par sexe sur l’emploi et la participation des femmes et des hommes dans le secteur de l’énergie.

Les éditions précédentes de la Semaine européenne de l’énergie durable (EUSEW) comprenaient des événements consacrés aux femmes dans le domaine de l’énergie. En 2020, la Commission a organisé le premier prix EUSEW dédié aux femmes dans le domaine de l’énergie afin de promouvoir les réalisations exceptionnelles de trois professionnels de l’énergie; l’événement comprenait une table ronde de haut niveau pour mettre en lumière les questions liées à la représentation dans le secteur de l’énergie.

La stratégie européenne en matière de compétences pour une compétitivité durable, l’équité sociale et la résilience[[7]](#footnote-7) aidera à lutter contre la ségrégation horizontale, les stéréotypes et les écarts entre les femmes et les hommes en matière d’éducation et de formation. Face à la nécessité d’accroître le nombre des diplômés en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), la Commission renforcera l’attractivité des études et carrières STIM, en concentrant son action sur les filles et les femmes, et en poussant à l’adoption d’une approche d’enseignement et d’apprentissage interdisciplinaire et novatrice dans les écoles, l’EFP et l’enseignement supérieur. La recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d’enseignement et de formation professionnels[[8]](#footnote-8) soutiendra l’amélioration de l’équilibre hommes-femmes dans les professions tendant traditionnellement à être dominées par les hommes ou les femmes, notamment dans le domaine des énergies renouvelables, et luttera contre les stéréotypes sexistes. La garantie renforcée pour la jeunesse[[9]](#footnote-9) du 30 octobre 2020 s’adressera tout particulièrement aux femmes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation, afin de garantir l’égalité des chances.

**Paragraphes 14 et 34**

Le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux propose un grand objectif de l’UE visant à réduire de 15 millions d’ici 2030 le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d’exclusion sociale, dont 5 millions au moins devraient être des enfants.

Afin de contribuer à la réalisation de cet objectif, et conformément à son programme de travail pour 2021, la Commission est résolue à adopter une proposition de recommandation du Conseil établissant une garantie européenne pour l’enfance d’ici la fin du premier trimestre de 2021.

En outre, conformément au règlement relatif au Fonds social européen plus (FSE+), une part correspondant à au moins 25 % des ressources du FSE+ à l’échelon national devrait être consacrée à la lutte contre la pauvreté et l’exclusion sociale et au moins 5 % de celle-ci devraient être investis pour combattre la pauvreté infantile dans les États membres les plus touchés par ce phénomène. Tous les autres devraient également affecter des montants appropriés à la réalisation de la future garantie pour l’enfance. En outre, tous les États membres devront consacrer au moins 3 % des ressources du FSE+ à leur disposition à la lutte contre la privation matérielle.

**Paragraphes 15 et 21**

La recommandation du Conseil sur la garantie renforcée pour la jeunesse a été adoptée le 30 octobre 2020[[10]](#footnote-10). Elle met fortement l’accent sur l’amélioration de la qualité. Son objectif est de soutenir tous les jeunes de moins de 30 ans dans leur transition de l’école au monde du travail et entre deux emplois au moyen de mesures de soutien individuelles et personnalisées, proportionnées aux besoins de la personne et aux divers obstacles qu’elle peut rencontrer. Les approches personnalisées et sur mesure (la pierre angulaire de la garantie pour la jeunesse renforcée) visent à améliorer la qualité des résultats de la garantie pour la jeunesse (une offre adaptée) et son incidence (une intégration stable sur le marché du travail).

La Commission partage la préoccupation du Parlement européen en ce qui concerne les stages rémunérés. La rémunération des jeunes qui travaillent, notamment dans le cadre d’un stage, devrait faire partie de la responsabilité sociale des entreprises. Le prochain rapport d’initiative du Parlement européen sur les stages de qualité dans l’UE pourrait constituer une voie pour un effort de collaboration entre les institutions. La Commission examinera ce rapport, tout en tenant compte des évolutions récentes telles que la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, la recommandation relative à l’accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale et la proposition de directive de la Commission relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne. Entre-temps, la Commission a répondu plus en détail à la question de la rémunération décente dans sa réponse à la résolution du Parlement européen du 8 octobre 2020 sur le renforcement de la garantie pour la jeunesse.

Dans le cadre du plan d’action pour le socle social, la Commission réexaminera en 2022 la recommandation du Conseil sur un cadre de qualité pour les stages, notamment en ce qui concerne les conditions de travail.

**Paragraphe 17**

La Commission appuie les États membres en proposant des services publics inclusifs, numériques et centrés sur l’humain. Le plan d’action européen 2016-2020 pour l’administration en ligne[[11]](#footnote-11) souligne que les administrations publiques devraient concevoir des services publics numériques qui sont inclusifs par défaut et qui répondent à divers types de besoins, tels que ceux des personnes âgées et des personnes handicapées. Dans la déclaration de Tallinn de 2017 sur l’administration en ligne[[12]](#footnote-12), les États membres et les pays de l’AELE se sont engagés à prendre des mesures pour accroître la capacité des citoyens à interagir numériquement avec les administrations publiques, à améliorer les compétences numériques et à améliorer l’accessibilité numérique et la convivialité des services publics.

La déclaration de Berlin de 2020 sur la société numérique et la transformation numérique basée sur des valeurs[[13]](#footnote-13) contient un principe clé sur la participation sociale et l’inclusion numérique pour façonner le monde numérique, et souligne le rôle de pionnier du secteur public dans la mise en œuvre et la promotion de ce principe et d’autres principes essentiels pour une transformation numérique centrée sur l’humain de nos sociétés.

Dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience, la Commission encourage vivement les États membres à présenter des plans d’investissement et de réforme dans sept domaines phares, dont l’un (le domaine «Moderniser») porte sur la numérisation de l’administration et des services publics. Les plans des États membres devraient consacrer au moins 20 % de l’enveloppe totale aux mesures numériques. La Commission encourage les États membres à recourir aux fonds disponibles pour améliorer les services publics numériques, notamment en les rendant plus accessibles, conviviaux et inclusifs, en particulier dans les régions reculées et rurales qui manquent d’infrastructures numériques.

Comme indiqué dans la stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable, et en synergie avec le domaine phare «Moderniser», le domaine phare «Promouvoir la reconversion et la mise à niveau des compétences» accordera une importance centrale aux investissements et aux réformes axés sur les compétences numériques et la formation scolaire et professionnelle à tout âge[[14]](#footnote-14).

La récente communication intitulée «2030 Digital Compass: the European way for the Digital Decade[[15]](#footnote-15)» («La boussole numérique 2030: l’Europe balise la décennie numérique», en anglais uniquement) présente une vision de la transformation numérique de l’Europe d’ici à 2030, en mettant l’accent sur quatre «grands domaines», dont la numérisation des services publics, en plus de ceux axés sur les entreprises, les infrastructures et les compétences numériques. La communication sera suivie d’un vaste processus de consultation et d’une proposition de programme de politique numérique fixant des objectifs concrets pour 2030. Pour les administrations publiques, l’objectif principal fixé dans la communication pour 2030 est de disposer de services publics clés 100 % en ligne en 2030. En outre, tous les citoyens européens devraient avoir un dossier médical électronique et au moins 80 % devraient recourir à une solution d’identification numérique. En outre, dans la communication, la Commission a fait référence aux services publics et à l’administration numériques accessibles et centrés sur l’humain, en tant que principe qui pourrait être inclus dans un ensemble possible de principes et de droits numériques. La Commission proposera d’intégrer un tel ensemble de principes et de droits dans une déclaration interinstitutionnelle commune entre la Commission européenne, le Parlement européen et le Conseil. La Commission espère réaliser des progrès décisifs avec les autres institutions en ce qui concerne cette déclaration d’ici la fin de 2021.

En outre, à la suite des conclusions du Conseil du 9 juin 2020 intitulées «Façonner l’avenir numérique de l’Europe»[[16]](#footnote-16), la Commission travaille à l’élaboration d’une politique de l’UE en matière de gouvernance numérique inclusive et centrée sur l’humain.

**Paragraphe 18**

La Commission convient qu’il est essentiel de veiller à ce que les travailleurs de l’Union aient accès à des salaires adéquats pour garantir des conditions de travail et de vie équitables. Dans ce contexte, la Commission a adopté, le 28 octobre 2020, une proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne[[17]](#footnote-17).

La Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) continuera à fournir des éléments probants sur l’évolution des relations industrielles et des salaires dans l’ensemble de l’UE. En coopération avec la Commission, l’agence mènera également des travaux d’analyse dans des domaines sous-étudiés tels que la rémunération des travailleurs indépendants ou la notion de salaire décent.

**Paragraphe 19**

La Commission est fermement convaincue de la valeur du dialogue social et de la promotion de son fonctionnement au niveau de l’UE, sachant que l’organisation des négociations collectives dans les États membres relève de la responsabilité des États membres. La proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne invite les États membres à prendre des mesures visant à accroître la couverture des négociations collectives afin d’accroître la protection offerte par des salaires minimaux[[18]](#footnote-18).

Dans le sillage d’«Un nouveau départ pour le dialogue social», la Commission a mis en place de nouvelles formes de consultation des partenaires sociaux, en allant au-delà des obligations concernant une consultation des partenaires sociaux en deux étapes relative aux actions législatives, sur la base de l’article 153 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE). Le nombre de réunions de consultation avec les partenaires sociaux sur les nouvelles initiatives politiques et législatives, par exemple au moyen d’auditions et de réunions spécifiques à haut niveau politique, a considérablement augmenté. Dans le même temps, plusieurs éléments ont renforcé le rôle des partenaires sociaux dans le cadre du Semestre européen, tant au niveau européen qu’au niveau national, comme en témoigne notamment la consultation spécifique des partenaires sociaux de l’UE avant la publication de la stratégie annuelle de la Commission pour une croissance durable. Les lignes directrices pour l’emploi mentionnent la participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des réformes et politiques pertinentes. Cette approche a été confirmée par le Conseil dans les nouvelles lignes directrices pour l’emploi adoptées le 13 octobre 2020[[19]](#footnote-19). Cette participation est généralement assurée et contrôlée au cours des étapes pertinentes du Semestre européen (à savoir les rapports par pays et l’adoption de recommandations par pays) et par la surveillance multilatérale au sein du comité de l’emploi (EMCO).

**Paragraphes 20 et 57**

Les directives de 2014 sur les marchés publics [(UE) 2014/23[[20]](#footnote-20), (UE) 2014/24[[21]](#footnote-21) et (UE) 2014/25[[22]](#footnote-22)] imposent aux autorités nationales de veiller à ce que, dans l’exécution des marchés publics, les opérateurs et leurs sous-traitants respectent toutes les obligations applicables en matière de travail, y compris celles découlant des négociations collectives. Les directives prévoient plusieurs instruments pour garantir le respect de ces obligations au cours de la procédure de passation de marché. Elles prévoient notamment des motifs d’exclusion pour violation des obligations sociales et en matière de travail, des mécanismes permettant de rejeter les offres anormalement basses et d’empêcher l’attribution du marché à des offres qui ne respectent pas ces obligations. Les motifs d’exclusion couvrent également les fautes professionnelles graves et le défaut de paiement des impôts et des contributions sociales.

La proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’UE, adoptée récemment, vise à faire en sorte que les travailleurs de l’Union soient protégés par des salaires minimaux adéquats leur permettant de vivre dignement, quel que soit leur lieu de travail. Pour atteindre ces objectifs, la proposition promeut les négociations collectives en matière de salaires dans tous les États membres. En particulier, elle charge les États membres de prendre les mesures appropriées pour veiller à ce que, lors de l’exécution des marchés publics, les opérateurs économiques respectent les salaires fixés par les conventions collectives pertinentes ou les salaires minimaux légaux lorsqu’ils existent.

La Commission confirme qu’en 2021, elle publiera des orientations pratiques sur l’utilisation des considérations sociales dans les marchés publics, afin d’améliorer l’utilisation des outils et des possibilités existant dans le cadre des directives actuelles. Celles-ci imposent aux États membres l’obligation de veiller, dans la pratique, au respect du droit social et du droit du travail dans les procédures de passation de marchés publics, tant par les contractants principaux que par leurs sous-traitants. La Commission convient que des mesures nationales appropriées, notamment des mécanismes d’exécution et de surveillance, ainsi qu’une collecte cohérente des données, pourraient contribuer grandement à favoriser leur respect.

**Paragraphe 22**

La création d’emplois de qualité est un objectif clé des politiques de l’emploi de l’Union, comme le soulignent les lignes directrices pour l’emploi nº 5 et 7[[23]](#footnote-23). Dans le cadre du Semestre européen, plusieurs recommandations par pays ont par exemple abordé le problème de la segmentation du marché du travail comme un obstacle majeur à la création d’emplois de qualité.

Le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux fait de la création d’emplois plus nombreux et de meilleure qualité l’un de ses domaines prioritaires. Dans le cadre de son action visant à adapter les normes de travail à l’avenir du travail, la Commission a présenté une proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne[[24]](#footnote-24) et a lancé une première phase de consultation sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes[[25]](#footnote-25).

Le plan d’action met également en lumière plusieurs initiatives prévues au niveau de l’UE pour améliorer les conditions de travail dans l’Union. La Commission présentera notamment, au deuxième trimestre 2021, un nouveau cadre stratégique 2021-2027 en matière de sécurité et de santé au travail afin de mettre à jour les normes de protection des travailleurs et de parer aux risques professionnels traditionnels et nouveaux. Par ailleurs, elle formulera une initiative, au quatrième trimestre 2021, visant à faire en sorte que le droit de la concurrence de l’UE ne fasse pas obstacle à la conclusion de conventions collectives pour les (ou certains) travailleurs indépendants. La Commission proposera, à la suite du livre blanc sur l’intelligence artificielle, un règlement de l’UE sur l’intelligence artificielle (IA) au deuxième trimestre 2021, pour l’adoption d’une utilisation fiable de l’IA dans l’économie européenne, y compris sur le lieu de travail pour toutes les formes de travail. En 2022, elle présentera un rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail. Elle assurera en outre un suivi approprié de la résolution du Parlement européen contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion.

**Paragraphe 23**

L’article 148, paragraphe 2, du TFUE énonce les règles régissant la procédure:

«Sur la base des conclusions du Conseil européen, le Conseil, sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, du Comité économique et social, du Comité des régions et du Comité de l’emploi visé à l’article 150, élabore chaque année des lignes directrices, dont les États membres tiennent compte dans leurs politiques de l’emploi.»

Afin de tenir compte de la crise de la COVID-19 et de ses conséquences sociales et en matière d’emploi, d’y réfléchir, et de réagir plus efficacement lors des crises similaires qui pourraient se produire à l’avenir, la proposition relative aux lignes directrices pour l’emploi, présentée par la Commission le 26 février 2020, a été modifiée à nouveau, en tenant compte également des modifications proposées par le Parlement européen, avant adoption par le Conseil le 13 octobre[[26]](#footnote-26).

**Paragraphe 24**

Conformément au socle européen des droits sociaux, l’élimination de l’emploi temporaire involontaire et à temps partiel involontaire est l’une des priorités des lignes directrices de l’UE pour les politiques de l’emploi, qui prévoient que, pour les conditions de travail, «*[i]l s’agit de réduire et de prévenir la segmentation au sein des marchés du travail*» et que «*les relations de travail qui précarisent les conditions de travail devraient être évitées, y compris dans le cas des travailleurs de plateforme et en luttant contre l’usage abusif de contrats atypiques*»[[27]](#footnote-27). Cet objectif est essentiellement atteint lors de la conception et de la mise en œuvre de l’ensemble complet de politiques du marché du travail préconisées dans les lignes directrices de l’UE pour les politiques de l’emploi.

La directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l’UE crée des protections pour les travailleurs sous contrat à la demande, y compris pour les contrats «zéro heure»[[28]](#footnote-28). Elle impose aux États membres de mettre en œuvre des mesures visant à prévenir le recours abusif à de tels contrats, contraint les employeurs à définir des plages horaires lors desquelles les travailleurs ayant des horaires imprévisibles ont le droit de refuser un appel, exige une indemnisation en cas d’annulation tardive d’une tâche et exige que ces travailleurs reçoivent des informations supplémentaires sur leurs conditions de travail. Les États membres doivent mettre en œuvre cette directive d’ici août 2022.

**Paragraphe 25**

La Commission procède actuellement à une vaste consultation des parties prenantes concernées et a lancé une consultation publique ouverte afin de faire le point sur le cadre stratégique actuel de l’UE en matière de sécurité et de santé au travail (SST) afin de recenser les principaux défis dans ce domaine ainsi que les instruments appropriés pour relever ces défis. Ces éléments contribueront au nouveau cadre stratégique de l’UE en matière de SST pour la période 2021-2027, qui vise à améliorer la santé physique et mentale des travailleurs au travail.

Le stress et les risques psychosociaux liés au travail, ainsi que les troubles musculo-squelettiques (TMS) demeurent une priorité pour la Commission, et le cadre stratégique traitera ces questions. La Commission mène également des travaux préparatoires sur une possible mise à jour de la directive 90/270/CEE sur les équipements à écran de visualisation[[29]](#footnote-29).

En ce qui concerne la pandémie de COVID-19, la Commission a mis à jour la directive (UE) 2020/739 sur les agents biologiques[[30]](#footnote-30) afin d’inclure le nouveau SARS-CoV-2 dans la liste des agents biologiques qu’elle couvre. La Commission et l’Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) ont également mis à disposition des lignes directrices pour aider les employeurs à prévenir la COVID-19 sur le lieu de travail[[31]](#footnote-31). Ces lignes directrices sont disponibles dans toutes les langues officielles de l’UE et sont régulièrement mises à jour. Un groupe de travail tripartite sur les pandémies du comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSS) a été créé pour analyser les enseignements tirés de cette pandémie sans précédent et les moyens appropriés pour améliorer la préparation à l’avenir. Leurs travaux contribueront également au prochain cadre stratégique en matière de SST.

La Commission continue de lutter contre le cancer professionnel en établissant en permanence de nouvelles valeurs limites d’exposition professionnelle (VLEP) contraignantes ou en actualisant les valeurs limites d’exposition professionnelles pour des substances prioritaires au titre de la directive 2004/37/CE sur les agents cancérigènes et mutagènes[[32]](#footnote-32). À ce jour, 26 substances ou groupes de substances ont déjà été traités lors des trois premières modifications de ladite directive. Le 22 septembre 2020, la Commission a adopté une proposition[[33]](#footnote-33) de quatrième modification de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes pour couvrir trois autres agents cancérigènes ou mutagènes, et attend avec intérêt l’avancement rapide des négociations sur cette proposition entre le Parlement européen et le Conseil. La Commission mène également des travaux préparatoires en vue de mettre à jour les valeurs limites d’exposition professionnelle existante pour l’amiante, le principal agent cancérogène professionnel, dans le cadre de la directive 2009/148/CE sur l’exposition à l’amiante pendant le travail[[34]](#footnote-34). Les substances prioritaires à traiter sont sélectionnées sur la base de critères clairs et en accord avec les représentants des travailleurs, des employeurs et des autorités nationales au sein du groupe de travail consacré aux substances chimiques du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

En ce qui concerne l’inclusion éventuelle de substances toxiques pour la reproduction dans le champ d’application de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes, la Commission a commandé une étude externe dont les résultats sont actuellement examinés par le groupe de travail tripartite sur les substances chimiques, afin d’étudier la meilleure voie à suivre. Dans l’intervalle, la Commission a effectué des travaux préparatoires en vue de proposer des valeurs limites d’exposition professionnelle contraignantes plus strictes pour la principale substance toxique pour la reproduction, le plomb, au titre de l’acte juridique existant qui encadre ce type de substances (la directive 98/24/CE sur les agents chimiques[[35]](#footnote-35)).

L’EU-OSHA est un acteur clé dans le domaine de la SST. L’agence continuera certainement de jouer un rôle important dans la promotion de lieux de travail sains et sûrs dans l’ensemble de l’Union et dans l’amélioration de la protection des travailleurs, notamment dans le futur.

En ce qui concerne les demandes visant à assurer un suivi du cadre européen d’action pour la santé mentale et le bien-être, la Commission souhaite attirer l’attention du Parlement sur les travaux déjà réalisés grâce à son appui actuel aux États membres par l’intermédiaire du groupe de pilotage sur la promotion de la santé, la prévention des maladies et la gestion des maladies non transmissibles. Avec le soutien du troisième programme de santé, trois meilleures pratiques dans le domaine de la santé mentale, définies par les États membres selon leur pertinence nationale, seront mises en œuvre au moyen d’une nouvelle action commune et d’un projet. Les travaux devraient débuter au cours du premier semestre de cette année et pourront bénéficier d’un cofinancement disponible de 7,4 millions d’EUR.

Le plan européen pour vaincre le cancer a été publié le 3 février 2021. Les États membres ont un rôle majeur à jouer dans la réussite du plan, étant donné que la mise en œuvre des actions relève principalement de leur responsabilité. Leur engagement ferme est donc essentiel à la réussite du plan. Le plan adopte une approche de «la santé dans toutes les politiques», c’est pourquoi d’autres secteurs et services gouvernementaux, tels que les autorités environnementales et sociales, doivent être associés de la même manière.

La coopération entre les services sociaux et de santé constitue un volet important du plan, en particulier dans le pilier relatif à la survie au cancer, aux aidants des malades du cancer, à la réinsertion professionnelle et à la lutte contre les inégalités en matière de cancer entre les États membres et au sein de ceux-ci, ainsi qu’au sein des groupes vulnérables. Les États membres sont encouragés à promouvoir des programmes de perfectionnement et de reconversion afin de favoriser une réinsertion sans heurts sur le marché du travail des personnes ayant survécu au cancer, avec un soutien éventuel par l’intermédiaire du Fonds social européen+.

**Paragraphe 26**

Les soins représentent un concept politique multidimensionnel qui couvre les services de garde d’enfants, les soins de longue durée, les soins aux personnes handicapées et les soins de santé. Les principales préoccupations concernent l’accès aux soins, leur caractère abordable et leur qualité, ainsi que l’incidence des soins sur le marché du travail.

Le socle combine un certain nombre de principes liés aux soins, notamment l’accès à des soins de santé de qualité et aux soins de longue durée, l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les personnes ayant des responsabilités familiales, l’égalité entre les hommes et les femmes et l’égalité des chances. Bon nombre des principes du socle sont liés au vieillissement, au sujet duquel la Commission a lancé une vaste consultation publique à l’aide d’un livre vert[[36]](#footnote-36).

Parmi les initiatives politiques récentes figurent la directive sur l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée[[37]](#footnote-37), la recommandation du Conseil relative à des systèmes de qualité pour l’éducation et l’accueil de la petite enfance[[38]](#footnote-38), la recherche sur les services aux personnes et aux ménages, ainsi que les travaux d’analyse et les échanges de politiques en matière de soins de longue durée.

La Commission travaille actuellement avec le comité de la protection sociale à l’élaboration d’un rapport conjoint recensant les défis et les possibilités en matière de soins de longue durée dans l’ensemble de l’UE, y compris des conclusions préliminaires sur les conséquences de la COVID-19. Le rapport analysera en détail les défis liés à la main-d’œuvre ainsi que l’incidence des responsabilités d’aide informelles sur les aidants, leur situation financière actuelle et future et leur bien-être, ainsi que sur la société et l’économie dans leur ensemble.

Les questions relatives aux soins de santé, à l’accueil des enfants et aux soins de longue durée sont également couvertes par des recommandations par pays dans le cadre du Semestre européen. Des travaux sont en cours sur de nouvelles initiatives: une prochaine recommandation du Conseil relative à une garantie européenne pour l’enfance, ainsi que la nouvelle stratégie en faveur des personnes handicapées.

Le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux a annoncé une initiative politique spécifique sur les soins de longue durée pour 2022.

**Paragraphe 27**

Certaines formes d’emploi atypiques sont déjà réglementées au niveau de l’UE, ce qui offre un niveau minimal de protection aux travailleurs concernés. Tout en partageant certaines vulnérabilités avec d’autres travailleurs occupant un emploi atypique, les personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes sont également confrontées à des défis spécifiques qui ne sont couverts par aucun des instruments existants.

Comme annoncé dans le programme de travail de la Commission pour 2021, afin de garantir des conditions de travail décentes, transparentes et prévisibles, une proposition législative visant à améliorer les conditions de travail des personnes fournissant des services par l’intermédiaire de plateformes sera présentée par la Commission en vue de garantir des conditions de travail équitables et une protection sociale adéquate. Cette initiative fait l’objet d’une consultation en cours des partenaires sociaux européens sur l’orientation d’une éventuelle action de l’UE conformément à l’article 154 du TFUE.

Le 30 juin 2020, la Commission a lancé une initiative visant à déterminer s’il est nécessaire d’agir au niveau de l’UE pour faire en sorte que le droit de la concurrence de l’Union ne fasse pas obstacle à la négociation collective de certains indépendants individuels ayant besoin d’une protection (par exemple, parce qu’ils sont confrontés à un déséquilibre de pouvoir par rapport aux entreprises de l’économie des plateformes et/ou au-delà)[[39]](#footnote-39). À la suite d’un premier processus de collecte d’informations[[40]](#footnote-40), la Commission a publié, le 6 janvier 2021, une analyse d’impact initiale exposant quatre options initiales afin de préciser que, si certaines conditions sont remplies, les conditions de travail peuvent être améliorées au moyen de conventions collectives non seulement pour les salariés, mais aussi pour les travailleurs indépendants qui ont besoin d’une protection, conformément aux règles de concurrence de l’UE[[41]](#footnote-41). L’analyse d’impact initiale a été ouverte aux retours d’information jusqu’au 3 février 2021.

Le 5 mars 2021, une consultation publique a été lancée afin de recueillir l’avis de toutes les parties intéressées sur les options initiales et leurs conséquences possibles. Ces informations seront prises en considération pour l’évaluation de l’impact des options. Comme annoncé dans le plan d’action pour le socle social, la Commission a l’intention de publier l’analyse d’impact et d’adopter une action concrète dans ce domaine d’ici la fin 2021.

**Paragraphe 28**

La directive 2003/88/CE sur le temps de travail[[42]](#footnote-42) s’applique pleinement aux télétravailleurs, ainsi qu’aux limites en matière de temps de travail hebdomadaire et aux exigences en matière de temps de pause, de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel. À la suite de l’arrêt de la Cour de justice de l’Union européenne dans l’affaire C-55/18 (CCOO c. Deutsche Bank SAE), les États membres doivent imposer aux employeurs l’obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. La Commission évaluera les mesures mises en place par les États membres pour se conformer à cette obligation.

La directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail (directive 89/391/CEE)[[43]](#footnote-43), également applicable au télétravail, établit des principes généraux concernant la prévention et la protection des travailleurs contre les accidents et les maladies professionnelles.

Les groupes de travail tripartites du CCSS traitant des pandémies, de la directive 90/270/CEE[[44]](#footnote-44) sur les équipements à écran de visualisation et de la directive 89/654/CEE[[45]](#footnote-45) sur les lieux de travail mèneront des réflexions en vue de prendre pleinement en considération les aspects de la SST dans le contexte du télétravail. La Commission a lancé une étude externe à l’appui d’éventuelles mises à jour de ces deux directives en fournissant les dernières informations scientifiques et techniques disponibles. En réponse à l’augmentation significative du télétravail en raison de la COVID-19, l’EU-OSHA a fourni des informations et des outils pratiques[[46]](#footnote-46) sur la manière de prévenir la santé des travailleurs des risques connexes.

Comme annoncé dans le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, «[e]*n juin 2020, les partenaires sociaux interprofessionnels ont signé un accord-cadre autonome sur la numérisation, comprenant une section sur les modalités de connexion et de déconnexion.*» *Le 21 janvier 2021, le Parlement européen a adopté une résolution fondée sur le rapport d’initiative législative sur le droit à la déconnexion. Cette résolution invite la Commission à présenter une proposition de directive relative à des normes et conditions minimales garantissant que les travailleurs peuvent exercer leur droit à la déconnexion. Elle souligne également le rôle fondamental que jouent les partenaires sociaux dans le recensement et la mise en œuvre de mesures concernant le droit à la déconnexion et dans la recherche d’un juste équilibre entre l’exploitation des possibilités offertes par la numérisation sur le lieu de travail et la réponse aux défis qu’elles posent. À cet effet, la résolution du Parlement recommande, dans un premier temps, que les partenaires sociaux adoptent des mesures d’exécution dans un délai de trois ans. Comme elle l’a indiqué dans ses orientations politiques, la Commission s’est engagée à répondre aux résolutions d’initiative du Parlement européen, sur la base de l’article 225 du TFUE, par un acte législatif, dans le plein respect des principes de proportionnalité, de subsidiarité et d’amélioration de la législation. Toute proposition d’acte législatif de la Commission liée au droit à la déconnexion doit faire l’objet, conformément à l’article 154 du TFUE, d’une consultation des partenaires sociaux de l’Union, qui peuvent décider d’agir au moyen d’accords. La Commission invite les partenaires sociaux à trouver des solutions communes pour relever les défis posés par le télétravail, la numérisation et le droit à la déconnexion. Elle évaluera les pratiques et les règles existantes relatives au droit à la déconnexion et soutiendra de manière proactive les partenaires sociaux dans leurs efforts, en facilitant les discussions et le recensement de bonnes pratiques. Le futur rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail [36] donnera également l’occasion de poursuivre la réflexion sur les conséquences du travail à distance sur le temps de travail.»*

**Paragraphe 29**

La Commission attend des entreprises qu’elles respectent les obligations qui leur incombent en vertu de la législation de l’UE en vigueur en matière de droits d’information et de consultation des travailleurs aux niveaux national et transnational dans les circonstances difficiles liées à la pandémie de COVID-19. En ce qui concerne un cadre harmonisé au niveau de l’UE en matière de participation au conseil d’administration, il convient de rappeler que l’article 4 de la directive (UE) 2019/2121 concernant les transformations, fusions et scissions transfrontalières prévoit que, dans un délai de quatre ans à compter de la fin du délai de transposition, la Commission procède à une évaluation de cette directive. Dans le cadre de cette évaluation, la Commission doit également examiner «l’éventuelle nécessité de mettre en place un cadre harmonisé sur la représentation des travailleurs au conseil d’administration dans le droit de l’Union, accompagné, le cas échéant, d’une proposition législative». Les systèmes nationaux de représentation des travailleurs au sein des conseils d’administration varient considérablement au sein de l’UE et la base juridique d’une initiative de l’UE dans ce domaine, à savoir l’article 153, paragraphe 1, point f), du TFUE, requiert l’unanimité des États membres.

Comme indiqué dans le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, «[a]*u niveau de l’Union, un cadre complet de directives concernant l’information et la consultation des travailleurs, à l’échelon tant national que transnational, établit des règles visant à protéger leurs droits dans les processus de restructuration. Les autorités nationales et les partenaires sociaux sont tenus d’adhérer à ces règles. Des modalités spécifiques pour améliorer la mise en œuvre et l’application de ces directives pourraient être envisagées.»* La Commission tiendra ainsi dûment compte du contenu du prochain rapport d’initiative législative du Parlement européen [2019/2183 (INL)].

La Commission encourage les formes de participation à la gouvernance d’entreprise de différentes manières, par exemple dans le cadre des actions menées dans le cadre de l’initiative pour les petites entreprises et au moyen du programme pour l’emploi et l’innovation sociale. En ce qui concerne en particulier la participation financière des travailleurs, la Commission encourage les États membres à échanger les meilleures pratiques afin de diffuser des informations sur la manière de concevoir des systèmes efficaces.

**Paragraphes 30 et 31**

Dans son programme de travail pour 2021, la Commission a annoncé une initiative législative sur la gouvernance d’entreprise durable pour le deuxième trimestre de 2021 «pour encourager les entreprises à adopter un comportement durable et responsable sur le long terme».

Après avoir recueilli des retours d’information sur l’analyse d’impact initiale concernant cette initiative, la Commission a organisé, entre le 26 octobre 2020 et le 8 février 2021, une consultation publique ouverte portant sur les principaux éléments à prendre en considération dans l’analyse d’impact. Pour ses travaux préparatoires, la Commission utilisera également, entre autres, les résultats de deux études relatives aux exigences en matière de diligence raisonnable dans la chaîne d’approvisionnement et sur les obligations des administrateurs et la gouvernance d’entreprise durable, qui soutiennent des règles contraignantes en matière de gouvernance d’entreprise durable.

La Commission prend note des propositions du Parlement européen et en tiendra dûment compte lors de la préparation de l’initiative, au même titre que d’autres contributions.

Le règlement (UE) 2019/1149 instituant l’Autorité européenne du travail[[47]](#footnote-47) définit le rôle de l’Autorité en ce qui concerne les inspections du travail transfrontalières, qui est de coordonner et de soutenir des inspections du travail communes et concertées pour traiter les cas relevant du champ d’application du règlement.

Au cours de sa phase de mise en place, l’Autorité s’est concentrée sur cette tâche, ainsi que sur la fourniture d’informations aux particuliers, aux employeurs et aux organisations de partenaires sociaux. Elle a mis au point les outils et procédures nécessaires pour faciliter la planification, la conduite et le suivi des inspections, en étroite coopération avec les autorités nationales chargées de faire appliquer la législation sur le travail, les organisations de partenaires sociaux et d’autres parties prenantes. Certains de ces outils ont déjà été testés dans la pratique lors d’inspections pilotes concertées et ont fait leurs preuves sur le plan opérationnel. En outre, l’Autorité européenne du travail a entamé des activités de renforcement des capacités afin d’aider les autorités compétentes à planifier et à effectuer des inspections du travail transfrontalières en utilisant les outils nouveaux et existants.

L’Autorité est désormais ouverte aux demandes des États membres visant à coordonner et à soutenir les inspections transfrontalières, ainsi qu’aux affaires portées à son attention par des organisations de partenaires sociaux dans les domaines couverts par le règlement relatif à l’Autorité européenne du travail. Elle renforce également ses propres capacités en matière d’évaluation des risques, ce qui lui permettra de proposer aux autorités nationales de procéder à des inspections communes ou concertées.

Étant donné que la sous-traitance en chaîne comporte souvent un caractère transfrontalier, une coopération opérationnelle efficace entre les autorités chargées de faire appliquer la législation est un facteur clé de réussite dans la lutte contre les abus et la protection des droits des travailleurs. Les outils et procédures établis pour l’Autorité, les mesures de renforcement des capacités et le renforcement de la confiance mutuelle entre les parties prenantes devraient contribuer à renforcer la coopération transfrontalière.

Une meilleure application et une meilleure mise en œuvre du droit de l’Union en matière de mobilité de la main-d’œuvre doivent couvrir à la fois la dissuasion (comme les inspections) et les mesures préventives ou de facilitation telles que l’amélioration de l’accès à l’information et aux services d’assistance pour tous les acteurs du marché intérieur. Un exemple concret de cette activité est la campagne #EU4FairWork organisée par l’Autorité et la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré en 2020.

L’approche adoptée de longue date par l’UE consiste à inclure dans les accords commerciaux de l’UE des engagements en faveur du respect des normes fondamentales du travail et la ratification de toutes les conventions fondamentales de l’Organisation internationale du travail (OIT) en suspens par nos partenaires. En ce qui concerne l’inspection du travail, un domaine supplémentaire allant au-delà des normes fondamentales du travail, à la suite du débat de 2017-2018 avec les parties prenantes, la Commission a inclus des engagements spécifiques imposant aux partenaires de maintenir un système efficace d’inspection du travail conforme aux normes pertinentes de l’OIT. La Commission adopte cette approche dans le cadre de tous les accords en cours et à venir. La Commission a avancé à 2021 la révision du plan d’action en 15 points pour le commerce et le développement durable axé sur la manière d’améliorer encore la mise en œuvre et le respect des engagements en matière de commerce et de développement durable. L’examen portera sur tous les aspects pertinents de la mise en œuvre et de l’application du commerce et du développement durable, y compris la portée des engagements. La convention C129 de l’OIT sur l’inspection du travail dans le secteur agricole n’a pas encore été ratifiée par tous les États membres.

**Paragraphe 32**

La Commission a déjà entrepris un certain nombre d’initiatives et de programmes visant à soutenir le développement de l’économie sociale et des entreprises sociales, notamment en vue de faciliter leur accès au financement (par exemple au moyen d’instruments financiers fondés sur l’emprunt, des fonds propres ou des garanties, des subventions destinées à développer l’offre et la demande sur les marchés du financement social au niveau national et une assistance technique aux intermédiaires financiers).

Dans le cadre du plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, la Commission proposera, vers la fin de 2021, un plan d’action spécifique visant à renforcer l’investissement social, à aider les acteurs de l’économie sociale et les entreprises sociales à démarrer, à se développer, à innover et à créer des emplois au cours du quatrième trimestre de l’année. Le plan d’action comprendra des mesures visant à améliorer les conditions-cadres pour les organisations de l’économie sociale et les entreprises sociales.

**Paragraphe 36**

La Commission se félicite des conclusions du Conseil mentionnées, qui l’invitent à lancer une mise à jour du cadre de l’Union en vue de soutenir et de compléter efficacement les politiques des États membres relatives à la protection du revenu minimum national. Comme annoncé dans le plan d’action pour mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux, la Commission proposera, en 2022, une recommandation du Conseil sur le revenu minimum afin de soutenir et de compléter efficacement les politiques des États membres.

Outre son suivi dans le cadre du Semestre européen, la Commission mène diverses activités d’apprentissage mutuel, en particulier le nouveau réseau sur le revenu minimum des autorités publiques, qui facilite l’échange de bonnes pratiques et la mise en réseau des points de contact nationaux pour l’aide transnationale. Un rapport périodique conjoint avec le comité de la protection sociale, fondé sur le cadre d’évaluation comparative établi, sera élaboré, couvrant les dimensions de l’accès (couverture), l’adéquation et les aspects favorables de la protection du revenu minimum.

La Commission financera également une étude globale visant à combler les lacunes en matière d’information au niveau de l’UE dans certains aspects des programmes nationaux et cofinancera des projets au niveau local/régional afin de mettre en place des systèmes complets de soutien aux personnes en situation de vulnérabilité ou dans les situations les plus vulnérables. Les projets sélectionnés testeront des approches innovantes pour la mise en œuvre intégrée des trois volets de l’inclusion active: une aide au revenu adéquate accompagnée d’une activation du marché du travail et d’un accès effectif aux biens et services de soutien.

**Paragraphes 37, 38, 39 et 45**

Comme indiqué dans le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, et afin d’atteindre le grand objectif de l’UE en matière d’emploi avec l’ambition affichée dans le plan d’action, selon lequel au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi d’ici à 2030, «l’Europe doit s’efforcer:

* de réduire de moitié au moins l’écart entre les hommes et les femmes en matière d’emploi par rapport à 2019. Cette évolution sera essentielle pour progresser sur la voie de l’égalité entre les femmes et les hommes et atteindre l’objectif en matière d’emploi pour l’ensemble de la population en âge de travailler;
* d’accroître l’offre d’éducation et d’accueil formels de la petite enfance, contribuant ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et favorisant une participation accrue des femmes au marché du travail.»

Afin de soutenir l’augmentation de l’offre d’éducation et d’accueil formels de la petite enfance, la Commission présentera, en 2022, une révision des objectifs de Barcelone concernant les services d’éducation et d’accueil de la petite enfance.

Pour éliminer l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient de s’attaquer à l’ensemble de ses causes profondes, notamment le plus faible taux de participation des femmes au marché du travail, le travail invisible et non rémunéré, le recours plus fréquent des femmes au travail à temps partiel et aux interruptions de carrière, ainsi que la ségrégation verticale et horizontale fondée sur les stéréotypes sexistes et les discriminations à l’égard des femmes. Les femmes rurales sont confrontées à des défis spécifiques, où l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes est prononcé, notamment en raison d’un travail invisible et non rémunéré. La Commission s’est engagée à traiter toutes ces priorités conformément aux orientations définies dans la stratégie en faveur de l’égalité hommes-femmes 2020-2025[[48]](#footnote-48).

La transparence salariale est un outil essentiel pour respecter pleinement le droit fondamental à une égalité des rémunérations. La Commission a présenté le 4 mars 2021 une proposition de directive visant à renforcer l’application du principe de l’égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d’exécution[[49]](#footnote-49). La proposition vise à faciliter une meilleure compréhension des concepts juridiques relatifs à l’égalité de rémunération et à leur mise en œuvre et à renforcer l’accès à la justice et la protection du droit individuel à l’égalité de rémunération.

La promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et la proposition de directive de 2012 relative à un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des conseils d’administration[[50]](#footnote-50) constituent l’une des priorités de la Commission et de la stratégie en faveur de l’égalité hommes-femmes 2020-2025. La Commission poursuit ses travaux visant à dégager un éventuel compromis entre les États membres. L’importance des mesures législatives est évidente: entre 2010 et 2020, la proportion de femmes dans les conseils d’administration de l’UE a augmenté de 17 points de pourcentage, la plupart des améliorations significatives ayant été observées dans les États membres qui ont pris des mesures législatives en la matière.

Comme l’indique le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, «[l]*a Commission recensera en outre les bonnes pratiques en matière d’octroi de points de retraite pour les interruptions de carrière pour raisons familiales dans les régimes de retraite et encouragera l’échange de pratiques entre les États membres, les partenaires sociaux et les parties prenantes en matière de retraites.*»

La Commission partage l’avis selon lequel il est essentiel de suivre les progrès et l’état d’avancement de l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’Union européenne. Les progrès accomplis en ce qui concerne les objectifs et la mise en œuvre des actions prévues dans la stratégie pour l’égalité entre les femmes et les hommes feront l’objet d’un suivi et seront présentés dans un rapport annuel. Ces rapports serviront de bilan politique annuel des progrès réalisés et seront publiés dans le cadre de la journée internationale de la femme en mars. Les rapports annuels contiendront également des exemples de bonnes pratiques dans les États membres et présenteront des données et des indicateurs pertinents pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de la stratégie.

**Paragraphes 40 et 41**

Conformément à son programme de travail pour 2021, la Commission a présenté, le 3 mars 2021, la nouvelle stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030[[51]](#footnote-51). Il s’agit d’une stratégie ambitieuse qui porte sur les dispositions de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui prévoit des actions assorties d’objectifs, de calendriers et de ressources clairs et accompagnés d’un cadre de suivi. L’accessibilité, l’éducation inclusive, l’emploi et la perspective de genre sont des éléments importants de la stratégie.

**Paragraphes 46 et 47**

La stratégie « Vague de rénovations» de la Commission du 14 octobre 2020 contribue à garantir un accès universel à un logement décent, sûr et abordable. Avec la vague de rénovations, la Commission agit également en vue de maximiser les investissements dans des logements abordables dans l’ensemble de l’UE et pour améliorer l’efficacité énergétique des ménages à faibles revenus grâce aux actions suivantes:

* + renforcer l’information, la sécurité juridique et les incitations pour que les propriétaires et les locataires publics et privés entreprennent des rénovations;
	+ assurer un financement suffisant et bien ciblé, notamment grâce aux orientations lors de l’élaboration des plans pour la reprise et la résilience afin de privilégier la rénovation et l’accessibilité;
	+ accroître les capacités à mettre en œuvre des projets par l’intensification d’une assistance technique plus proche des acteurs régionaux et locaux.

L’un des trois domaines ciblés par la stratégie est la lutte contre la précarité énergétique et les bâtiments les moins performants.

Afin de soutenir les efforts des États membres, la Commission a publié une recommandation sur la précarité énergétique[[52]](#footnote-52). Elle continue également de soutenir l’Observatoire européen de la précarité énergétique, qui collecte des données, élabore des indicateurs et diffuse les meilleures pratiques en matière de lutte contre la précarité énergétique.

La Commission élabore actuellement l’initiative en faveur du logement abordable, dont l’objectif essentiel est de mener, à titre de projets pilotes, 100 districts de logements sociaux et abordables pour la rénovation et de soutenir la création de partenariats locaux à long terme.

À titre de processus continu, le suivi, par la Commission, des plans nationaux en matière d’énergie et de climat et des stratégies de rénovation à long terme contribuera aux progrès réalisés par la vague de rénovations et d’autres initiatives du pacte vert, en mettant l’accent sur la réalisation d’une transition juste et équitable.

La Commission soutient l’adoption de stratégies nationales visant à éradiquer le sans-abrisme dans les États membres. Elle considère que le modèle «Logement d’abord» est susceptible de lutter contre le sans-abrisme, puisqu’il combine l’offre de logements sociaux ou publics avec des services sociaux et de l’emploi permettant de soutenir l’inclusion sociale des sans-abri et leur intégration sur le marché du travail.

Dans le cadre du plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, la Commission s’est engagée à lancer, au cours du deuxième trimestre de 2021, une plateforme européenne sur la lutte contre le sans-abrisme afind’aider les États membres, les villes et les prestataires de services à communiquer les meilleures pratiques et à définir des approches efficaces et innovantes.

**Paragraphe 49**

Le suivi annuel de l’ODD 3 par l’UE[[53]](#footnote-53) comprend des indicateurs sur l’état de santé, les déterminants de la santé et l’accès aux soins de santé. Tous les indicateurs sont ventilés par âge, sexe et situation socio-économique. Ils permettent de mesurer utilement les inégalités en matière de santé.

Le rapport d’accompagnement 2019[[54]](#footnote-54), publié dans le contexte de l’état de la santé dans l’UE[[55]](#footnote-55), a mis en évidence des problèmes liés à l’efficacité de la couverture de santé. Il existe des lacunes persistantes dans l’accès aux soins de santé, qui sont liées à différentes couches de vulnérabilité, qu’il s’agisse de conditions socio-économiques ou de maladies ou de problèmes de santé particuliers. Ces défis ont tendance à être obscurs, en raison de l’absence d’outils adéquats pour les cerner.

Dans le cadre des travaux de la Commission, l’accent est mis sur l’amélioration des paramètres d’accessibilité. La Commission publiera un rapport en 2021, en coopération avec le groupe d’experts sur l’évaluation de l’efficacité des systèmes de santé[[56]](#footnote-56), qui proposera de meilleurs outils pour cerner les problèmes d’accès aux soins de santé. Ces outils peuvent être utiles dans le cadre du débat sur la manière de mieux aligner la couverture de santé sur les profils de santé et de mieux tenir compte de la perspective des patients dans les politiques d’accès aux soins de santé. Ces instruments placent également l’équité en matière de santé au centre de l’attention, car ils permettent de saisir diverses couches de vulnérabilité et les effets cumulatifs de divers obstacles à l’accès aux soins de santé. La Commission collabore également avec Eurostat pour fournir la méthodologie et l’évaluation des effets redistributifs de la couverture des soins de santé, à l’instar des statistiques existantes qui rendent compte de l’incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté de la population[[57]](#footnote-57).

La Commission utilisera les résultats de ces nouvelles initiatives pour améliorer encore les sources de données au niveau européen et éclairer les cycles politiques pertinents, tels que le Semestre européen et l’état de la santé dans l’UE[[58]](#footnote-58).

La Commission procédera à un examen approfondi des conséquences de la crise de la COVID-19 sur les politiques de protection sociale et d’inclusion sociale par l’intermédiaire du réseau européen de protection sociale.

Parallèlement, la Commission continue d’aider les États membres à mettre en œuvre la recommandation du Conseil relative à l’accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale[[59]](#footnote-59) et invite les États membres à présenter des plans nationaux de mise en œuvre, qui devraient également refléter les conséquences de la pandémie au niveau national et les enseignements tirés du point de vue de la résilience des systèmes de protection sociale. Dans le cadre du plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, la Commission a proposé de créer un groupe d’experts de haut niveau qui étudiera l’avenir de l’État-providence,

son financement et ses interconnexions avec l’évolution du monde du travail, et présentera un rapport d’ici la fin de l’année 2022.

**Paragraphe 51**

La Commission et le comité de la protection sociale préparent actuellement un rapport conjoint sur les soins de longue durée, qui analyse en profondeur l’accès, le caractère abordable, la qualité, les défis en matière de main-d’œuvre et le financement à long terme des systèmes dans l’ensemble de l’UE, tout en faisant le point sur les réformes récentes et les conséquences de la crise de la COVID-19. Le prochain CFP, et en particulier le FSE +, ainsi que la facilité pour la reprise et la résilience, peuvent soutenir le financement d’investissements et de réformes dans les systèmes et services de soins de longue durée pour les mesures éligibles. Cela est conforme au principe nº 19 du socle européen des droits sociaux, qui promeut le droit à des services de soins de longue durée abordables et de qualité, en particulier les soins à domicile et les services de proximité. La prochaine initiative de la Commission en matière de soins de longue durée, annoncée dans le cadre du plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, guidera le développement de systèmes de soins de longue durée, favorisant la convergence ascendante et l’égalité d’accès à des services de qualité dans l’ensemble de l’UE. En outre, comme indiqué plus haut, le livre vert de la Commission sur le vieillissement aborde les défis en matière de soins de longue durée liés au vieillissement.

Par ailleurs, la Commission adoptera un plan d’action sur l’économie sociale au cours du quatrième trimestre de 2021. Le plan d’action visera à tirer le meilleur parti du potentiel de l’économie sociale pour créer des emplois de qualité, fournir des services sociaux, de santé et de soins essentiels et contribuer à une croissance équitable, durable et inclusive.

**Paragraphe 52**

Doté d’un budget de 242,9 milliards d’EUR (aux prix de 2018, y compris le montant transféré au mécanisme pour l’interconnexion en Europe), le Fonds européen de développement régional et le Fonds de cohésion permettront aux États membres d’investir au cours de la période de programmation 2021-2027 dans une Europe plus intelligente, plus verte, plus connectée et plus sociale, plus proche de ses citoyens. De cette manière, la réponse aux défis actuels sera renforcée en stimulant le développement durable et la résilience dans toutes les régions européennes. Les fonds bénéficieront en particulier aux investissements dans l’innovation et l’entreprenariat, à la transition numérique et verte, et aux réseaux de transport. Ils viseront également à ne laisser personne de côté, y compris la population résidant dans les zones rurales, grâce aux moyens financiers disponibles pour fournir un accès à des services de santé, d’éducation et sociaux de qualité, à l’intégration des groupes défavorisés et des personnes issues de l’immigration, et à la lutte contre l’exclusion sociale.

**Paragraphe 53**

La Commission suit de près le fonctionnement de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, en tenant compte de l’évolution de la situation dans les domaines du droit du travail et du travail intérimaire.

Dans sa communication du 16 juillet 2020 sur les travailleurs saisonniers dans l’UE dans le contexte de la pandémie de COVID-19*,* laCommission «*encourage les États membres à fixer des exigences spécifiques pour les agences de travail intérimaire et de recrutement qui visent les travailleurs transfrontières et saisonniers dans l’UE, afin de faire en sorte que ces agences*

*veillent à ce que les travailleurs soient correctement informés et qu’elles respectent les normes minimales de qualité permettant une protection adéquate dans les situations transfrontières*».[[60]](#footnote-60)

En guise de suivi, la Commission recueille des éléments de preuve et analyse le recours au travail intérimaire, en particulier dans le contexte du travail transfrontalier. Sur la base de cette analyse, la Commission évaluera la nécessité d’une action législative ou autre au niveau de l’UE, notamment une éventuelle révision de la directive sur le travail intérimaire.

**Paragraphe 55**

La Commission plaide en faveur d’une mobilité équitable de la main-d’œuvre et agit en ce sens. Ces dernières années, elle a proposé de consolider les droits des travailleurs mobiles par la directive 2014/54/UE relative à des mesures facilitant l’exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs[[61]](#footnote-61). En outre, elle a fortement mis l’accent sur la clarification des dispositions relatives au détachement de travailleurs [adoption de la directive 2014/67/UE[[62]](#footnote-62) et de la directive (UE) 2018/957[[63]](#footnote-63)]. Elle a également proposé une réforme ambitieuse concernant le réseau européen des services de l’emploi (EURES) [règlement (UE) 2016/589[[64]](#footnote-64)] et a encouragé la création de l’Autorité européenne du travail [règlement (UE) 2019/1149[[65]](#footnote-65)].

Dans le contexte de la COVID-19, la Commission a proposé en mars 2020 des lignes directrices claires concernant l’exercice de la libre circulation des travailleurs[[66]](#footnote-66). La situation des travailleurs saisonniers, particulièrement touchés par la crise sanitaire, a été abordée dans la communication de la Commission du 16 juillet 2020 sur les travailleurs saisonniers dans l’Union européenne dans le contexte de la pandémie de COVID-19[[67]](#footnote-67).

La situation des travailleurs mobiles a été examinée dans toutes les enceintes compétentes au niveau de l’UE, notamment du comité d’experts en matière de détachement de travailleurs et du groupe de travail d’information de l’Autorité européenne du travail, qui ont mené des discussions avec les États membres sur les conséquences de la crise de la COVID-19 sur la libre circulation des travailleurs, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intérimaires et des travailleurs détachés, dans le but d’échanger expériences et bonnes pratiques.

Dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale, les règlements (CE) nº 883/2004[[68]](#footnote-68) et (CE) nº 987/2009[[69]](#footnote-69) prévoient l’obligation pour les États membres d’utiliser progressivement de nouvelles technologies pour l’échange, l’accès et le traitement des données nécessaires à l’application de ces règlements, ainsi que de proposer des services adaptés aux citoyens.

Le règlement établissant un portail numérique unique[[70]](#footnote-70) est également susceptible d’avoir une incidence significative, notamment sur les interactions des citoyens avec les institutions de sécurité sociale, en prévoyant qu’un certain nombre de procédures administratives, y compris celles visant à demander la carte européenne d’assurance maladie et la déclaration de la législation applicable (document portable A1), seront intégralement mises à disposition en ligne et accessibles aux utilisateurs transfrontières.

Comme annoncé dans le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, la Commission «*lancera un projet pilote qui, de 2021 à 2023, étudiera la possibilité [...] de faciliter l’interaction entre les citoyens mobiles et les autorités nationales, et à améliorer la portabilité transfrontière des droits en matière de sécurité sociale (passeport européen de sécurité sociale), sur la base de l’initiative concernant une identité électronique européenne fiable et sécurisée (deuxième trimestre 2021)*».

La Commission évalue actuellement la directive 2001/23/CE du Conseil[[71]](#footnote-71) afin de vérifier si elle garantit effectivement les droits des travailleurs en cas de transfert d’entreprises, y compris, en principe, les situations de sous-traitance.

**Paragraphe 56**

Pour les travailleurs détachés, la directive 2014/67/UE prévoit que les États membres garantissent la responsabilité du sous-traitant couvrant au moins le secteur de la construction, les salaires minimaux et le lien direct entre le contractant et le sous-traitant. [[72]](#footnote-72) Les États membres sont autorisés à prendre des mesures plus strictes en ce qui concerne l’étendue et la portée de la responsabilité en matière de sous-traitance et à couvrir d’autres secteurs.

La Commission lancera en 2021 une étude qui examinera les conditions de travail des travailleurs détachés dans les chaînes de sous-traitance.

**Paragraphe 59**

Un peu plus d’un an après sa création, l’Autorité européenne du travail a pris de nombreuses mesures pour devenir pleinement opérationnelle sur le plan de la gestion, de l’organisation et de l’exploitation. Néanmoins, il convient de souligner que l’Autorité atteindra sa pleine capacité opérationnelle en 2024.

Comme indiqué dans le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, la Commission «*travaillera avec l’Autorité européenne du travail (AET) à la mise en œuvre et à l’application correctes des règles de l’UE en matière de mobilité de la main-d’œuvre, au renforcement des capacités pour l’information et les inspections du travail à l’échelon national et à la protection des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers. En 2024, la Commission évaluera les performances de l’Autorité par rapport à ses objectifs et à ses tâches et, le cas échéant, réexaminera son mandat.»*

En ce qui concerne l’exécution des contrôles ainsi que les sanctions et les amendes, le règlement fondateur[[73]](#footnote-73) définit clairement le rôle de l’Autorité européenne du travail. En ce qui concerne les inspections concertées et communes, l’Autorité peut coordonner et soutenir ces activités, mais uniquement avec l’accord de tous les États membres concernés. S’agissant des sanctions et des amendes, l’AET est chargée de faciliter et de soutenir les procédures d’exécution transfrontières à la demande d’un ou de plusieurs États membres, le cas échéant, et dans le cadre du règlement fondateur.

En ce qui concerne les affaires portées à l’attention de l’Autorité par des organisations nationales de partenaires sociaux, l’AET a mis en place un flux de travail pour traiter ces cas et, le cas échéant, sera en mesure de coordonner et de soutenir des inspections concertées et communes avec l’accord des États membres concernés.

**Paragraphe 60**

Comme annoncé dans le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux, la Commission «*lancera un projet pilote qui, de 2021 à 2023, étudiera la possibilité [...] de faciliter l’interaction entre les citoyens mobiles et les autorités nationales, et à améliorer la portabilité transfrontière des droits en matière de sécurité sociale (passeport européen de sécurité sociale), sur la base de l’initiative concernant une identité électronique européenne fiable et sécurisée (deuxième trimestre 2021)*».

**Paragraphe 61**

La législation de l’UE couvre déjà les règles d’admission et de séjour des travailleurs issus de pays tiers. Elle prévoit notamment que les travailleurs issus de pays tiers bénéficient de l’égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en ce qui concerne les conditions de travail et la sécurité sociale. Toutes les garanties prévues par le droit du travail national et de l’Union s’appliquent déjà aux travailleurs issus de pays tiers.

Dans son nouveau pacte sur la migration et l’asile adopté en septembre 2020[[74]](#footnote-74), la Commission a annoncé qu’elle réexaminerait d’ici la fin de 2021 la législation-cadre existante sur les travailleurs provenant de pays tiers (directive 2011/98/UE sur le permis unique[[75]](#footnote-75)). L’un des objectifs de ce réexamen est d’étudier la possibilité de mettre en place des mesures spécifiques pour prévenir et combattre l’exploitation par le travail des travailleurs provenant de pays tiers.

Les enquêtes sur d’éventuels détachements abusifs de travailleurs provenant de pays tiers d’un État membre de l’UE dans un autre relèvent de la compétence de l’Autorité européenne du travail.

La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré, qui sera intégrée à l’Autorité européenne du travail en 2021, aide les parties prenantes concernées (en particulier les inspections du travail, les organismes de fiscalité et de sécurité sociale, les partenaires sociaux) à apprendre les uns des autres et à agir ensemble dans la lutte contre le travail non déclaré. La lutte contre le travail non déclaré impliquant des ressortissants de pays tiers est une priorité du programme de travail de la plateforme pour 2021[[76]](#footnote-76), au moyen d’une réunion plénière spécifique et d’un groupe de travail.

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0014&from=EN> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CONSIL%3APE_75_2020_INIT&qid=16154685226>[16](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CONSIL:PE_75_2020_INIT&qid=1615468522616) [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23699&langId=fr> [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:32020R0672> [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr> [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://ec.europa.eu/info/files/examples-component-reforms-and-investment-reskill-and-upskill_en> [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=fr> [↑](#footnote-ref-7)
8. Recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d’enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l’équité sociale et de la résilience (2020/C 417/01). [↑](#footnote-ref-8)
9. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C\_.2020.372.01.0001.01.FRA&toc=OJ%
 3AC%3A2020%3A372%3ATOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2020.372.01.0001.01.FRA&toc=OJ%25%093AC%3A2020%3A372%3ATOC) [↑](#footnote-ref-9)
10. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C\_.2020.372.01.0001.01.FRA&toc=
 OJ%3AC%3A2020%3A372%3ATOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.372.01.0001.01.FRA&toc=OJ:C:2020:372:TOC) [↑](#footnote-ref-10)
11. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52016DC0179> [↑](#footnote-ref-11)
12. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ministerial-declaration-egovernment-tallinn-declaration> [↑](#footnote-ref-12)
13. [https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/berlin-declaration-digital-society-and-value-based-digital](https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/berlin-declaration-digital-society-and-value-based-digital-government) [-government](https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/berlin-declaration-digital-society-and-value-based-digital-government) [↑](#footnote-ref-13)
14. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?qid=1600708827568&uri=CELEX:52020DC0575> [↑](#footnote-ref-14)
15. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital- targets-2030\_fr [↑](#footnote-ref-15)
16. [https://www.consilium.europa.eu/media/44389/st08711-en20.pdf?utm\_source=dsms-auto&utm\_medium=
 email&utm\_campaign=Shaping+Europe%e2%80%99s+digital+future+-+Council+adopts+conclusions](https://www.consilium.europa.eu/media/44389/st08711-en20.pdf?utm_source=dsms-auto&utm_medium=email&utm_campaign=Shaping+Europe’s+digital+future+-+Council+adopts+conclusions) [↑](#footnote-ref-16)
17. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=FR> [↑](#footnote-ref-17)
18. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682) [↑](#footnote-ref-18)
19. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32020D1512](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32020D1512) [↑](#footnote-ref-19)
20. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0023&qid=1614872168610](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32014L0023&qid=1614872168610) [↑](#footnote-ref-20)
21. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0024&qid=1614872332737](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32014L0024&qid=1614872332737) [↑](#footnote-ref-21)
22. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0025&qid=1614872168610](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32014L0025&qid=1614872168610) [↑](#footnote-ref-22)
23. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32020D1512](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32020D1512) [↑](#footnote-ref-23)
24. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682> [↑](#footnote-ref-24)
25. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23655&langId=fr> [↑](#footnote-ref-25)
26. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32020D1512](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32020D1512) [↑](#footnote-ref-26)
27. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32020D1512](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32020D1512) [↑](#footnote-ref-27)
28. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019L1152> [↑](#footnote-ref-28)
29. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A31990L0270](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:31990L0270) [↑](#footnote-ref-29)
30. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0054](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32000L0054) [↑](#footnote-ref-30)
31. [https://osha.europa.eu/fr/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/
 view](https://osha.europa.eu/fr/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/%09view) [↑](#footnote-ref-31)
32. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?uri=CELEX%3A02004L0037-20140325](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?uri=CELEX:02004L0037-20140325) [↑](#footnote-ref-32)
33. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23009&langId=fr> [↑](#footnote-ref-33)
34. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32009L0148](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:32009L0148) [↑](#footnote-ref-34)
35. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A31998L0024](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:31998L0024) [↑](#footnote-ref-35)
36. [COM(2021) 50 final, 27.1.2021](http://www.cc.cec/sg/vista/home?documentDetails&DocRef=COM/2021/50&ComCat=SPINE) [↑](#footnote-ref-36)
37. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019L1158) [↑](#footnote-ref-37)
38. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG> [↑](#footnote-ref-38)
39. Voir le communiqué de presse du 30 juin 2020: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/
 IP\_20\_1237](%20https%3A//ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/%09IP_20_1237) [↑](#footnote-ref-39)
40. Consultation publique sur le paquet relatif aux services numériques [voir la section V de la consultation intitulée «Self-employed individuals and platforms» (Les travailleurs indépendants et les plateformes)]. La Commission a également étroitement collaboré avec les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux et les entreprises. [↑](#footnote-ref-40)
41. Analyse d’impact initiale: [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Conventions-collectives-pour-les-travailleurs-independants-champ-d%E2%80%99application-des-regles-de-concurrence-de-l%E2%80%99UE\_fr](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules_fr).

 Voir également le communiqué de presse du 6 janvier 2021:<https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/mex_21_23> [↑](#footnote-ref-41)
42. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32003L0088> [↑](#footnote-ref-42)
43. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex%3A31989L0391](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex:31989L0391) [↑](#footnote-ref-43)
44. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A31990L0270](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:31990L0270) [↑](#footnote-ref-44)
45. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:31989L0654) [↑](#footnote-ref-45)
46. <https://osha.europa.eu/en/highlights/check-out-our-practical-tips-home-based-telework-and-protect-your-health> [↑](#footnote-ref-46)
47. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019R1149](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019R1149) [↑](#footnote-ref-47)
48. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152) [↑](#footnote-ref-48)
49. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\_development\_cooperation\_fundamental\_rights/com-2021-93\_fr
 \_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_fr%09_0.pdf) [↑](#footnote-ref-49)
50. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614) [↑](#footnote-ref-50)
51. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8376&furtherPubs=yes> [↑](#footnote-ref-51)
52. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32020H1563> [↑](#footnote-ref-52)
53. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/good-health-and-well-being> [↑](#footnote-ref-53)
54. <https://ec.europa.eu/health/state/companion_report_fr> [↑](#footnote-ref-54)
55. <https://ec.europa.eu/health/state/summary_fr> [↑](#footnote-ref-55)
56. <https://ec.europa.eu/health/systems_performance_assessment/overview_fr> [↑](#footnote-ref-56)
57. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:At-risk-of-poverty_rate/fr> [↑](#footnote-ref-57)
58. [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic- governance-monitoring-prevention-correction/european-semester\_fr](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_fr) [↑](#footnote-ref-58)
59. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019H1115%2801%29](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019H1115(01)) [↑](#footnote-ref-59)
60. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22866&langId=fr> [↑](#footnote-ref-60)
61. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0054](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32014L0054) [↑](#footnote-ref-61)
62. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj> [↑](#footnote-ref-62)
63. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32018L0957](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32018L0957) [↑](#footnote-ref-63)
64. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L\_.2016.107.01.0001.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.107.01.0001.01.ENG) [↑](#footnote-ref-64)
65. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019R1149](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019R1149) [↑](#footnote-ref-65)
66. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52020XC0330%2803%29](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52020XC0330(03)) [↑](#footnote-ref-66)
67. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52020XC0717%2804%29](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52020XC0717(04)) [↑](#footnote-ref-67)
68. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A02004R0883-20140101](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:02004R0883-20140101) [↑](#footnote-ref-68)
69. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:fr:PDF> [↑](#footnote-ref-69)
70. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2018.295.01.0001.01.FRA> [↑](#footnote-ref-70)
71. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0023](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32001L0023) [↑](#footnote-ref-71)
72. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj> [↑](#footnote-ref-72)
73. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019R1149](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019R1149) [↑](#footnote-ref-73)
74. [https://ec.europa.eu/info/publications/migration-and-asylum-package-new-pact-migration-and-asylum- documents-adopted-23-september-2020\_fr](https://ec.europa.eu/info/publications/migration-and-asylum-package-new-pact-migration-and-asylum-documents-adopted-23-september-2020_fr) [↑](#footnote-ref-74)
75. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0098](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32011L0098) [↑](#footnote-ref-75)
76. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23101&langId=fr> [↑](#footnote-ref-76)