



Bruxelles, le 29 février 2024  
(OR. en)

7005/24

SOC 143  
EMPL 79  
JEUN 45  
EDUC 66  
SAN 122  
ECOFIN 261

**NOTE**

---

Origine:	Le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Futures priorités politiques de l'Union concernant le socle européen des droits sociaux: avis du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale - Approbation

---

Les délégations trouveront ci-joint l'avis visé en objet, en vue de son approbation lors de la session du Conseil EPSCO du 11 mars 2024.

## **Avis du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur les futures priorités politiques de l'Union concernant le socle européen des droits sociaux**

### **Introduction**

- 1. Le 14 décembre 2023, les ministres espagnol et belge – exerçant la présidence du Conseil de l'UE entre la mi-2023 et la mi-2024 – ont invité le Comité de l'emploi (COEM) et le Comité de la protection sociale (CPS) à élaborer un avis conjoint sur les futures priorités politiques de l'Union dans les domaines couverts par le socle européen des droits sociaux.** Une réflexion sur l'avenir de la politique sociale et de l'emploi de l'Union aura lieu lors de la conférence de haut niveau sur le socle européen des droits sociaux, qui se tiendra à La Hulpe les 15 et 16 avril 2024, et une révision du plan d'action sur le socle est prévue pour 2025. Dans ce contexte, le présent avis est élaboré pour le Conseil conformément aux compétences des comités, telles que prévues aux articles 150 et 160 du TFUE<sup>1</sup>.
- 2. Depuis sa proclamation par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en 2017, le socle européen des droits sociaux sert de boussole pour fournir des orientations afin de relever les défis communs en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale, et favoriser la convergence des conditions de travail et de vie dans l'Union.** Comme l'ont réaffirmé les dirigeants de l'UE dans la *déclaration de Porto* 2021, la mise en œuvre du socle européen au niveau de l'Union et des États membres constitue un engagement et une responsabilité politiques partagés, dans le plein respect de leurs compétences respectives et des principes de subsidiarité et de proportionnalité<sup>2</sup>. Les vingt principes du socle sont destinés à être mis en œuvre en tenant dûment compte des différents contextes socioéconomiques, de la diversité des systèmes nationaux ainsi que du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux.

---

<sup>1</sup> Sans préjudice de l'article 240 du TFUE.

<sup>2</sup> La [déclaration de Porto](#) a été proclamée à la suite du *sommet social de Porto* et de la réunion connexe des dirigeants de l'UE, qui se sont tenus les 7 et 8 mai 2021.

3. **Le plan d'action présenté par la Commission en 2021 énonce un certain nombre d'actions de l'UE que la Commission s'est engagée à entreprendre pour soutenir les États membres dans la mise en œuvre du socle, et fixe les grands objectifs de l'UE pour 2030, que le Conseil européen a accueillis favorablement:** i) un taux d'emploi d'au moins 78 % parmi la population âgée de 20 à 64 ans; ii) la participation d'au moins 60 % des adultes à des activités de formation chaque année; iii) une réduction d'au moins 15 millions du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale, dont au moins 5 millions d'enfants<sup>3</sup>. En outre, la Commission a également proposé de réviser le tableau de bord social – qui, depuis 2014, constitue le principal instrument quantitatif pour suivre l'évolution de l'emploi, des compétences et de la situation sociale – afin de mieux refléter les principes du socle, le Conseil ayant approuvé sa nouvelle structure en juin 2021<sup>4</sup>. Pour contribuer à la réalisation des objectifs de l'UE, tous les États membres, épaulés par la Commission, ont également fixé, tout au long de l'année 2022, des objectifs nationaux correspondants pour 2030<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Le [plan d'action sur le socle européen des droits sociaux](#) a été publié par la Commission le 4 mars 2021. Les grands objectifs de l'UE qui y sont exposés ont été accueillis avec satisfaction par le Conseil européen dans ses [conclusions des 24 et 25 juin 2021](#). Le plan d'action prévoit également des objectifs complémentaires au niveau de l'UE, à savoir la réduction de l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, l'augmentation de l'offre de services formels d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, la diminution du nombre de jeunes NEET, l'augmentation de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base et l'abandon précoce de l'éducation et de la formation.

<sup>4</sup> Voir l'[avis du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur la proposition de la Commission relative à un tableau de bord social révisé](#), approuvé par le Conseil le 14 juin 2021.

<sup>5</sup> Voir l'[avis du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur le processus de fixation des cibles nationales pour 2030](#), présenté au Conseil le 16 juin 2022.

## Remarques générales

4. **Depuis 2017, le socle constitue le cadre d'action de l'UE pour fournir des orientations communes aux États membres sur la manière d'élaborer les actions politiques et la législation au niveau national, en faisant des droits sociaux une réalité et en assurant des conditions de concurrence équitables dans l'ensemble de l'Union.** Compte tenu de son caractère global, de nombreuses initiatives de l'UE ont été adoptées depuis la proclamation du socle, avec des recommandations du Conseil et d'autres instruments non contraignants, qui constituent des outils appropriés et efficaces pour fournir des orientations aux États membres dans les domaines d'action concernés, ainsi que des directives et règlements de l'UE ayant une incidence plus directe sur la législation nationale. Le suivi du socle a été intégré dans le Semestre européen, notamment en alignant les lignes directrices pour l'emploi sur ses principes en 2018. Depuis lors, il a été possible de suivre la mise en œuvre du socle au moyen du rapport conjoint sur l'emploi et du tableau de bord social susmentionné, ainsi que de contribuer à la formulation de recommandations spécifiques par pays sur l'emploi, les compétences et les défis sociaux, conformément à l'article 148 du TFUE.

5. **Ces dernières années, la mise en œuvre du socle a été remise en cause par une série de crises sans précédent, telles que la pandémie de COVID-19, les répercussions de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et l'apparition d'une inflation élevée.** Malgré cela, au printemps 2023, le taux d'emploi de l'UE a atteint un niveau record de 75,4 % (70,2 % pour les femmes et 80,5 % pour les hommes), le chômage est tombé à 6 % (6,3 % pour les femmes et 5,7 % pour les hommes), et la part des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée globalement stable entre 2019 et 2022 (21,6 % en 2022). Dans ce contexte, les instruments d'urgence adoptés au niveau de l'Union, tels que la *facilité pour la reprise et la résilience* (FRR)<sup>6</sup> et l'*instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence* (SURE)<sup>7</sup>, ont aidé les États membres à mettre en œuvre les principes du socle au moyen de mesures concrètes dans le domaine du marché du travail et de la politique sociale afin de sortir rapidement de la récession économique de 2020 causée par la pandémie de COVID-19, avec la participation des partenaires sociaux et en coopération avec la société civile.

---

<sup>6</sup> La FRR apporte un soutien à tous les États membres et restera active jusqu'en décembre 2026. Selon le [tableau de bord de la FRR](#), en moyenne, les États membres ont consacré environ 28 % des fonds qu'ils reçoivent de la FRR au soutien des objectifs sociaux.

<sup>7</sup> Dans l'ensemble, SURE a apporté un soutien à dix-neuf États membres jusqu'en décembre 2022, notamment en encourageant la mise en place de dispositifs de chômage partiel de grande ampleur et ambitieux ou de mesures similaires au niveau national. Selon le [rapport final sur la mise en œuvre de SURE](#) publié en juin 2023, conformément à l'évolution de la pandémie de COVID-19, SURE couvrait environ 31,5 millions de personnes en 2020, 9 millions de personnes en 2021 et 350 000 personnes en 2022.

6. **À l'avenir, une priorité essentielle de l'Union et de ses États membres actuels et futurs devrait continuer d'être la réalisation de progrès dans la mise en œuvre du socle, car ses principes demeurent des éléments fondamentaux pour suivre les grandes tendances économiques et sociétales, élaborer les politiques connexes, promouvoir une convergence sociale vers le haut dans l'Union - en particulier avec un nouvel élargissement de l'UE à l'horizon - et soutenir les progrès dans la réalisation des objectifs nationaux et de l'UE à l'horizon 2030.** Face à la complexité de la transition numérique, la mise en œuvre des principes inscrits dans le socle agit en faveur non seulement des droits des travailleurs dans un paysage numérique qui évolue, mais également de l'égalité des chances en matière de reconversion et de perfectionnement professionnels, de conditions de travail équitables, ainsi que d'une protection sociale et d'une inclusion sociale adéquates. Dans le contexte de la transition écologique, le socle devrait devenir une boussole pour favoriser une transition équitable, et faire ainsi en sorte que personne ne soit laissé de côté sur la voie de la durabilité environnementale. Au fil de l'évolution démographique, le socle fournit un cadre global pour adapter les politiques visant à promouvoir un vieillissement actif et en bonne santé et à répondre aux besoins divers d'une main-d'œuvre en mutation et d'une population vieillissante, tout en garantissant l'équité et la solidarité intergénérationnelles. Afin de construire une Union de l'égalité, le socle favorise des actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, de l'égalité des chances et de l'inclusion sociale. Dans ce contexte, le nombre élevé d'initiatives de l'UE approuvées depuis 2017 nécessitera une transposition plus poussée et une mise en œuvre adéquate, ainsi qu'un suivi actif du maintien de leur efficacité compte tenu de l'évolution rapide des économies et des sociétés, tout en s'attachant, le cas échéant, à réduire les charges administratives.

## Égalité des chances et accès au marché du travail

### 7. Le premier chapitre du socle a permis de définir efficacement les politiques nationales en matière d'emploi et de compétences, en promouvant l'égalité des chances sur le marché du travail de l'UE et, plus largement, dans l'Union:

- La *garantie pour la jeunesse* (adoptée initialement en 2013, puis dans sa version renforcée en 2020) a été un exemple particulièrement positif d'une initiative de l'UE capable de mener des actions concrètes au niveau national, y compris par les services publics de l'emploi, afin d'améliorer les perspectives des jeunes sur le marché du travail, contribuant ainsi à une diminution du chômage des jeunes (de 25,2 % en 2013 à 14,5 % en 2022) et de la part des NEET (de 16,4 % en 2013 à 11,7 % en 2022) dans l'Union<sup>8</sup>.
- Les programmes pour l'emploi ont également bénéficié de la poursuite de la mise en œuvre de la *recommandation de 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée*, qui fournissait des orientations sur le renforcement de l'action et le développement des services de l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail, contribuant ainsi à réduire le chômage de longue durée dans l'Union (de 4,3 % en 2016 à 2,4 % en 2022)<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> [Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020](#) relative à "*Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse*" et remplaçant la [recommandation du Conseil du 22 avril 2013](#) sur *l'établissement d'une garantie pour la jeunesse*. Depuis la première recommandation, la mise en œuvre de la *garantie pour la jeunesse* a été régulièrement évaluée par le COEM et ses sous-groupes. Le dernier réexamen en date a eu lieu les 20 et 21 novembre 2023, et les [messages clés](#) en découlant seront approuvés par le Conseil le 11 mars 2024.

<sup>9</sup> [Recommandation du Conseil du 15 février 2016](#) relative à *l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail*. Sa mise en œuvre fait l'objet d'un suivi régulier par le COEM et ses sous-groupes. Le dernier réexamen en date a eu lieu le 14 novembre 2022. Les [messages clés](#) en découlant ont été approuvés par le Conseil le 8 décembre 2022.

- Les nombreuses actions de la *stratégie européenne en matière de compétences 2020-2025* contribuent à promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et à élaborer des politiques de perfectionnement et de reconversion professionnels dans les États membres. Dans certains cas, à la suite des recommandations correspondantes de 2022, l'introduction ou l'expérimentation de *comptes de formation individuels*<sup>10</sup> et la reconnaissance des *microcertifications*<sup>11</sup> encouragent l'acquisition d'aptitudes et de compétences au niveau national. La *stratégie en matière de compétences* a également ouvert la voie à la proclamation de la période comprise entre mai 2023 et mai 2024 en tant qu'*Année européenne des compétences*, dans le cadre de laquelle de nombreuses activités sont organisées aux niveaux européen, national, régional et local afin de contribuer aux objectifs de la *stratégie en matière de compétences* et de promouvoir davantage un esprit de reconversion et de perfectionnement<sup>12</sup>.
- Plus récemment, la recommandation de 2022 *visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique* s'avère être un catalyseur de la coordination des efforts fragmentés déployés par les États membres au niveau national pour tenir compte des aspects sociaux et liés à l'emploi de la transition écologique, y compris en redéfinissant les politiques actives du marché du travail et les services publics de l'emploi<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> [Recommandation du Conseil du 16 juin 2022](#) relative aux *comptes de formation individuels*. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi par le COEM et ses sous-groupes pour la première fois en 2024.

<sup>11</sup> [Recommandation du Conseil du 16 juin 2022](#) sur une *approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité*.

<sup>12</sup> [Décision \(UE\) 2023/936](#) du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'*Année européenne des compétences*. Au plus tard le 31 mai 2025, la Commission présente un rapport d'évaluation, comprenant des idées pour de nouveaux efforts communs dans le domaine des compétences afin de créer un héritage durable pour l'*Année européenne des compétences*.

<sup>13</sup> [Recommandation du Conseil du 16 juin 2022](#) *visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique*. Sa mise en œuvre a fait l'objet d'un suivi pour la première fois, par le COEM et ses sous-groupes les 26 et 27 octobre et par le CPS le 24 octobre 2023. Les [messages clés](#) en découlant ont été approuvés par le Conseil le 27 novembre 2023.

- La mise en œuvre de la législation de l'UE visant à promouvoir davantage les principes d'égalité entre les femmes et les hommes et d'égalité des chances devrait profiter à la fois au marché du travail et à la société dans son ensemble au sein de l'Union. Plus particulièrement, bien qu'elle n'ait été adoptée que récemment, la *directive* de 2023 *sur la transparence des rémunérations* joue déjà un rôle important pour ce qui est de stimuler les efforts nationaux visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et à contribuer à combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes<sup>14</sup>.

8. **Malgré les bons résultats sur le marché du travail au sein de l'Union et l'impulsion donnée à la promotion des compétences, les fortes pénuries de main-d'œuvre, les inégalités persistantes et l'incidence incertaine des transitions écologique et numérique peuvent entraver la pleine mise en œuvre du socle.** Les pénuries connaissent une tendance à la hausse depuis une décennie, le taux de vacance d'emploi dans l'Union étant passé de 1,3 % en 2013 à un pic de 3 % en 2022, à la suite de la forte reprise économique après la pandémie de COVID-19. Bien qu'elles aient légèrement diminué en 2023, les pénuries de main-d'œuvre restent à des niveaux historiquement élevés en raison de défis structurels tels que la diminution de la main-d'œuvre due aux tendances démographiques, la persistance d'une faible participation de certains groupes de population au marché du travail, l'inadéquation des compétences, ainsi que les mauvaises conditions de travail et/ou les bas salaires dans certains secteurs<sup>15</sup>. Les écarts de taux d'emploi et de rémunération entre les femmes et les hommes restent également importants dans l'Union, ceux en matière de taux d'emploi n'ayant pas connu de progrès significatifs au cours de la dernière décennie (seulement une légère baisse de 11,3 pp à 10,7 pp entre 2013 et 2022) et étant encore aggravés par la part toujours plus élevée du travail à temps partiel parmi les femmes, et dus également à un accès limité à des services de soins de qualité. En plus de ces défis structurels, la transformation écologique et numérique progressive de l'économie de l'UE devrait engendrer une importante redistribution de la main d'œuvre et des besoins de perfectionnement dans les années à venir, même si leur ampleur et leur rythme demeurent incertains.

---

<sup>14</sup> [Directive \(UE\) 2023/970](#) du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à *renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit*. Les États membres doivent avoir transposé la directive au plus tard en juin 2026.

<sup>15</sup> Les pénuries de main-d'œuvre, y compris leurs vecteurs, ont fait l'objet de discussions approfondies au sein du COEM entre 2022 et 2023, notamment lors d'une réunion tripartite du COEM avec les partenaires sociaux au niveau national et de l'UE, qui s'est tenue le 28 novembre 2023. Les dernières données disponibles figurent dans le *rapport conjoint sur l'emploi 2024* et dans le [rapport 2023 de la Commission sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations](#).

9. **Nonobstant la nécessité de relever ces défis en mettant l'accent sur la mise en œuvre des initiatives existantes, de nouvelles actions de l'UE pourraient être envisagées pour aider les États membres à mettre en œuvre les principes d'égalité des chances et d'accès au marché du travail.** Par exemple, compte tenu des pénuries généralisées de main-d'œuvre<sup>16</sup> et de l'inadéquation des compétences touchant tous les États membres – et afin de favoriser une application uniforme de ces principes au sein du marché unique, y compris pour accompagner la double transition – de nouvelles mesures promouvant un esprit d'apprentissage tout au long de la vie sont nécessaires. De la même manière, l'expérience positive acquise depuis une décennie en ce qui concerne la *garantie pour la jeunesse* ainsi que les actions liées à la nouvelle *recommandation du Conseil relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale*<sup>17</sup> sont pertinentes pour étudier des moyens de mieux aider les personnes les plus éloignées du marché du travail à trouver des possibilités d'emploi. En outre, au-delà de l'activation de la main-d'œuvre nationale, pour continuer à faire face aux pénuries, les débats au niveau de l'UE pourraient se concentrer sur la poursuite de l'intégration des personnes déplacées en provenance d'Ukraine<sup>18</sup>, sur les possibilités de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE, et sur des initiatives visant à attirer les talents étrangers dans l'UE lorsque cela est nécessaire, tout en veillant à une mobilité équitable et en préservant les droits des travailleurs et les droits sociaux<sup>19</sup>. Enfin, tant la *stratégie européenne en matière de compétences* que la *stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes* et d'autres stratégies de l'UE en matière d'égalité doivent prendre fin en 2025, ce qui appelle à réfléchir à leurs réalisations et à évaluer la nécessité d'éventuelles nouvelles stratégies visant à encourager le passage à un apprentissage tout au long de la vie, à compléter les cadres de l'UE relatifs à la lutte contre la discrimination et à la lutte contre le racisme, et à parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

---

<sup>16</sup> Le 31 janvier 2024, à la suite du [sommet social de Val Duchesse](#), la Commission a annoncé que, au printemps 2024, elle présenterait, en coopération avec les partenaires sociaux, un plan d'action visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

<sup>17</sup> [Recommandation du Conseil du 27 novembre 2023](#) relative à la *mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale*.

<sup>18</sup> Le 4 mars 2022, le [Conseil a activé la directive du Conseil du 20 juillet 2001](#) (dite "*directive relative à la protection temporaire*") en réponse à la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. Cette directive contient des dispositions visant à assurer, entre autres, l'accès à l'emploi, à l'éducation, à l'aide sociale, aux soins médicaux et à un logement, ainsi que le droit de circuler librement à l'intérieur de l'Union sous certaines conditions. En septembre 2023, le Conseil est convenu de proroger la protection temporaire, qui devait initialement prendre fin en mars 2024, jusqu'au 4 mars 2025. Selon les [prévisions d'automne 2023 de la Commission](#), environ 33 % des 4,2 millions de personnes enregistrées dans l'UE au titre de la directive ont trouvé un emploi à ce jour. En 2022, le COEM et le CPS ont coordonné les réponses des États membres à une enquête lancée par la Commission afin de recueillir les mesures qui étaient prises au niveau national pour soutenir l'intégration sociale et sur le marché du travail des personnes déplacées en provenance d'Ukraine.

<sup>19</sup> Le 15 novembre 2023, la Commission [a proposé un règlement de l'UE portant création d'un réservoir européen de talents](#). Cette proposition est actuellement examinée par les colégislateurs.

## Conditions de travail équitables

### 10. La mise en œuvre du deuxième chapitre du socle a été caractérisée par une combinaison d'instruments contraignants et non contraignants en faveur de conditions de travail équitables dans les États membres:

- La *directive de 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles* vise à garantir à tous les travailleurs de l'UE le droit de recevoir des informations complètes sur les aspects essentiels de leur travail, quelle que soit la forme d'emploi<sup>20</sup>.
- La *directive de 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants* vise à moderniser le cadre juridique de l'UE dans le domaine des congés familiaux et des formules souples de travail. Elle comporte des dispositions juridiques introduisant un congé de paternité, renforçant le congé parental, introduisant un congé d'aidant et étendant le droit de demander des formules souples de travail aux parents et aidants qui travaillent. En outre, la directive comprenait également des mesures stratégiques conçues pour aider les États membres à parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à une répartition plus équitable des responsabilités familiales<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> [Directive \(UE\) 2019/1152](#) du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail *transparentes et prévisibles dans l'Union européenne*. Les États membres doivent avoir transposé la directive au plus tard en août 2022. Un [rapport](#) sur sa transposition a été élaboré en 2021.

<sup>21</sup> [Directive \(UE\) 2019/1158](#) du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant *l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants* et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Les États membres doivent avoir transposé la directive au plus tard en août 2022.

- *Le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027* constitue la stratégie de l'UE visant à améliorer la santé et la sécurité au travail sur la base des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19. Destiné à répondre aux changements dans le monde du travail, à améliorer la prévention des accidents du travail et à renforcer la préparation face aux potentielles crises sanitaires à venir, le cadre joue un rôle déterminant dans la coordination des mises à jour des cadres juridiques des États membres, en coopération avec les partenaires sociaux, le cas échéant<sup>22</sup>.
  
- *La directive de 2022 relative à des salaires minimaux adéquats* vise à établir un cadre commun aux fins du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, de la promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires, et de l'accès effectif des travailleurs aux droits à la protection offerte par des salaires minimaux, sans préjudice du plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Elle établit un cadre de gouvernance pour la fixation et l'actualisation des salaires minimaux légaux sur la base de critères clairs qui comprennent le pouvoir d'achat, la répartition et le niveau des salaires, la croissance des salaires et la productivité, et exige des États membres dans lesquels le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à 80 % qu'ils établissent un plan d'action en faveur des négociations collectives<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Communication de la Commission intitulée "[\*Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 – Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation\*](#)", 28 juin 2021.

<sup>23</sup> [\*Directive \(UE\) 2022/2041\*](#) du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 *relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*. Les États membres doivent avoir transposé la directive au plus tard en novembre 2024. Un [rapport](#) sur sa transposition a été élaboré en 2023.

- Plus récemment, la *recommandation de 2023 relative au renforcement du dialogue social* vise, entre autres, à fournir des orientations aux États membres sur le renforcement du dialogue social et des négociations collectives au niveau national<sup>24</sup>. La recommandation complète les efforts renouvelés pour à renforcer le dialogue social au niveau de l'Union<sup>25</sup>, ainsi que le financement spécifique de l'UE provenant du *Fonds social européen plus (FSE+)* destiné à améliorer le renforcement des capacités des partenaires sociaux dans les États membres où cela pose des difficultés importantes<sup>26</sup>.

11. **Bien que ces initiatives aient contribué à créer des conditions de concurrence plus équitables dans l'ensemble de l'Union, l'évaluation de l'incidence de l'évolution rapide des technologies sur les conditions de travail et de l'apparition de nouveaux risques professionnels liés au changement climatique demeure une priorité stratégique essentielle.** De fait, malgré les possibilités offertes par les avancées technologiques, des incertitudes subsistent quant à la prolifération progressive du travail via une plateforme, de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique des dynamiques sur le lieu de travail. Comme au cours des dernières années, ces incertitudes peuvent continuer à présenter des risques quant à l'interprétation et la bonne application des droits du travail nationaux, en particulier dans des domaines tels que le temps de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'attribution des tâches et la classification du statut professionnel de certains travailleurs. En ce qui concerne la santé et la sécurité, des ajustements supplémentaires des réglementations et cadres pertinents pourraient viser à mieux intégrer à la fois les risques psychosociaux liés à la transition numérique, y compris les incidences négatives sur la santé mentale, et les dangers spécifiques découlant du changement climatique (dans le cas des emplois associés une exposition à des conditions météorologiques extrêmes) en encourageant leur prévention, en sus de l'accélération de la mise en place de normes minimales concernant les substances dangereuses.

---

<sup>24</sup> [Recommandation du Conseil du 12 juin 2023](#) relative au *renforcement du dialogue social dans l'Union européenne*. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi par le Comité de l'emploi (en coopération avec les partenaires sociaux) à partir de 2025, lorsque les États membres devront présenter un premier rapport.

<sup>25</sup> Présentés dans la communication de la Commission intitulée "[Renforcer le dialogue social dans l'Union européenne: exploiter tout son potentiel au service de transitions justes](#)", 25 janvier 2023.

<sup>26</sup> Voir le [règlement \(UE\) 2021/1057](#) du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le *Fonds social européen plus (FSE+)* et abrogeant le règlement (UE) n° 1296/2013. L'article 9 dispose que, lorsque le renforcement des capacités des partenaires sociaux est recensé dans une recommandation par pays pertinente adoptée au titre du Semestre européen, l'État membre concerné affecte à cette fin un montant approprié d'au moins 0,25 % de ses ressources du volet FSE+ relevant de la gestion partagée.

12. **Au-delà des éventuels ajustements des réglementations en matière de santé et de sécurité, s'attaquer aux risques potentiels d'aggravation des conditions de travail pourrait nécessiter des initiatives de l'UE, dans le plein respect des modèles nationaux du marché de travail, ainsi qu'une participation accrue des partenaires sociaux et des mécanismes de contrôle de l'application plus efficaces.** Afin de faire face à certains des risques liés à la poursuite de la transformation numérique du travail, le Conseil et le Parlement européen sont parvenus à un accord sur une *législation sur l'IA* en février 2024. En outre, il pourrait être nécessaire d'actualiser la législation de l'UE<sup>27</sup> afin de mieux adapter ses dispositions à l'ère numérique, notamment en ce qui concerne le droit à la déconnexion et les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Des initiatives visant à améliorer la capacité de détection de la fraude et des abus ainsi que les capacités et la coopération transfrontière des inspections du travail nationales pourraient également contribuer à améliorer encore les conditions de travail, y compris pour ce qui est de favoriser une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union. À cet égard, l'évaluation à venir de l'Autorité européenne du travail offre une opportunité de réfléchir à son évolution future<sup>28</sup>. En ce qui concerne le dialogue social, la *recommandation* de 2023 vise à assurer un environnement propice pour le dialogue social bipartite et tripartite à tous les niveaux. Toutefois, les tendances à la baisse du taux de syndicalisation, la faible proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives dans la plupart des États membres, la part des salaires déclinante, ainsi que l'absence persistante d'accords au niveau de l'Union entre les partenaires sociaux de l'UE, pourraient exiger des efforts supplémentaires en ce sens<sup>29</sup>. Il est indispensable de renforcer la participation des travailleurs et le rôle des partenaires sociaux afin que ceux-ci jouent un rôle plus actif dans la gestion et l'acceptation des grandes transitions en cours et à venir. Dans ce contexte, entre autres, il pourrait être envisagé d'élaborer des mesures de l'UE améliorant la représentation des catégories sous-représentées dans le dialogue social, conformément aux pratiques nationales.

---

<sup>27</sup> Telles que la [directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et la [directive 2002/14/CE du 11 mars 2002](#) établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

<sup>28</sup> L'[Autorité européenne du travail \(AET\) a été créée le 20 juin 2019](#) afin d'assister les États membres et la Commission en ce qui concerne les questions liées à l'application et au respect effectifs du droit de l'Union relatif à la mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union et à la coordination des systèmes de sécurité sociale au sein de l'Union. La Commission présentera une première évaluation des activités de l'AET en 2024.

<sup>29</sup> À la suite du [sommet social de Val Duchesse](#), tenu le 31 janvier 2024, la Commission, la présidence belge du Conseil et les partenaires sociaux européens sont convenus de lancer un nouveau *pacte pour le dialogue social européen* afin de déterminer comment renforcer encore le dialogue social au niveau de l'Union.

## Protection et inclusion sociales

### 13. Le troisième chapitre du socle soutient des politiques renforçant la protection sociale adéquate et l'inclusion sociale par l'intermédiaire de différentes recommandations du Conseil et d'autres initiatives importantes visant à protéger les personnes et à leur donner les moyens de gérer diverses situations de vulnérabilité.

- *La recommandation du Conseil de 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance*<sup>30</sup> est une initiative essentielle pour lutter contre la pauvreté infantile et favoriser l'égalité des chances, qui définit un cadre pour les réformes stratégiques et pour prévenir et combattre l'exclusion sociale dans toutes les générations dès le plus jeune âge en assurant un accès gratuit et effectif à divers services pour les enfants qui en ont besoin, tels que les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, l'enseignement et les activités scolaires, la fourniture d'au moins un repas sain chaque jour d'école et les soins de santé. Sa mise en œuvre a été soutenue par des investissements assortis d'une affectation de ressources de l'UE cloisonnée en combinaison avec différentes initiatives de l'UE liées aux enfants, telles que la *recommandation du Conseil de 2022 établissant une garantie européenne pour l'enfance*<sup>31</sup>, qui fixe les nouveaux objectifs (rehaussés) pour 2030.
- *La recommandation du Conseil de 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale*<sup>32</sup> a été un moteur pour influencer les politiques et mesures nationales visant à s'adapter aux évolutions des marchés du travail et à assurer l'accès de tous à la protection sociale, indépendamment du statut professionnel. La mise en œuvre de l'initiative est soutenue par des activités d'apprentissage mutuel au niveau de l'Union et par l'amélioration des statistiques de l'UE grâce à un cadre de suivi spécifique.

---

<sup>30</sup> [Recommandation du Conseil du 14 juin 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance.](#)

<sup>31</sup> [Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022](#) concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030.

<sup>32</sup> [Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019](#) relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale.

- La *recommandation du Conseil de 2023 relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active*<sup>33</sup> appelle les États membres à promouvoir une aide au revenu adéquate dans le cadre de l'engagement actuel à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale dans l'UE. Elle a orienté les actions menées au niveau national pour améliorer l'adéquation, la couverture et l'utilisation des prestations en combinaison avec un meilleur accès aux services essentiels et aux services de soutien pour les personnes les plus éloignées du marché du travail, y compris par des mesures de politique active sur le marché de l'emploi et des services sociaux ciblés et personnalisés.
  
- La *stratégie européenne en matière de soins* de 2022<sup>34</sup>, ainsi que *recommandation du Conseil* correspondante *sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité*<sup>35</sup> fournit un cadre pour les réformes et les investissements au niveau de l'UE et au niveau national visant à assurer des services de soins de qualité, abordables et accessibles dans toute l'UE et à améliorer la situation tant des bénéficiaires de soins que des personnes qui les aident. Dans sa recommandation sur les soins de longue durée, le Conseil invite les États membres à améliorer l'accès à des soins de longue durée abordables et de qualité pour tous ceux qui en ont besoin, en assurant une protection sociale adéquate pour les soins de longue durée, en ajustant en permanence l'offre de services en fonction des besoins, en assurant des normes de qualité dans tous les environnements de soin indépendamment du type de prestataire, en soutenant des emplois de qualité et des conditions de travail équitables dans le secteur, en répondant aux besoins en compétences et aux pénuries de main-d'œuvre, et en soutenant les aidants informels dans leurs activités de dispense de soins.

---

<sup>33</sup> [Recommandation du Conseil du 30 janvier 2023](#) relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active.

<sup>34</sup> Communication de la Commission sur la [stratégie européenne en matière de soins](#), 7 septembre 2022.

<sup>35</sup> [Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022](#) sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de qualité.

- La *stratégie de 2021 en faveur des droits des personnes handicapées pour la période 2021-2030*<sup>36</sup> comporte un ensemble ambitieux d'actions et d'initiatives phares dans différents domaines, portant notamment sur les risques d'exclusion sociale auxquels les personnes polyhandicapées sont confrontées. Accomplir ces initiatives contribuera à réduire la discrimination, à aider les personnes handicapées à jouir pleinement de leurs droits sociaux et à accroître leur indépendance, améliorant ainsi leur participation à la société et au marché du travail. La *carte européenne du handicap et la carte européenne de stationnement pour personnes handicapées*<sup>37</sup> qui ont été proposées plus récemment contribueront à leur inclusion sociale dans l'ensemble de l'Union.

---

<sup>36</sup> Communication de la Commission intitulée "[\*Union de l'égalité: stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030\*](#)", 3 mars 2021.

<sup>37</sup> [\*Proposition de directive\*](#) du Parlement européen et du Conseil *établissant la carte européenne du handicap et la carte européenne de stationnement pour personnes handicapées*, COM/2023/512.

- D'autres actions menées au niveau de l'Union contribuent au suivi des évolutions des politiques conformément aux lignes directrices pour l'emploi et à l'orientation des réformes stratégiques, telles que la présentation régulière du *rapport sur l'adéquation des retraites*<sup>38</sup> et d'un *rapport sur les soins de longue durée*<sup>39</sup>, qui facilitent l'échange d'informations et de bonnes pratiques et complètent le rapport sur le vieillissement, présenté par la filière ECOFIN. La *plateforme européenne sur la lutte contre le sans-abrisme*<sup>40</sup>, lancée en 2021, joue un rôle essentiel au niveau de l'UE pour renforcer les données probantes sur le sans-abrisme et le suivi de celui-ci, pour soutenir l'apprentissage mutuel afin de favoriser des politiques fondées sur une approche intégrée centrée sur la personne et axée sur le logement et d'étudier l'accès au financement, y compris au financement de l'UE. De manière générale, la fourniture de services de soutien dans les systèmes de protection sociale, complétant les différentes prestations, joue un rôle important, comme le rappellent toutes les initiatives. En outre, la *communication intitulée "Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres"*<sup>41</sup> fournit aux États membres des orientations sur la meilleure façon de réaliser des évaluations des effets distributifs sur les revenus des différents groupes socio-économiques et de les intégrer dans leurs processus d'élaboration des politiques, et elle établit un processus pour l'approfondissement des méthodologies existantes en collaboration avec les États membres.

---

<sup>38</sup> Dernière édition, de 2021, du [rapport triennal sur l'adéquation des retraites](#).

<sup>39</sup> Rapport [sur les soins de longue durée de 2021](#), élaboré conjointement par la Commission européenne et le Comité de la protection sociale.

<sup>40</sup> Déclaration de Lisbonne sur la [plateforme européenne de lutte contre le sans-abrisme](#) du 21 juin 2021.

<sup>41</sup> Communication de la Commission intitulée "[Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres](#)", 28 septembre 2022.

14. **Alors que le taux de pauvreté est resté stable sans amélioration significative en moyenne et que la pauvreté infantile a légèrement augmenté, des défis supplémentaires émergent en raison des tendances démographiques, des transformations du marché du travail, du nombre croissant de personnes présentant des problèmes de santé mentale et de l'augmentation du coût de la vie.** La viabilité de l'État-providence est mise à l'épreuve par tendances démographiques à très grande échelle à l'œuvre dans des sociétés vieillissantes, qui rendent nécessaire de concilier adéquation et viabilité, y compris dans les systèmes de retraite, de santé et de soins de longue durée. Les transformations du marché du travail, qui mènent à des carrières plus diversifiées, non linéaires et fragmentées au-delà des formules de travail standard, donnent lieu à des défis accrus pour ce qui est de garantir une protection sociale adéquate pour tous. Les transformations écologique et numérique constituent une opportunité d'améliorer la protection sociale et la fourniture de services sociaux mais entraînent également des risques en matière de participation au marché et d'inclusion sociale des personnes en situation de vulnérabilité. Des défis structurels subsistent en ce qui concerne la lutte contre la pauvreté et la précarité des personnes en situation de vulnérabilité, en particulier pour ce qui est de l'inclusion des personnes handicapées ou présentant des problèmes de santé mentale. Le sans-abrisme reste un enjeu dans de nombreux États membres, en parallèle des défis liés à l'accès à un logement abordable, à la précarité énergétique et au coût de la vie élevé qui touchent un large éventail de personnes, mais surtout celles à revenus faibles, ce qui appelle des stratégies intégrées et un suivi au niveau de l'UE. Il importe de plus en plus de soutenir les familles et de protéger les enfants contre la pauvreté et l'exclusion sociale afin de mettre un terme à la transmission intergénérationnelle de la pauvreté, et il est donc essentiel de prendre des mesures pour poursuivre la mise en œuvre et le suivi de la garantie européenne pour l'enfance. Alors que l'accès aux services sociaux (y compris la garde d'enfants et les soins de longue durée) est essentiel pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et pour lutter contre l'exclusion sociale, des défis subsistent en la matière, en particulier pour atteindre les groupes les plus défavorisés afin d'améliorer leurs conditions de vie, d'augmenter leur recours aux prestations de protection sociale et de faciliter leur participation au marché du travail. De manière similaire, les personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale se heurtent à des difficultés dans l'accès aux services essentiels.

15. **Tandis que le large éventail d'initiatives existantes exige un suivi et une surveillance approfondis, des efforts supplémentaires pour les mettre en œuvre, éventuellement accompagnés de nouvelles actions, pourraient renforcer la résilience des États-providence.** Afin de faire face aux défis démographiques, une action au niveau de l'UE pourrait être utile pour améliorer la fourniture de services sociaux abordables et de qualité, en tenant compte des contextes nationaux et de la répartition des compétences. Cela pourrait supposer de répondre aux besoins de main-d'œuvre dans le secteur des soins, en tenant compte des inégalités territoriales, d'étudier les possibilités offertes par la transformation numérique et de mener des efforts en vue de la désinstitutionnalisation. Le *cadre volontaire européen pour la qualité des services sociaux* devrait être révisé pour en renforcer la pertinence et l'utilisation, en parallèle d'autres travaux sur l'accès aux services essentiels. Il est également nécessaire de poursuivre les efforts déployés pour améliorer l'adéquation des systèmes de retraite, en particulier pour combler l'écart entre les hommes et femmes et concilier les dimensions d'adéquation et de viabilité budgétaire. Une coordination renforcée entre la présentation du *rapport sur le vieillissement*, du *rapport sur l'adéquation des retraites* et du *rapport sur les soins de longue durée* permettrait d'assurer la complémentarité et la cohérence du suivi. Conformément au *rapport du groupe de haut niveau de l'UE sur l'avenir de la protection sociale (Report of the EU High-Level Group on the future of social protection)*, mettre l'accent sur l'approche fondée sur le cycle de vie et sur l'investissement social pourrait contribuer à renforcer la résilience dans l'ensemble de l'UE<sup>42</sup>. Pour relever les défis posés par les transformations du marché du travail, il convient d'améliorer en permanence les systèmes nationaux de protection sociale adéquate et de moderniser la coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'UE. Ainsi, il est essentiel en priorité d'intensifier l'apprentissage mutuel, le suivi et la poursuite de la mise en œuvre de la *recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale*, y compris en ce qui concerne les possibilités et les défis que présente la transformation numérique dans le domaine de la protection sociale, tout en respectant la diversité des systèmes nationaux de protection sociale. En outre, la mise en œuvre de la *recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active* devrait jouer un rôle dans la poursuite de l'élaboration du filet de protection sociale assurant une protection de base de la population active – en particulier lors des chocs économiques – tout en facilitant des transitions fluides vers le marché du travail et en luttant contre la pauvreté au travail.

---

<sup>42</sup> Le [rapport](#) du groupe de haut niveau de l'UE sur l'avenir de la protection sociale et de l'État-providence dans l'UE a été achevé en janvier 2023.

De nouvelles mesures devraient être prises pour élaborer une deuxième phase ambitieuse de la *stratégie en faveur des droits des personnes handicapées*, tandis que nous pourrions continuer à tirer parti de *l'approche globale de la santé mentale* pour les personnes présentant des problèmes de santé mentale. Le renforcement des méthodes d'évaluation des incidences des politiques sur la pauvreté, en particulier l'utilisation et la diffusion d'évaluations des effets distributifs, semble être un domaine dans lequel d'autres actions pourraient être envisagées. Améliorer la disponibilité en temps utile des données et faciliter l'accès à celles-ci permettrait également de renforcer le suivi de la situation sociale dans l'UE et bénéficierait à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

## Gouvernance

16. **Le Semestre européen devrait rester le cadre principal pour suivre la mise en œuvre du socle, y compris en ce qui concerne les progrès accomplis en vue de la réalisation des objectifs nationaux et de l'UE à l'horizon 2030 en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté.** Les objectifs pour 2030 contribuent de manière significative à soutenir la définition des priorités politiques au niveau national et à améliorer la visibilité de la dimension sociale de l'Union. Les nombreuses initiatives de l'UE adoptées ces dernières années pour mettre en œuvre les principes du socle ont considérablement orienté les priorités du COEM et du CPS, qui ont souvent été consultés sur les propositions à venir de la Commission. En outre, le COEM et le CPS ont également été chargés par le Conseil de suivre la mise en œuvre de nombreuses recommandations, en plus de la préparation des travaux annuels du Conseil relatifs au Semestre européen visés à l'article 148 du TFUE. À l'avenir, comme le souligne *l'avis du COEM et du CPS sur la valeur ajoutée de l'investissement social et le rôle de la filière EPSCO du Conseil dans la gouvernance du Semestre européen*, approuvé par le Conseil en novembre 2023<sup>43</sup>, il est important de veiller à une coopération efficace et à des réflexions conjointes entre les filières EPSCO et ECOFIN du Conseil en ce qui concerne le Semestre européen, y compris à la lumière de la future mise en œuvre de la nouvelle gouvernance économique de l'UE.

---

<sup>43</sup> Voir [l'avis du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur la valeur ajoutée de l'investissement social et le rôle de la filière EPSCO du Conseil dans la gouvernance du Semestre européen](#), approuvé par le Conseil le 28 novembre 2023.

Afin de préserver le caractère multilatéral du Semestre européen et l'adhésion des États membres à l'analyse et aux recommandations qui en relèvent, la filière EPSCO du Conseil, conformément aux dispositions pertinentes des traités, devrait conserver son rôle de coordination en ce qui concerne le contenu pertinent de tous les documents s'inscrivant dans le cadre du Semestre européen. Il convient de continuer à étudier des possibilités d'amélioration des outils de suivi utilisés dans le cadre du Semestre européen, y compris le tableau de bord social, sans alourdir la charge administrative<sup>44</sup>. Dans ce contexte, le cycle 2024 du Semestre européen comprend une analyse pilote de la convergence sociale reposant sur les caractéristiques du cadre de convergence sociale, comme décrit dans les *messages clés* du COEM et du CPS présentés au Conseil en juin 2023<sup>45</sup>.

17. **Les chocs exceptionnels auxquels l'Union a été confrontée ces dernières années – notamment la pandémie de COVID-19, la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, le retour d'une inflation élevée et l'importance des catastrophes naturelles dans certains États membres – ont souvent brouillé les frontières entre les domaines d'action, rappelant ainsi la nécessité d'assurer la cohérence des politiques au niveau de l'Union et au niveau national.**

---

<sup>44</sup> Comme indiqué dans l'[avis correspondant du COEM et du CPS](#), bien que la révision 2021 du tableau de bord social ait amélioré la couverture des principes du socle dans le cadre des indicateurs clés du tableau de bord, certains principes demeurent non couverts, et il convient de poursuivre les discussions afin de déterminer s'il y a lieu d'inclure les indicateurs "secondaires". En outre, dans leur [évaluation de la stratégie Europe 2020](#), réalisée en 2019, le COEM et le CPS ont souligné la nécessité de simplifier et consolider leurs outils de suivi, y compris en améliorant leur visibilité, leur accessibilité et leur utilisabilité: en réponse à cet appel, les groupes "indicateurs" du COEM et du CPS mènent actuellement des réflexions sur l'utilisation et la composition de leurs outils de suivi et de rapport.

<sup>45</sup> Voir le [rapport du groupe de travail COEM-CPS concernant le cadre de convergence sociale](#) ainsi que les [messages clés](#) approuvés par le COEM et le CPS sur la base du rapport. Le COEM et le CPS examineront l'impact de l'analyse pilote susmentionnée sur leurs activités et sur le cycle 2024 du Semestre européen.

Dans ce contexte, les débats en cours au sein de la filière EPSCO du Conseil sur la valeur ajoutée des politiques d'investissement social – au sens de l'avis y afférent du COEM et du CPS de novembre 2023 – ont accueilli favorablement les éléments montrant que, s'ils sont bien conçus, les réformes et investissements fondés sur une approche d'investissement social<sup>46</sup> peuvent avoir des effets positifs considérables sur la croissance économique, la productivité et la compétitivité, soutenant ainsi également la viabilité budgétaire tout en favorisant la mise en œuvre des principes du socle. En revanche, les politiques et mesures qui n'ont pas fait l'objet d'évaluations ex ante des effets distributifs peuvent avoir des effets de faible ampleur ou nuls, voire, dans le pire des cas, des effets négatifs sur les revenus des ménages, avec des conséquences non souhaitées d'une hausse des risques de pauvreté et des inégalités sociales<sup>47</sup>. Dans ce contexte, une coopération efficace entre les filières du Conseil est essentielle pour assurer la cohérence des politiques au niveau de l'Union et au niveau national. En outre, il peut être nécessaire de redoubler d'efforts pour améliorer l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes afin de prendre en compte ces effets, dans le contexte des défis structurels posés par les transitions écologique et numérique et le vieillissement de la population. En particulier, outre le renforcement des possibilités d'apprentissage mutuel, l'élaboration de principes directeurs et normes communs applicables sur une base volontaire par les États membres pourrait constituer un domaine d'exploration pertinent au niveau de l'Union pour soutenir la capacité administrative des États membres à cet égard. Ces principes et normes devraient être axés sur le recours à des méthodes d'analyse d'impact et d'évaluation liées aux politiques d'investissement social et sur l'utilisation accrue de données administratives pour recueillir des statistiques européennes et nationales davantage harmonisées et détaillées en temps utile, avec une meilleure ventilation, et faciliter l'accès aux microdonnées tout en veillant au respect de la réglementation en matière de protection des données.

---

<sup>46</sup> Comme le rappelle l'*avis du COEM et du CPS sur l'investissement social* approuvé en novembre 2023, les travaux entrepris précédemment par le Conseil, qui pourraient être encore approfondis, ont défini l'approche d'investissement social comme étant une approche de la conception des politiques du marché du travail, des politiques en matière de compétences et des politiques sociales visant à renforcer les capacités actuelles et futures des individus, en s'attachant à leur permettre de faire face aux risques socioéconomiques et à développer cette capacité tout au long de la vie.

<sup>47</sup> En septembre 2022, la Commission a publié une [communication intitulée "Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres"](#). Cette communication fournit des orientations aux États membres concernant la meilleure manière de réaliser des évaluations des effets distributifs sur les revenus des différents groupes socioéconomiques et d'intégrer ces évaluations dans leurs processus de décision. Elle établit un processus pour la poursuite de l'élaboration des méthodes existantes, en collaboration avec les États membres, et expose la contribution que la Commission peut apporter aux États membres.

18. **L'utilisation de fonds de l'UE a aidé les États membres à planifier et mettre en œuvre des mesures dans des domaines liés aux principes du socle, y compris à la suite de la crise économique soudaine provoquée par la pandémie de COVID-19.** Les programmes de la politique de cohésion, et plus particulièrement le FSE+, devraient continuer de contribuer à la mise en œuvre des principes du socle et des recommandations par pays identifiés dans le cadre du Semestre européen, conformément aux circonstances nationales, afin de soutenir des mesures et des investissements, en particulier dans les régions moins développées d'Europe. L'importance des fonds de la politique de cohésion s'est accrue au fil du temps, notamment en raison de la tendance à la baisse des investissements publics dans l'Union entre 2008 et 2019<sup>48</sup>. Selon les projections de la Commission, le cycle 2021-2027 devrait créer 1,3 million d'emplois supplémentaires d'ici à 2027, avec un taux de rendement annuel d'environ 3,4 % sur 25 ans à compter du début de la période de programmation ainsi que des répercussions positives importantes dans l'ensemble des régions de l'UE<sup>49</sup>. Pendant la pandémie de COVID-19, les États membres ont bénéficié d'une flexibilité accrue qui a contribué à faire face à la pression majeure pesant sur les services de soins de santé et à soutenir les entreprises, en empêchant de nouvelles pertes d'emplois et des effets de scarification pour les travailleurs touchés<sup>50</sup>. La reprise économique a été encore renforcée par la mise en place de *SURE* et de la *facilité pour la reprise et la résilience* en tant qu'instruments temporaires de l'Union, cette dernière étant intégrée dans le Semestre européen jusqu'en 2026 afin de soutenir financièrement les réformes et les investissements contribuant à mettre également en œuvre, entre autres priorités de l'UE, les principes du socle. Pour l'avenir, et malgré le débat sur la manière dont *SURE* a été financé<sup>51</sup>, l'expérience acquise concernant cet instrument et l'évaluation dont il fait actuellement l'objet peuvent fournir des enseignements pour l'efficacité de futurs dispositifs de l'UE.

---

<sup>48</sup> Voir le [document de travail des services de la Commission intitulé "Cohesion in Europe towards 2050 – Eight report on economic, social and territorial cohesion"](#) (Cohésion en Europe à l'horizon 2050 – Huitième rapport sur la cohésion économique, sociale et territoriale), publié en 2022.

<sup>49</sup> Voir le [document de travail des services de la Commission intitulé "Cohesion 2021-2027: forging an ever stronger Union – Report on the outcome of 2021-2027 cohesion policy programming"](#) (Cohésion 2021-2027: bâtir une Union toujours plus forte – Rapport sur les résultats de la programmation 2021-2027 de la politique de cohésion), publié en avril 2023.

<sup>50</sup> Via [l'initiative d'investissement en réaction au coronavirus \(CRII\)](#) et [l'initiative d'investissement+ en réaction au coronavirus \(CRII+\)](#), adoptées respectivement en mars et avril 2020.

<sup>51</sup> Le COEM et le CPS considèrent que le mécanisme de financement spécifique de *SURE*, par l'octroi de prêts aux États membres à des conditions favorables, relève avant tout de la compétence de la filière ECOFIN du Conseil.

## Les principes du socle européen des droits sociaux

### Chapitre I – Égalité des chances et accès au marché du travail

#### 1. Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie

Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

#### 2. Égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être garantie et encouragée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.

Les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

#### 3. Égalité des chances

Toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et aux services offerts au public, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.

#### 4. Soutien actif à l'emploi

Toute personne a le droit de bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Cela inclut le droit de recevoir une aide en matière de recherche d'emploi, de formation et de reconversion. Toute personne a le droit de transférer ses droits en matière de protection sociale et de formation durant les périodes de transition professionnelle.

Les jeunes ont le droit de bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement.

Les chômeurs ont le droit de bénéficier d'une aide personnalisée, continue et constante. Les chômeurs de longue durée ont le droit de bénéficier d'une évaluation individuelle approfondie au plus tard lorsqu'ils atteignent dix-huit mois de chômage.

## **Chapitre II – Conditions de travail équitables**

### **5. Emplois sûrs et adaptables**

Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée.

La flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives.

Des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées. Il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. La mobilité professionnelle doit être facilitée.

Les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable.

### **6. Salaires**

Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.

Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée.

Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

## **7. Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement**

Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, y compris durant la période d'essai.

Les travailleurs ont le droit d'être informés des raisons conduisant à leur licenciement, préalablement à celui-ci, et de recevoir un préavis raisonnable. Ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

## **8. Dialogue social et participation des travailleurs**

Les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. S'il y a lieu, des accords conclus entre les partenaires sociaux doivent être mis en œuvre à l'échelle de l'Union et de ses États membres.

Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent, en particulier en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif.

La mise en place d'une aide pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social doit être encouragée.

## **9. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée**

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé.

## **10. Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données**

Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail.

Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail.

Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données personnelles dans le cadre du travail.

## **Chapitre III – Protection sociale et inclusion sociale**

### **11. Accueil de l'enfance et aide à l'enfance**

Les enfants ont droit à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité.

Les enfants ont droit à la protection contre la pauvreté. Les enfants de milieux défavorisés ont le droit de bénéficier de mesures spécifiques visant à renforcer l'égalité des chances.

### **12. Protection sociale**

Les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail.

### **13. Prestations de chômage**

Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat des services publics de l'emploi pour leur (ré)insertion sur le marché du travail, ainsi qu'à des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles nationales d'admissibilité. Ces prestations ne doivent pas avoir d'effet dissuasif par rapport à un retour rapide à l'emploi.

#### **14. Revenu minimum**

Toute personne ne disposant pas de ressources suffisantes a droit à des prestations de revenu minimum adéquates pour vivre dans la dignité à tous les stades de sa vie, ainsi qu'à un accès efficace à des biens et des services de soutien. Pour les personnes qui sont en mesure de travailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail.

#### **15. Prestations de vieillesse et pensions**

Les travailleurs salariés et non salariés ont droit, lorsqu'ils prennent leur retraite, à une pension proportionnelle à leurs cotisations et leur assurant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances d'acquérir des droits à pension.

Toute personne d'âge avancé a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

#### **16. Soins de santé**

Toute personne a le droit d'accéder en temps utile à des soins de santé préventifs et curatifs abordables et de qualité.

#### **17. Inclusion des personnes handicapées**

Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

#### **18. Soins de longue durée**

Toute personne a droit à des services de soins de longue durée abordables et de qualité, en particulier des services de soins à domicile et des services de proximité.

## **19. Logement et aide aux sans-abri**

Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un accès au logement social ou d'une aide au logement de qualité.

Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.

Des hébergements et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abri afin de promouvoir leur inclusion sociale.

## **20. Accès aux services essentiels**

Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, l'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un soutien leur permettant d'accéder à ces services.

