

COM(2014) 6 final

ASSEMBLÉE NATIONALE

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

Reçu à la Présidence de l'Assemblée nationale
Le 31 janvier 2014

Enregistré à la Présidence du Sénat
Le 31 janvier 2014

TEXTE SOUMIS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 88-4 DE LA CONSTITUTION

PAR LE GOUVERNEMENT,

À L'ASSEMBLÉE NATIONALE ET AU SÉNAT

Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail.

E 9036



**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

**Bruxelles, le 22 janvier 2014
(OR. en)**

5567/14

**Dossier interinstitutionnel:
2014/0002 (COD)**

**SOC 33
ECOFIN 57
CODEC 154
MI 63
EMPL 9
JEUN 13**

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour le Secrétaire général de la Commission européenne, Monsieur Jordi AYET PUIGARNAU, Directeur
Date de réception:	17 janvier 2014
Destinataire:	Monsieur Uwe CORSEPIUS, Secrétaire général du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2014) 6 final
Objet:	Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2014) 6 final.

p.j.: COM(2014) 6 final



Bruxelles, le 17.1.2014
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Proposition de

RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

{SWD(2014) 9 final}
{SWD(2014) 10 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

1.1. Champ d'application de la proposition

La présente proposition de règlement vise à améliorer l'accès des travailleurs aux services de soutien à la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne (UE), et par conséquent à favoriser une mobilité équitable et une amélioration de l'accès aux offres d'emploi au sein de l'Union.

Elle remplace les dispositions relatives à l'échange d'information sur les offres et les demandes d'emploi et les C.V. entre les États membres (ci-après la «compensation») actuellement énoncées au chapitre II et à l'article 38 du règlement (UE) n° 492/2011¹ et se fonde sur l'article 46 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après le «traité»). Elle (r)établit également le réseau européen des services de l'emploi, dit EURES, dont la fonction sera de faciliter la recherche d'emploi et le recrutement dans les États membres. Un réseau similaire est actuellement actif en vertu d'une décision de la Commission adoptée en 2012². Dès lors, après l'adoption du règlement proposé, la Commission abrogera ladite décision relative au fonctionnement de l'actuel réseau EURES.

L'article 45 du traité garantit la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne et l'article 46 établit les mesures destinées à la mettre en œuvre, notamment une étroite collaboration entre les services publics de l'emploi (ci-après «SPE»). La Commission a en outre présenté récemment une proposition, fondée sur l'article 149 du traité, visant à créer un réseau de SPE³ afin de renforcer la coopération et l'apprentissage mutuel. Ce réseau poursuivra un ensemble plus vaste d'objectifs et d'initiatives sous forme de mesures incitatives et complètera les mesures de la présente proposition.

1.2. Raison d'être de la proposition

La liberté de circulation est une des quatre libertés fondamentales de l'Union européenne et un élément essentiel de la citoyenneté européenne. L'article 45 du traité garantit aux citoyens de l'Union européenne le droit de se déplacer dans un autre État membre afin d'y exercer un emploi.

La mobilité engendre des bénéfices sociaux et économiques. Une plus grande mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne élargira les perspectives d'emploi des travailleurs et aidera les employeurs à pourvoir plus efficacement et rapidement à leurs offres d'emploi. Elle contribuera au développement d'un marché du travail européen caractérisé par un niveau d'emploi élevé (article 9 du TFUE).

La mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne est relativement faible par rapport à la taille du marché du travail et à la population active de l'UE. La mobilité annuelle

¹ JO L 141 du 27.5.2011, p. 1.

² La décision 2003/8/CE de la Commission du 23 décembre 2002 mettant en œuvre le règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil en ce qui concerne la compensation des offres et des demandes d'emploi (JO L 5 du 10.1.2003, p. 16) a été abrogée par la décision d'exécution 2012/733/UE de la Commission du 26 novembre 2012 portant application du règlement (UE) n° 492/2011 (JO L 328 du 28.11.2012, p. 21). Cette décision entrera en vigueur le 1.1.2014.

³ COM(2013) 430.

dans l'ancienne UE-27 est de 0,29 %, et donc inférieure aux taux enregistrés en Australie (1,5 % entre 8 États) et aux États-Unis d'Amérique (2,4 % entre 50 États)⁴. Environ 7,5 millions de personnes seulement sur une population active européenne d'à peu près 241 millions de personnes (soit 3,1 %) sont économiquement actives dans un autre État membre⁵. À l'heure actuelle, des taux de chômage élevés dans certains États membres coexistent avec un grand nombre de postes à pourvoir dans d'autres.

Il y a eu une augmentation importante du nombre de travailleurs qui montrent de «fermes intentions» (à savoir, le pourcentage de travailleurs qui prévoient de migrer dans les 12 mois suivants) de partir travailler à l'étranger⁶. Les inscriptions à EURES indiquent que le nombre de personnes cherchant un emploi au-delà des frontières nationales est en augmentation. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits sur le portail EURES est passé de 175 000 à 1 200 000 entre 2007 et décembre 2013, sans que cette augmentation n'ait été accompagnée d'une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre.

À l'heure actuelle, en moyenne, seulement 700 000 personnes environ vont travailler chaque année dans un autre État membre⁷, alors que des extrapolations des sondages montrent qu'environ 2,9 millions de citoyens européens souhaiteraient partir au cours des 12 mois suivants⁸. Il y a là un potentiel important de mobilité et un défi pour le réseau EURES.

Les raisons pour lesquelles le potentiel de mobilité intra-UE de la main-d'œuvre reste inexploité et les citoyens ne mettent pas en pratique leurs intentions de devenir des travailleurs mobiles sont nombreuses. Des sondages⁹ montrent que les difficultés pratiques les plus courantes attendues ou rencontrées sont le manque de connaissance de la langue du pays et les difficultés à trouver un emploi. L'Union européenne peut contribuer à surmonter cette dernière difficulté, en sensibilisant davantage aux offres d'emploi dans l'Union et en développant des services de soutien appropriés pour encourager les recrutements intra-UE. Ce sera la tâche du réseau EURES renforcé.

Bien qu'à l'initiative de la Commission, avec sa décision de 2012, le fonctionnement du réseau EURES ait fait l'objet de certaines modifications, le chapitre II du règlement (UE) n° 492/2011, qui constitue le cadre réglementaire européen relatif à la compensation et à l'échange d'information entre les États membres sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE, n'a pas été modifié depuis 1992.

Une révision complète est nécessaire pour refléter les nouveaux modèles de mobilité, l'exigence accrue de mobilité équitable, les changements survenus dans les technologies permettant de partager des données sur les offres d'emploi, l'utilisation par les demandeurs d'emploi et les employeurs d'une variété de canaux de recrutement et le rôle croissant acquis par d'autres intermédiaires du marché du travail aux côtés des services publics de l'emploi

⁴ [Études économiques de l'OCDE: Union européenne, mars 2012 \(http://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/etudes-economiques-de-l-ocde-union-europeenne-2012_eco_surveys-eur-2012-fr\)](http://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/etudes-economiques-de-l-ocde-union-europeenne-2012_eco_surveys-eur-2012-fr).

⁵ Ce chiffre exclut les travailleurs résidant dans un État membre et travaillant dans un autre (travailleurs frontaliers).

⁶ Revue trimestrielle sur l'emploi et la situation sociale dans l'UE – juin 2013, fondée sur les données des sondages réalisés par Gallup World.

⁷ Application du taux annuel de 0,29 % à la population active totale (241 millions).

⁸ Application à la population active totale (241 millions) du pourcentage de personnes qui prévoient de partir dans les 12 mois suivants (1,2 % en 2011 et en 2012) issu des données des sondages de Gallup World.

⁹ Rapport Eurobaromètre spécial 337: Mobilité géographique de la main-d'œuvre (2009).

(SPE) dans la prestation de services de recrutement. La mobilité équitable s'entend comme une mobilité qui est exercée volontairement et qui respecte le droit et les règles du travail, ainsi que les droits des travailleurs au sein de l'Union.

Les conclusions du Conseil européen des 28 et 29 juin 2012 sur le Pacte pour la croissance et l'emploi reconnaissent l'urgence politique de renforcer la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE dans un contexte de taux de chômage élevés: «[...] il convient de faire du portail EURES un véritable outil européen de placement et de recrutement [...]». Les conclusions du Conseil européen des 13 et 14 décembre 2012 sur l'examen annuel de la croissance de 2013 et l'emploi des jeunes invitaient la Commission à proposer un nouveau règlement relatif à EURES.

Dans son Rapport 2013 sur la citoyenneté de l'Union¹⁰, la Commission s'engageait à présenter, en 2013, une initiative de modernisation du réseau EURES afin de renforcer le rôle et les effets des services de l'emploi à l'échelon national et d'améliorer la coordination de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'UE (action 2). La modernisation d'EURES est également incluse dans la communication de la Commission «Libre circulation des citoyens de l'Union et des membres de leur famille: cinq actions pour faire la différence»¹¹, du 25 novembre 2013, dans le cadre de l'action visant à aider les autorités locales à appliquer sur le terrain les règles relatives à la libre circulation (action 5).

Conformément à la demande incluse dans les conclusions susdites du Conseil européen des 28 et 29 juin 2012, le réseau EURES sera aussi progressivement étendu aux offres d'apprentissage et de stage. Le recrutement intra-UE de jeunes est pris en charge par l'action «Ton premier emploi EURES». Celle-ci combine une aide personnalisée à la recherche d'emploi avec un soutien financier destiné à couvrir les frais de déplacement liés aux entretiens d'embauche, à l'installation dans le poste, etc. La Commission entend continuer à soutenir de tels programmes. La proposition de règlement devrait en outre renforcer la capacité des services de l'emploi à mettre en place des partenariats facilitant le recrutement intra-UE des jeunes. Afin de garantir la cohérence avec les initiatives de l'Union en cours, comme la grande coalition en faveur de l'emploi dans le secteur du numérique ou l'alliance européenne pour l'apprentissage, le réseau EURES devra aussi activement promouvoir le développement de ces initiatives.

1.3. Carences du réseau EURES

Conformément au paquet Emploi¹², la Commission a adopté, en 2012, une décision visant à moderniser et à renforcer le réseau EURES¹³. Cette nouvelle décision remplace la décision de la Commission de 2003¹⁴ et vise à créer des mesures incitatives afin de renforcer les activités de mise en concordance, de placement et de recrutement au sein de l'actuel réseau EURES, entre autres grâce à une ouverture aux services privés de l'emploi (ci-après «SPrE»), dans la mesure du possible sans modifier la base juridique [règlement (UE) n° 492/2011]. La décision d'exécution 2012/733/UE de la Commission est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

¹⁰ COM(2013) 269 final.

¹¹ COM(2013) 837 final.

¹² COM(2012) 173 final.

¹³ JO L 328 du 28.11.2012, p. 21.

¹⁴ JO L 5 du 10.1.2003, p. 16.

Les faits montrent que le réseau EURES, avec ses 900 conseillers environ et sa plateforme commune pour la compensation des offres et des demandes d'emploi européennes – le portail EURES –, a aidé de nombreux demandeurs d'emploi et employeurs à concrétiser des offres de mobilité. De manière générale, ceux qui prennent connaissance de cet instrument et peuvent utiliser les services qu'il offre l'apprécient.

Toutefois, il est évident que l'instrument, tel qu'il fonctionne actuellement, n'est pas suffisamment équipé pour encourager plus avant la mise en place de modèles de mobilité équitable en tant que solution partielle aux déséquilibres du marché du travail européen, en particulier au vu de la taille de la population active de l'Union européenne et de la nature des défis à relever dans la situation économique actuelle. Les carences décelées dans le fonctionnement du réseau EURES sont les suivantes:

- un vivier incomplet d'offres d'emploi et de C.V. accessibles à l'échelon européen pour tous les États membres (transparence des marchés du travail);
- la capacité limitée du portail EURES à rapprocher les offres d'emploi des C.V. au niveau de l'UE, en raison du degré restreint d'interopérabilité sémantique des données provenant des systèmes nationaux d'offres d'emploi (potentiel de mise en correspondance automatique);
- un accès inégal aux services d'EURES dans l'Union européenne, les demandeurs d'emploi et les employeurs ne recevant pas systématiquement toutes les informations nécessaires sur le réseau EURES, ni d'offre d'assistance supplémentaire au premier stade du recrutement (intégration);
- une disponibilité limitée pour assister les demandeurs d'emploi et les employeurs intéressés par la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE dans les processus de mise en correspondance, de recrutement et de placement, notamment en ce qui concerne l'accès à des mesures actives relatives au marché du travail ainsi qu'à l'information et à des conseils sur la sécurité sociale (services de soutien);
- l'échange d'informations entre États membres concernant les pénuries et les excédents de main-d'œuvre, qui fait obstacle à une coopération concrète plus ciblée au sein du réseau EURES (échange d'information et coopération).

1.4. Objectifs de la proposition

L'objectif général de la proposition consiste à transformer le réseau EURES en un instrument efficace pour tout demandeur d'emploi ou employeur intéressé par la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne. Ses objectifs spécifiques sont de remédier aux carences susmentionnées de la façon suivante:

- mettre en place, sur le portail EURES, un répertoire quasi complet d'offres d'emploi, les demandeurs d'emploi de toute l'Europe ayant instantanément accès à ces offres, en combinaison avec une vaste réserve de C.V. que les employeurs inscrits pourront consulter pour recruter;
- perfectionner le portail EURES pour qu'il effectue automatiquement des mises en correspondance de bonne qualité entre les offres d'emploi et les C.V. venant des États membres, avec des traductions dans toutes les langues de l'UE et des

descriptions intelligibles des compétences, des qualifications et des formations acquises à l'échelon national et sectoriel;

- mettre à la disposition de tout demandeur d'emploi, ou de tout employeur à la recherche de services «Clients» dans le domaine du recrutement, des informations générales concernant le réseau EURES, dans toute l'Union européenne, et offrir de manière constante à toute personne intéressée un accès au réseau EURES;
- apporter à ces personnes intéressées une aide en matière de mise en correspondance de l'offre et de la demande, de placement et de recrutement à l'aide du réseau EURES;
- soutenir le fonctionnement du réseau EURES par l'échange d'informations sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre nationale, et par une coordination des actions entre les États membres.

2. RÉSULTATS DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

2.1. Consultations des États membres

L'évaluation de 2010 du réseau EURES¹⁵ a été le point de départ de l'adoption de la décision de 2012. Dans le cadre de la préparation de la décision de 2012, des consultations relatives aux carences actuelles et aux orientations futures possibles du réseau EURES ont eu lieu avec les États membres. Le comité consultatif sur la «liberté de circulation des travailleurs» a été formellement consulté sur le projet de décision à l'automne 2012. L'objectif principal de la décision, à savoir réorienter les services d'information et d'orientation générale d'EURES vers des services ciblant plus la mise en correspondance, le placement et le recrutement, a été globalement bien accueilli. Tous les États membres ont également approuvé l'idée d'un cycle de programmation et la création d'indicateurs communs sur les activités d'EURES permettant d'augmenter la transparence sur les résultats obtenus, d'améliorer l'échange d'information et de renforcer la coordination des actions.

Depuis, les États membres, lors de réunions d'experts, ont clarifié leurs positions sur le champ d'application d'éventuelles mesures de mise en œuvre, à la lumière de leurs pratiques et contraintes nationales. À la suite de ces réunions, il a été convenu de réorienter la démarche adoptée vers une ouverture du réseau à des prestataires de services autres que les SPE afin de concéder plus de temps et de liberté d'action aux États membres pour la création de partenariats à l'échelon national.

2.2. Consultations des prestataires de services

Des questionnaires, élaborés sur la base des consultations susmentionnées concernant le réseau EURES en général, ont été envoyés en 2013, le but étant d'examiner les pratiques concernant l'accès aux offres d'emploi à l'échelon national, l'accès des demandeurs d'emploi et des employeurs au réseau EURES et l'organisation des activités de mise en correspondance, de placement et de recrutement au sein du réseau EURES. Les réponses à ces questionnaires confirment les carences relevées par la Commission, puisqu'elles montrent une forte diversité dans les États membres quant a) aux offres d'emploi qui font l'objet d'une

¹⁵ COM(2010) 731 final.

compensation européenne (transparence des marchés du travail), b) à leur situation initiale pour activer la mise en correspondance automatique, c) à l'accès concret au réseau EURES (intégration) et d) à la prestation réelle de services de soutien.

2.3. Analyse d'impact

Conformément à sa politique relative à une meilleure réglementation, la Commission a mené une analyse d'impact des politiques envisageables pour remédier aux carences détectées.

Les différentes options étaient 1) le maintien du statu quo, 2) la modification du règlement (UE) n° 492/2011 en ce qui concerne les pouvoirs de la Commission en matière d'application de ses dispositions, 3) l'introduction d'un nouveau règlement comportant un nouvel ensemble de dispositions et 4) l'introduction d'un nouveau règlement avec l'attribution d'un mandat spécifique à la Commission en vue d'une intensification de la coopération entre les services publics et les services privés de l'emploi. Toutes les options ont été analysées dans l'optique de l'objectif général consistant à transformer le réseau EURES en un instrument efficace pour tout demandeur d'emploi ou employeur intéressé par la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne.

L'analyse d'impact a démontré que la première option entraînerait des retards dans la réforme lancée par la décision de 2012. La seconde option permettrait à la Commission de soumettre des mesures appropriées et de progresser vers la mise en place d'un instrument plus efficace mais, à la lumière des contraintes existant dans certains États membres, elle ne garantirait probablement pas l'obtention des résultats attendus de l'adoption de la décision, sans modifications du règlement même (UE) n° 492/2011. Cette seconde option ne résoudrait pas non plus complètement les carences détectées en matière de mise en correspondance automatique, d'intégration, de services de soutien, d'échange d'information et de coopération. L'option préférée consiste dès lors à remplacer le règlement (UE) n° 492/2011 et la décision de 2012 par un instrument autonome combinant les dispositions des deux instruments et s'attaquant à toutes les insuffisances observées. Dans le cadre de cette option, plusieurs variantes spécifiques ont été rejetées car elles n'étaient pas proportionnées aux objectifs recherchés. La quatrième option, qui ajouterait à l'option 3 un mandat permettant à la Commission de créer de manière autonome des partenariats avec de nouveaux services de l'emploi au bénéfice du réseau EURES dans son ensemble, a été considérée comme allant, à ce stade, au-delà de ce qui est strictement nécessaire.

Le comité d'analyse d'impact (ci-après «CAI») a rendu son avis sur le projet d'analyse d'impact le 5 décembre 2013. L'avis du CAI, l'analyse d'impact finale et la synthèse de celle-ci sont publiés avec la proposition.

3. ÉLÉMENTS JURIDIQUES DE LA PROPOSITION

3.1. Fondement juridique

La présente proposition se fonde sur l'article 46 du traité – c'est-à-dire sur la même base juridique que le règlement (UE) n° 492/2011 –, qui permet l'adoption de règlements ou de directives dans le cadre de la procédure législative ordinaire.

3.2. Principes de subsidiarité et de proportionnalité

Les intentions de la proposition de règlement sont étroitement liées aux objectifs établis à l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne, par lequel l'Union a établi un

marché intérieur basé sur une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, ainsi qu'à l'article 9 du traité (promotion d'un niveau d'emploi élevé, garantie d'une protection sociale adéquate) et à l'article 45 du traité («le droit de répondre à des emplois effectivement offerts [...] à cet effet [...] sur le territoire des États membres»).

Les différentes mesures spécifiques contenues dans cette proposition sont étroitement liées. Elles se renforcent l'une l'autre et, ensemble, devraient faire du réseau EURES un instrument privilégié pour tout demandeur d'emploi ou employeur intéressé par la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne. Étant donné que ces mesures entraînent une augmentation des obligations actuelles de transparence, l'activation d'une mise en correspondance automatique, la garantie d'un accès équitable au réseau EURES dans toute l'Union, une définition plus claire des services pratiques de soutien et une extension des dispositions actuelles relatives à l'échange d'information, elles sont considérées comme une réponse complète, mais équilibrée aux différentes carences du cadre actuel de coopération. Ces mesures sont également adéquates à la lumière de la situation des chômeurs sur les marchés du travail, des besoins des demandeurs d'emploi («fermes intentions») et des évolutions (technologiques) sur les marchés de l'offre d'emploi et du recrutement.

Chaque mesure se justifie en soi comme une mesure renforçant la libre circulation des travailleurs visée à l'article 46 du traité. Chacune de ces mesures vise à améliorer la «collaboration étroite entre les administrations nationales du travail» [article 46, point a), du traité] et/ou à redéfinir les «mécanismes propres» à mettre en contact les offres et les demandes d'emploi [article 46, point d), du traité].

Dans la mesure où tant la compensation transfrontalière des offres et des demandes d'emploi et des C.V. que le placement de travailleurs en résultant présupposent l'existence d'un cadre commun de coopération entre les organisations des différents États membres, ces derniers ne peuvent pas atteindre seuls un niveau suffisant de réalisation des objectifs de la proposition et une action au niveau de l'Union européenne est dès lors exigée.

Conformément au principe de proportionnalité, ce règlement ne va pas au-delà de ce qui est strictement nécessaire à la réalisation des objectifs. Pour des raisons de transparence, les États membres ne publieront sur le portail EURES que les offres d'emploi et les C.V. déjà disponibles à l'échelon national. La mise en correspondance automatique sera obtenue à l'aide de simples outils d'interopérabilité et non pas par un système commun de classification à utiliser obligatoirement à l'échelon national. L'intégration des services d'EURES dans l'activité des bureaux d'accueil des services de l'emploi peut être réalisée à l'aide d'informations standard (en ligne et/ou imprimées) et n'entre en jeu que dans les cas où un contact direct s'établit à la demande expresse des individus du groupe cible (c'est-à-dire lorsqu'il y a une demande de services «Clients» incluant des services de l'emploi). Des services de soutien peuvent être fournis à l'échelon national grâce à un ensemble d'options et de canaux, et leur intensité ainsi que leur champ d'application peuvent être conditionnés à la situation personnelle des demandeurs d'emploi et des employeurs. Les États membres partageront leurs informations nationales sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre ainsi que sur les politiques correspondantes de façon plus systématique; cependant les décisions concernant ces politiques ne relèvent pas du champ d'application du règlement.

4. CONSÉQUENCES BUDGÉTAIRES

La présente proposition n'aura aucun effet spécifique sur le budget de l'Union européenne. Toutes les activités que la Commission européenne devra entreprendre pour le réseau EURES et qui nécessiteront des ressources humaines et/ou financières relèvent du règlement établissant le programme pour l'emploi et l'innovation sociale («EaSI») (2014-2020)¹⁶ et seront couvertes par l'allocation budgétaire annuelle de ce programme.

Pour la période 2014-2020, c'est au titre de ce programme de l'Union européenne que seront financées des mesures horizontales, telles que le portail EURES, le programme commun de formation, des actions de mobilité ciblées comme «Ton premier emploi EURES» et l'élaboration de la Classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO). Pendant cette même période, les activités des États membres concernant la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE peuvent bénéficier des ressources du Fonds social européen.

5. PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DE LA PROPOSITION

5.1. Chapitre I — Dispositions générales

Ce chapitre définit l'objet de la proposition (article 1^{er}) ainsi que ses concepts clés (article 2).

La proposition intègre dans un seul cadre les dispositions du chapitre II et de l'article 38 du règlement (UE) n° 492/2011 ainsi que la décision 733/2012/UE de la Commission relative au réseau EURES.

Dans toute la proposition, il est fait référence aux travailleurs et aux employeurs en tant que groupes cibles. Les travailleurs sont définis en référence aux droits que l'article 45 du traité confère aux citoyens. Aux fins des dispositions prévues, ce sont des citoyens qui cherchent un emploi, et qui ont le droit d'occuper un emploi salarié et d'exercer une telle activité sur le territoire d'un autre État membre. Toutefois, les ressortissants de pays tiers résidant légalement dans un État membre et ayant le droit de travailler sont aussi inclus, sous réserve qu'ils puissent se déplacer dans un autre État membre.

La proposition couvre aussi ces catégories de citoyens lorsqu'ils cherchent des formations en apprentissage ou des stages professionnels dans le cadre d'un contrat de travail.

Afin de répondre à la demande du Conseil européen des 28 et 29 juin 2012, certains membres du réseau EURES sont d'ores et déjà en train d'explorer, à titre informel, les possibilités d'étendre le périmètre d'action dudit réseau aux offres d'apprentissages et de stage. Un projet pilote permettant aux États membres, s'ils le souhaitent, de partager des offres et des demandes sera lancé au cours de l'année 2014.

L'objectif devrait consister à développer progressivement l'échange d'information, d'offres et de demandes dans ce domaine, au-delà des situations couvertes par un contrat de travail.

¹⁶ Règlement (UE) n°1296/2013 du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2013 établissant un programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale («EaSI») et modifiant la décision n° 283/2010/UE instituant un instrument européen de microfinancement Progress en faveur de l'emploi et de l'inclusion sociale (JO L 347 du 20.12.2013, p. 238).

5.2. Chapitre II – Établissement du réseau EURES

Ce chapitre rétablit le réseau EURES (article 3). Il en dresse la composition (article 4, paragraphe 1) et détermine les rôles et les responsabilités respectives: a) de la Commission (le bureau européen de coordination, article 6); b) des organismes désignés par les États membres pour appliquer ce règlement (les bureaux nationaux de coordination, article 7), et c) des organisations participant au réseau EURES en qualité de prestataires de services (partenaires d'EURES, article 9). EURES étant un réseau d'assistance mutuelle, toutes ces entités partagent des responsabilités communes (article 4, paragraphe 2).

Le réseau EURES doit contribuer à de vastes objectifs stratégiques (article 5). En tant qu'instrument facilitant la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne, il constitue un élément parmi beaucoup d'autres solutions et politiques qui favorisent un niveau d'emploi élevé.

L'article 8 établit le cadre à partir duquel les États membres autoriseront des organismes à rejoindre le réseau EURES en tant que partenaires d'EURES, sous réserve de l'application des critères communs minimums définis à l'annexe (article 8, paragraphe 4). Cette disposition est le principal instrument élargissant l'affiliation au réseau EURES prévu dans la proposition.

Celle-ci a pour objectif de créer un mécanisme flexible qui permette aux États membres d'inclure (progressivement) dans le réseau EURES autant d'organismes qu'ils le jugeront utile en vue d'atteindre les objectifs dudit réseau:

- premièrement, aucune définition d'un organisme candidat n'est donnée, afin que l'accès puisse être accordé à une pluralité d'organismes concernés, notamment des services de l'emploi privés ou du troisième secteur, des organisations patronales, des syndicats, des chambres de commerce ou des organisations non gouvernementales aidant les travailleurs migrants. Tous ces organismes pourraient notablement contribuer, d'une manière ou d'une autre, à encourager la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne;
- deuxièmement, certains de ces organismes pouvant être assujettis à des restrictions spécifiques par leur mandat, leur statut juridique ou leur capacité administrative, il leur est possible de choisir de participer seulement à certaines activités du réseau EURES (article 9, paragraphe 1);
- troisièmement, ces organismes peuvent devenir des partenaires d'EURES en coopération avec d'autres organismes (article 8, paragraphe 6). Le cadre prévu offre donc une grande souplesse pour la constitution de partenariats à l'échelon national et, par conséquent, pour le développement progressif d'un vaste champ d'action géographique et thématique, et pour des prestations de services à l'échelon national proportionnelles aux modèles et aux besoins de mobilité.

L'article 8, paragraphe 3, introduit le droit pour les services de l'emploi de se porter candidats. Ce droit peut seulement être exercé dans le pays dans lequel les services de l'emploi opèrent légalement (principe de territorialité). Alors que les services publics de l'emploi (SPE) continuent de jouer un rôle de premier plan dans le réseau EURES (article 10), l'appréciation des demandes émanant d'autres types de services de l'emploi est laissée à chaque État membre. Un État membre peut introduire des critères supplémentaires à ceux établis dans l'annexe s'il le juge nécessaire (article 8, paragraphe 5).

L'article 11 prévoit un organe de gouvernance unique, pour une coopération pratique plus aisée entre la Commission et les États membres au titre du règlement.

5.3. Chapitre III – Transparence

Ce chapitre introduit les mesures spécifiques relatives à la transparence et à la mise en correspondance automatique des offres et des demandes, à savoir:

- la fourniture, sur le portail EURES, de la quasi-totalité des offres d'emploi, les demandeurs d'emploi de toute l'Europe ayant un accès instantané à ces offres, en combinaison avec une vaste réserve de C.V. que les employeurs inscrits pourront consulter pour recruter (articles 14, 15 et 17);
- le perfectionnement du portail EURES afin qu'il effectue automatiquement des mises en correspondance de bonne qualité entre les offres d'emploi et les C.V. provenant des États membres, avec des traductions dans toutes les langues de l'UE et une description intelligible des compétences, des qualifications et des formations acquises à l'échelon national et sectoriel (article 16).

Les dispositions de ce chapitre soutiennent explicitement l'extension du principe de transparence aux organismes autres que les SPE, en principe via la participation volontaire de partenaires d'EURES au réseau. De plus, les SPE sont encouragés à créer des partenariats avec d'autres organismes concernés, fondés sur le principe de la facilité d'accès au portail EURES (article 15, paragraphe 2), et à faciliter le transfert d'informations au niveau national en créant une plateforme nationale (article 15, paragraphe 5).

Une offre quasiment exhaustive d'offres de travail

Actuellement, les États membres ne communiquent pas tous au portail EURES toutes les offres d'emploi publiées et disponibles à l'échelon national. L'article 14, paragraphe 1, point a), exige des États membres qu'ils communiquent au portail EURES toutes les offres d'emploi qu'ils publient sur leur territoire et, par conséquent, étend le champ d'application de l'article 13 du règlement (UE) n° 492/2011.

Premièrement, cette disposition signifie la suppression d'éventuels problèmes administratifs d'ordre général se posant actuellement dans le transfert d'offres d'emploi vers le portail EURES, par exemple ceux liés à la nature et à la durée du contrat ou aux intentions de recrutement des employeurs (article 14, paragraphe 2).

Deuxièmement, elle suppose l'ajout, au réservoir d'offres d'emploi existant, des offres: a) disponibles auprès des SPE à l'échelon local ou régional mais non partagées à l'échelon central ni communiquées jusqu'alors au portail EURES; b) provenant de tiers, tels que des services privés de l'emploi, lorsqu'elles sont adressées aux SPE en vertu d'accords nationaux, et c) émanant des partenaires d'EURES.

Compte tenu des développements technologiques relativement récents observés dans le domaine de la recherche sur internet au moyen de robots d'indexation, du nombre limité d'États membres qui utilisent de tels outils et des problèmes de protection des données qui pourraient en résulter, à ce stade, il n'est pas proposé d'exiger des États membres qu'ils communiquent au portail EURES des données acquises à l'aide de tels robots conformément à leur législation nationale.

Une vaste réserve de demandes d'emploi et de C.V.

À l'heure actuelle, il n'existe aucun échange électronique automatisé de C.V. ni d'autres informations sur le profil des demandeurs d'emploi à l'échelon européen, malgré l'énoncé de l'article 13 du règlement (UE) n° 492/2011. L'article 14, paragraphe 1, point b), exigera des États membres qu'ils communiquent dorénavant au portail EURES les demandes d'emploi et les C.V. disponibles à l'échelon national, sous réserve que la personne concernée ait consenti à la transmission de ces données au portail.

Cette disposition porte sur la transmission au portail EURES des données fournies par les demandeurs d'emploi: a) directement aux SPE, b) aux SPE, en vertu d'accords ou de dispositions relatives au partage de données entre ces derniers et d'autres services de l'emploi, et c) aux partenaires d'EURES. Les employeurs inscrits sur le portail EURES pourraient ainsi accéder directement à un réservoir plus fourni de C.V.

Soutien de mécanismes d'accès en ligne pour les demandeurs d'emploi et les employeurs

Pour simplifier la mise en commun des demandes et des offres d'emploi ainsi que des C.V. entre les demandeurs d'emploi et les employeurs au-delà de leurs frontières, deux obligations sont introduites: a) l'article 15 exige des SPE et autres partenaires d'EURES qu'ils améliorent l'accès au portail EURES sur les portails de recherche d'emploi qu'ils gèrent, et b) l'article 17 dispose que les SPE et autres partenaires d'EURES qui enregistrent les données des demandeurs d'emploi et des employeurs doivent offrir à ceux-ci une assistance adéquate lorsqu'ils souhaitent s'inscrire également sur le portail EURES.

Mise en correspondance automatique

La Commission européenne élabore actuellement une classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions. Bien que sa fonction première soit de servir d'outil pour une mise en correspondance automatique fondée sur les compétences dans le portail EURES, elle permettra une pleine interopérabilité des données entre les portails nationaux de recherche d'emploi dans toute l'Europe.

D'un point de vue technique, la normalisation des systèmes de classification n'est pas nécessaire à la mise en place de cette interopérabilité permettant une mise en correspondance automatique. Afin d'introduire dans la législation de l'Union un mécanisme approprié permettant à tous les États membres de développer une mise en correspondance transfrontalière automatique dans les portails nationaux de recherche d'emploi, l'article 16 impose simplement à ces derniers de dresser un premier inventaire afin d'établir des références croisées entre toutes les classifications nationales et la classification européenne. L'article 16, paragraphe 3, fixe pour tous les États membres une date à partir de laquelle l'interopérabilité de toutes les données partagées devrait être garantie, sous réserve que des normes techniques et des modèles soient utilisés (article 16, paragraphe 5).

Responsabilités concernant la qualité des données

La qualité des offres d'emploi, l'exactitude des informations qu'elles contiennent et leur conformité avec la législation et les normes nationales relèvent de la responsabilité de l'organisme qui fournit ces informations au portail EURES. Une clause de non-responsabilité de la Commission figure sur le portail pour informer les utilisateurs en ce sens. L'article 14, en son paragraphe 4, se réfère à la nécessité d'une telle législation et de telles normes nationales; au paragraphe 5, il établit le principe de coopération et d'échange de l'information dans ce domaine et, au paragraphe 6, il prévoit qu'il doit être possible d'identifier l'origine

des données des offres d'emploi (et de remonter jusqu'à l'organisme les mettant à disposition).

5.4. Chapitre IV – Services de soutien

Ce chapitre introduit les mesures spécifiques relatives à l'intégration et aux services de soutien, à savoir:

- la mise à la disposition de tout demandeur d'emploi, ou employeur recherchant des services «Clients» de recrutement, des informations générales sur le réseau EURES, dans toute l'Union européenne, et l'offre systématique, à toute personne intéressée, de l'accès au réseau EURES (article 19 et article 20, paragraphe 1);
- une aide à la mise en correspondance de l'offre et de la demande, au placement et au recrutement via le réseau EURES, pour toute personne intéressée (article 20, paragraphes 2 à 4, et articles 21 à 23).

Les dispositions de ce chapitre soutiennent explicitement l'idée que les services de soutien peuvent être fournis par des organismes autres que les SPE, en principe grâce à la participation volontaire de partenaires d'EURES au réseau. En outre, les SPE sont encouragés à créer des partenariats visant à promouvoir un ensemble cohérent de services à l'attention des employeurs en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE (article 21, paragraphe 4).

Principes

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 18 garantissent le principe que les États membres doivent assurer un accès efficace au réseau EURES sur leur territoire et développer une politique coordonnée de services de soutien, en prenant en compte leur responsabilité dans le système d'autorisation des partenaires d'EURES, le bon fonctionnement du bureau national de coordination et le rôle de défense de l'intérêt public des SPE dans ce domaine. L'article 18, paragraphe 3, énumère les options en matière de prestation de services sur le territoire de chaque État membre.

L'article 18, paragraphe 5, garantit le principe que les services de soutien fournis aux travailleurs doivent être gratuits, tandis que pour la plupart des services de soutien aux employeurs, des frais peuvent être facturés conformément aux pratiques nationales (article 18, paragraphe 6).

Intégration

L'article 19 et l'article 20, paragraphe 1, disposent respectivement a) que chaque travailleur et chaque employeur qui s'inscrit pour obtenir des services «Clients» auprès d'un service de l'emploi dans l'Union européenne doit recevoir les informations générales nécessaires sur ce qu'EURES est à même de faire pour lui, et b) que chaque travailleur intéressé est informé à l'avance de la disponibilité d'une «offre EURES» d'assistance supplémentaire.

Services de soutien

Selon les pratiques actuelles, les organisations appartenant au réseau EURES sont invitées à fournir des services d'information et des conseils aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de la manière suivante:

- [...] en aidant et en conseillant les demandeurs d'emploi souhaitant travailler à l'étranger sur les offres adaptées, et en fournissant une aide et une assistance pour la

rédaction de lettres de candidature et de *curriculum vitae* en conformité avec le modèle de *curriculum vitae* européen recommandé. Les demandeurs d'emploi ont la possibilité d'enregistrer leur *curriculum vitae* dans la base de données EURES CV;

- [...] en fournissant des services en matière de recrutement et d'information aux employeurs désireux de recruter dans d'autres pays, y compris des conseils et de l'aide afin de préciser le profil des candidats éventuels. Ils devront également apporter leur soutien à la base de données EURES CV en tant qu'outil permettant aux employeurs d'avoir accès aux profils des personnes désireuses de travailler à l'étranger.

La décision de 2012 invitait les États membres à cibler davantage la mise en adéquation des offres et demandes d'emploi, le placement et le recrutement.

Afin de faciliter une mise en œuvre plus cohérente au sein du réseau EURES, la législation européenne devrait préciser les services de soutien à fournir aux demandeurs d'emploi et aux employeurs désirant recevoir une assistance concernant la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne. Les articles 20 à 23 couvrent toute la gamme des services, allant des informations et de l'orientation générales à une assistance plus personnalisée, notamment sur la sécurité sociale, et l'assistance post-recrutement.

Services spécifiques de soutien

Les travailleurs frontaliers affrontent des problèmes spécifiques en matière de sécurité sociale, de fiscalité et d'assurance, et requièrent par conséquent une assistance spéciale.

Les États membres concernés peuvent décider d'établir des structures de coopération et de services dans des régions frontalières et, dans ce cas, les services de soutien aux travailleurs transfrontaliers doivent prévoir: a) des solutions à guichet unique pour la communication des offres et demandes d'emploi et des C.V. (article 15, paragraphe 6); b) des informations générales ciblées (article 19, paragraphe 2), et c) en matière de sécurité sociale, un accès en ligne intégré (article 23, paragraphe 2) et une assistance et le renvoi vers les autorités compétentes (article 23, paragraphe 3).

Les partenariats transfrontaliers constituent une forme spécifique de ces structures de soutien. Dans le respect des orientations fournies par les SPE des États membres, ils peuvent regrouper – selon des constellations diverses dépendant des besoins du marché régional transfrontalier du travail – des services publics pour l'emploi, des organisations patronales et syndicales, des autorités locales et d'autres institutions traitant de problèmes d'emploi et de formation professionnelle dans les régions limitrophes. Les régions frontalières pouvant prétendre à la mise en place d'une structure de soutien spécifique sont les bassins d'emploi dans lesquels il existe des niveaux importants de déplacements transfrontaliers ou un net potentiel pour de tels déplacements.

Accès non discriminatoire aux politiques actives en faveur du marché du travail (PAMT)

L'article 24 pose le principe qu'il ne doit y avoir aucune discrimination dans l'accès aux PAMT entre les ressortissants qui se déplacent au sein du territoire de leur propre pays et ceux qui se déplacent vers d'autres États membres (égalité de traitement en cas de mobilité sortante). Cet article est le corollaire de l'article 5 du règlement (UE) n° 492/2011, qui dispose que les travailleurs cherchant un emploi dans un État membre doivent recevoir la

même assistance que celle offerte aux propres ressortissants de cet État membre (égalité de traitement en cas de mobilité entrante).

5.5. Chapitre V – Relation avec les politiques de mobilité

Ce chapitre introduit la mesure spécifique suivante:

- soutenir le fonctionnement du réseau EURES par un échange d'informations sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre nationale et par la coordination d'actions entre les États membres (articles 25 à 30).

Les dispositions de ce chapitre soutiennent explicitement le principe selon lequel la collecte et l'analyse d'informations, de données et d'indicateurs peuvent être effectuées par des organismes autres que les SPE, via la participation de partenaires d'EURES au réseau.

Objectif global de l'échange d'information et de l'élaboration de rapports

L'objectif global de ce chapitre est la consolidation des dispositions existantes relatives au partage d'informations dans le réseau EURES lorsque celle-ci bénéficie à la qualité de réalisations collectives concrètes ou à la coordination des politiques des États membres.

Activités liées à l'échange d'information

L'article 25 reprend une disposition convenue dans le cadre des négociations du programme EaSI (programme pour l'emploi et l'innovation sociale) de l'Union européenne. Elle devrait contribuer à intégrer dans les travaux du réseau EURES l'analyse de données sur les flux et les modèles de mobilité. Cette disposition trouvant mieux sa place dans le règlement EURES, il est proposé d'abroger l'article correspondant dans le programme EaSI (voir article 35).

L'article 26 introduit l'obligation pour les États membres de partager les informations sur le marché du travail qui ont trait à la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne. Les États membres pourront ainsi mieux relier les actions réalisées au sein du réseau EURES aux politiques de mobilité dans leur ensemble.

L'article 27 encourage tous les organismes appartenant au réseau EURES, à savoir, les bureaux de coordination, les SPE et d'autres partenaires d'EURES, à partager de manière ouverte et anticipative les informations disponibles sur la situation au sein de leur État membre qui sont susceptibles d'être utiles aux travailleurs intéressés par une mobilité professionnelle au sein de l'Union européenne. Jusqu'à présent, ces informations ne sont recueillies que par les bureaux de coordination, puis placées sur le portail EURES. Une approche ascendante plus inclusive pour compiler ce type d'informations bénéficiera aux travailleurs. Le résultat pourrait être consolidé dans des modèles arrêtés d'un commun accord (article 27, paragraphe 3).

L'article 28 reprend le principe de programmation établi dans la décision de 2012. Le partage d'informations sur les activités planifiées, les ressources et le suivi entre les bureaux nationaux de coordination devrait renforcer l'efficacité de l'ensemble du réseau EURES. Il est susceptible de renforcer les synergies et l'élaboration de projets spécifiques communs de recrutement.

Activités liées aux rapports

L'article 29 établit des manières de mesurer les résultats du réseau EURES.

L'article 30 vise à maintenir la procédure établie par l'article 17 du règlement (UE) n° 492/2011, qui prévoit un rapport biennal sur la mise en œuvre du chapitre II du règlement.

5.6. Chapitre VI – Dispositions finales

L'article 31 précise que toutes les mesures énoncées dans le règlement doivent être menées conformément à la législation européenne relative à la protection des données personnelles et aux mesures nationales de transposition de celle-ci. La Commission, dans son rôle via le bureau européen de coordination, étant l'un des acteurs, le règlement (CE) n° 45/2001 doit également être respecté.

L'article 32 prévoit une évaluation a posteriori concernant l'introduction du règlement.

Les articles 33 et 34 sont des dispositions standard de droit dérivé de l'UE concernant l'application des articles 290 et 291 du traité.

L'article 35 spécifie les dispositions à abroger.

L'article 36 souligne l'existence de dispositions provisoires conformément aux traités d'adhésion. Cette disposition est applicable à la Croatie.

Proposition de

RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,
vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 46,
vu la proposition de la Commission européenne,
après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,
vu l'avis du Comité économique et social européen¹⁷,
vu l'avis du Comité des régions¹⁸,
après consultation du contrôleur européen de la protection des données,
statuant conformément à la procédure législative ordinaire,
considérant ce qui suit:

- (1) La libre circulation des travailleurs, consacrée par l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après dénommé «traité»), est une liberté fondamentale des citoyens de l'Union et l'un des piliers du marché intérieur. La législation de l'Union visant à garantir le plein exercice des droits conférés aux citoyens de l'Union et aux membres de leur famille en précise les modalités d'application.
- (2) La libre circulation des travailleurs est aussi un élément essentiel à la création, dans l'Union, d'un marché du travail plus intégré permettant la mobilité des travailleurs depuis des régions où le chômage est élevé vers des régions où il existe une pénurie de main-d'œuvre. Elle permet également de trouver les compétences recherchées pour les postes vacants et de supprimer les goulets d'étranglement sur le marché du travail.
- (3) Le règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (texte codifié)¹⁹ a

¹⁷ JO C du , p. .

¹⁸ JO C du , p. .

¹⁹ JO L 141 du 27.5.2011, p. 1.

établi des mécanismes de compensation et d'échange d'informations, tandis que la décision d'exécution 2012/733/UE de la Commission du 26 novembre 2012 a défini des dispositions pour le fonctionnement d'un réseau appelé EURES (services européens de l'emploi) conformément au règlement précité. Ce cadre réglementaire doit être révisé pour tenir compte des nouvelles formes de mobilité, du renforcement des exigences liées au concept de mobilité équitable, de l'évolution de la technologie utilisée pour le partage des données sur les offres d'emploi, de la diversité des canaux de recrutement utilisés par les demandeurs d'emploi et les employeurs, ainsi que du rôle de plus en plus important que jouent, à côté des services publics de l'emploi (ci-après dénommés «SPE»), d'autres intermédiaires sur le marché du travail, dans la fourniture de services de recrutement.

- (4) Afin de permettre aux travailleurs qui jouissent du droit de libre circulation d'exercer effectivement ce droit, l'aide apportée conformément aux dispositions du présent règlement est ouverte à tout ressortissant de l'Union qui a le droit d'accéder à une activité salariée ainsi qu'aux membres de sa famille, conformément à l'article 45 du traité. Les États membres doivent accorder le même accès à tout ressortissant de pays tiers qui bénéficie dans ce domaine, en vertu de la législation nationale ou de l'Union, d'une égalité de traitement avec leurs propres ressortissants.
- (5) Pour que se réalise la libre circulation de tous les travailleurs dans le contexte d'une mobilité volontaire et équitable à l'intérieur de l'Union, l'interdépendance croissante entre les marchés du travail rend nécessaire une coopération renforcée des services de l'emploi, conformément à l'article 46, point a), du traité; par conséquent, il convient d'établir un cadre commun de coopération entre les États membres et la Commission en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union. Il y a lieu que ce cadre rassemble les offres d'emploi de l'ensemble de l'Union et permette d'y répondre («compensation»), définisse la fourniture de services connexes de soutien aux travailleurs et aux employeurs, et prévoie une méthode commune de partage des informations nécessaires pour faciliter cette coopération.
- (6) Dans le «Pacte pour la croissance et l'emploi», le Conseil européen a demandé que soit examinée la possibilité d'étendre le réseau EURES aux offres d'apprentissage et de stage. Il est possible de les inclure dans le champ d'application du présent règlement pour autant que les personnes concernées soient considérées comme des travailleurs du point de vue des droits conférés aux citoyens par l'article 45 du traité. Il convient de mettre en place un échange approprié d'informations générales sur la mobilité dans le cas des formations en apprentissage et des stages dans l'Union et d'offrir une aide adéquate aux personnes intéressées, reposant sur un mécanisme de compensation des offres et des demandes, une fois qu'une telle compensation aura été jugée réalisable conformément aux normes appropriées, dans le respect des compétences des États membres.
- (7) Il convient que la compensation des offres et des demandes d'emploi, les services de soutien et l'échange d'informations sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union soient réalisés de manière plus cohérente. Il est par conséquent nécessaire que le réseau EURES fasse partie intégrante du cadre commun de coopération entre les États membres et la Commission. Il y a lieu de définir les fonctions et responsabilités des différents acteurs faisant partie du réseau, tels que la Commission européenne («bureau européen de coordination»), les organismes chargés par les États membres

d'agir au niveau national («bureaux nationaux de coordination») et les organismes d'aide aux demandeurs d'emploi et aux employeurs («partenaires d'EURES»).

- (8) La coopération transnationale et transfrontalière ainsi que le soutien à apporter à tous les organismes travaillant pour EURES dans les États membres seraient facilités par l'existence d'une structure au niveau de l'Union (ci-après dénommée «bureau européen de coordination») fournissant des informations, activités de formation, orientations et outils communs. Cette structure devrait également être responsable du développement du «portail européen sur la mobilité de l'emploi» (portail EURES), la plateforme informatique commune. Pour la guider dans ses travaux, des programmes de travail pluriannuels devraient être élaborés en concertation avec les États membres.
- (9) Il y a lieu que les États membres établissent des bureaux de coordination à l'échelon national afin de fournir une assistance d'ordre général à tous les organismes travaillant pour EURES sur leur territoire et de soutenir la coopération avec leurs homologues dans les autres États membres ainsi qu'avec le bureau européen de coordination. Ces bureaux de coordination devraient notamment avoir pour mission de traiter les plaintes et les problèmes liés aux offres d'emploi, ainsi que de vérifier le respect des règles sur la mobilité volontaire et équitable de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union.
- (10) Par leur participation au réseau EURES, les partenaires sociaux contribuent notamment à l'analyse des obstacles à la mobilité, ainsi qu'à la promotion d'une mobilité volontaire et équitable de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union, y compris dans les régions transfrontalières. Il convient donc que des représentants des partenaires sociaux au niveau de l'Union soient associés à la structure de gouvernance générale du réseau EURES et que les organisations patronales et syndicales nationales puissent demander à devenir des partenaires d'EURES.
- (11) Vis-à-vis d'autres organismes que ceux mentionnés ci-dessus, il convient que la composition du réseau EURES soit souple afin de s'adapter à l'évolution du marché pour les services de recrutement. Du fait de l'émergence de différents services de l'emploi et du rôle modifié des SPE pour ce qui est des services de recrutement nationaux, un effort concerté des États membres et de la Commission européenne est nécessaire pour élargir le réseau EURES et en faire le principal outil européen assurant des services de recrutement à l'intérieur de l'Union.
- (12) Un élargissement du réseau EURES comportera des avantages sociaux, économiques et financiers. Il améliorera l'efficacité de la prestation des services en facilitant les partenariats, en renforçant la complémentarité et en augmentant la qualité. Il accroîtra la part de marché du réseau EURES, dans la mesure où les nouveaux membres apporteront des offres d'emploi, des demandes d'emploi et des curriculum vitæ (C.V.) supplémentaires. La coopération transnationale et transfrontalière, élément clé du fonctionnement du réseau EURES, pourrait générer des formes innovantes d'acquisition du savoir et de coopération entre les services de l'emploi, notamment en ce qui concerne les normes de qualité dans le domaine des offres d'emploi et des services de soutien. Le réseau EURES verrait donc son utilité s'accroître en devenant l'un des principaux outils à la disposition des États membres et la Commission européenne au niveau de l'Union pour soutenir des mesures concrètes visant un niveau élevé d'emploi dans l'Union.

- (13) Les États membres étant compétents en matière d'organisation des marchés du travail, il convient qu'ils soient chargés d'autoriser eux-mêmes, sur leurs territoires respectifs, des organismes à participer au réseau en tant que partenaires d'EURES. Il y a lieu que les autorisations soient soumises à des critères minimaux communs et à un ensemble limité de règles de procédure de base, afin d'assurer la transparence et l'égalité des chances lors de l'adhésion au réseau EURES, sans nuire pour autant à la souplesse nécessaire à une prise en compte de la diversité des modèles nationaux et des formes de coopération entre les SPE et d'autres acteurs du marché du travail dans les États membres.
- (14) L'un des objectifs du réseau EURES est de favoriser une mobilité équitable de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union; par conséquent, les critères minimaux communs à appliquer pour autoriser des organismes à y participer devraient inclure l'engagement de respecter pleinement les normes du travail et les exigences légales applicables.
- (15) Afin de trouver le juste équilibre entre le fonctionnement actuel du réseau EURES, qui repose sur une coopération de longue date entre les SPE, et l'objectif d'ouverture à de nouveaux organismes, il convient d'inclure des dispositions reconnaissant la situation spécifique des SPE dans le réseau. Il y a lieu de prévoir une période de transition au terme de laquelle la participation des SPE sera également soumise à la pleine application des critères minimaux communs. Il convient que les États membres veillent à ce que les SPE se conforment aux critères communs et aux obligations prévues par le présent règlement.
- (16) Pour pouvoir communiquer aux travailleurs et aux employeurs des informations fiables et à jour sur les divers aspects de la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union, il convient que le réseau EURES coopère avec d'autres organismes, services et réseaux de l'Union qui facilitent la mobilité et informent les citoyens des droits que leur confère la législation de l'Union, tels que le portail «L'Europe est à vous», le portail européen de la jeunesse et SOLVIT, ainsi qu'avec les organismes responsables de la reconnaissance des qualifications professionnelles et ceux chargés de promouvoir, d'analyser, de contrôler et de soutenir l'égalité de traitement des travailleurs, désignés conformément à la directive/2013/UE du [Parlement européen et du Conseil relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs].
- (17) Le droit de libre circulation rend nécessaire la mise en place de moyens permettant de réaliser la compensation, c'est-à-dire l'échange d'offres d'emplois, de demandes d'emplois et de C.V., et par là même de rendre le marché du travail totalement accessible aux travailleurs comme aux employeurs, conformément à l'article 46, point d), du traité; il convient donc qu'une plateforme informatique commune soit établie et gérée par la Commission au niveau de l'Union. Assurer le droit de libre circulation signifie faire en sorte que les travailleurs puissent effectivement avoir accès à toutes les possibilités d'emploi dans l'ensemble de l'Union.
- (18) La plateforme informatique commune rassemblant les offres d'emploi et permettant d'y répondre, en mettant automatiquement en relation les données des demandeurs d'emploi et des employeurs selon divers critères et à différents niveaux, devrait faciliter la réalisation de l'équilibre sur le marché du travail de l'Union, ce qui devrait

assurer un niveau élevé d'emploi et permettre d'éviter des risques graves pour le niveau de vie et le niveau d'emploi dans les différents secteurs et régions.

- (19) La responsabilité juridique d'assurer la qualité intrinsèque et la qualité technique des informations mises à disposition sur la plateforme informatique commune, et plus particulièrement des données sur les offres d'emploi, incombe aux organismes qui communiquent lesdites informations, conformément à la législation et/ou aux normes adoptées par les États membres. Il convient que la Commission facilite la coopération pour permettre de déceler rapidement d'éventuels abus ou fraudes en rapport avec l'échange d'informations à l'échelon européen.
- (20) Un système commun de classification des aptitudes, des compétences, des certifications et des professions constitue l'un des plus importants outils permettant la soumission de candidatures en ligne dans l'Union; il est donc nécessaire de développer la coopération entre les États membres et la Commission européenne afin d'assurer l'interopérabilité et une mise en correspondance pertinente automatique au-delà des frontières, y compris par l'établissement de références croisées entre le système commun et les systèmes nationaux de classification. Dans ce contexte, il y a lieu d'utiliser également d'autres structures de présentation et outils européens bien établis garantissant la comparabilité et la transparence des compétences et des qualifications, tels que le cadre européen des certifications et le cadre unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass).
- (21) Il convient de définir une démarche commune en ce qui concerne les services fournis par les organismes participant au réseau EURES (ci-après dénommés «services de soutien»); de même, il y a lieu d'assurer dans toute la mesure du possible l'égalité de traitement des travailleurs et des employeurs qui demandent de l'aide en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union, quel que soit le lieu où ils se trouvent dans l'Union; par conséquent, il convient d'établir des principes et des règles concernant la disponibilité des services de soutien sur le territoire de chacun des États membres. Cette démarche commune s'applique également aux formations en apprentissage et aux stages considérés comme un travail.
- (22) Une gamme plus large et plus complète d'aides concernant les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union profitera aux travailleurs; elle permettra au réseau EURES de mieux soutenir les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle, en sécurisant leurs transitions et leur carrière.
- (23) Les services de soutien contribueront à réduire les obstacles rencontrés par les demandeurs d'emploi dans l'exercice des droits que leur confère la législation de l'Union en tant que travailleurs; ils permettront en outre aux demandeurs d'emploi d'exploiter plus efficacement toutes les possibilités d'emploi, leur garantissant ainsi de meilleures perspectives individuelles.
- (24) Une compréhension approfondie de la demande de main-d'œuvre du point de vue des métiers, des secteurs et des besoins des employeurs serait profitable au droit de libre circulation des travailleurs dans l'Union; par conséquent, il convient que les services de soutien comportent une bonne assistance aux employeurs, et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises. Des relations de travail étroites entre les services de l'emploi et les employeurs permettront d'accroître la réserve d'offres d'emploi et de placements de candidats adaptés, de sécuriser les parcours des demandeurs

d'emploi — notamment ceux qui appartiennent à des groupes vulnérables — et d'améliorer les connaissances sur le marché du travail.

- (25) Il convient que les services de soutien communs à tous les États membres soient définis sur la base du consensus qui se dessine quant aux bonnes pratiques des États membres en matière d'information, de conseil et d'orientation des demandeurs d'emploi et des employeurs.
- (26) Étant donné que les services de soutien aux travailleurs sont liés à l'exercice de la liberté fondamentale de circulation en tant que travailleurs qui leur est reconnue par la législation de l'Union, il convient que ces services soient gratuits. Par contre, les services de soutien fournis aux employeurs peuvent être payants, conformément aux pratiques nationales.
- (27) Il y a lieu d'accorder une attention particulière à la promotion de la mobilité dans les régions transfrontalières et à l'offre de services aux travailleurs frontaliers, qui vivent dans un État membre et travaillent dans un autre, sont confrontés à des pratiques nationales et des systèmes juridiques différents et rencontrent des obstacles spécifiques à la mobilité d'ordre administratif, juridique ou fiscal. Pour faciliter ce type de mobilité, les États membres peuvent choisir d'établir des structures de soutien particulières; dans le cadre du réseau EURES, il convient que celles-ci s'occupent des besoins spécifiques concernant l'information, l'orientation, la mise en correspondance transfrontalière entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et des placements qui en résultent.
- (28) La transparence des marchés du travail et des capacités adéquates de mise en correspondance de l'offre et de la demande sont des conditions préalables à la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union. Un meilleur équilibre entre l'offre et la demande peut être réalisé grâce à la création, au niveau de l'Union, d'un système efficace d'échange d'informations sur les excédents et les pénuries de main-d'œuvre à l'échelon national et par secteur; il convient que la Commission européenne et les États membres mettent conjointement en place un tel système et que ces derniers l'utilisent comme fondement pour élaborer leurs politiques de mobilité et étayer la coopération pratique avec le réseau EURES.
- (29) La libre circulation des travailleurs et des niveaux d'emploi élevés sont étroitement liés; la réalisation de ces objectifs implique que les États membres définissent des politiques de mobilité contribuant à un meilleur fonctionnement des marchés du travail dans l'Union. Il convient que les politiques de mobilité des États membres soient considérées comme un élément à part entière de leurs politiques sociales et de l'emploi.
- (30) Il y a lieu d'établir un cycle de programmation pour favoriser la coordination des mesures en matière de mobilité dans l'Union. Pour être efficace, la programmation des plans d'activité des États membres devrait prendre en compte des données sur les flux et les formes de mobilité, l'analyse de la situation et des prévisions en ce qui concerne les excédents et les pénuries de main-d'œuvre, ainsi que l'expérience et les pratiques de recrutement dans le cadre du réseau EURES; elle devrait en outre comporter un examen des ressources et outils dont disposent les organismes dans les États membres pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'UE.

- (31) La mise en commun, par les États membres, des projets de plans d'activité dans le cadre du cycle de programmation devrait permettre aux bureaux nationaux de coordination, agissant au nom des États membres, et au bureau européen de coordination de diriger les ressources du réseau EURES vers les mesures et projets appropriés, et d'orienter ainsi le développement du réseau EURES pour en faire un outil davantage axé sur les résultats, qui réponde aux besoins des travailleurs compte tenu de la dynamique des marchés du travail.
- (32) Pour obtenir des informations adéquates permettant de mesurer les résultats du réseau EURES, il convient d'établir des indicateurs communs. Ces indicateurs devraient aider les organismes participant au réseau EURES à déterminer leurs résultats et à évaluer les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés pour l'ensemble du réseau, y compris sa contribution à la mise en œuvre d'une stratégie coordonnée pour l'emploi conformément à l'article 145 du traité.
- (33) Chaque fois que les dispositions du présent règlement prévoient le traitement de données à caractère personnel, il convient que ce traitement soit effectué dans le respect de la législation de l'UE relative à la protection des données à caractère personnel²⁰ ainsi que des mesures nationales d'exécution.
- (34) Le présent règlement respecte les droits fondamentaux et les principes consacrés notamment par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tels que visés à l'article 6 du traité sur l'Union européenne.
- (35) Étant donné que l'objectif du présent règlement, à savoir établir un cadre commun de coopération entre les États membres afin de rassembler les offres d'emploi, de permettre d'y répondre et de faciliter la réalisation de l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi, ne peut être atteint de manière suffisante par les États membres, mais peut l'être mieux, en raison des dimensions et des effets de l'action, au niveau de l'Union, celle-ci peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article 5, le présent règlement n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (36) Il convient que le pouvoir d'adopter des actes délégués, conformément à l'article 290 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, soit confié à la Commission, de sorte que les obligations incombant aux États membres en ce qui concerne l'autorisation des organismes désirant participer au réseau EURES en tant que partenaires d'EURES et la transmission d'indicateurs communs sur les résultats de ces organismes puissent être modifiées à la lumière de l'expérience tirée de leur application, ou de l'évolution des besoins sur le marché du travail. Il importe particulièrement que la Commission procède aux consultations appropriées durant son travail préparatoire, y compris auprès des experts. Lors de la préparation et de l'élaboration des actes délégués, la Commission devrait veiller à ce que les documents

²⁰

Notamment la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (JO L 281 du 23.11.1995, p. 31) ainsi que le règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données (JO L 8 du 12.1.2001, p. 1).

pertinents soient transmis simultanément, en temps utile et de façon appropriée, au Parlement européen et au Conseil.

- (37) Afin d'assurer des conditions uniformes pour la mise en œuvre des normes techniques et des structures de présentation applicables à la compensation de l'offre et de la demande et à la mise en correspondance automatique, ainsi que pour les modèles et procédures d'échange d'informations entre États membres, il convient que des compétences d'exécution soient conférées à la Commission. Ces compétences devraient être exercées en conformité avec le règlement (UE) n° 182/2011 du Parlement européen et du Conseil du 16 février 2011 établissant les règles et principes généraux relatifs aux modalités de contrôle par les États membres de l'exercice des compétences d'exécution par la Commission,

ONT ADOPTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. Le présent règlement vise à faciliter l'exercice de la liberté de circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union conformément à l'article 45 du traité, en établissant un cadre commun de coopération entre les États membres et la Commission.
2. Aux fins du paragraphe 1, le présent règlement prévoit des objectifs, des principes et des règles concernant:
 - a) la coopération entre les États membres et la Commission en ce qui concerne le partage de données sur les offres d'emplois, les demandes d'emploi et les C.V. ainsi que les placements de travailleurs qui en résultent;
 - b) les mesures prises par les États membres, individuellement ou conjointement, pour faciliter la réalisation d'un équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail de l'Union, en vue de favoriser un niveau élevé d'emploi;
 - c) le fonctionnement d'un réseau européen de services de l'emploi incluant les États membres et la Commission;
 - d) les services connexes de soutien à la mobilité destinés aux travailleurs et aux employeurs.

Article 2

Définitions

Aux fins du présent règlement, on entend par:

- a) «services publics de l'emploi»: les organismes des États membres, faisant partie des ministères compétents, d'organismes publics ou de sociétés de droit public, responsables de l'application des politiques actives du marché du travail et de la prestation de services liés à l'emploi dans l'intérêt public;
- b) «service de l'emploi»: toute personne morale ou physique opérant légalement dans un État membre qui fournit des services permettant aux demandeurs d'emploi de trouver un emploi et aux employeurs de recruter des travailleurs;
- c) «offre d'emploi»: toute offre d'emploi, y compris sous forme d'apprentissage ou de stage considérés comme un travail;
- d) «compensation»: l'échange d'informations et le traitement des offres d'emploi, des demandes d'emploi et des C.V.;
- e) «plateforme informatique commune»: l'infrastructure informatique et les plateformes correspondantes mises en place à l'échelon européen aux fins de la compensation;
- f) «placement» par les services de l'emploi d'un travailleur auprès d'un employeur ou «recrutement» d'un travailleur par un employeur: la prestation de services de mise en correspondance de l'offre et de la demande en vue de pourvoir un poste vacant;
- g) «travailleur frontalier»: tout travailleur qui exerce une activité salariée dans un État membre et réside dans un autre État membre, où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

CHAPITRE II

ÉTABLISSEMENT DU RÉSEAU EURES

Article 3 **Établissement**

Le présent règlement établit un réseau européen de services de l'emploi (ci-après dénommé «réseau EURES»).

Article 4 **Composition, fonctions et responsabilités conjointes**

1. Le réseau EURES comprend les entités suivantes:
 - a) la Commission européenne, chargée d'aider le réseau EURES à réaliser ses activités par l'intermédiaire du «bureau européen de coordination»;
 - b) les membres du réseau EURES, à savoir les organismes chargés par les États membres de l'application du présent règlement dans chaque État membre, c'est-à-dire les «bureaux nationaux de coordination»;

- c) les partenaires d'EURES, c'est-à-dire les organismes autorisés par les États membres à fournir à l'échelon national, régional et/ou local une assistance à la compensation et/ou des services de soutien aux travailleurs et aux employeurs.
2. Conformément à leurs fonctions et responsabilités respectives, tous les organismes participant au réseau EURES favorisent activement, en étroite coopération, les possibilités qu'offre la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Union et s'efforcent d'accroître les moyens permettant aux travailleurs et aux employeurs de profiter de ces possibilités à l'échelon local, régional, national et européen.

Article 5 **Objectifs**

Le réseau EURES contribue à la réalisation des objectifs suivants:

- a) faciliter l'exercice des droits conférés par l'article 45 du traité et par les dispositions du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union²¹;
- b) appliquer la stratégie coordonnée pour l'emploi conformément à l'article 145 du traité;
- c) améliorer le fonctionnement et l'intégration des marchés du travail dans l'Union;
- d) accroître la mobilité géographique et professionnelle volontaire dans l'Union sur une base équitable;
- e) assurer l'inclusion sociale et l'intégration des personnes exclues du marché du travail.

Article 6 **Responsabilités du bureau européen de coordination**

1. Le bureau européen de coordination est notamment chargé des tâches suivantes:
- a) élaborer un cadre cohérent et apporter une aide horizontale au réseau EURES sous différentes formes:
 - i) l'exploitation et le développement d'un portail européen sur la mobilité de l'emploi (ci-après dénommé «portail EURES») et la fourniture des services informatiques connexes, y compris les systèmes et procédures pour l'échange des offres d'emploi, des demandes d'emploi, des C.V., de pièces justificatives telles que les passeports de compétences, et d'autres informations, en coopération avec d'autres services ou réseaux d'information et de conseil et initiatives concernés de l'Union;
 - ii) des activités d'information et de communication;

²¹ JO L 141 du 27.5.2011, p. 1.

- iii) un programme commun de formation du personnel d'EURES;
 - iv) la mise en connexion, l'échange de bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel au sein du réseau EURES;
- b) l'analyse de la mobilité géographique et professionnelle;
 - c) l'élaboration, au sein de l'Union, d'un cadre approprié de coopération et de compensation pour les formations en apprentissage et les stages, conformément au présent règlement;
 - d) la surveillance et l'évaluation des activités d'EURES et de ses performances en matière d'emploi, en coopération avec les membres d'EURES.
2. Ses programmes de travail pluriannuels sont établis en concertation avec le groupe de coordination EURES prévu à l'article 11.

Article 7

Responsabilités des bureaux nationaux de coordination

1. Chaque bureau national de coordination a pour mission:
- a) de coopérer avec la Commission et les autres États membres en ce qui concerne la compensation, dans le cadre établi au chapitre III;
 - b) d'organiser les travaux d'EURES dans l'État membre concerné, y compris en fournissant des services de soutien conformément au chapitre IV;
 - c) de coordonner les actions de son État membre à l'échelon national et avec les actions d'autres États membres conformément au chapitre V.
2. Le bureau national de coordination organise également la mise en œuvre à l'échelon national des activités horizontales de soutien du bureau européen de coordination prévues à l'article 6, le cas échéant en étroite coopération avec celui-ci et avec d'autres bureaux nationaux de coordination. Ces activités horizontales de soutien sont notamment les suivantes:
- a) à des fins de publication, y compris sur le portail EURES, la collecte et la validation d'informations sur les partenaires d'EURES présents sur son territoire national, leurs activités et la gamme de services de soutien qu'ils proposent aux travailleurs et aux employeurs;
 - b) la réalisation d'activités de préformation liées aux activités d'EURES ainsi que la sélection du personnel participant au programme commun de formation et à des activités d'apprentissage mutuel;
 - c) la collecte et l'analyse de données prévues aux articles 28 et 29.
3. À des fins de publication, y compris sur le portail EURES, dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs, le bureau national de coordination valide, met à jour régulièrement et diffuse en temps utile des informations et des orientations disponibles à l'échelon national sur:

- a) les conditions de vie et de travail;
- b) les procédures administratives en matière d'emploi;
- c) les règles applicables aux travailleurs;
- d) les formations en apprentissage et les stages;
- e) le cas échéant, la situation des travailleurs frontaliers, en particulier dans les régions transfrontalières.

Le bureau national de coordination peut, si nécessaire, valider et diffuser les informations en coopération avec d'autres services et réseaux d'information et de conseil et avec des organismes appropriés à l'échelon national, y compris ceux qui sont visés à l'article 5 de la directive 2013/.../UE du Parlement européen et du Conseil relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs²².

4. Le bureau national de coordination fournit un soutien général aux organismes présents sur son territoire qui participent au réseau EURES en ce qui concerne la collaboration avec leurs homologues dans d'autres États membres, notamment en cas de plaintes liées à des offres d'emploi et des recrutements EURES ainsi que pour la coopération avec des représentants des pouvoirs publics, tels que les inspections du travail.
5. Le bureau national de coordination encourage la collaboration avec des partenaires tels que les services d'orientation professionnelle, les universités, les chambres de commerce et les organisations associées à des programmes d'apprentissage et de stage.
6. Chaque État membre veille à ce que son bureau national de coordination soit doté du personnel et des autres ressources nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que définies par le présent règlement.
7. Le bureau national de coordination est dirigé par un coordinateur national qui est membre du groupe de coordination prévu à l'article 11.

Article 8

Autorisation des partenaires d'EURES

1. Chaque État membre met en place un système permettant d'autoriser des partenaires d'EURES à participer au réseau EURES, de contrôler leurs activités et de vérifier qu'ils respectent la législation nationale et de l'Union lors de l'application du présent règlement. Ce système est transparent, proportionné et conforme aux principes d'égalité de traitement des organismes candidats et de respect du droit.
2. Les États membres informent le bureau européen de coordination des systèmes nationaux mis en place et des partenaires d'EURES qu'ils autorisent à participer au réseau EURES.

²² COM(2013) 236 final.

3. Les services de l'emploi opérant légalement dans un État membre peuvent demander, dans celui-ci, à participer au réseau EURES en tant que partenaire d'EURES, sous réserve du respect des conditions définies par le présent règlement et du système mis en place par l'État membre concerné.
4. Les partenaires d'EURES sont autorisés à participer au réseau EURES conformément aux critères minimaux communs définis en annexe.
5. Les critères minimaux communs ne font pas obstacle à l'application, par un État membre, de critères ou d'exigences supplémentaires qu'il juge nécessaires à une bonne application des règles régissant les activités des services de l'emploi et à une gestion efficace des politiques du marché du travail sur son territoire national. Dans un souci de transparence, ces critères et exigences font partie intégrante du système prévu au paragraphe 1.
6. Les partenaires d'EURES peuvent s'associer à d'autres partenaires d'EURES ou à d'autres organismes pour répondre aux critères énoncés en annexe. Dans ce cas, la poursuite d'un partenariat approprié est une condition supplémentaire pour participer au réseau EURES.
7. La Commission est habilitée à adopter des actes délégués conformément à la procédure prévue à l'article 33 en vue de modifier l'annexe.
8. La Commission peut, au moyen d'actes d'exécution, adopter un modèle pour la description du système national et des procédures d'échange d'informations sur les systèmes nationaux entre les États membres. Ces actes d'exécution sont adoptés par la Commission conformément à la procédure consultative visée à l'article 34, paragraphe 2.

Article 9
Responsabilités des partenaires d'EURES

1. Les organismes candidats peuvent choisir de participer au réseau EURES selon les modalités suivantes:
 - a) en contribuant au stock d'offres d'emplois conformément à l'article 14, paragraphe 1, point a);
 - b) en contribuant au stock de demandes d'emplois et de C.V. conformément à l'article 14, paragraphe 1, point b);
 - c) en fournissant des services de soutien aux travailleurs et aux employeurs conformément au chapitre IV;
 - d) en combinant des activités prévues aux points a) à c).
2. Les partenaires d'EURES désignent un ou plusieurs points de contact, tels que des bureaux de placement et de recrutement, des centres d'appel, des outils en libre-service et similaires, grâce auxquels les travailleurs et les employeurs peuvent obtenir une assistance en ce qui concerne la compensation et/ou accéder aux services de soutien au titre du présent règlement. Les points de contact peuvent également

s'appuyer sur des programmes d'échange de personnel et sur le détachement d'agents de liaison, ou faire appel à des agences de placement communes.

3. Les points de contact indiquent clairement la gamme de services de soutien proposés aux travailleurs et aux employeurs.
4. Les États membres peuvent exiger que les partenaires d'EURES contribuent:
 - a) au fonctionnement de la plateforme nationale prévue à l'article 15, paragraphe 5, en s'acquittant d'une redevance ou d'une autre manière;
 - b) à l'échange d'informations prévu aux articles 26 et 27;
 - c) au cycle de programmation prévu à l'article 28;
 - d) à la collecte de données conformément à l'article 29.

Les États membres définissent les modalités de ces contributions dans leurs systèmes nationaux sur la base du principe de proportionnalité, en tenant compte de facteurs tels que la capacité administrative des partenaires d'EURES et leur degré de participation au réseau EURES tel que prévu au paragraphe 1.

Article 10

Rôle des services publics de l'emploi

1. Les États membres peuvent déléguer à leurs services publics de l'emploi des tâches ou activités générales relatives à l'organisation du travail au titre du présent règlement, telles que la mise sur pied et la gestion des systèmes nationaux d'autorisation des partenaires d'EURES ou l'élaboration et la diffusion des informations de base visées à l'article 20.
2. Les États membres peuvent confier la prestation des services de soutien prévus aux articles 21 à 23 à leurs services publics de l'emploi, pour autant que ceux-ci participent au réseau EURES en qualité de partenaires d'EURES autorisés conformément à l'article 8 et à l'annexe du présent règlement, ou sur la base de l'exemption prévue au paragraphe 3.
3. Pendant une période maximale de cinq ans à compter de la date d'application du présent règlement, les États membres peuvent exempter de l'examen visant à vérifier le respect des dispositions de l'article 8 et de l'annexe les services publics de l'emploi qui, au moment de l'entrée en vigueur dudit règlement, faisaient partie du réseau EURES conformément à la décision d'exécution 2012/733/UE de la Commission et/ou, le cas échéant, à la décision 2003/8/CE de la Commission. Les États membres informent la Commission des exemptions accordées.

Article 11

Groupe de coordination

1. Le groupe de coordination est composé de représentants du bureau européen de coordination et des bureaux nationaux de coordination.

2. Le groupe de coordination favorise la mise en œuvre du présent règlement par l'échange d'informations et l'élaboration de lignes directrices. En particulier, il contribue à l'élaboration des projets des normes techniques et structures de présentation visées à l'article 14, paragraphe 8, et à l'article 16, paragraphe 5.
3. Le bureau européen de coordination organise les travaux du groupe de coordination et préside ses réunions.

Il invite les représentants des partenaires sociaux au niveau de l'Union à assister aux réunions.

Article 12

Identité commune et marque

1. Le nom «EURES» est réservé aux activités menées au sein du réseau EURES conformément au présent règlement. Il est illustré par un logo type, élaboré conformément à une charte graphique adoptée par le bureau européen de coordination.
2. La marque du service EURES et son logo sont enregistrés en tant que marque communautaire auprès de l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur. Ils sont utilisés par tous les organismes participant au réseau EURES visé à l'article 3, dans toutes leurs activités liées au réseau EURES et au présent règlement afin de garantir une identité visuelle commune.
3. Les organismes participant au réseau EURES veillent à ce que le matériel d'information et de promotion qu'ils fournissent soit cohérent avec l'ensemble des activités de communication du réseau EURES et avec les informations émanant du bureau européen de coordination.
4. Le bureau européen de coordination est seul habilité à accorder à des tiers l'autorisation d'utiliser le logo EURES; il en informe les organismes concernés.
5. Les organismes participant au réseau EURES informent immédiatement le bureau européen de coordination de toute utilisation abusive du logo par des tiers ou des pays tiers.

Article 13

Coopération

1. Le bureau européen de coordination facilite la collaboration du réseau EURES avec d'autres services et réseaux d'information et de conseil de l'Union.
2. Les bureaux nationaux de coordination collaborent avec les services et réseaux visés au paragraphe 1 au niveau de l'Union ainsi qu'à l'échelon national, régional et local afin de créer des synergies et d'éviter les doubles emplois. Le cas échéant, ils associent les partenaires d'EURES à cette collaboration.

3. Les États membres s'efforcent de mettre en place des systèmes de guichet unique pour la communication avec les travailleurs et les employeurs sur les activités communes du réseau EURES et de ces services et réseaux.

CHAPITRE III

PLATEFORME INFORMATIQUE COMMUNE

Article 14

Organisation de la plateforme informatique commune

1. Afin de permettre la mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi, chaque État membre publie sur le portail EURES:
 - a) toutes les offres d'emploi déposées auprès de ses services publics de l'emploi ou fournies par ses partenaires d'EURES;
 - b) toutes les demandes d'emploi et C.V. déposés auprès de ses services publics de l'emploi ou fournis par ses partenaires d'EURES, pourvu que les travailleurs concernés aient donné leur consentement pour que ces informations paraissent aussi sur le portail EURES, dans les conditions fixées au paragraphe 3.
2. Lorsqu'ils publient des informations relatives à une offre d'emploi sur le portail EURES, les États membres:
 - a) ne distinguent pas selon la nature et la durée des contrats, ni selon les intentions d'embauche des employeurs;
 - b) peuvent exclure les offres qui, en raison de leur nature ou de règles nationales, ne sont ouvertes qu'aux ressortissants d'un pays donné.
3. Le consentement des travailleurs visé au paragraphe 1, point b), est explicite, univoque, libre, spécifique et éclairé. Les travailleurs peuvent à tout moment retirer leur consentement et exiger la suppression ou la modification de l'ensemble ou d'une partie des informations publiées. Ils peuvent choisir un certain nombre d'options visant à restreindre l'accès aux informations les concernant ou à certains descripteurs.
4. Les États membres disposent des mécanismes et des normes nécessaires pour garantir la qualité tant intrinsèque que technique des données contenues dans les offres d'emploi et dans les C.V.
5. Ils échangent des informations sur les mécanismes et les normes visés au paragraphe 4, de même que sur les normes de sécurité et de protection des données. Ils coopèrent entre eux et avec le bureau européen de coordination, notamment en cas de plainte ou lorsque des offres d'emploi sont jugées non conformes aux normes fixées par la législation nationale.
6. Aux fins du suivi de la qualité des données, ils veillent à ce que l'origine de celles-ci puisse être identifiée.

7. Pour permettre la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi, chaque État membre fournit les informations visées au paragraphe 1 selon un système uniforme.
8. La Commission adopte, au moyen d'actes d'exécution, les normes techniques et structures de présentation nécessaires à l'établissement du système visé au paragraphe 7. Ces actes d'exécution sont adoptés par la Commission conformément à la procédure d'examen visée à l'article 34, paragraphe 3.

Article 15

Accès à la plateforme informatique commune à l'échelon national

1. Les services publics de l'emploi veillent à ce que tous les sites de recherche d'emploi qu'ils administrent renvoient vers le portail EURES, mentionnent clairement ce portail et permettent une consultation intuitive de celui-ci, que ce soit à l'échelon central, régional ou local.
2. Pour que le principe visé au paragraphe 1 puisse s'appliquer aussi aux outils de recherche d'emploi en ligne administrés par d'autres services de l'emploi opérant sur le territoire du même État membre, les services publics de l'emploi s'efforcent de passer des accords avec ces autres services.
3. Les États membres veillent à ce que toutes les offres et demandes d'emploi et les C.V. publiés sur le portail EURES soient présentés dans les applications internes destinées aux conseillers en insertion professionnelle qui sont gérées par les services publics de l'emploi, au même niveau que les données nationales contenues dans ces applications.
4. Les partenaires d'EURES concernés appliquent eux aussi les principes visés aux paragraphes 1 et 3, en fonction du choix qu'ils ont effectué en vertu de l'article 9, paragraphe 1.
5. Les États membres mettent en place une plateforme nationale permettant le transfert vers le portail EURES des informations relatives aux offres et demandes d'emploi et aux C.V. fournies par tout organisme qui accepte de partager ces informations également via le portail EURES.
6. Dans les régions frontalières où ils jugent nécessaire d'établir des structures de coopération et de services spécifiques, les États membres concernés s'efforcent de mettre en place des systèmes de guichet unique pour la communication avec les travailleurs frontaliers et les employeurs.

Article 16

Mise en correspondance automatique via la plateforme informatique commune

1. La Commission met au point un système de classification européenne des aptitudes, des compétences, des certifications et des professions. Cet outil facilite la soumission de candidatures en ligne pour l'ensemble du territoire de l'Union en permettant la mise en correspondance de l'offre et de la demande d'emplois, le repérage des

déficits de compétences, la reconnaissance des qualifications et la prestation de services d'orientation professionnelle sur le portail EURES.

2. Les États membres coopèrent entre eux et avec la Commission en vue d'assurer l'interopérabilité entre les systèmes nationaux et le système de classification visé au paragraphe 1.
3. À cet effet, chaque État membre dresse, au plus tard pour le 1^{er} janvier 2017, un premier inventaire visant à établir des références croisées entre ses systèmes de classification à l'échelon national, régional et sectoriel et le système commun visé au paragraphe 1; dès lors qu'il commence à être utilisé, cet inventaire est régulièrement mis à jour à l'aide d'une application fournie par le bureau européen de coordination, de manière à refléter l'évolution des services de recrutement.
4. La Commission prête une assistance technique aux États membres qui décident de remplacer leurs systèmes de classification nationaux par le système visé au paragraphe 1.
5. Elle adopte, au moyen d'actes d'exécution, les normes techniques et structures de présentation nécessaires au fonctionnement du système visé au paragraphe 1. Ces actes d'exécution sont adoptés par la Commission conformément à la procédure d'examen visée à l'article 34, paragraphe 3.

Article 17

Mécanismes facilitant l'accès des travailleurs et des employeurs

1. Les services publics de l'emploi veillent à ce que les travailleurs qui ont recours à eux pour la diffusion de leurs demandes d'emploi et/ou C.V. puissent demander à ces services de les aider à s'inscrire sur le portail EURES via la plateforme nationale visée à l'article 15, paragraphe 5.
2. Les services publics de l'emploi prévoient un mécanisme similaire pour faciliter l'inscription en tant qu'employeurs sur le portail EURES des employeurs qui ont recours à eux pour la diffusion de leurs offres d'emploi à l'échelon national, que ce soit directement sur les portails de recherche d'emploi de ces services ou via d'autres plateformes soutenues par les États membres.
3. Les partenaires d'EURES concernés appliqueront eux aussi les principes visés aux paragraphes 1 et 2, en fonction du choix qu'ils auront effectué en vertu de l'article 9, paragraphe 1.
4. Travailleurs et employeurs ont accès à des informations générales indiquant les modalités de mise à jour, de correction ou de suppression des données concernées.

CHAPITRE IV

SERVICES DE SOUTIEN

Article 18

Principes

1. Les États membres veillent à ce que les travailleurs et les employeurs puissent bénéficier de services de soutien à l'échelon national.
2. Ils encouragent l'élaboration d'une politique coordonnée de ces services sur leur territoire.
3. Par l'intermédiaire des partenaires d'EURES, les États membres veillent à ce que les services de soutien visés aux articles 20 à 23 soient fournis:
 - a) directement par leurs services publics de l'emploi, conformément à l'article 10;
 - b) par des organismes agissant sous la responsabilité de leurs services publics de l'emploi, que ce soit sous le régime de la délégation ou de l'externalisation ou en vertu d'accords spécifiques passés soit avec ces services publics de l'emploi, soit avec d'autres entités pour les services fournis par lesdits organismes;
 - c) par le truchement d'un ou de plusieurs partenaires d'EURES, ou
 - d) par une combinaison des solutions énoncées aux points a) à c).
4. Dans chaque État membre, les services de soutien visés aux articles 20 à 23 sont fournis à tout le moins par les organismes visés au paragraphe 3, points a) ou b).
5. Les services de soutien aux travailleurs visés aux articles 20, 22 et 23 et l'aide à l'inscription sur le portail EURES visée à l'article 17, paragraphe 1, sont gratuits.
6. En revanche, les services de soutien aux employeurs visés aux articles 21 et 22 et l'aide à l'inscription sur le portail EURES visée à l'article 17, paragraphe 2, peuvent être payants. En tout état de cause, il ne peut y avoir de différence entre la rémunération perçue en contrepartie des services EURES et celle qui s'applique à d'autres services comparables fournis par l'organisme concerné.
7. Les partenaires d'EURES concernés utilisent leurs vecteurs d'information pour indiquer clairement aux travailleurs et aux employeurs leur gamme de services, ainsi que les modalités et les conditions d'accès à ces services. Ces informations sont publiées sur le portail EURES.

Article 19

Accès à des informations générales

1. Les États membres veillent à ce que tous les travailleurs et employeurs qui recourent aux services «Clients» des services de l'emploi reçoivent des informations générales

sur les mesures d'aide à la mobilité disponibles à l'échelon national, ou soient renvoyés à de telles informations.

- a) Ces informations comprennent à tout le moins une référence au portail et au réseau EURES, les coordonnées des partenaires d'EURES concernés à l'échelon national, des détails sur les canaux de recrutement utilisés par ces organismes (services électroniques ou personnalisés, implantation des points de contact) et les hyperliens pertinents.
 - b) Elles sont facilement accessibles et sont présentées sous une forme conviviale.
2. Dans les régions frontalières où ils jugent nécessaire d'établir des structures de coopération et de services spécifiques, les États membres concernés s'efforcent d'élaborer des informations spécialement destinées aux travailleurs frontaliers.
 3. Le bureau européen de coordination soutient l'élaboration des informations générales prévues au présent article et aide les États membres à assurer une couverture linguistique adéquate.

Article 20

Services de soutien aux travailleurs

1. Les partenaires d'EURES concernés offrent de leur propre initiative à tous les demandeurs d'emploi la possibilité de bénéficier des services définis au présent article. Ils renouvellent cette offre en tant que de besoin au cours de la recherche d'emploi.
2. Si les travailleurs souhaitent obtenir une aide plus complète, les partenaires d'EURES concernés leur fournissent informations et orientations sur certaines possibilités d'emploi et leur proposent notamment les services suivants:
 - a) fourniture d'informations sur les conditions de vie et de travail ou renvoi à de telles informations;
 - b) fourniture d'informations sur les mesures actives en faveur de l'emploi et les moyens d'en bénéficier;
 - c) sur demande, aide à la rédaction de candidatures et de C.V. en vue d'assurer leur conformité avec les normes techniques et les structures de présentation européennes visées à l'article 14, paragraphe 8, et à l'article 16, paragraphe 5;
 - d) au besoin, aide au téléchargement de ces candidatures vers les portails nationaux de recherche d'emploi pertinents et vers le portail EURES;
 - e) le cas échéant, inclusion dans les parcours d'insertion individuels d'un suivi des placements éventuels dans l'Union;
 - f) le cas échéant, transmission du dossier à un autre partenaire d'EURES.
3. Si les travailleurs souhaitent obtenir une aide plus complète et qu'il existe une bonne probabilité de placement dans l'Union, les partenaires d'EURES concernés leur

fournissent une aide supplémentaire à la recherche d'un emploi, consistant dans des services tels que la sélection d'offres adaptées, l'aide à la rédaction de candidatures et de C.V. et la fourniture de traductions et/ou l'obtention d'éclaircissements sur des offres d'emploi provenant d'autres États membres.

4. Lorsqu'un travailleur est recruté dans un autre État membre grâce aux services fournis conformément au présent article, les partenaires d'EURES concernés lui communiquent les coordonnées d'organismes de l'État membre de destination susceptibles de lui offrir un accompagnement après embauche.

Article 21

Services de soutien aux employeurs

1. Les partenaires d'EURES concernés fournissent informations et orientations aux employeurs cherchant à recruter des travailleurs d'autres États membres et leur proposent notamment les services suivants:
 - a) fourniture d'informations sur les règles spécifiques applicables au recrutement de ces travailleurs;
 - b) promotion de l'utilisation du réseau EURES et de la base de données de C.V. sur le portail EURES en tant qu'outils de recrutement;
 - c) fourniture d'informations et d'orientations sur les facteurs susceptibles de faciliter le recrutement des travailleurs et sur les moyens de favoriser l'intégration de ces derniers;
 - d) sur demande, fourniture d'informations et d'orientations sur la rédaction des profils de postes pour les offres d'emploi, d'une manière intelligible pour un public européen;
 - e) sur demande, aide à la rédaction des offres d'emploi en vue d'assurer leur conformité avec les normes techniques et les structures de présentation européennes visées à l'article 14, paragraphe 8, et à l'article 16, paragraphe 5;
 - f) au besoin, aide à l'inscription sur le portail EURES en tant qu'employeur;
 - g) le cas échéant, transmission du dossier à un autre partenaire d'EURES.
2. Si les employeurs souhaitent obtenir une aide plus complète et qu'il existe une bonne probabilité de recrutement dans l'Union, les partenaires d'EURES concernés leur fournissent une aide supplémentaire, consistant dans des services tels que la présélection de candidatures adaptées, la fourniture de traductions et/ou l'obtention d'éclaircissements sur des candidatures précises.
3. Lorsqu'un travailleur d'un autre État membre est recruté grâce aux services fournis conformément au présent article, les partenaires d'EURES concernés communiquent à l'employeur les coordonnées d'organismes susceptibles d'aider les ressortissants étrangers nouvellement recrutés à s'intégrer.

4. Les services publics de l'emploi s'efforcent de passer des accords avec d'autres services de l'emploi opérant sur le territoire de cet autre État membre, en vue:
 - a) d'encourager conjointement sur le territoire de celui-ci la participation des employeurs au réseau EURES et leur utilisation de la plateforme commune aux fins de la compensation européenne;
 - b) d'échanger des informations et des bonnes pratiques sur les services de soutien fournis aux employeurs cherchant à recruter des travailleurs dans d'autres États membres.

Article 22

Accompagnement après embauche

1. Les partenaires d'EURES concernés fournissent aux travailleurs et aux employeurs, à leur demande, des informations générales sur l'accompagnement disponible après une embauche (formations en communication interculturelle, cours de langue et aides à l'intégration, entre autres) et sur les lieux où l'obtenir.
2. Par dérogation à l'article 18, paragraphe 5, les partenaires d'EURES peuvent demander aux travailleurs un paiement en contrepartie de l'accompagnement visé au paragraphe 1.

Article 23

Facilité d'accès aux informations et aux services en matière de sécurité sociale

1. Les États membres assurent la coordination entre les services de soutien prévus dans le présent règlement et les services en matière de sécurité sociale fournis par les autorités compétentes.
2. Aux fins du paragraphe 1, les États membres encouragent le développement d'un accès intégré en ligne comme première source d'information pour les travailleurs, dont les travailleurs frontaliers, et les employeurs.
3. Les partenaires d'EURES concernés fournissent aux travailleurs, dont les travailleurs frontaliers, et aux employeurs qui en font la demande des informations générales sur les droits en matière de sécurité sociale et se chargent de transmettre des demandes plus spécifiques aux autorités compétentes et, le cas échéant, à d'autres organismes aidant les travailleurs à exercer leur droit à la libre circulation.

Article 24

Accès aux mesures nationales en faveur de l'emploi

Un État membre ne limite pas l'accès aux mesures nationales en faveur de l'emploi au seul motif qu'un travailleur entend recourir à ces aides pour trouver un emploi sur le territoire d'un autre État membre.

CHAPITRE V

LIEN AVEC LES POLITIQUES DE MOBILITÉ

Article 25

Échange d'informations sur les flux et les formes de mobilité

La Commission et les États membres assurent le suivi des flux et des formes de mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Union en s'appuyant sur les statistiques d'Eurostat et sur les données nationales disponibles.

Article 26

Échange d'informations entre États membres

1. Chaque État membre recueille et analyse, en particulier, des informations concernant:
 - a) les pénuries et les excédents de main-d'œuvre, sur le marché du travail national et par secteur, et le rôle que la mobilité des travailleurs peut jouer pour y remédier;
 - b) les activités d'EURES à l'échelon national;
 - c) la position du réseau EURES sur le marché pour l'ensemble des services de recrutement à l'échelon national.
2. Les bureaux nationaux de coordination sont chargés d'échanger ces informations au sein du réseau EURES et de participer à l'analyse conjointe.
3. Les États membres élaborent, en tenant compte des informations échangées et de l'analyse conjointe, des politiques de mobilité s'inscrivant pleinement dans leurs politiques de l'emploi. Ces politiques de mobilité constituent le cadre à partir duquel les États membres réalisent la programmation visée à l'article 28.
4. Le bureau européen de coordination met au point des procédures et prend des dispositions concrètes pour faciliter les échanges d'informations entre les bureaux nationaux de coordination, et l'élaboration de l'analyse conjointe.

Article 27

Échange d'informations accompagnant les services de soutien

1. Toutes les entités participantes au réseau EURES visées à l'article 4 partagent et échangent des informations sur les conditions de vie et de travail et les procédures administratives dans les États membres ainsi que sur les règles appliquées par ces derniers aux travailleurs issus d'autres États membres, de manière à pouvoir orienter travailleurs et employeurs.
2. En outre, elles partagent et échangent les informations sur la situation des États membres qui sont destinées à orienter les travailleurs frontaliers.

3. La Commission adopte, au moyen d'actes d'exécution, les modèles et les modalités d'échange de ces informations. Ces actes d'exécution sont adoptés par la Commission conformément à la procédure consultative visée à l'article 34, paragraphe 2.

Article 28

Programmation

1. Dans chaque État membre, le bureau national de coordination élabore un programme de travail annuel à l'intention des organismes qui participent au réseau EURES sur le territoire de cet État membre.
2. Ce programme de travail précise:
 - a) les principales activités qui doivent être réalisées en application du présent règlement;
 - b) les ressources humaines et financières globalement allouées à ces activités;
 - c) les modalités de suivi et d'évaluation des activités programmées.
3. Les bureaux nationaux de coordination et le bureau européen de coordination examinent conjointement les projets de programmes de travail avant d'y mettre le point final.
4. Les représentants des partenaires sociaux à l'échelon de l'Union qui participent au groupe de coordination EURES sont consultés sur les projets de programmes de travail.
5. La Commission établit, au moyen d'actes d'exécution, les modèles et les procédures nécessaires à la programmation. Ces actes d'exécution sont adoptés par la Commission conformément à la procédure consultative visée à l'article 34, paragraphe 2.

Article 29

Collecte de données et indicateurs

1. Les États membres veillent à ce que des procédures soient en place pour la production et la collecte de données sur les activités menées à l'échelon national, selon les catégories d'indicateurs communs suivantes:
 - a) informations et orientations fournies par le réseau EURES, en fonction du nombre d'échanges entre le personnel d'EURES et les travailleurs et employeurs;
 - b) placements et recrutements résultant des activités d'EURES, en fonction du nombre d'offres d'emploi, de demandes d'emploi et de C.V. reçus et traités par le personnel d'EURES et du nombre de travailleurs recrutés dans un autre État membre à la suite de ces activités;

- c) satisfaction des clients du réseau EURES, mesurée également au moyen d'enquêtes.
2. Le bureau européen de coordination est chargé de la collecte de données concernant le portail EURES et du développement de la coopération aux fins de la compensation au titre du présent règlement.
3. La Commission est habilitée à adopter des actes délégués conformément à la procédure prévue à l'article 33 en vue de perfectionner les indicateurs communs.

Article 30

Rapports de mise en œuvre

La Commission européenne, à partir des informations réunies conformément au présent chapitre, soumet tous les deux ans au Parlement européen, au Conseil, au Comité des régions et au Comité économique et social européen un rapport sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union et sur les services fournis aux travailleurs pour les aider à exercer leur droit à la libre circulation, consacré par l'article 46 du traité.

CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES

Article 31

Protection des données à caractère personnel

Les mesures prévues dans le présent règlement doivent être appliquées dans le respect de la législation de l'Union relative à la protection des données à caractère personnel, notamment la directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données²³, les mesures d'application nationales s'y rapportant, et le règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données²⁴.

Article 32

Évaluation ex post

La Commission européenne soumet au Parlement européen, au Conseil, au Comité des régions et au Comité économique et social européen une évaluation ex post du fonctionnement et des effets du présent règlement, cinq ans après l'entrée en vigueur de celui-ci.

Cette évaluation peut s'accompagner de propositions législatives visant à modifier ledit règlement.

²³ JO L 281 du 23.11.1995, p. 31.

²⁴ JO L 8 du 12.1.2001, p. 1.

Article 33
Exercice de la délégation

1. Le pouvoir d'adopter des actes délégués est conféré à la Commission sous réserve des conditions fixées au présent article.
2. La délégation de pouvoir visée aux articles 8 et 29 est conférée à la Commission pour une période indéterminée à compter de l'entrée en vigueur du présent règlement ou de toute autre date fixée par le législateur.
3. Elle peut être révoquée à tout moment par le Parlement européen ou par le Conseil. La décision de révocation met un terme à la délégation de pouvoir qu'elle spécifie. Elle prend effet le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne* ou à une date ultérieure qu'elle précise. Elle n'affecte pas la validité des actes délégués déjà en vigueur.
4. Aussitôt qu'elle adopte un acte délégué, la Commission le notifie simultanément au Parlement européen et au Conseil.
5. Un acte délégué adopté conformément aux articles 8 ou 29 n'entre en vigueur que s'il n'a donné lieu à aucune objection du Parlement européen ou du Conseil pendant la période de deux mois suivant sa notification à ces deux institutions ou si, avant l'expiration de ce délai, le Parlement européen et le Conseil ont tous deux informé la Commission de leur intention de ne pas formuler d'objections. Ce délai est prolongé de deux mois à l'initiative du Parlement européen ou du Conseil.

Article 34
Procédure de comité

1. La Commission est assistée par le comité EURES institué en vertu du présent règlement. Ledit comité est un comité au sens du règlement (UE) n° 182/2011.
2. Lorsqu'il est fait référence au présent paragraphe, l'article 4 du règlement (UE) n° 182/2011 s'applique.
3. Lorsqu'il est fait référence au présent paragraphe, l'article 5 du règlement (UE) n° 182/2011 s'applique.

Article 35
Abrogations

1. Les dispositions suivantes, contenues dans les actes mentionnés ci-après, sont abrogées:
 - a) le chapitre II et l'article 38 du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union;
 - b) l'article 23 du règlement (UE) n° 1296/2013 du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2013 établissant un programme de l'Union

européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) et modifiant la décision n° 283/2010/UE instituant un instrument européen de microfinancement Progress en faveur de l'emploi et de l'inclusion sociale.

2. Les références faites aux dispositions abrogées s'entendent comme faites au présent règlement.

Article 36
Application

Le présent règlement s'applique aux États membres et à leurs ressortissants, sans préjudice des articles 2 et 3 du règlement (UE) n° 492/2011.

Article 37
Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
Le président

Par le Conseil
Le président