



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 31 juillet 2023
(OR. en)

**Dossier interinstitutionnel:
2023/0288(COD)**

**12258/23
ADD 4**

**SOC 560
EMPL 393
CODEC 1461
STATIS 50
ECOFIN 812**

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	28 juillet 2023
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	SWD(2023) 266 final
Objet:	DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT accompagnant le document: Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relatif aux statistiques européennes du marché du travail concernant les entreprises, abrogeant le règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil et les règlements (CE) n° 450/2003 et (CE) n° 453/2008 du Parlement européen et du Conseil

Les délégations trouveront ci-joint le document SWD(2023) 266 final.

p.j.: SWD(2023) 266 final



Bruxelles, le 28.7.2023
SWD(2023) 266 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT

accompagnant le document:

Proposition de

RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relatif aux statistiques européennes du marché du travail concernant les entreprises, abrogeant le règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil et les règlements (CE) n° 450/2003 et (CE) n° 453/2008 du Parlement européen et du Conseil

{COM(2023) 459 final} - {SEC(2023) 295 final} - {SWD(2023) 265 final}

Introduction et contexte

Eurostat, l'Office statistique de l'Union européenne, assure la production de statistiques européennes comparables et de grande qualité conformément aux principes statistiques énoncés dans le règlement (CE) n° 223/2009 relatif aux statistiques européennes. Les statistiques européennes sont principalement utilisées par les institutions de l'Union européenne, les chercheurs, les autorités nationales et les citoyens à des fins de conception, de mise en œuvre et de suivi des politiques de l'Union. Le système statistique européen est le partenariat entre Eurostat et les instituts nationaux de statistique (INS), qui fonctionne comme un réseau. Eurostat est chargée de promouvoir l'harmonisation des statistiques, en étroite collaboration avec les autorités statistiques nationales, qui collectent des données et établissent des statistiques à des fins nationales et européennes.

Pour établir et mettre en œuvre des politiques et des activités qui bénéficient à la population de l'Union dans les domaines de compétence de l'Union établis par les articles 2 et 3 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), les institutions de l'Union ont besoin, en temps utile, de statistiques européennes comparables, harmonisées, détaillées, fiables et complètes. En particulier, les statistiques du marché du travail concernant les entreprises sont une source importante d'informations pour l'élaboration et le suivi des politiques.

Les statistiques du marché du travail européen concernant les entreprises sont des statistiques officielles qui décrivent le fonctionnement des entreprises en relation avec le marché du travail. Elles peuvent, par exemple, montrer s'il y a des postes vacants dans les entreprises (demande de main-d'œuvre), combien de postes vacants il y a par rapport à ceux déjà occupés, et comment les postes diffèrent selon le type d'activité économique d'une entreprise. En outre, les statistiques du marché du travail concernant les entreprises fournissent des informations sur les coûts supportés par les employeurs pour employer du personnel (coût de la main-d'œuvre) et sur la façon dont ces coûts sont structurés (par exemple, quels sont les salaires et autres coûts) et dont ils diffèrent selon la région ou l'activité économique. Elles incluent également des données sur les salaires individuels pour un échantillon représentatif de salariés, ainsi que leurs caractéristiques (par exemple, l'âge, le sexe, la profession, le niveau d'études), ainsi que celles de leurs employeurs (activité économique, classe de taille, etc.). Pour les employeurs, les salaires représentent une part considérable des coûts de production et déterminent dans une certaine mesure leur compétitivité en matière de coûts. Pour la plupart des salariés, le salaire constitue l'essentiel des revenus et contribue à leur prospérité économique.

Les statistiques du marché du travail concernant les entreprises couvrent les collectes de données suivantes:

- les statistiques sur les emplois vacants, qui recensent le nombre de postes occupés et vacants;
- l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre, sur le niveau et la composition du coût supporté par les entreprises pour employer de la main-d'œuvre;
- l'indice du coût de la main-d'œuvre, qui rend compte de l'évolution du coût horaire supporté par les entreprises pour employer de la main-d'œuvre;
- l'enquête sur la structure des salaires concernant les salaires versés à chaque salarié et les informations sur leurs caractéristiques socioéconomiques;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui mesure la différence relative entre le salaire horaire brut moyen des salariés féminins et masculins et utilise l'enquête sur la structure des salaires comme source primaire.

Les actes juridiques qui régissent les statistiques du marché du travail concernant les entreprises sont les suivants:

- le règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux **statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre** (JO L 63 du 12.3.1999, p. 6);
- le règlement (CE) n° 450/2003 du Parlement européen et du Conseil du 27 février 2003 relatif à l'**indice du coût de la main-d'œuvre** (JO L 69 du 13.3.2003, p. 1);
- le règlement (CE) n° 453/2008 du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 relatif aux **statistiques trimestrielles sur les emplois vacants dans la Communauté** (JO L 145 du 4.6.2008, p. 234).

Définition du problème

L'évaluation a conclu que l'ensemble d'actes législatifs relatifs aux statistiques du marché du travail concernant les entreprises permettait de collecter des informations de grande qualité, qui sont dans une large mesure utilisées aux fins prévues, et que les États membres avaient amélioré leur respect de la législation au fil du temps. Les forces des statistiques du marché du travail concernant les entreprises résident dans leur réputation bien établie comme source d'informations cohérentes, efficaces, comparables et exactes, qui sont très utilisées par les organisations et les responsables politiques à tous les niveaux. Ces 10 à 20 dernières années, les statistiques du marché du travail concernant les entreprises ont gagné en importance au rythme des évolutions des politiques dans les domaines de l'égalité, des conditions de travail et du suivi de l'union monétaire. Disposer de données comparables au niveau de l'Union pour ces politiques est essentiel et apporte clairement une valeur ajoutée.

L'évaluation a cependant également mis en évidence certaines faiblesses dans l'adaptation des statistiques du marché du travail concernant les entreprises aux nouveaux besoins, aux nouvelles sources et aux nouvelles méthodes. Le premier problème du cadre juridique existant est que les statistiques du marché du travail concernant les entreprises ne répondent pas aux nouveaux besoins, aux nouvelles sources et aux nouvelles méthodes. Le cadre juridique ne reflète pas les besoins les plus récents des utilisateurs et n'est pas suffisamment flexible pour répondre aux besoins qui apparaîtront dans le futur. Les utilisateurs recherchent des données plus actuelles, avec une collecte et une publication de données plus fréquentes (en fonction du type de statistiques du marché du travail concernant les entreprises) ou des délais de transmission et de diffusion plus courts. Les règlements relatifs aux statistiques du marché du travail concernant les entreprises n'ont pas prévu l'utilisation de sources de données innovantes, car celles-ci n'étaient pas disponibles à l'époque; les rapports sur la qualité des statistiques ne sont donc pas adaptés pour évaluer la qualité des sources qui pourraient être utilisées aujourd'hui. Une autre tendance émergente est l'utilisation de données administratives. Les États membres ont de plus en plus recours à cette source, ce qui permet une collecte plus fréquente des données (par exemple, trimestrielle) tout en réduisant la charge pour les entreprises. Cependant, le cadre relatif aux rapports de qualité dans la législation actuelle relative aux statistiques du marché du travail concernant les entreprises n'est pas adapté à ce type de données.

Deuxièmement, les statistiques du marché du travail concernant les entreprises ne rendent pas compte d'acteurs majeurs de l'économie de l'Union, tels que les microentreprises. Cette faiblesse avait déjà été décelée au moment de l'adoption des actes juridiques. Elle a été abordée de différentes manières (en exigeant des études de faisabilité qui ont entraîné une modification de la législation ou en apportant une aide financière à la création des capacités

requis), mais n'a pas été suffisamment résolue dans le cas de certaines collectes de données. Les informations collectées sont donc biaisées pour certaines statistiques du marché du travail concernant les entreprises, en particulier en raison de la couverture incomplète de certains secteurs de l'économie ou types d'entreprises. Cette situation varie également en fonction de la collecte des données et des évolutions dans les différents pays. Les données fournies à Eurostat ne peuvent donc pas être pleinement exploitées (par exemple, il est impossible de calculer des agrégats de l'Union pour l'ensemble de l'économie et les comparaisons entre les pays sont compromises, pour l'enquête sur la structure des salaires, par exemple, car tous les pays n'ont pas élargi leur collecte de données aux microentreprises). L'absence d'obligation juridique de fournir des informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est également devenue plus problématique après l'intégration de cet indicateur dans le suivi du socle européen des droits sociaux, de l'objectif 5 «Égalité entre les sexes» des objectifs de développement durable des Nations unies, et de la stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Certains États membres n'ont fourni aucune donnée annuelle sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Troisièmement, les statistiques du marché du travail concernant les entreprises pourraient être plus cohérentes si l'architecture juridique était simplifiée (en remplaçant les règlements-cadres actuellement en vigueur par un seul texte consolidé). Le cadre juridique unifié bénéficierait de références systématiques aux concepts correspondants utilisés dans des domaines étroitement liés tels que les comptes nationaux et les statistiques européennes des entreprises. Depuis l'adoption de la législation relative aux statistiques du marché du travail concernant les entreprises, la législation dans les deux domaines a été mise à jour et les méthodes ont été révisées (système européen des comptes 2010, règlement relatif aux statistiques européennes des entreprises adopté en 2019). Il est donc nécessaire d'harmoniser les statistiques du marché du travail concernant les entreprises afin d'assurer la cohérence entre les domaines et de clarifier les choses pour les utilisateurs de la législation en la matière, y compris les instituts de statistique des États membres.

L'évaluation a établi que ces problèmes persisteraient et pourraient empirer à l'avenir si aucune mesure législative n'est prise.

Objectifs

L'objectif général de l'action est de produire des statistiques du marché du travail concernant les entreprises à jour, pertinentes, qui couvrent les secteurs économiques importants, comparables entre les États membres et cohérentes avec les domaines statistiques connexes. Il peut être divisé en trois objectifs spécifiques visant à remédier aux faiblesses décrites ci-dessus, à savoir:

- adapter le cadre réglementaire afin de pouvoir répondre aux besoins urgents de manière plus flexible, de publier des statistiques plus actuelles, et d'encourager le recours à des sources et méthodes innovantes (dont la qualité a été dûment évaluée);
- élargir la couverture des statistiques à l'ensemble de l'économie et garantir des données complètes sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
- améliorer la cohérence avec les domaines statistiques connexes.

Les options stratégiques et leurs incidences

Pour élaborer les options stratégiques, Eurostat a dressé une liste exhaustive de toutes les mesures possibles recensées au cours du travail préparatoire avec les instituts nationaux de statistique, d'une consultation publique et d'une consultation avec les parties intéressées pour chaque collecte de données. Les mesures ont ensuite été regroupées en cadres réglementaires ou en options stratégiques.

Le tableau 1 montre les options qui en ont résulté, qui sont classées par niveau d'ambition croissant. L'**option 0** constitue le scénario de base. Dans l'**option 1**, les collectes de données spécifiées dans les trois règlements existants sont intégrées dans un nouveau règlement-cadre unique qui couvre également l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les définitions, les concepts et les approches sont harmonisés, et une planification générale est établie afin de mieux synchroniser les transmissions de données. Il existe des liens méthodologiques solides entre: i) l'enquête sur la structure des salaires et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; et ii) l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et l'indice du coût de la main-d'œuvre. L'option 1 ne répond cependant pas aux besoins émergents, au problème d'actualité des collectes de données, ni à celui de leur couverture étant donné que les mesures prévues dans le cadre de cette option sont facultatives.

Dans l'**option 2**, la couverture est élargie aux microentreprises pour l'enquête sur la structure des salaires (informations principales); l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre n'est pas élargie à ces entreprises. Le champ couvert par ces deux enquêtes est élargi à la section «Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire» de la NACE, et les statistiques sur les emplois vacants couvrent l'ensemble de l'économie. L'actualité est améliorée pour l'indice du coût de la main-d'œuvre; elle est légèrement améliorée (de deux mois) pour l'enquête sur la structure des salaires; aucune amélioration de l'actualité n'est à noter pour l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre. La fréquence des deux enquêtes reste la même que dans le scénario de base. L'élaboration d'une base juridique pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la couverture des besoins émergents font également partie de cette option. Cette option garantit une amélioration des rapports sur la qualité pour toutes les collectes de données et une meilleure harmonisation et planification grâce au règlement-cadre intégré.

Enfin, l'**option 3** répond de manière complète au besoin d'amélioration et d'harmonisation de toutes les statistiques du marché du travail concernant les entreprises exprimé par les parties intéressées. Elle inclut toutes les mesures stratégiques recensées. Ces mesures concernent la couverture, l'actualité et la fréquence élevée des enquêtes sur la structure des salaires et sur le coût de la main-d'œuvre, les rapports sur la qualité, et l'utilisation de données administratives et de sources innovantes, l'harmonisation des concepts entre tous les domaines de statistiques du marché du travail concernant les entreprises, la collecte obligatoire de données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et la couverture des besoins émergents. Cela signifie que le champ couvert par les deux enquêtes est élargi aux microentreprises et à la section «Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire» de la NACE, et que les statistiques sur les emplois vacants couvrent l'ensemble de l'économie. L'actualité de l'enquête sur la structure des salaires est considérablement améliorée, tandis que celle de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre est modérément améliorée. Dans cette option, les rapports sur la qualité des statistiques du marché du travail concernant les entreprises sont améliorés, tout comme l'harmonisation et la planification grâce à un règlement-cadre intégré.

Tableau 1: options 0 (scénario de base), 1, 2 et 3 au titre d'un nouveau règlement-cadre unique – principales caractéristiques et différences

Groupe de mesures	Option 0 (scénario de base)	Option 1	Option 2	Option 3
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (collecte de données annuelle)	Non	Obligatoire	Pleine mise en œuvre	Pleine mise en œuvre
Couverture	Non	Facultative	Microentreprises dans l'enquête sur la structure	Microentreprises dans les deux enquêtes – structures

			des salaires (informations principales uniquement). Secteur public couvert dans les deux enquêtes (structure des salaires et coût de la main-d'œuvre). Couverture complète des statistiques sur les emplois vacants.	des salaires et coût de la main-d'œuvre (informations complètes). Secteur public couvert dans les deux enquêtes (structure des salaires et coût de la main-d'œuvre). Couverture complète des statistiques sur les emplois vacants.
Actualité et fréquence	Non	Facultative (actualité uniquement)	Actualité quelque peu améliorée (amélioration significative pour l'indice du coût de la main-d'œuvre et amélioration modérée pour l'enquête sur la structure des salaires). Pas d'augmentation de la fréquence des enquêtes.	Actualité améliorée pour l'indice du coût de la main-d'œuvre et pour l'enquête sur la structure des salaires et l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre. La fréquence des deux enquêtes est doublée.
Rapports sur la qualité, utilisation de données administratives et de sources innovantes.	Non	Facultative (mais obligatoire pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes)	Pleine mise en œuvre	Pleine mise en œuvre
Besoins émergents	Non	Facultative	Oui	Oui

Comparaison des options et option privilégiée

Une évaluation qualitative des quatre options sélectionnées pour l'analyse d'impact a été réalisée. La proportionnalité, suivie de l'efficacité, de l'efficience et de la cohérence, a été évaluée. Un résumé de la présente évaluation est présenté dans le tableau 2.

Sur le plan des coûts, l'option 3 se traduit par une augmentation significative de la charge pour les entreprises, qui entraîne une hausse de 88 % de leurs coûts pour répondre aux enquêtes. L'option 2 se traduit par une augmentation de 11 % de la charge pour les entreprises. Dans l'option 3, les coûts pour les producteurs de données augmentent de 64 % contre 12 % dans l'option 2. L'option 1 se traduit par une augmentation négligeable de la charge et des coûts pour les entreprises et les instituts nationaux de statistiques.

	Augmentation des coûts pour les INS (en euros)	% d'augmentation des coûts totaux pour les INS
Option 1	215 000	1 %
Option 2	3 700 000	12 %
Option 3	19 300 000	64 %
	Augmentation des coûts pour les entreprises (en euros)	% d'augmentation des coûts

	(en euros)	totaux pour les entreprises
Option 1	92 000	0,2 %
Option 2	4 700 000	11 %
Option 3	38 000 000	88 %

Toutes les options garantissent la proportionnalité. L'option 2 a été jugée répondre aux besoins des utilisateurs et des fournisseurs de données de la manière la plus rentable. Bien que les utilisateurs soient en faveur d'une proposition plus ambitieuse telle que l'option 3, il serait difficile de parvenir à un accord sur cette option compte tenu de son incidence sur la charge pour les entreprises.

Tableau 2: comparaison des options

	Évaluation	Note		
		Option 1	Option 2	Option 3
Respect du principe de proportionnalité (réussite/incertain/échec)	L'option va-t-elle au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs de manière satisfaisante?	Réussite	Réussite	Réussite
	La portée de l'option se limite-t-elle aux aspects que les États membres ne peuvent traiter seuls de manière satisfaisante et dont l'Union peut se charger de manière plus efficace?	Réussite	Réussite	Réussite
	Les coûts pour l'Union, les gouvernements nationaux, les autorités régionales et locales, les entreprises et le public correspondent-ils aux objectifs de l'initiative?	Réussite	Réussite	Incertain
	Le type d'action (choix de l'instrument) est-il aussi simple que possible et permet-il la réalisation adéquate de l'objectif ainsi qu'une mise en œuvre efficace?	Réussite	Réussite	Réussite
Efficacité (-- à ++)	Objectif stratégique (OS) 1.1: Adapter le cadre réglementaire pour permettre de répondre aux besoins émergents de manière plus flexible	+	++	++
	OS 1.2: Publier des statistiques plus actuelles	+	+	++
	OS 1.3: Encourager le recours à des sources et méthodes innovantes (dont la qualité a été dûment évaluée)	+	++	++
	OS 2: Élargir la couverture des statistiques à l'ensemble de l'économie et garantir des données complètes sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	+	+	++
	OS 3: Améliorer la cohérence avec les domaines statistiques correspondants	+	++	++
	Incidence sur les droits fondamentaux, y compris la promotion de l'égalité	+	+	++
	Incidences sociales	+	++	++
Cohérence avec les objectifs généraux de la politique de l'Union (-- à ++)	Objectifs de développement durable des Nations unies	0	+	++
	Cohérence	-	+	+

Efficiencia (-- à ++)	Efficiencia	0	++	+
-----------------------	-------------	---	----	---

Suivi et évaluation

La performance du nouveau cadre sur les statistiques européennes du marché du travail concernant les entreprises fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation à l'aide des objectifs opérationnels fixés pour chacun des objectifs spécifiques. Pour y parvenir, 20 indicateurs de suivi et objectifs provisoires ont été définis. Une première évaluation clôturant la phase de mise en œuvre est prévue dans un délai de trois à cinq ans après l'entrée en vigueur du nouveau cadre juridique. Après le passage à la phase d'application, le fonctionnement et l'incidence de la législation seront évalués régulièrement tous les trois à cinq ans.