

## II

(Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité)

## CONSEIL

## DÉCISION DU CONSEIL

du 13 mars 2000

sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000

(2000/228/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Parlement européen <sup>(1)</sup>,

vu l'avis du Comité économique et social <sup>(2)</sup>,

vu l'avis du Comité des régions <sup>(3)</sup>,

vu l'avis du comité de l'emploi et du marché du travail,

considérant ce qui suit:

(1) La question de l'emploi reste la priorité de l'Union européenne. Une action concertée doit se poursuivre d'une manière soutenue pour combattre le chômage et relever les niveaux actuels d'emploi sur une base durable.

(2) Le processus de Luxembourg, qui repose sur la mise en œuvre de la stratégie européenne coordonnée pour l'emploi, a été lancé lors de la réunion extraordinaire sur l'emploi tenue par le Conseil européen les 20 et 21 novembre 1997. La résolution du Conseil du 15 décembre 1997 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1998 <sup>(4)</sup>, confirmée par le Conseil européen, a lancé un processus caractérisé par une grande visibilité, un engagement politique fort et une large acceptation par toutes les parties concernées.

(3) La résolution du Conseil du 22 février 1999 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999 <sup>(5)</sup> a permis la consolidation du processus de Luxembourg par la mise en œuvre de ces lignes directrices.

(4) Il convient de tenir compte de la contribution apportée par les partenaires sociaux dans le cadre du comité permanent de l'emploi, du dialogue social et des contacts établis avec les chefs d'État ou de gouvernement et avec la Commission.

(5) L'avis du comité de l'emploi et du marché du travail a été élaboré conjointement avec le comité de politique économique.

(6) Le rapport conjoint sur l'emploi 1999, établi par le Conseil et la Commission, décrit la situation de l'emploi dans la Communauté et examine les actions entreprises par les États membres pour mettre en œuvre leur politique de l'emploi conformément aux lignes directrices de 1999.

(7) Le Conseil a adopté le 14 février 2000 des recommandations concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres.

(8) Le Conseil européen de Cologne des 3 et 4 juin 1999 a lancé l'initiative d'un pacte européen pour l'emploi qui fournit une base pour une stratégie durable et d'ensemble visant à augmenter la croissance et le niveau de l'emploi et qui, en prévoyant le dialogue macroéconomique (processus de Cologne), a ajouté un troisième axe à la stratégie coordonnée en faveur de l'emploi (processus de Luxembourg) et aux réformes économiques (processus de Cardiff).

(9) La cohérence et la synergie entre les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations de politique économique doivent être assurées.

(10) Le Conseil européen de Helsinki des 10 et 11 décembre 1999 a adopté des conclusions sur les lignes directrices pour l'emploi en 2000, comportant un nombre limité de changements visant à ce que les lignes directrices soient encore plus ciblées et plus précises dans leurs objectifs.

<sup>(1)</sup> Avis rendu le 4 novembre 1999 (non encore paru au Journal officiel).

<sup>(2)</sup> JO C 368 du 20.12.1999, p. 31.

<sup>(3)</sup> JO C 57 du 29.2.2000, p. 17.

<sup>(4)</sup> JO C 30 du 28.1.1998, p. 1.

<sup>(5)</sup> JO C 69 du 12.3.1999, p. 2.

- (11) Les mesures préventives et actives à mettre en œuvre devraient favoriser une intégration effective dans le marché du travail.
- (12) Il est nécessaire de développer des compétences dans le domaine des technologies de l'information et de doter les établissements scolaires de matériel informatique et d'un accès à l'Internet.
- (13) Il est nécessaire d'associer les partenaires sociaux à tous les niveaux, de même que les autorités régionales et locales, à la mise en œuvre des lignes directrices, de sorte qu'ils puissent contribuer, dans leur domaine de responsabilité, à la promotion d'un niveau élevé d'emploi.
- (14) Les services publics de l'emploi doivent jouer un rôle important dans l'adoption de mesures préventives et actives et dans l'identification des possibilités d'emploi au niveau local afin d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi.
- (15) La mise en œuvre des lignes directrices peut varier selon leur nature, leurs destinataires et la différence de situation dans chaque État membre. Elles doivent respecter le principe de la subsidiarité ainsi que les compétences des États membres en matière d'emploi.
- (16) Lors de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi, les États membres, conformément au principe de subsidiarité, doivent pouvoir tenir compte des situations régionales, tout en respectant pleinement les objectifs nationaux à atteindre, ainsi que le traitement égal de tous les citoyens.
- (17) Il est nécessaire d'assurer un suivi de la directive 1999/85/CE<sup>(1)</sup>, qui prévoit la possibilité d'appliquer, à titre expérimental, un taux de TVA réduit sur les services à forte densité de main-d'œuvre, afin d'examiner, en particulier, l'impact des initiatives nationales sur le potentiel en matière d'emploi.
- (18) La mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi pourrait jouer un rôle positif dans le traitement du problème du travail non déclaré.
- (19) La Commission et les États membres sont convenus de poursuivre et d'accélérer les travaux relatifs à des indicateurs et à des systèmes de collecte de données comparables, ce qui permettra d'évaluer la mise en œuvre et l'impact des lignes directrices annexées et de préciser les objectifs communautaires et nationaux qu'elles contiennent. Il devrait aussi être tenu compte des bonnes pratiques des États membres.
- (20) Il serait opportun que les lignes directrices pour l'emploi fassent l'objet d'un examen à mi-parcours, pendant l'année 2000, dans le but de les rationaliser et les consolider dans le cadre des quatre piliers existants.
- (21) Des rapports nationaux ciblés, sur la base d'indicateurs, permettront une évaluation efficace par les autres États membres et la Commission afin d'apprécier les progrès de chaque État membre dans la mise en œuvre des lignes directrices.
- (22) Il y a lieu de souligner la contribution du Fonds social européen à la stratégie européenne pour l'emploi au cours de la nouvelle période de programmation.
- (23) Le développement durable et l'intégration des préoccupations écologiques dans les autres politiques communautaires ont été approuvés par le Conseil européen d'Amsterdam. Les États membres sont invités à procéder à cette intégration à l'intérieur de leurs stratégies nationales pour l'emploi en promouvant la création d'emplois dans le domaine de l'environnement.

DÉCIDE:

*Article unique*

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000, figurant à l'annexe, sont adoptées. Les États membres en tiennent compte dans leurs politiques de l'emploi.

Fait à Bruxelles, le 13 mars 2000.

*Par le Conseil*

*Le président*

E. FERRO RODRIGUES

<sup>(1)</sup> JO L 277 du 28.10.1999, p. 34.

## ANNEXE

## LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI EN 2000

## I. AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'INSERTION PROFESSIONNELLE

**S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée**

Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, les États membres intensifieront leurs efforts pour développer des stratégies préventives et axées sur la capacité d'insertion professionnelle en se fondant sur l'identification précoce des besoins individuels; dans un délai à fixer par chaque État membre, qui ne peut excéder trois ans, mais peut être plus long dans les États membres à chômage particulièrement élevé, les États membres feront en sorte:

- 1) d'offrir un nouveau départ à tout jeune chômeur avant qu'il n'atteigne six mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, en vue d'assurer son intégration effective dans le marché du travail;
- 2) d'offrir également un nouveau départ aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage, par un des moyens précités ou, plus généralement, par un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, en vue d'assurer leur intégration effective dans le marché du travail.

Ces mesures préventives et d'insertion devraient être combinées avec des mesures de réinsertion des chômeurs de longue durée. À cet égard, les États membres devraient continuer de moderniser leurs services publics de l'emploi afin qu'ils puissent appliquer avec la plus grande efficacité la stratégie de prévention et d'activation.

**Passer des mesures passives à des mesures actives**

Les systèmes d'indemnisation, d'imposition et de formation doivent — là où cela s'avère nécessaire — être revus et adaptés afin de promouvoir activement la capacité d'insertion professionnelle. En outre, ces systèmes devraient se conjuguer pour renforcer l'incitation à revenir sur le marché du travail. À cette fin, chaque État membre:

- 3) s'efforcera d'augmenter sensiblement le nombre de personnes bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle en vue d'assurer leur intégration effective dans le marché du travail. En vue d'augmenter le pourcentage de chômeurs qui se voient proposer une formation ou toute autre mesure analogue, il se fixera en particulier un objectif, en fonction de sa situation de départ, de rapprochement progressif de la moyenne des trois États membres les plus performants et d'au moins 20 %;
- 4) examinera et, le cas échéant, réorientera ses systèmes d'indemnisation et d'imposition:
  - de manière à inciter les chômeurs ou les inactifs à chercher et à saisir les possibilités d'emploi ou à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle, et les employeurs à créer de nouveaux emplois,
  - en outre, il est important de mettre au point une politique visant à prolonger la vie active, comprenant des mesures appropriées qui permettent, par exemple, l'entretien de la capacité de travail, l'apprentissage tout au long de la vie et d'autres formules souples de travail, afin que les travailleurs âgés puissent aussi se maintenir dans la vie professionnelle et y participer activement.

**Encourager une approche de partenariat**

L'action des États membres seuls ne suffira pas pour atteindre les résultats souhaités en matière d'insertion professionnelle. En conséquence:

- 5) les partenaires sociaux sont instamment invités, à leurs différents niveaux de responsabilités et d'action, à conclure rapidement des accords en vue d'accroître les possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages ou d'autres mesures propres à améliorer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes chômeurs et des chômeurs adultes et à promouvoir l'entrée sur le marché du travail;
- 6) en vue de contribuer au développement d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter, tant les États membres que les partenaires sociaux s'efforceront de développer les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, notamment dans les domaines des technologies de l'information et de la communication, et chaque État membre fixera un objectif, tenant compte de la situation nationale, en ce qui concerne les personnes bénéficiant de ces mesures. L'accent sera mis en particulier sur la facilité d'accès des travailleurs âgés.

**Faciliter le passage de l'école au travail**

Les perspectives d'emploi sont médiocres pour les jeunes qui quittent le système scolaire sans avoir acquis les aptitudes nécessaires pour accéder au marché du travail. En conséquence, les États membres:

- 7) amélioreront la qualité de leur système scolaire, de sorte à réduire substantiellement le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire. Les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage devraient aussi faire l'objet d'une attention particulière;

- 8) veilleront à doter les jeunes d'une plus grande capacité d'adaptation aux mutations technologiques et économiques et de qualifications correspondant aux besoins du marché du travail. Les États membres s'attacheront, en particulier, à développer et à moderniser leurs systèmes de formation en alternance et de formation professionnelle, le cas échéant en coopération avec les partenaires sociaux, à élaborer des formations appropriées permettant aux élèves et aux enseignants d'acquérir des connaissances et des compétences informatiques, à équiper les écoles en matériel informatique et à faciliter l'accès des élèves à l'Internet d'ici la fin de 2002.

#### **Promouvoir un marché du travail ouvert à tous**

Nombre de groupes et de personnes ont des difficultés particulières à acquérir les compétences nécessaires, à accéder et à rester dans le marché du travail. Un ensemble cohérent de politiques favorisant l'intégration de ces groupes et de ces personnes dans le monde du travail et permettant de lutter contre la discrimination est requis. Chaque État membre:

- 9) accordera une attention particulière aux besoins des personnes handicapées, des minorités ethniques et d'autres groupes et personnes susceptibles d'être défavorisés et élaborera des politiques préventives et actives appropriées afin de favoriser leur intégration dans le marché du travail.

## **II. DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE**

#### **Faciliter le démarrage et la gestion des entreprises**

La création de nouvelles entreprises et la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) sont indispensables à la création d'emplois et au développement des possibilités de formation pour les jeunes. Ce processus doit être favorisé, dans les États membres, en procédant à une sensibilisation à l'esprit d'entreprise, au sein de la société et dans les programmes d'enseignement, en mettant en place une réglementation claire, stable et fiable et en améliorant les conditions permettant le développement des marchés de capital à risque et l'accès à ces marchés. Les États membres devraient également alléger et simplifier les charges administratives et fiscales qui pèsent sur les PME. Ce type de politique aidera aussi les États membres à essayer de traiter le problème du travail non déclaré. À cette fin, les États membres:

- 10) accorderont une attention particulière à la réduction sensible des frais généraux et des charges administratives des entreprises et plus spécialement des PME, notamment lors de la création d'une entreprise et de l'embauche de travailleurs supplémentaires;
- 11) encourageront le développement de l'activité indépendante en examinant — avec l'objectif de les réduire — les obstacles pouvant exister, notamment dans les régimes fiscaux et de sécurité sociale, au passage à l'activité indépendante et à la création de petites entreprises, et en favorisant la formation des chefs d'entreprise et des futurs chefs d'entreprise et les services de soutien qui s'adressent spécifiquement à eux.

#### **Exploiter les nouvelles possibilités de création d'emplois**

Si l'Union européenne veut réussir à relever le défi de l'emploi, toutes les sources potentielles d'emploi ainsi que les nouvelles technologies et innovations doivent être effectivement exploitées. À cette fin, les États membres:

- 12) favoriseront les mesures permettant d'exploiter complètement les possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local et dans l'économie sociale, en particulier, dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché, en examinant — avec l'objectif de les réduire — les obstacles qui les freineraient. À cet égard, il est nécessaire de mieux reconnaître et soutenir le rôle et la responsabilité des autorités locales et régionales, d'autres partenaires aux niveaux local et régional ainsi que des partenaires sociaux. Il convient, en outre, de tirer pleinement profit du rôle des services publics de l'emploi dans l'identification des possibilités d'emploi locales et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail locaux;
- 13) mettront en place un cadre favorable à l'exploitation complète du potentiel d'emploi du secteur des services et des services liés à l'industrie, par exemple en exploitant le potentiel d'emploi de la société de l'information et du secteur de l'environnement, dans le but de créer des emplois et d'en améliorer la qualité.

#### **Rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi**

et renverser la tendance à long terme à l'alourdissement de la fiscalité et des prélèvements obligatoires sur le travail (qui sont passés de 35 % en 1980 à plus de 42 % en 1995). Chaque État membre:

- 14) se fixera, si nécessaire et en tenant compte de son niveau actuel, un objectif de réduction progressive de la charge fiscale totale et, là où cela est approprié, un objectif de réduction progressive de la pression fiscale sur le travail et des coûts non salariaux du travail — notamment sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré — sans mettre en cause l'assainissement des finances publiques et l'équilibre financier des systèmes de sécurité sociale. Il examinera, le cas échéant, l'opportunité d'introduire une taxe sur l'énergie ou sur les émissions polluantes ou toute autre mesure fiscale.

### III. ENCOURAGER LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DE LEURS TRAVAILLEURS

#### **Moderniser l'organisation du travail**

Afin de promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et des formes de travail, un partenariat solide devrait être établi à tous les niveaux appropriés (européen, national, sectoriel, local et au niveau des entreprises):

- 15) les partenaires sociaux sont invités à négocier et à mettre en œuvre, à tous les niveaux appropriés, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité. Les thèmes à aborder peuvent, par exemple, comprendre la formation et la reconversion, l'introduction des technologies nouvelles, les nouvelles formes de travail et les questions liées au temps de travail, comme l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires et le développement du travail à temps partiel, ainsi que l'accès à la formation et aux interruptions de carrière;
- 16) chaque État membre examinera de son côté l'opportunité d'introduire dans sa législation des types de contrats plus adaptables pour tenir compte du fait que l'emploi revêt des formes de plus en plus diverses. Les personnes travaillant dans le cadre de contrats de ce type devraient, dans le même temps, bénéficier d'une sécurité suffisante et d'un meilleur statut professionnel, compatible avec les nécessités des entreprises.

#### **Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises**

Afin de rehausser les niveaux de qualification au sein des entreprises, les États membres:

- 17) réexamineront et, le cas échéant, supprimeront les obstacles, notamment fiscaux, qui peuvent s'opposer à l'investissement dans les ressources humaines et, le cas échéant, prévoiront des incitations, fiscales ou autres, pour développer la formation en entreprise; ils examineront aussi toute nouvelle réglementation et reverront le cadre réglementaire actuel pour s'assurer qu'ils contribuent à la réduction des obstacles à l'emploi et à l'accroissement de la capacité du marché du travail de s'adapter aux changements structurels de l'économie.

### IV. RENFORCER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

#### **Approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

Les femmes continuent de se heurter à des problèmes particuliers en ce qui concerne leur accès au marché de l'emploi, leurs perspectives de carrière, leur revenu ainsi que la conciliation de la vie familiale et de leur vie professionnelle. Il importe donc, notamment:

- de garantir aux femmes le bénéfice des politiques actives du marché de l'emploi proportionnellement à leur taux de chômage,
  - de réduire les effets dissuasifs des systèmes d'imposition et d'indemnisation, à quelque niveau que ce soit, en raison de leurs effets négatifs sur l'offre de main-d'œuvre féminine,
  - d'accorder une attention particulière aux obstacles auxquels se heurtent les femmes qui souhaitent créer de nouvelles entreprises ou exercer une activité indépendante,
  - de veiller à ce que les femmes puissent bénéficier des formules souples d'organisation du travail sur une base volontaire. Dans cette optique, les États membres:
- 18) adopteront une approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des lignes directrices des quatre piliers. Afin de pouvoir utilement évaluer les progrès réalisés à cet égard, les États membres devront prévoir des systèmes et des procédures appropriés pour la collecte des données.

#### **S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes**

Les États membres et les partenaires sociaux devraient traduire leur volonté de promouvoir l'égalité des chances en augmentant le taux d'emploi des femmes. Ils devraient également être attentifs au déséquilibre dans la représentation des femmes ou des hommes dans certains secteurs d'activité et dans certaines professions, ainsi qu'à l'amélioration des perspectives de carrière des femmes. Les États membres:

- 19) s'efforceront de réduire l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes en soutenant activement une augmentation de l'emploi des femmes et ils prendront des mesures pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les secteurs d'activité et toutes les professions. Ils prendront aussi des mesures positives pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un même travail ou des tâches équivalentes, et pour réduire les écarts de revenu entre les femmes et les hommes. Afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, les États membres envisageront aussi d'avoir plus souvent recours à des mesures visant à améliorer la condition des femmes.

#### **Concilier vie professionnelle et vie familiale**

Les politiques en matière d'interruption de carrière, de congé parental, de travail à temps partiel et de formules souples de travail qui vont dans le sens des intérêts des employeurs comme des travailleurs revêtent une importance particulière pour les femmes et les hommes. La mise en œuvre des diverses directives et des accords des partenaires sociaux en la matière devrait être accélérée et faire l'objet d'un suivi régulier. Il faut disposer en suffisance de services de qualité en matière d'accueil des enfants et des autres personnes à charge, afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et des hommes sur le marché du travail. Un partage équitable des responsabilités familiales est essentiel à cet égard. Afin de renforcer l'égalité des chances, les États membres et les partenaires sociaux:

- 20) élaboreront, appliqueront et encourageront des politiques favorables à la famille, y compris la mise en place de services d'accueil abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les autres personnes à charge, ainsi que de régimes de congé parental et d'autres types de congé.

**Faciliter la réintégration dans la vie active**

Les personnes qui reviennent sur le marché du travail après une absence peuvent se trouver dans une situation où leurs qualifications sont dépassées et où elles éprouvent des difficultés à accéder à la formation. Les États membres:

- 21) accorderont une attention particulière au cas des femmes et des hommes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée après une absence et, dans ce but, ils examineront les moyens de supprimer progressivement les obstacles qui freinent cette réintégration.
-