

Journal officiel

des Communautés européennes

ISSN 0378-7060

L 22

44^e année

24 janvier 2001

Édition de langue française

Législation

Sommaire

I Actes dont la publication est une condition de leur applicabilité

- Règlement (CE) n° 125/2001 de la Commission du 23 janvier 2001 établissant les valeurs forfaitaires à l'importation pour la détermination du prix d'entrée de certains fruits et légumes 1
- ★ **Règlement (CE) n° 126/2001 de la Commission du 23 janvier 2001 modifiant les règlements (CEE) n° 2312/92 et (CEE) n° 1148/93 portant modalités d'application du régime d'approvisionnement des départements français d'outre-mer en bovins vivants et chevaux reproducteurs** 3
- ★ **Règlement (CE) n° 127/2001 de la Commission du 23 janvier 2001 modifiant le règlement (CE) n° 28/97 et établissant le bilan prévisionnel d'approvisionnement en certaines huiles végétales (excepté l'huile d'olive) destinées à l'industrie de transformation pour les départements français d'outre-mer** 7
- ★ **Règlement (CE) n° 128/2001 de la Commission du 23 janvier 2001 modifiant le règlement (CEE) n° 2826/92 portant modalités d'application du régime spécifique pour l'approvisionnement des départements français d'outre-mer en produits des secteurs des œufs, de la viande de volaille et des lapins** 9
- ★ **Règlement (CE) n° 129/2001 de la Commission du 23 janvier 2001 modifiant le règlement (CEE) n° 2989/92 portant modalités d'application du régime spécifique pour l'approvisionnement des départements français d'outre-mer en produits du secteur de la viande de porc** 11
- Règlement (CE) n° 130/2001 de la Commission du 23 janvier 2001 déterminant la mesure dans laquelle les demandes de certificats d'importation introduites en janvier 2001 pour certains produits laitiers dans le cadre de certains contingents tarifaires ouverts par le règlement (CE) n° 1374/98 peuvent être acceptées 13
- Règlement (CE) n° 131/2001 de la Commission du 23 janvier 2001 déterminant la mesure dans laquelle peuvent être acceptées les demandes de certificats d'importation introduites en janvier 2001 pour les contingents tarifaires de viandes bovines prévus par le règlement (CE) n° 1279/98 pour la République de Pologne, la République de Hongrie, la République tchèque, la Slovaquie, la Bulgarie et la Roumanie 15

- * **Directive 2001/41/CE du Conseil du 19 janvier 2001 modifiant, en ce qui concerne la durée d'application du minimum du taux normal, la sixième directive (77/388/CEE) relative au système commun de taxe sur la valeur ajoutée** 17
-

II *Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité*

Conseil

2001/63/CE:

- * **Décision du Conseil du 19 janvier 2001 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2001** 18

2001/64/CE:

- * **Recommandation du Conseil du 19 janvier 2001 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres** 27

Commission

2001/65/CE:

- * **Décision de la Commission du 23 janvier 2001 modifiant la décision 96/333/CE établissant la certification sanitaire des mollusques bivalves, échinodermes, tuniciers et gastéropodes marins vivants en provenance de pays tiers qui ne font pas l'objet d'une décision spécifique ⁽¹⁾ [notifiée sous le numéro C(2001) 127]** 38

2001/66/CE:

- * **Décision de la Commission du 23 janvier 2001 modifiant la décision 97/296/CE établissant la liste des pays tiers en provenance desquels l'importation des produits de la pêche est autorisée pour l'alimentation humaine ⁽¹⁾ [notifiée sous le numéro C(2001) 128]** 39

2001/67/CE:

- * **Décision de la Commission du 23 janvier 2001 modifiant la décision 95/328/CE établissant la certification sanitaire des produits de la pêche en provenance des pays tiers qui ne sont pas encore couverts par une décision spécifique ⁽¹⁾ [notifiée sous le numéro C(2001) 130]** 41

I

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

RÈGLEMENT (CE) N° 125/2001 DE LA COMMISSION
du 23 janvier 2001
établissant les valeurs forfaitaires à l'importation pour la détermination du prix d'entrée de certains
fruits et légumes

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,
vu le traité instituant la Communauté européenne,
vu le règlement (CE) n° 3223/94 de la Commission du 21 décembre 1994 portant modalités d'application du régime à l'importation des fruits et légumes ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1498/98 ⁽²⁾, et notamment son article 4, paragraphe 1,

considérant ce qui suit:

- (1) Le règlement (CE) n° 3223/94 prévoit, en application des résultats des négociations commerciales multilatérales du cycle d'Uruguay, les critères pour la fixation par la Commission des valeurs forfaitaires à l'importation des pays tiers, pour les produits et les périodes qu'il précise dans son annexe.

- (2) En application des critères susvisés, les valeurs forfaitaires à l'importation doivent être fixées aux niveaux repris à l'annexe du présent règlement,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Les valeurs forfaitaires à l'importation visées à l'article 4 du règlement (CE) n° 3223/94 sont fixées comme indiqué dans le tableau figurant en annexe.

Article 2

Le présent règlement entre en vigueur le 24 janvier 2001.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission

Franz FISCHLER

Membre de la Commission

⁽¹⁾ JO L 337 du 24.12.1994, p. 66.

⁽²⁾ JO L 198 du 15.7.1998, p. 4.

ANNEXE

du règlement de la Commission du 23 janvier 2001 établissant les valeurs forfaitaires à l'importation pour la détermination du prix d'entrée de certains fruits et légumes

(EUR/100 kg)

Code NC	Code des pays tiers ⁽¹⁾	Valeur forfaitaire à l'importation
0702 00 00	052	74,5
	204	38,6
	624	64,6
	999	59,2
0707 00 05	052	116,8
	624	193,9
	628	150,8
	999	153,8
0709 90 70	052	119,7
	204	88,9
	999	104,3
0805 10 10, 0805 10 30, 0805 10 50	052	39,2
	204	51,3
	212	49,8
	624	36,8
	999	44,3
0805 20 10	204	102,5
	624	53,8
	999	78,2
0805 20 30, 0805 20 50, 0805 20 70, 0805 20 90	052	72,4
	204	91,3
	624	81,1
	999	81,6
0805 30 10	052	61,9
	600	66,6
	999	64,3
0808 10 20, 0808 10 50, 0808 10 90	039	86,7
	400	88,7
	404	83,7
	720	109,2
	728	73,7
	999	88,4
0808 20 50	052	189,0
	388	138,4
	400	88,4
	720	106,1
	999	130,5

⁽¹⁾ Nomenclature des pays fixée par le règlement (CE) n° 2032/2000 de la Commission (JO L 243 du 28.9.2000, p. 14). Le code «999» représente «autres origines».

RÈGLEMENT (CE) N° 126/2001 DE LA COMMISSION

du 23 janvier 2001

modifiant les règlements (CEE) n° 2312/92 et (CEE) n° 1148/93 portant modalités d'application du régime d'approvisionnement des départements français d'outre-mer en bovins vivants et chevaux reproducteurs

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CEE) n° 3763/91 du Conseil du 16 décembre 1991 portant mesures spécifiques concernant certains produits agricoles en faveur des départements français d'outre-mer ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 2826/2000 ⁽²⁾, et notamment son article 4, paragraphe 5,

considérant ce qui suit:

- (1) En application de l'article 4 du règlement (CEE) n° 3763/91, il y a lieu de déterminer le nombre de bovins et de chevaux reproducteurs de race pure originaires de la Communauté qui bénéficient d'une aide en vue de l'encouragement au développement des filières dans les départements d'outre-mer (DOM).
- (2) Pour ces produits, les quantités du bilan prévisionnel d'approvisionnement ainsi que les montants d'aides ont été fixés par les règlements (CEE) n° 2312/92 ⁽³⁾ et (CEE) n° 1148/93 ⁽⁴⁾ de la Commission, modifiés en dernier lieu par le règlement (CE) n° 2590/1999 ⁽⁵⁾.
- (3) À la suite de la présentation par les autorités françaises des données concernant les besoins des départements français, il convient de fixer un nouveau bilan d'approvisionnement et en conséquence de remplacer les annexes des règlements (CEE) n° 2312/92 et (CEE) n° 1148/93 par les annexes du présent règlement.
- (4) L'examen des frais pour l'approvisionnement en animaux reproducteurs en race pure montre qu'il n'y a pas eu de modifications substantielles. Il y a donc lieu de confirmer les montants d'aide octroyés pour 2000.
- (5) Il convient de modifier en conséquence les annexes des règlements (CEE) n° 2312/92 et (CEE) n° 1148/93.
- (6) Le présent règlement entrera en vigueur après l'expiration du délai pour la présentation des demandes de certificats en janvier 2001. Afin d'éviter une discontinuité dans l'approvisionnement des DOM, il y a lieu de déroger à l'article 9, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 2312/92 ainsi qu'à l'article 4, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 1148/93 et de permettre, pour ce seul mois, de présenter les demandes de certificats

jusqu'à cinq jours ouvrables suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement, et de fixer le délai pour la délivrance des certificats, jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

- (7) Les mesures prévues au présent règlement sont conformes à l'avis du comité de gestion de la viande bovine,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

1. L'annexe III du règlement (CEE) n° 2312/92 est remplacée par l'annexe I du présent règlement.
2. Par dérogation à l'article 9, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 2312/92, pendant le mois de janvier 2001, les demandes de certificats sont présentées auprès de l'autorité compétente jusqu'à cinq jours ouvrables suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Par dérogation à l'article 9, paragraphe 2, du règlement (CEE) n° 2312/92, pendant le mois de janvier 2001, les certificats sont délivrés au plus tard jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Article 2

1. L'annexe du règlement (CEE) n° 1148/93 est remplacée par l'annexe II du présent règlement.
2. Par dérogation à l'article 4, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 1148/93, pendant le mois de janvier 2001, les demandes de certificats sont présentées auprès de l'autorité compétente jusqu'à cinq jours ouvrables suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 2, du règlement (CEE) n° 1148/93, pendant le mois de janvier 2001, les certificats sont délivrés au plus tard jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Article 3

Le présent règlement entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

⁽¹⁾ JO L 356 du 24.12.1991, p. 1.⁽²⁾ JO L 328 du 23.12.2000, p. 2.⁽³⁾ JO L 222 du 7.8.1992, p. 32.⁽⁴⁾ JO L 116 du 12.5.1993, p. 15.⁽⁵⁾ JO L 315 du 9.12.1999, p. 7.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission
Franz FISCHLER
Membre de la Commission

ANNEXE I

«ANNEXE III

PARTIE 1

Fourniture à la Réunion de reproducteurs de race pure de l'espèce bovine originaires de la Communauté pour l'année 2001*(en euros par tête)*

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide
0102 10 00	Reproducteurs de race pure de l'espèce bovine ⁽¹⁾	429	930

PARTIE 2

Fourniture à la Guyane de reproducteurs de race pure de l'espèce bovine originaires de la Communauté pour l'année 2001*(en euros par tête)*

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide
0102 10 00	Reproducteurs de race pure de l'espèce bovine ⁽¹⁾	153	930

PARTIE 3

Fourniture à la Martinique de reproducteurs de race pure de l'espèce bovine originaires de la Communauté pour l'année 2001*(en euros par tête)*

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide
0102 10 00	Reproducteurs de race pure de l'espèce bovine ⁽¹⁾	9	930

PARTIE 4

Fourniture à la Guadeloupe de reproducteurs de race pure de l'espèce bovine originaires de la Communauté pour l'année 2001*(en euros par tête)*

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide
0102 10 00	Reproducteurs de race pure de l'espèce bovine ⁽¹⁾	9	930

⁽¹⁾ L'admission dans cette sous-position est subordonnée aux conditions prévues par les dispositions communautaires édictées en la matière.»

ANNEXE II

«ANNEXE

PARTIE 1

Fourniture à la Guyane de chevaux reproducteurs de race pure originaires de la Communauté pour l'année 2001*(en euros par tête)*

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide
0101 11 00	Chevaux reproducteurs de race pure ⁽¹⁾	7	930

PARTIE 2

Fourniture à la Martinique de chevaux reproducteurs de race pure originaires de la Communauté pour l'année 2001*(en euros par tête)*

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide
0101 11 00	Chevaux reproducteurs de race pure ⁽¹⁾	3	930

PARTIE 3

Fourniture à la Guadeloupe de chevaux reproducteurs de race pure originaires de la Communauté pour l'année 2001*(en euros par tête)*

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide
0101 11 00	Chevaux reproducteurs de race pure ⁽¹⁾	0	930

PARTIE 4

Fourniture à la Réunion de chevaux reproducteurs de race pure originaires de la Communauté pour l'année 2001*(en euros par tête)*

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide
0101 11 00	Chevaux reproducteurs de race pure ⁽¹⁾	5	930

⁽¹⁾ L'admission dans cette sous-position est subordonnée aux conditions prévues par la directive 90/427/CEE du Conseil du 26 juin 1990 relative aux conditions zootechniques et généalogiques régissant les échanges intracommunautaires d'équidés (JO L 224 du 18.8.1990, p. 55).»

RÈGLEMENT (CE) N° 127/2001 DE LA COMMISSION**du 23 janvier 2001****modifiant le règlement (CE) n° 28/97 et établissant le bilan prévisionnel d'approvisionnement en certaines huiles végétales (excepté l'huile d'olive) destinées à l'industrie de transformation pour les départements français d'outre-mer**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CEE) n° 3763/91 du Conseil du 16 décembre 1991 portant mesures spécifiques concernant certains produits agricoles en faveur des départements français d'outre-mer ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1257/1999 ⁽²⁾, et notamment son article 2, paragraphe 6,

considérant ce qui suit:

- (1) Le règlement (CE) n° 28/97 de la Commission du 9 janvier 1997 portant modalités d'application des mesures spécifiques pour l'approvisionnement des départements français d'outre-mer en ce qui concerne certaines huiles végétales destinées à l'industrie de transformation et établissant le bilan prévisionnel d'approvisionnement ⁽³⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 2359/2000 ⁽⁴⁾, a établi le bilan prévisionnel d'approvisionnement de ces produits pour l'année 1999.
- (2) L'article 2 du règlement (CEE) n° 3763/91 dispose que les bilans d'approvisionnement pour les produits agricoles essentiels à la consommation et à la transformation sont établis chaque année. Il y a lieu dès lors d'établir le bilan d'approvisionnement en huiles végétales destinées à la transformation dans les départements français d'outre-mer pour l'année 2001. Il y a lieu par conséquent de modifier l'annexe du règlement (CE) n° 28/97.
- (3) Le présent règlement entrera en vigueur après l'expiration du délai pour la présentation des certificats pendant le mois de janvier 2001. Afin d'éviter une discontinuité dans l'approvisionnement des DOM, il y a lieu de déroger à l'article 4, paragraphes 1 et 2, du règlement (CE) n° 28/97 et de permettre, pour ce seul mois, de

présenter les certificats jusqu'à cinq jours ouvrables suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement et de fixer le délai pour la délivrance des certificats, jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

- (4) Les mesures prévues au présent règlement sont conformes à l'avis du comité de gestion des matières grasses,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

L'annexe du règlement (CE) n° 28/97 est remplacée par l'annexe du présent règlement.

Article 2

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 1, pendant le mois de janvier 2001, les demandes de certificats sont présentées auprès de l'autorité compétente jusqu'à cinq jours ouvrables suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 2, pendant le mois de janvier 2001, les certificats sont délivrés au plus tard jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

*Article 3*Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.Il est applicable à partir du 1^{er} janvier 2001.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission

Franz FISCHLER

Membre de la Commission⁽¹⁾ JO L 356 du 24.12.1991, p. 1.⁽²⁾ JO L 160 du 26.6.1999, p. 80.⁽³⁾ JO L 6 du 10.1.1997, p. 15.⁽⁴⁾ JO L 272 du 25.10.2000, p. 17.

ANNEXE

«ANNEXE

Bilan prévisionnel d'approvisionnement des départements français d'outre-mer en huiles végétales (excepté l'huile d'olive) destinées à l'industrie de transformation relevant des codes NC 1507 à 1516 (excepté 1509 et 1510) pour l'année 2001

Département	Quantité (en tonnes)
Guyane	311
Martinique	1 549
Réunion	8 908
Guadeloupe	232
Total	11 000»

RÈGLEMENT (CE) N° 128/2001 DE LA COMMISSION**du 23 janvier 2001****modifiant le règlement (CEE) n° 2826/92 portant modalités d'application du régime spécifique pour l'approvisionnement des départements français d'outre-mer en produits des secteurs des œufs, de la viande de volaille et des lapins**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CEE) n° 3763/91 du Conseil du 16 décembre 1991 portant mesures spécifiques concernant certains produits agricoles en faveur des départements français d'outre-mer ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1257/1999 ⁽²⁾, et notamment son article 4, paragraphe 5,

considérant ce qui suit:

- (1) Par le règlement (CEE) n° 2826/92 de la Commission ⁽³⁾, modifié par le règlement (CE) n° 897/97 ⁽⁴⁾, ont été fixés les montants des aides et les quantités pour l'approvisionnement des départements français d'outre-mer en œufs à couver, poussins de reproduction et lapins reproducteurs originaires du reste de la Communauté. Ces aides doivent être fixées en prenant en considération notamment les coûts d'approvisionnement à partir du marché mondial, les conditions résultant de la situation géographique des départements français d'outre-mer et la base des prix pratiqués à l'exportation vers les pays tiers pour les animaux ou produits considérés.
- (2) L'application de ces règles et critères à la situation actuelles des marchés dans les secteurs des œufs, de la viande de volaille et des lapins conduit à modifier les quantités.
- (3) D'autre part, il convient de prévoir que l'aide pour l'approvisionnement en lapins reproducteurs de race pure s'applique à l'ensemble de cette catégorie d'animaux.
- (4) Le présent règlement entrera en vigueur après l'expiration du délai pour la présentation des certificats pendant le mois de janvier 2001. Afin d'éviter une discontinuité dans l'approvisionnement des DOM, il y a lieu de déroger à l'article 4, paragraphes 1 et 2, du règlement

(CEE) n° 2826/92 et de permettre, pour ce seul mois, de présenter les certificats jusqu'à cinq jours ouvrables suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement et de fixer le délai pour la délivrance des certificats, jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

- (5) Les mesures prévues au présent règlement sont conformes à l'avis du comité de gestion de la viande de volaille et des œufs,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

L'annexe du règlement (CEE) n° 2826/92 est remplacée par l'annexe du présent règlement.

Article 2

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 2826/92, pendant le mois de janvier 2001, les demandes de certificats sont présentées auprès de l'autorité compétente jusqu'à cinq jours ouvrables suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 2, du règlement (CEE) n° 2826/92, pendant le mois de janvier 2001, les certificats sont délivrés au plus tard jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Article 3

Le présent règlement entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission

Franz FISCHLER

Membre de la Commission

⁽¹⁾ JO L 356 du 24.12.1991, p. 1.

⁽²⁾ JO L 160 du 26.6.1999, p. 80.

⁽³⁾ JO L 285 du 30.9.1992, p. 10.

⁽⁴⁾ JO L 128 du 21.5.1997, p. 10.

ANNEXE

«ANNEXE

Fourniture aux départements français d'outre-mer du matériel de reproduction originaire de la Communauté par année de calendrier

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre	Aide
			en euros/100 pièces
ex 0105 11	Poussins de multiplication ou de reproduction ⁽¹⁾	80 000	30
ex 0407 00 19	Œufs à couver destinés à la production des poussins de multiplication ou de reproduction ⁽¹⁾	5 000	24
			en euros/pièce
ex 0106 00 10	Lapins reproducteurs de race pure	500	60

⁽¹⁾ Conformément à la définition reprise à l'article 1^{er} du règlement (CEE) n° 2782/75 du Conseil (JO L 282 du 1.11.1975, p. 100).»

RÈGLEMENT (CE) N° 129/2001 DE LA COMMISSION**du 23 janvier 2001****modifiant le règlement (CEE) n° 2989/92 portant modalités d'application du régime spécifique pour l'approvisionnement des départements français d'outre-mer en produits du secteur de la viande de porc**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CEE) n° 3763/91 du Conseil du 16 décembre 1991 portant mesures spécifiques concernant certains produits agricoles en faveur des départements français d'outre-mer ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 2826/2000 ⁽²⁾, et notamment son article 4, paragraphe 5,

considérant ce qui suit:

- (1) Le règlement (CEE) n° 2989/92 de la Commission ⁽³⁾ a fixé l'aide prévue à l'article 4, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 3763/91 pour la fourniture aux départements français d'outre-mer (DOM) des reproducteurs de race pure de l'espèce porcine originaires de la Communauté ainsi que le nombre d'animaux pour lesquels cette aide est octroyée.
- (2) L'expérience des années passées a montré que le nombre d'animaux fixé à l'annexe du règlement (CEE) n° 2989/92 a dépassé les besoins réels des départements français d'outre-mer en reproducteurs de race pure de l'espèce porcine. Il est donc approprié de réduire le nombre d'animaux éligibles.
- (3) Le présent règlement entrera en vigueur après l'expiration du délai pour la présentation des certificats pendant le mois de janvier 2001. Afin d'éviter une discontinuité dans l'approvisionnement des DOM, il y a lieu de déroger à l'article 4, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 2989/92 et de permettre, pour ce seul mois, de présenter les certificats jusqu'à cinq jours ouvrables

suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement et de fixer le délai pour la délivrance des certificats jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

- (4) Les mesures prévues au présent règlement sont conformes à l'avis du comité de gestion de la viande de porc,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

L'annexe du règlement (CEE) n° 2989/92 est remplacée par l'annexe du présent règlement.

Article 2

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 1, pendant le mois de janvier 2001, les demandes de certificats sont présentées auprès de l'autorité compétente jusqu'à cinq jours ouvrables suivant celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 2, pendant le mois de janvier 2001, les certificats sont délivrés au plus tard jusqu'à dix jours ouvrables après celui de l'entrée en vigueur du présent règlement.

*Article 3*Le présent règlement entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission

Franz FISCHLER

Membre de la Commission⁽¹⁾ JO L 356 du 24.12.1991, p. 1.⁽²⁾ JO L 328 du 23.12.2000, p. 2.⁽³⁾ JO L 300 du 16.10.1992, p. 12.

ANNEXE

«ANNEXE

Fourniture aux départements français d'outre-mer des reproducteurs de race pure de l'espèce porcine originaires de la Communauté par année de calendrier

Code NC	Désignation des marchandises	Nombre d'animaux à fournir	Aide (en euros par tête)
0103 10 00	Reproducteurs de race pure de l'espèce porcine (!):		
	— animaux mâles	10	440
	— animaux femelles	80	380

(!) L'admission dans cette sous-position est subordonnée aux conditions prévues par les dispositions communautaires édictées en la matière.»

RÈGLEMENT (CE) N° 130/2001 DE LA COMMISSION**du 23 janvier 2001****déterminant la mesure dans laquelle les demandes de certificats d'importation introduites en janvier 2001 pour certains produits laitiers dans le cadre de certains contingents tarifaires ouverts par le règlement (CE) n° 1374/98 peuvent être acceptées**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CE) n° 1255/1999 du Conseil du 17 mai 1999 portant organisation commune des marchés dans le secteur du lait et des produits laitiers ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1670/2000 de la Commission ⁽²⁾,vu le règlement (CE) n° 1374/98 de la Commission du 29 juin 1998 portant modalités d'application du régime d'importation et portant ouverture de contingents tarifaires dans le secteur du lait et des produits laitiers ⁽³⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1998/2000 ⁽⁴⁾, et notamment son article 14, paragraphe 4,

considérant ce qui suit:

Les demandes introduites pour les produits cités à l'annexe II du règlement (CE) n° 1374/98 portent sur des quantités supérieures à celles disponibles. Il convient, par conséquent, de fixer des coefficients d'attribution pour les quantités demandées,

Article premier

1. Les quantités de certificats d'importation demandés pour les produits relevant des numéros d'ordre à l'annexe II du règlement (CE) n° 1374/98 repris à l'annexe I du présent règlement, introduites pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2001 en vertu du règlement (CE) n° 1374/98, sont affectées par les coefficients d'attribution indiqués.

2. Les quantités de certificats d'importation demandés pour les produits relevant des numéros d'ordre à l'annexe III B du règlement (CE) n° 1374/98 repris à l'annexe II, introduites pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2001 en vertu du règlement (CE) n° 1374/98, sont affectées par les coefficients d'attribution indiqués.

3. Les quantités de certificats d'importation demandés pour les produits relevant des numéros d'ordre à l'annexe III C du règlement (CE) n° 1374/98 repris à l'annexe III, introduites pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2001 en vertu du règlement (CE) n° 1374/98, sont affectées par les coefficients d'attribution indiqués.

Article 2

Le présent règlement entre en vigueur le 24 janvier 2001.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission

Franz FISCHLER

Membre de la Commission⁽¹⁾ JO L 160 du 26.6.1999, p. 48.⁽²⁾ JO L 193 du 29.7.2000, p. 10.⁽³⁾ JO L 185 du 30.6.1998, p. 21.⁽⁴⁾ JO L 238 du 22.9.2000, p. 28.

ANNEXE I

Numéro d'ordre à l'annexe II du règlement (CE) n° 1374/98	Numéro d'ordre TARIC	PÉRIODE: janvier — juin 2001 Coefficient d'attribution
33	09.4590	0,0087
34	09.4599	0,0012
36	09.4591	0,1684
37	09.4592	0,2909
38	09.4593	1,0000
39	09.4594	0,0061
41	09.4595	0,0039
44	09.4596	0,0016

ANNEXE II

Numéro d'ordre à l'annexe III B du règlement (CE) n° 1374/98	Numéro d'ordre TARIC	PÉRIODE: janvier — juin 2001 Coefficient d'attribution
13	09.4101	1,0000

ANNEXE III

Numéro d'ordre à l'annexe III C du règlement (CE) n° 1374/98	Numéro d'ordre TARIC	PÉRIODE: janvier — juin 2001 Coefficient d'attribution
15	09.4151	—

RÈGLEMENT (CE) N° 131/2001 DE LA COMMISSION

du 23 janvier 2001

déterminant la mesure dans laquelle peuvent être acceptées les demandes de certificats d'importation introduites en janvier 2001 pour les contingents tarifaires de viandes bovines prévus par le règlement (CE) n° 1279/98 pour la République de Pologne, la République de Hongrie, la République tchèque, la Slovaquie, la Bulgarie et la Roumanie

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

vu le traité instituant la Communauté européenne,

Article premier

vu le règlement (CE) n° 1279/98 de la Commission du 19 juin 1998 établissant les modalités d'application pour les contingents tarifaires de viandes bovines prévus par le règlement (CE) n° 3066/95 du Conseil pour la République de Pologne, la République de Hongrie, la République tchèque, la Slovaquie, la Bulgarie et la Roumanie ⁽¹⁾, modifié par le règlement (CE) n° 2857/2000 ⁽²⁾, et notamment son article 4, paragraphe 4,

considérant ce qui suit:

(1) L'article 1^{er} et l'article 2 du règlement (CE) n° 1279/98 ont fixé les quantités des produits du secteur de la viande bovine, originaires de Pologne, de Hongrie, de la République tchèque, de Slovaquie, de Roumanie et de Bulgarie, pouvant être importés à des conditions spéciales au titre de la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2001. Les quantités des produits du secteur de la viande bovine originaires de Hongrie, de la République tchèque et de Roumanie pour lesquelles des certificats d'importation ont été demandés sont telles que les demandes peuvent être satisfaites intégralement. Toutefois, les demandes pour les produits du secteur de la viande bovine originaires de Pologne, doivent être réduites selon l'article 4, paragraphe 4, dudit règlement de manière proportionnelle.

(2) L'article 2 du règlement (CE) n° 1279/98 stipule que si, au cours de la période contingentaire, les quantités faisant l'objet de demandes de certificats d'importation présentées au titre de la première, deuxième ou troisième période spécifiée à l'alinéa précédent sont inférieures aux quantités disponibles, les quantités restantes sont ajoutées aux quantités disponibles au titre de la période suivante. Compte tenu des quantités restantes au titre de la troisième période, il convient, par conséquent, de déterminer, pour la quatrième période, allant du 1^{er} avril au 30 juin 2001, les quantités disponibles pour les six pays concernés,

1. Chaque demande de certificat d'importation déposée au titre de la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2001 dans le cadre des contingents visés par le règlement (CE) n° 1279/98 est satisfaite jusqu'à concurrence des quantités suivantes:

- a) 100 % des quantités demandées de produits relevant des codes NC 0201 et 0202 originaires de Hongrie et de la République tchèque;
- b) 100 % des quantités demandées de produits relevant des codes NC 0201, 0202, 1602 50 31, 1602 50 39 et 1602 50 80 originaires de Roumanie;
- c) 8,5222 % des quantités demandées de produits relevant des codes NC 0201, 0202 et 1602 50 originaires de Pologne.

2. Les quantités disponibles au titre de la période visée à l'article 2 du règlement (CE) n° 1279/98 allant du 1^{er} avril au 30 juin 2001, s'élèvent à:

- a) viandes bovines relevant des codes NC 0201 et 0202:
 - 5 950 t de viandes originaires de Hongrie,
 - 3 240 t de viandes originaires de la République tchèque,
 - 3 500 t de viandes originaires de Slovaquie,
 - 250 t de viandes originaires de Bulgarie;
- b) 5 000 tonnes de viandes bovines relevant des codes NC 0201 et 0202 originaires de Pologne ou 2 336,448 tonnes de produits transformés relevant du code NC 1602 50 originaires de Pologne;
- c) 2 393,446 tonnes de produits du secteur de la viande bovine relevant des codes NC 0201, 0202, 1602 50 31, 1602 50 39 et 1602 50 80 originaires de Roumanie.

Article 2

⁽¹⁾ JO L 176 du 20.6.1998, p. 12.

⁽²⁾ JO L 332 du 28.12.2000, p. 55.

Le présent règlement entre en vigueur le 24 janvier 2001.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission
Franz FISCHLER
Membre de la Commission

DIRECTIVE 2001/41/CE DU CONSEIL

du 19 janvier 2001

modifiant, en ce qui concerne la durée d'application du minimum du taux normal, la sixième directive (77/388/CEE) relative au système commun de taxe sur la valeur ajoutée

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 93,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Parlement européen ⁽¹⁾,vu l'avis du Comité économique et social ⁽²⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 12, paragraphe 3, point a), de la sixième directive (77/388/CEE) du Conseil du 17 mai 1977 en matière d'harmonisation des législations des États membres relatives aux taxes sur le chiffre d'affaires — Système commun de taxe sur la valeur ajoutée: assiette uniforme ⁽³⁾, ci-après dénommée «sixième directive TVA», prévoit que le Conseil décide du niveau du taux normal applicable après le 31 décembre 2000.
- (2) Si le taux normal de taxe sur la valeur ajoutée actuellement en vigueur dans les États membres, en combinaison avec les mécanismes du régime transitoire, assure un fonctionnement acceptable de ce régime, il convient toutefois d'éviter, au moins pendant la période de mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de simplification et de modernisation de la législation communautaire actuellement en vigueur en matière de TVA, telle qu'exposée dans la communication de la Commission du 7 juin 2000, qu'une différence grandissante entre les taux normaux de TVA appliqués par les États membres ne conduise à des déséquilibres structurels au sein de la Communauté et à des distorsions de concurrence dans certains secteurs d'activité.
- (3) Il paraît donc approprié de conserver le niveau minimal actuel de 15 % du taux normal pour une autre période suffisamment longue pour permettre la mise en œuvre de ladite stratégie de simplification et modernisation,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

À l'article 12, paragraphe 3, point a), de la sixième directive TVA, le premier et le deuxième alinéas sont remplacés par le texte suivant:

«3. a) Le taux normal de la taxe sur la valeur ajoutée est fixé par chaque État membre à un pourcentage de la base d'imposition qui est le même pour les livraisons de biens et pour les prestations de service. À partir du 1^{er} janvier 2001 et jusqu'au 31 décembre 2005, ce pourcentage ne peut être inférieur à 15 %.

Sur proposition de la Commission, après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, le Conseil décide, à l'unanimité, du niveau du taux normal applicable après le 31 décembre 2005.»

Article 2

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive avant le 1^{er} janvier 2001. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 3

La présente directive entre en vigueur le troisième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Elle est applicable à partir du 1^{er} janvier 2001.

Article 4

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 19 janvier 2001.

Par le Conseil

Le président

B. RINGHOLM

⁽¹⁾ Avis rendu le 14 décembre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

⁽²⁾ Avis rendu le 29 novembre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

⁽³⁾ JO L 145 du 13.6.1977, p. 1. Directive modifiée en dernier lieu par la directive 2000/65/CE (JO L 269 du 21.10.2000 p. 44).

II

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

CONSEIL

DÉCISION DU CONSEIL

du 19 janvier 2001

sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2001

(2001/63/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

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

vu la proposition de la Commission ⁽¹⁾,

vu l'avis du Parlement européen ⁽²⁾,

vu l'avis du Comité économique et social ⁽³⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽⁴⁾,

vu l'avis du Comité de l'emploi,

considérant ce qui suit:

- (1) Le processus de Luxembourg, qui repose sur la mise en œuvre de la stratégie européenne coordonnée pour l'emploi, a été lancé lors du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi qui s'est tenu les 20 et 21 novembre 1997. La résolution du Conseil du 15 décembre 1997 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1998 ⁽⁵⁾, a lancé un processus caractérisé par une grande visibilité, un engagement politique fort et une large acceptation par toutes les parties concernées.
- (2) La décision du Conseil du 13 mars 2000 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000 ⁽⁶⁾ a permis la consolidation du processus de Luxembourg par la conformité avec ces lignes directrices.
- (3) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a fixé un nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne, à savoir devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable

accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. La réalisation de cet objectif permettra à l'Union de rétablir les conditions du plein emploi.

- (4) L'avis du Comité de l'emploi a été établi conjointement avec le Comité de politique économique.
- (5) La cohérence et la synergie entre les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations des politiques économiques devraient être assurées.
- (6) Dans la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi, les États membres devraient viser un haut degré de cohérence avec les deux autres priorités mises en avant par le sommet de Lisbonne, à savoir la modernisation de la protection sociale et la promotion de l'intégration sociale, en faisant en sorte qu'il soit financièrement intéressant de travailler et que la durabilité à long terme des systèmes de protection sociale soit assurée.
- (7) Le Conseil européen de Lisbonne a souligné la nécessité d'adapter les systèmes européens d'éducation et de formation tant aux besoins de la société de la connaissance qu'à la nécessité de relever le niveau d'emploi et d'en améliorer la qualité, et a invité les États membres, le Conseil et la Commission à viser un accroissement annuel substantiel de l'investissement par tête dans les ressources humaines.
- (8) Le Conseil européen des 19 et 20 juin 2000 à Santa Maria da Feira a invité les partenaires sociaux à jouer un rôle plus important en définissant, en mettant en œuvre et en évaluant les lignes directrices pour l'emploi qui relèvent de leur compétence, l'accord étant mis notamment sur la modernisation de l'organisation du travail, sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et sur l'augmentation du taux d'emploi, pour les femmes en particulier.

⁽¹⁾ Proposition du 14 novembre 2000 (non encore parue au Journal officiel).

⁽²⁾ Avis rendu le 24 novembre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

⁽³⁾ JO C 14 du 16.1.2001, p. 75.

⁽⁴⁾ Avis rendu le 13 octobre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

⁽⁵⁾ JO C 30 du 28.1.1998, p. 1.

⁽⁶⁾ JO L 72 du 21.3.2000, p. 15.

- (9) Le rapport conjoint sur l'emploi 2000, établi par le Conseil et la Commission, décrit la situation de l'emploi dans la Communauté et examine les actions entreprises par les États membres pour mettre en œuvre leur politique de l'emploi conformément aux lignes directrices pour l'emploi de 2000 et à la recommandation 2000/164/CE du Conseil du 14 février 2000 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres ⁽¹⁾.
- (10) Le Conseil a adopté le 19 janvier 2001 une nouvelle recommandation concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres ⁽²⁾.
- (11) Il convient de prendre en compte l'examen à mi-parcours du processus de Luxembourg réalisé en 2000 à la demande du Conseil européen de Lisbonne dans la révision des lignes directrices pour l'emploi en 2001, sans modifier la structure de base fondée sur quatre piliers, et dans l'amélioration de l'efficacité du processus de Luxembourg.
- (12) Les États membres devraient intensifier leurs efforts en vue d'intégrer et de rendre visible la dimension de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des piliers.
- (13) La mise en œuvre des lignes directrices peut varier selon leur nature, leurs destinataires et la différence de situation dans les États membres. Elles devraient respecter le principe de la subsidiarité ainsi que les compétences des États membres en matière d'emploi.
- (14) Lors de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi, les États membres devraient pouvoir tenir compte des situations régionales, tout en respectant pleinement les objectifs nationaux à atteindre, ainsi que le principe de l'égalité de traitement.
- (15) Pour que le processus de Luxembourg soit efficace, il faut que la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi se traduise également par des dispositions financières. À cette fin, les rapports nationaux devraient, le cas échéant, inclure des informations budgétaires afin de permettre une évaluation effective des progrès réalisés par chaque État membre dans la mise en œuvre des lignes directrices, compte tenu de leur impact et de leur rapport coût/efficacité.
- (16) Il est nécessaire d'assurer un suivi de la directive 1999/85/CE du Conseil ⁽³⁾, qui prévoit la possibilité d'appliquer, à titre expérimental, un taux de TVA réduit sur les services à forte densité de main-d'œuvre, afin d'examiner, en particulier, l'impact des initiatives nationales en termes de potentiel en matière d'emploi.
- (17) Il convient de souligner tant la contribution des Fonds structurels, et en particulier du Fonds social européen et de l'initiative communautaire EQUAL, à la stratégie européenne pour l'emploi au cours de la nouvelle période de programmation, que le rôle de la Banque européenne d'investissement.
- (18) Le partenariat devrait être encouragé à tous les niveaux, notamment avec les partenaires sociaux, les autorités locales et régionales et les représentants de la société civile afin qu'ils puissent contribuer, chacun dans sa sphère de compétence, à promouvoir un niveau d'emploi élevé.
- (19) Il est nécessaire de continuer à consolider et mettre au point des indicateurs comparables pour pouvoir évaluer la mise en œuvre et l'incidence des lignes directrices figurant en annexe, affiner les objectifs qui y sont inclus et favoriser le repérage et l'échange des meilleures pratiques.
- (20) Le développement durable et l'intégration des préoccupations écologiques dans les autres politiques communautaires sont des objectifs du traité. Les États membres sont invités à les intégrer dans leurs stratégies nationales pour l'emploi en promouvant la création d'emplois dans le domaine de l'environnement.

DÉCIDE:

Article unique

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2001 figurant en annexe sont adoptées. Les États membres en tiennent compte dans leurs politiques de l'emploi.

Fait à Bruxelles, le 19 janvier 2001.

Par le Conseil

Le président

B. RINGHOLM

⁽¹⁾ JO L 52 du 25.2.2000, p. 32.

⁽²⁾ Voir page 27 du présent Journal officiel.

⁽³⁾ JO L 277 du 28.10.1999, p. 34.

ANNEXE

LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI EN 2001

Objectifs horizontaux — créer les conditions propices au plein emploi dans une société fondée sur la connaissance

La mise en place réfléchie, au cours des dix dernières années, d'un cadre macroéconomique favorable à la stabilité et à la croissance, associée à des efforts cohérents de réforme des marchés de l'emploi, des capitaux, des biens et des services, ainsi que les perspectives favorables de l'économie mondiale ont ménagé à l'Union européenne un horizon économique favorable qui mettra à sa portée la réalisation de certains de ses objectifs fondamentaux. Cependant, tout progrès supplémentaire n'est pas automatique: il exige un encadrement, un engagement et une action concertée.

C'est pourquoi le Conseil européen a fixé le plein emploi comme objectif majeur de la politique sociale et de la politique de l'emploi de l'UE. Il a engagé les États membres à atteindre l'objectif stratégique de doter l'Union d'une économie fondée sur la connaissance, la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. La réalisation de ces objectifs requiert des efforts simultanés de la part de la Communauté et des États membres. Elle exige également la mise en œuvre continue d'un ensemble efficace et équilibré de mesures se renforçant mutuellement fondées sur une politique macroéconomique, des réformes structurelles favorables à des marchés de l'emploi adaptables et souples, l'innovation et la compétitivité, ainsi qu'un État-providence actif qui favorise le développement des ressources humaines, la participation, l'intégration et la solidarité.

Préparer la transition vers une économie fondée sur la connaissance, tirer parti des avantages que procurent les technologies de l'information et de la communication, moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en luttant contre l'exclusion sociale, et promouvoir l'égalité des chances sont autant de défis essentiels pour le processus de Luxembourg. Pour atteindre l'objectif du plein emploi fixé à Lisbonne, les États membres devraient veiller à ce que les mesures qu'ils entendent prendre en réponse aux lignes directrices au titre des quatre piliers s'inscrivent dans une stratégie globale cohérente qui prenne en considération les objectifs horizontaux ci-après:

- A. Améliorer les possibilités d'emploi et mettre en place des mesures d'incitation adéquates pour toutes les personnes disposées à entreprendre une activité rémunérée dans le but d'accéder au plein emploi, tout en reconnaissant que les situations de départ diffèrent selon les États membres et que le plein emploi est un objectif de la politique économique nationale générale. À cette fin, les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux d'augmentation du taux d'emploi de façon à contribuer aux objectifs européens globaux visant à atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi total de 70 % et un taux d'emploi supérieur à 60 % pour les femmes. L'objectif d'amélioration qualitative de l'emploi devrait également être pris en considération dans la réalisation de ces objectifs.
- B. Les États membres définissent des stratégies globales et cohérentes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie afin d'aider les citoyens à acquérir et à actualiser les compétences requises pour s'adapter à l'évolution économique et sociale tout au long de la vie. En particulier, les stratégies devraient englober le développement de systèmes d'enseignement initial, secondaire et supérieur, de formation complémentaire et de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes en vue d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, leur capacité d'adaptation et leurs compétences ainsi que leur participation à une société fondée sur la connaissance. Ces stratégies devraient coordonner la responsabilité partagée des pouvoirs publics, des entreprises, des partenaires sociaux et des individus avec une contribution appropriée de la société civile, de manière à contribuer à la réalisation d'une société fondée sur la connaissance. Dans cette optique, les partenaires sociaux devraient négocier et adopter des mesures destinées à améliorer la formation complémentaire et la formation des adultes en vue d'accroître la capacité d'adaptation des travailleurs et la compétitivité des entreprises. À cette fin, il convient que les États membres fixent des objectifs nationaux en vue d'accroître l'investissement dans les ressources humaines ainsi que la participation à l'éducation et à la formation complémentaires (formelles ou informelles) et contrôlent régulièrement les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.
- C. Les États membres mettent en place un partenariat global avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre, contrôler et suivre la stratégie pour l'emploi. Les partenaires sociaux à tous les niveaux sont invités à intensifier leur action à l'appui du processus de Luxembourg. Dans les limites du cadre général et des objectifs définis par les présentes lignes directrices, les partenaires sociaux sont invités à créer, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, leur propre processus de mise en œuvre des lignes directrices qui relèvent principalement de leur compétence, à identifier les questions sur lesquelles ils négocieront et à rendre compte régulièrement des progrès réalisés, dans le cadre des plans d'action nationaux s'ils le souhaitent, ainsi que de l'incidence de leurs actions sur l'emploi et sur le fonctionnement du marché du travail. Les partenaires sociaux au niveau européen sont invités à définir leur propre contribution et à suivre de près, encourager et soutenir les efforts déployés à l'échelon national.
- D. Lorsqu'ils traduisent les lignes directrices pour l'emploi en politiques nationales, les États membres prêteront attention à l'ensemble des quatre piliers et aux objectifs horizontaux en définissant leurs priorités de manière équilibrée, de façon à respecter le caractère intégré et l'égalité de valeur des lignes directrices. Les plans d'action nationaux développeront la stratégie pour l'emploi (en intégrant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes), entre autres en précisant les mesures qu'elle doit comporter au titre des quatre piliers et des objectifs horizontaux, et dont il devrait ressortir clairement comment les initiatives politiques pour différentes lignes directrices sont agencées pour atteindre les objectifs à long terme. Il sera tenu compte, lors de la concrétisation de cette stratégie, de la dimension régionale et des disparités régionales en différenciant les politiques suivies et les objectifs visés, tout en veillant rigoureusement à atteindre ces objectifs nationaux et en respectant pleinement le principe de l'égalité de traitement. De même, il est approprié que les États membres, sans préjudice du cadre général, concentrent leur attention en particulier sur certaines dimensions de la stratégie pour répondre aux besoins spécifiques qui découlent de la situation sur leur marché du travail.

- E. Les États membres et la Commission devraient intensifier la définition d'indicateurs communs en vue d'évaluer de manière adéquate les progrès réalisés dans chacun des quatre piliers et de contribuer à la fixation de critères d'évaluation et à l'identification des bonnes pratiques. Les partenaires sociaux sont invités à élaborer des indicateurs et des critères d'évaluation appropriés ainsi que des bases de données statistiques d'appoint pour mesurer les progrès réalisés dans les actions qui relèvent de leur compétence.

I. AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'INSERTION PROFESSIONNELLE

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

Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, les États membres intensifieront leurs efforts pour développer des stratégies préventives et axées sur la capacité d'insertion professionnelle en se fondant sur l'identification précoce des besoins individuels. Dans un délai à fixer par chaque État membre, qui ne peut excéder deux ans et — sans préjudice de la révision des lignes directrices qui aura lieu dans deux ans — peut être plus long dans les États qui connaissent un taux de chômage particulièrement élevé, les États membres feront en sorte:

1. d'offrir un nouveau départ à tout jeune chômeur avant qu'il n'atteigne six mois de chômage et à tout chômeur adulte avant qu'il n'atteigne douze mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, dont, de manière plus générale, un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, en vue d'assurer son intégration effective dans le marché du travail.

Ces mesures de prévention et d'insertion devraient être associées à des mesures destinées à réduire l'effectif des chômeurs de longue durée en favorisant leur réinsertion sur le marché du travail.

À cet égard, il convient que les États membres continuent de moderniser leurs services publics de l'emploi, en particulier en suivant les progrès accomplis, en fixant des échéances précises et en veillant à une formation continue appropriée du personnel. Il convient que les États membres encouragent la coopération avec d'autres fournisseurs de services afin d'accroître l'efficacité de la stratégie de prévention et d'activation.

Une approche plus favorable à l'emploi: prestations, impôts et systèmes de formation

Les systèmes d'allocations, d'imposition et de formation doivent — là où cela s'avère nécessaire — être revus et adaptés afin de promouvoir activement la capacité d'insertion professionnelle des personnes sans emploi. De plus, ces systèmes devraient fonctionner utilement en interaction de façon à encourager le retour sur le marché de l'emploi des personnes inactives désireuses et capables d'occuper un emploi. Il convient d'accorder une attention particulière à la promotion des mesures d'incitation à rechercher et accepter un emploi pour les chômeurs ou les personnes inactives ainsi qu'aux mesures destinées à mettre à jour leurs qualifications et à améliorer les possibilités d'emploi, en particulier pour ceux qui éprouvent les plus grandes difficultés.

2. Chaque État membre:

- passera en revue et, le cas échéant, reformera ses systèmes d'allocations et d'imposition afin de réduire l'importance des pièges de la pauvreté et de mettre en place des mesures destinées à inciter les personnes au chômage ou inactives à rechercher et accepter un emploi, ou des mesures visant à améliorer la capacité d'insertion professionnelle de ces personnes et à encourager les employeurs à créer de nouveaux emplois,
- s'efforcera d'augmenter sensiblement la proportion des chômeurs et des personnes inactives bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle en vue d'assurer leur intégration effective dans le marché du travail et améliorera les résultats, l'efficacité et l'efficience de ces mesures,
- favorisera les mesures permettant aux chômeurs et aux inactifs d'acquérir des compétences ou de les actualiser, notamment dans les technologies de l'information et de la communication, facilitant ainsi leur accès au marché du travail et réduisant les déficits de qualifications. À cette fin, chaque État membre fixera un objectif pour les mesures actives proposées aux chômeurs en matière d'éducation, de formation et autres secteurs analogues, en vue d'atteindre progressivement la moyenne des trois États membres les plus performants et au moins 20 %.

Mise au point d'une politique visant à prolonger la vie active

De profonds changements dans les attitudes sociales qui prévalent à l'égard des travailleurs âgés ainsi qu'une révision des systèmes d'imposition et d'indemnisation sont nécessaires pour atteindre le plein emploi, contribuer à garantir l'équité et la viabilité à long terme des régimes de sécurité sociale et utiliser au mieux l'expérience des travailleurs âgés.

3. Par conséquent, les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux, développeront des politiques destinées à prolonger la vie active dans le but d'améliorer la capacité des travailleurs âgés et les mesures d'incitation à leur intention afin qu'ils restent le plus longtemps possible dans la population active, notamment:

- en adoptant des mesures positives pour maintenir la capacité et les qualifications des travailleurs âgés, surtout sur un marché du travail fondé sur la connaissance, en particulier par un accès suffisant à l'éducation et à la formation, pour introduire des formules de travail souples, dont, par exemple, le travail à temps partiel volontaire, et pour sensibiliser les employeurs au potentiel des travailleurs âgés, et
- en révisant les systèmes d'imposition et d'allocation afin d'atténuer les effets dissuasifs et de faire en sorte qu'il soit plus attrayant pour les travailleurs âgés de continuer à participer au marché du travail.

Développer les compétences pour le nouveau marché du travail dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Des systèmes d'éducation et de formation efficaces et performants s'adaptant aux besoins du marché du travail constituent des facteurs clés pour le développement de l'économie fondée sur la connaissance et l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Ils sont également fondamentaux dans la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pour assurer un passage en douceur de l'école au travail, jeter les bases de ressources humaines productives dotées de compétences de base et spécialisées et permettre aux individus de s'adapter de manière positive à l'évolution sociale et économique. La valorisation d'une main-d'œuvre apte à l'emploi suppose de donner aux personnes la capacité d'accéder aux avantages de la société fondée sur la connaissance et d'en recueillir les fruits, d'agir sur les déficits de qualifications et de prévenir l'érosion des qualifications due au chômage, à la non-participation et à l'exclusion, et ce, tout au long de la vie.

4. En conséquence, les États membres sont invités à améliorer la qualité de leurs systèmes d'éducation et de formation ainsi que les programmes correspondants, notamment en fournissant des conseils d'orientation appropriés dans le cadre tant de la formation initiale que d'éducation et formation tout au long de la vie, en modernisant les systèmes d'apprentissage et la formation sur le lieu de travail et en les rendant plus efficaces, ainsi qu'à encourager la mise en place de centres locaux d'acquisition de connaissances polyvalents, avec pour objectifs:
 - de doter les jeunes des compétences utiles sur le marché du travail et nécessaires pour participer à la formation tout au long de la vie,
 - de faire baisser l'illétrisme chez les jeunes et les adultes et de réduire substantiellement le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire. Il convient d'accorder une attention particulière également aux jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et des problèmes éducatifs. Dans cette optique, les États membres mettront en œuvre des mesures destinées à réduire de moitié d'ici à 2010 le nombre de jeunes de 18 à 24 ans n'ayant accompli que le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui ne poursuivent pas leurs études ou leur formation,
 - de promouvoir les conditions facilitant l'accès des adultes, y compris ceux ayant des contrats atypiques, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, de manière à faire augmenter la proportion de la population adulte en âge de travailler (25-64 ans) participant à l'éducation et à la formation à un moment quelconque donné. Il convient que les États membres fixent des objectifs à cette fin.

Pour faciliter la mobilité et encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie, les États membres devraient améliorer la reconnaissance des qualifications, des connaissances acquises et des compétences.

5. Les États membres viseront à développer la formation aux technologies de l'information et de la communication («apprentissage en ligne») pour l'ensemble des citoyens. En particulier, les États membres feront en sorte que toutes les écoles aient accès à Internet et aux ressources multimédias d'ici la fin 2001 et que tous les enseignants nécessaires soient à même d'utiliser ces technologies d'ici la fin 2002 afin de donner une vaste culture numérique à tous les élèves.

Politiques actives destinées à développer le placement et à prévenir et supprimer les nouveaux goulets d'étranglement

Dans tous les États membres, le chômage et l'exclusion du marché du travail coexistent avec des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, certaines professions et certaines régions. Ces goulets d'étranglement se multiplient à mesure que la situation de l'emploi s'améliore et que le rythme des mutations technologiques s'accélère. Une insuffisance des politiques actives destinées à prévenir et enrayer l'apparition de pénuries de main-d'œuvre sera préjudiciable à la compétitivité, augmentera les pressions inflationnistes et maintiendra le chômage structurel à un niveau élevé.

6. Les États membres intensifieront, le cas échéant avec les partenaires sociaux, les efforts qu'ils déploient pour identifier et prévenir l'apparition de goulets d'étranglement, notamment en:
 - développant les capacités de placement des services de l'emploi,
 - élaborant des politiques visant à éviter des pénuries de qualifications,
 - promouvant la mobilité professionnelle et géographique,
 - améliorant le fonctionnement des marchés du travail par l'amélioration des bases de données relatives aux possibilités d'emploi et d'apprentissage, qui devraient être interconnectées au niveau européen, en ayant recours aux technologies modernes de l'information et à l'expérience déjà acquise au niveau européen.

Lutter contre la discrimination et promouvoir l'intégration sociale par l'accès à l'emploi

Nombre de groupes et de personnes ont des difficultés particulières à acquérir les compétences nécessaires, à accéder au marché du travail et à y rester. Cela peut accroître le risque d'exclusion. Un ensemble cohérent de politiques qui favorise l'intégration sociale en soutenant l'intégration des groupes et personnes défavorisés dans le monde du travail et lutte contre la discrimination dans l'accès au marché du travail et sur le marché du travail est requis.

7. Chaque État membre:
 - identifiera et combattra toute forme de discrimination dans l'accès au marché du travail, à l'éducation et à la formation,

- définira des parcours composés de mesures efficaces de prévention et de politique active en faveur de l'intégration sur le marché du travail des groupes et personnes à risque ou défavorisés en vue d'éviter la marginalisation, l'apparition de «travailleurs pauvres» et une dérive vers l'exclusion,
- mettra en œuvre les mesures appropriées pour répondre aux besoins des personnes handicapées, des minorités ethniques et des travailleurs migrants en matière d'intégration sur le marché du travail et fixera, le cas échéant, des objectifs nationaux, dans cette optique.

II. DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE ET LA CRÉATION D'EMPLOIS

Faciliter le démarrage et la gestion des entreprises

La création de nouvelles entreprises en général et la contribution à la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) en particulier sont indispensables à la création d'emplois et au développement des possibilités de formation des jeunes. Ce processus doit être favorisé en procédant à une sensibilisation à l'esprit d'entreprise, au sein de la société et dans les programmes d'enseignement, en mettant en place une réglementation claire, stable et fiable et en améliorant les conditions permettant le développement des marchés de capital-risque et l'accès à ces marchés. Les États membres devraient également alléger et simplifier les charges administratives et fiscales qui pèsent sur les PME. Ces politiques devraient intensifier la prévention du travail non déclaré.

8. Les États membres accorderont une attention particulière à la réduction sensible des frais généraux et des charges administratives des entreprises, notamment lors de la création d'une entreprise et de l'embauche de nouveaux travailleurs. Par conséquent, lorsqu'ils élaborent de nouvelles réglementations, les États membres devraient en évaluer l'impact potentiel sur les charges administratives et les frais généraux des entreprises.
9. Les États membres favoriseront l'accès à l'activité d'entreprise
 - en examinant — avec l'objectif de les réduire — les obstacles au passage à l'activité indépendante et à la création de petites entreprises pouvant exister notamment dans les régimes fiscaux et de sécurité sociale,
 - en favorisant la formation des chefs d'entreprise, des candidats chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants et les services de soutien qui s'adressent spécifiquement à eux,
 - en luttant contre le travail non déclaré et en encourageant la transformation de ce travail en emploi normal, en recourant à tous les moyens d'action appropriés, notamment des dispositions réglementaires, des mesures d'incitation et une réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Nouvelles possibilités d'emploi dans la société fondée sur la connaissance et dans les services

Si l'Union européenne veut réussir à relever le défi de l'emploi, toutes les sources potentielles d'emploi ainsi que les nouvelles technologies doivent être effectivement exploitées. Les entreprises novatrices doivent trouver un environnement favorable étant donné qu'elles peuvent apporter une contribution essentielle à la mobilisation du potentiel de création d'emplois de la société fondée sur la connaissance. Un potentiel considérable existe, en particulier dans le secteur des services. À cette fin:

10. Les États membres lèveront les obstacles à la fourniture de services et mettront en place les conditions cadres permettant d'exploiter pleinement le potentiel d'emploi que présente l'ensemble du secteur des services pour ce qui est de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il convient notamment d'exploiter le potentiel d'emploi de la société de la connaissance et du secteur de l'environnement.

Action locale et régionale pour l'emploi

Tous les acteurs à l'échelon régional et local, y compris les partenaires sociaux, doivent être mobilisés pour mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi en identifiant le potentiel de création d'emplois au niveau local et en renforçant les partenariats dans cette optique.

11. Les États membres:

- tiendront compte, le cas échéant, de la dimension du développement régional dans leur politique globale en matière d'emploi,
- encourageront les autorités locales et régionales à définir des stratégies pour l'emploi en vue d'exploiter pleinement les possibilités que peut offrir la création d'emplois à l'échelon local et favoriseront, à cette fin, les partenariats avec tous les acteurs concernés, y compris les représentants de la société civile,
- favoriseront les mesures permettant d'améliorer le développement concurrentiel et la capacité de création d'emplois de l'économie sociale, en particulier la fourniture de biens et services liés aux besoins non encore satisfaits par le marché, en examinant — avec l'objectif de les réduire — les obstacles à ces mesures,
- renforceront le rôle des services publics de l'emploi à tous les niveaux dans l'identification des possibilités d'emploi locales et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail locaux.

Réformes fiscales en faveur de l'emploi et de la formation

Il importe d'approfondir l'analyse de l'impact sur l'emploi de la pression fiscale et de rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi en renversant la tendance à long terme à l'alourdissement de la fiscalité et des prélèvements obligatoires sur le travail. Les réformes fiscales doivent également tenir compte de la nécessité d'accroître l'investissement dans les ressources humaines par les entreprises, les pouvoirs publics et les individus eux-mêmes, en raison de son impact à long terme sur l'emploi et la compétitivité.

12. Chaque État membre:

- se fixera, en tant que de besoin et en tenant compte de son niveau actuel, un objectif de réduction progressive de la charge fiscale totale et, le cas échéant, se fixera un objectif de réduction progressive de la pression fiscale sur le travail et des coûts non salariaux du travail, notamment sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré. Il convient d'entreprendre ces réformes sans mettre en cause l'assainissement des finances publiques ou la viabilité à long terme des systèmes de sécurité sociale,
- mettra en place des mesures d'incitation et supprimera les obstacles à l'investissement dans les ressources humaines,
- examinera s'il est souhaitable d'utiliser de nouvelles sources de recettes fiscales, entre autres une taxe sur l'énergie ou sur les émissions polluantes, en tenant compte des tendances courantes du marché, notamment sur les marchés des produits pétroliers.

III. ENCOURAGER L'ADAPTABILITÉ DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS

Les possibilités qu'offrent l'économie fondée sur la connaissance et la perspective d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi exigent une adaptation conséquente de l'organisation du travail et la participation de tous les acteurs, entreprises comprises, à la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs.

Modernisation de l'organisation du travail

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

13. Les partenaires sociaux sont invités

- à négocier et à mettre en œuvre, à tous les niveaux appropriés, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives, d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité et d'améliorer la qualité des emplois. Les thèmes à aborder peuvent, par exemple, comprendre l'introduction des technologies nouvelles, les nouvelles formes de travail et les questions liées au temps de travail, comme l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires et le développement du travail à temps partiel, l'accès aux interruptions de carrière et les questions de sécurité de l'emploi qui y sont liées, et
- dans le cadre du processus de Luxembourg, à faire rapport annuellement sur les aspects de la modernisation de l'organisation du travail qui ont été couverts par les négociations ainsi que sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre et leur impact sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.

14. Les États membres, le cas échéant en concertation avec les partenaires sociaux ou en s'inspirant des accords négociés avec ceux-ci,

- passeront en revue le cadre réglementaire existant et examineront les propositions de nouvelles dispositions et mesures d'incitation pour vérifier qu'elles contribuent à réduire les obstacles à l'emploi, à faciliter l'introduction d'une organisation du travail modernisée et à accroître la capacité du marché du travail à s'adapter aux changements structurels de l'économie,
- examineront simultanément, compte tenu de la diversité croissante des formes de travail, la possibilité d'incorporer dans le droit national des types de contrats plus souples et feront en sorte que ceux qui travaillent dans le cadre des nouveaux contrats flexibles bénéficient d'une sécurité appropriée et d'un statut professionnel plus élevé, compatibles avec les besoins des entreprises et les aspirations des travailleurs,
- s'efforceront de veiller à une meilleure application sur le lieu de travail de la législation existante en matière de santé et de sécurité en intensifiant et en renforçant le contrôle de son application, en fournissant des orientations pour aider les entreprises, en particulier les PME, à se conformer à la législation en vigueur, en améliorant la formation en matière de sécurité et de santé au travail et en encourageant des mesures permettant de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles dans les secteurs traditionnellement à hauts risques.

Soutenir la capacité d'adaptation dans les entreprises dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Afin de rehausser les niveaux de qualification au sein des entreprises en tant que composante clé de l'apprentissage tout au long de la vie:

15. Les partenaires sociaux, à tous les niveaux appropriés, sont invités à conclure, le cas échéant, des accords sur l'éducation et la formation tout au long de la vie en vue de faciliter la capacité d'adaptation et l'innovation, en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Dans cette optique, il y a lieu de mettre en place les conditions permettant de donner à chaque travailleur la possibilité d'acquérir une culture de la société de l'information d'ici 2003.

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

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

Pour réaliser l'objectif d'égalité des chances et atteindre l'objectif d'un taux d'emploi accru pour les femmes conformément aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne, les politiques des États membres en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes devraient être intensifiées et agir sur toutes les conditions qui influencent les décisions des femmes d'exercer une activité.

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

- de garantir aux femmes le bénéfice des politiques actives du marché de l'emploi proportionnellement à leur taux de chômage,
- d'accorder une attention particulière à l'impact des systèmes d'imposition et d'indemnisation sur l'égalité hommes-femmes. Il y a lieu de remanier les structures d'imposition et d'indemnisation pour lesquelles une incidence négative sur la participation des femmes à la population active a été constatée,
- d'accorder une attention particulière au respect de l'application du principe à travail égal, ou de valeur équivalente, salaire égal,
- d'accorder une attention particulière aux obstacles auxquels se heurtent les femmes qui souhaitent créer de nouvelles entreprises ou exercer une activité indépendante,
- de veiller à ce que les femmes puissent bénéficier des formules souples d'organisation du travail sur une base volontaire et sans perte de qualité de l'emploi,
- de créer les conditions requises pour favoriser l'accès des femmes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et, en particulier, à la formation aux technologies de l'information.

16. Par conséquent, les États membres adopteront une approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des lignes directrices pour les quatre piliers:

- en développant et renforçant les systèmes de consultation avec les organismes chargés de l'égalité hommes-femmes,
- en appliquant des procédures d'évaluation de l'impact sur les femmes et les hommes pour chaque ligne directrice,
- en définissant des indicateurs destinés à mesurer les progrès réalisés en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes pour chaque ligne directrice.

Afin de pouvoir utilement évaluer les progrès réalisés, les États membres devront prévoir des systèmes et des procédures appropriés pour la collecte des données et prévoir une ventilation par sexe des statistiques sur l'emploi.

S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes

Les États membres et les partenaires sociaux devraient être attentifs au déséquilibre dans la représentation des femmes ou des hommes dans certains secteurs d'activité et dans certaines professions, ainsi qu'à l'amélioration des perspectives de carrière des femmes.

17. Les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux,

- intensifieront les efforts qu'ils déploient pour réduire l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes en soutenant activement une augmentation de l'emploi des femmes et envisageront de fixer des objectifs nationaux conformément aux objectifs exposés dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne,
- prendront des mesures pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les secteurs d'activité et toutes les professions,
- prendront des mesures positives pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un même travail ou des tâches équivalentes, et pour réduire les écarts de revenu entre les femmes et les hommes: des actions relatives aux écarts de revenu sont nécessaires dans les secteurs public et privé et il convient de déterminer et de remédier à l'impact des politiques sur les écarts de revenu entre les femmes et les hommes,
- envisageront d'avoir plus souvent recours à des mesures visant à améliorer la condition des femmes afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Articuler vie professionnelle et vie familiale

Les politiques en matière d'interruption de carrière, de congé parental, de travail à temps partiel et de formules souples de travail qui vont dans le sens des intérêts des employeurs comme des travailleurs revêtent une importance particulière pour les femmes et les hommes. La mise en œuvre des diverses directives et des accords des partenaires sociaux en la matière devrait être accélérée et faire l'objet d'un suivi régulier. Il faut disposer en suffisance de services de qualité en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et des hommes sur les marchés du travail. Un partage équitable des responsabilités familiales est essentiel à cet égard. Les personnes qui reviennent sur le marché du travail après une absence peuvent aussi se trouver dans une situation où leurs qualifications sont dépassées et où elles éprouvent des difficultés à accéder à la formation. La réintégration des femmes et des hommes sur le marché du travail après une période d'absence doit être facilitée. Afin de renforcer l'égalité des chances,

18. les États membres et les partenaires sociaux:

- élaboreront, appliqueront et encourageront des politiques favorables à la famille, y compris la mise en place de services d'accueil abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les autres personnes à charge, ainsi que de régimes de congé parental et d'autres types de congé,
 - envisageront, en fonction de leur situation nationale, la fixation d'un objectif national en vue d'accroître l'offre de services d'accueil pour les enfants et les autres personnes à charge,
 - accorderont une attention particulière au cas des femmes et des hommes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée après une absence et, dans ce but, ils examineront les moyens de supprimer progressivement les obstacles qui freinent cette réintégration.
-

RECOMMANDATION DU CONSEIL

du 19 janvier 2001

concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres

(2001/64/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 4,

vu les quinze rapports de mise en œuvre pour l'an 2000 reçus des États membres, qui couvrent l'application des plans d'action nationaux pour l'emploi de 1999 et décrivent les ajustements apportés à ces plans pour tenir compte des changements introduits par les lignes directrices 2000,

vu la recommandation du Conseil du 14 février 2000 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres ⁽¹⁾,

vu la recommandation de la Commission du 6 septembre 2000,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Conseil a adopté les lignes directrices pour l'emploi pour les années 1998, 1999 et 2000 dans ses résolutions du 15 décembre 1997 ⁽²⁾ et du 22 février 1999 ⁽³⁾, et dans sa décision du 13 mars 2000 ⁽⁴⁾.
- (2) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 est convenu d'une nouvelle stratégie globale en faveur de l'emploi, la réforme économique et la cohésion sociale, en tant que partie intégrante de la société de la connaissance, s'est engagé à créer les conditions nécessaires au plein emploi et a souligné l'importance de l'éducation et la formation tout au long de la vie.
- (3) Le Conseil européen de Santa Maria da Feira des 19 et 20 juin 2000 a mis en lumière le rôle majeur que les partenaires sociaux sont appelés à jouer dans la modernisation de l'organisation du travail, la promotion de l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'accroissement du taux d'emploi, notamment des femmes.
- (4) Le Conseil a adopté la recommandation sur les grandes orientations de politique économique le 19 juin 2000 et le Conseil européen des 16 et 17 juin 1997 a adopté une résolution relative au pacte de stabilité et de croissance fixant les engagements des États membres.
- (5) Le rapport conjoint sur l'emploi de l'année 2000, préparé conjointement avec la Commission, décrit la situation de l'emploi dans la Communauté et examine les mesures prises par les États membres pour mettre en

œuvre leur politique de l'emploi conformément aux lignes directrices.

- (6) Le comité de l'emploi et le comité de politique économique ont rendu conjointement un avis sur la présente recommandation le 31 octobre 2000.
- (7) Le Conseil juge opportun, à la lumière de l'examen de la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres, de formuler des recommandations. Il convient d'y recourir de manière mesurée, en les circonscrivant aux questions prioritaires et en les fondant sur une analyse fiable et rigoureuse.
- (8) Il convient de respecter les compétences des États membres lorsque l'on cherche à compléter les actions qu'ils entreprennent en vue de contribuer à la réalisation du plein emploi.
- (9) Le Conseil reconnaît les efforts importants que les États membres ont déjà consentis en vue de mettre en œuvre les lignes directrices pour l'emploi et la recommandation du 14 février 2000. Il convient de tenir compte de la perspective pluriannuelle de ces lignes directrices lors de l'évaluation de l'incidence de ces politiques.
- (10) La mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi appelle une approche stratégique globale de l'élaboration et la réalisation des politiques de l'emploi dans les États membres.
- (11) La conception et la mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie sont indispensables à l'instauration d'une société de la connaissance compétitive et dynamique, et nécessitent un engagement actif de la part de tous les acteurs concernés, notamment des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des particuliers, ainsi qu'une contribution appropriée de la société civile.
- (12) Pour lutter contre le chômage des jeunes, qui constitue un problème persistant dans la plupart des États membres, tous les jeunes doivent avoir la possibilité d'accéder au monde du travail avant d'avoir atteint le seuil des six mois de chômage.
- (13) Pour prévenir le chômage de longue durée des adultes, qui touche environ la moitié des chômeurs de l'Union européenne, tous les adultes au chômage devraient se voir offrir un nouveau départ avant d'avoir atteint le seuil des douze mois de chômage.

⁽¹⁾ JO L 52 du 25.2.2000, p. 32.

⁽²⁾ JO C 30 du 28.1.1998, p. 1.

⁽³⁾ JO C 69 du 12.3.1999, p. 2.

⁽⁴⁾ JO L 72 du 21.3.2000, p. 15.

- (14) Il est important de réduire les facteurs défavorables à l'emploi dans les régimes d'imposition et d'indemnisation afin de garantir des taux de participation plus élevés des femmes et des travailleurs les plus âgés.
- (15) Pour stimuler la création d'emplois par des entreprises de plus en plus dynamiques, il convient d'améliorer l'environnement des entreprises ainsi que les aptitudes individuelles à l'entrepreneuriat.
- (16) Il convient d'instaurer les conditions-cadres permettant d'exploiter le potentiel du secteur des services pour la croissance de l'emploi.
- (17) La création durable d'emplois requiert des régimes d'imposition plus favorables à l'emploi qui transfèrent la charge élevée pesant actuellement sur le travail vers d'autres sources de recettes fiscales, telles que l'énergie ou la protection de l'environnement.
- (18) L'action locale en faveur de l'emploi contribue de manière significative à la réalisation des objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi.
- (19) L'établissement de partenariats à tous les niveaux appropriés est indispensable pour moderniser l'organisation du travail et promouvoir les capacités d'adaptation des entreprises et de leurs salariés.
- (20) Les disparités observées entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, qui concernent plus particulièrement l'emploi, le chômage et les rémunérations, ainsi que la ségrégation entre les hommes et les femmes au sein des secteurs d'activités et des professions appellent des stratégies globales d'intégration de l'égalité des sexes ainsi que des mesures visant à mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

ADRESSE à chaque État membre les recommandations figurant en annexe.

Fait à Bruxelles, le 19 janvier 2001.

Par le Conseil

Le président

B. RINGHOLM

ANNEXE

RECOMMANDATIONS AUX ÉTATS MEMBRES PRIS INDIVIDUELLEMENT

I. BELGIQUE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Le marché du travail belge s'est amélioré en 1999 puisque le taux d'emploi a très fortement augmenté et que le taux de chômage est passé en dessous de la moyenne de l'UE. Cependant, la croissance de l'emploi s'est ralentie et était inférieure à la moyenne de l'UE et les anciens défis ne sont relevés que progressivement:

- les flux d'entrée dans le chômage de longue durée sont élevés et les stocks de chômeurs de longue durée importants puisqu'ils représentaient encore 5,0 % de la population active en 1999,
- la participation à l'emploi des travailleurs les plus âgés est faible (inférieure de 12 points à la moyenne de l'UE), notamment chez les personnes de plus de 55 ans, dont le taux d'emploi (24,7 %) est toujours le plus bas de l'Union,
- la charge fiscale moyenne sur le travail reste l'une des plus élevées de l'UE,
- des pénuries de main-d'œuvre et de qualifications se dessinent alors que, sur le terrain du chômage, les disparités régionales restent considérables.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la mise en œuvre d'une politique préventive, la révision du régime d'imposition/d'indemnisation, une meilleure coopération entre les autorités chargées du marché du travail, la réduction de la pression fiscale sur le travail et le développement de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La Belgique est donc invitée à:

- 1) intensifier ses efforts en vue de mettre en œuvre la nouvelle approche personnalisée prévue pour tous les jeunes chômeurs, qui vise à les atteindre avant qu'ils n'aient atteint le seuil des six mois de chômage; adopter des mesures décisives pour concevoir et commencer à implanter un système adéquat d'intervention précoce en faveur des adultes au chômage;
- 2) continuer à examiner l'effet dissuasif de la fiscalité et des prestations sur la participation au marché de l'emploi, notamment des travailleurs les plus âgés. La Belgique devrait en particulier surveiller attentivement les mesures visant à prévenir le départ précoce des travailleurs du marché du travail et envisager de renforcer les actions dissuasives menées dans ce domaine;
- 3) continuer à renforcer la coopération entre les différentes autorités chargées du marché du travail afin d'introduire et de garantir une coordination entre les multiples mesures actives entreprises;
- 4) poursuivre et surveiller attentivement les mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail afin d'encourager les travailleurs à accepter un emploi et les employeurs à recruter, et surveiller attentivement les retombées de la réduction des cotisations sociales;
- 5) concevoir et mettre en œuvre une stratégie complète d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de prévenir les pénuries de qualifications et d'asseoir l'économie et la société de la connaissance sur une base plus solide.

II. DANEMARK

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La situation sur le marché du travail reste très favorable puisque les taux d'emploi tant des hommes que des femmes sont les plus élevés de l'UE et que le taux de chômage compte parmi les plus faibles. Les grands défis que doit relever le Danemark sont toujours liés à la nécessité:

- d'accroître le volume actuel de la main-d'œuvre, notamment en incitant les salariés à rester plus longtemps dans la vie active et en réduisant le nombre de personnes en âge de travailler vivant de prestations sociales,
- d'aboutir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans les différentes professions.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la réduction de la pression fiscale sur le travail, les mesures encourageant les salariés à rester plus longtemps dans la vie active, l'insertion des femmes au chômage et la diminution de la ségrégation entre les hommes et les femmes.

Le Danemark est donc invité à:

- 1) poursuivre et surveiller attentivement la mise en œuvre des réformes actuelles visant à réduire la charge fiscale globale sur le travail, et notamment la pression fiscale sur les bas revenus;
- 2) accroître les mesures incitant à entrer ou à rester sur le marché de l'emploi et continuer de surveiller attentivement la réforme des régimes de retraite anticipée et de congé dans la perspective d'une nécessaire augmentation de l'offre de main-d'œuvre;
- 3) poursuivre les efforts visant à concevoir une approche plus marquée de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'une stratégie globale réduisant les niveaux actuels de ségrégation professionnelle entre les sexes sur le marché du travail.

III. ALLEMAGNE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

À mesure que se poursuit la reprise de l'économie allemande, le renversement de tendance dans l'évolution de l'emploi devient plus clair et le chômage baisse toujours même si les conséquences de l'unification continuent de se faire sentir. Les principaux défis auxquels est encore confronté le marché allemand du travail sont entre autres les suivants:

- une lente absorption des suppressions d'emplois enregistrées presque tout au long des années 90 (- 1,2 points de pourcentage par an entre 1991 et 1998) et de fortes disparités régionales dans les taux de chômage, les nouveaux Länder étant particulièrement durement touchés,
- la persistance d'un taux élevé de chômage de longue durée, qui touche 4,4 % de la population active,
- en dépit de récentes réformes, une charge fiscale globale sur le travail qui compte parmi les plus élevées de l'UE,
- le faible pourcentage de personnes âgées entre 55 et 64 ans occupant un emploi (environ 37,8 %), qui indique qu'il existe un potentiel complémentaire inexploité d'emplois, et la nécessité d'engager une politique complète et plus dynamique d'éducation et de formation tout au long de la vie pour stimuler la capacité d'insertion professionnelle de la main-d'œuvre.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la pression fiscale sur le travail, les politiques préventives, le régime d'imposition/d'indemnisation, notamment vis-à-vis des travailleurs les plus âgés, l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'égalité des chances.

L'Allemagne est donc invitée à:

- 1) faire avancer rapidement la mise en œuvre pleine et entière d'une approche préventive, axée sur des mesures précoces répondant aux besoins individuels et prévenant le chômage de longue durée. Il convient de surveiller attentivement les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs communs et nationaux;
- 2) poursuivre l'examen des obstacles et des effets dissuasifs susceptibles de décourager la participation de toutes les catégories de travailleurs, notamment les plus âgés, sur le marché de l'emploi. Il conviendrait de surveiller l'évolution des taux de participation des travailleurs les plus âgés sur le marché du travail et d'adopter de nouvelles mesures destinées à améliorer leur capacité d'insertion professionnelle;
- 3) lutter contre les déficits de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail en améliorant le cadre — notamment les mesures d'encouragement — de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage continu en collaboration avec les partenaires sociaux, et en définissant une stratégie globale, ainsi que des objectifs aussi bien qualitatifs que quantitatifs, pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Des actions en milieu scolaire et dans les établissements de formation doivent être entreprises pour assurer une meilleure transition vers des emplois modernes sur le lieu de travail;
- 4) poursuivre les efforts visant à continuer à réduire progressivement la pression fiscale sur le travail, notamment sur la base de la récente réforme fiscale 2000 et de la réforme de l'écotaxe, en allégeant les impôts et les cotisations sociales et en contrôlant les effets. Il faudrait réduire encore les coûts salariaux, également au bas de l'échelle des salaires, tout en conciliant ces mesures avec la nécessité d'assainir les finances publiques;
- 5) poursuivre et intensifier la double approche combinant l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes et des mesures spécifiques, en faveur de l'égalité des chances, en accordant une attention spéciale aux répercussions des régimes d'imposition et d'indemnisation sur l'emploi des femmes, et adopter des mesures réduisant l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes.

IV. GRÈCE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

À la fin de 1999, la Grèce répondait aux critères de convergence pour adhérer à l'Union économique et monétaire. Toutefois, la Grèce a l'un des taux d'emploi les plus faibles de l'UE (55,4 %). Le chômage a augmenté ces dernières années, en grande partie à cause de l'accroissement de la main-d'œuvre (femmes et immigrants) et du déclin continu de l'emploi dans l'agriculture, et est encore supérieur à la moyenne de l'UE. Le chômage de longue durée a également progressé. Cette situation illustre les problèmes structurels du marché du travail suivants:

- le chômage des jeunes et des femmes ainsi que le chômage de longue durée demeurent élevés et supérieurs à la moyenne de l'UE,
- il existe un écart hommes/femmes important tant sur le terrain de l'emploi que du chômage,

- les réformes de l'enseignement incluent des mesures visant à développer l'éducation et la formation tout au long de la vie, mais il manque une stratégie globale; par ailleurs, les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle doivent encore être améliorés,
- une bureaucratie importante freine le développement des entreprises, notamment pendant leur phase de démarrage, tandis que l'emploi dans le secteur des services reste faible, en dépit d'améliorations dans certains domaines,
- l'utilisation des nouvelles technologies peut être améliorée et la modernisation de l'organisation du travail peut être intensifiée.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: l'approche stratégique globale, la prévention et l'activation, l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'augmentation de la participation des femmes, l'éducation et la formation, l'allègement des charges administratives et la modernisation de l'organisation du travail.

La Grèce est donc invitée à:

- 1) élaborer un cadre stratégique et un ensemble de politiques coordonnées pour la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi au sein des quatre piliers;
- 2) prendre des mesures résolues et cohérentes pour empêcher une dérive des jeunes et des adultes sans emploi vers le chômage de longue durée, conformément aux lignes directrices 1 et 2, en mettant au point les plans existants qui ont pour objectif une prompte réforme des services publics de l'emploi; le système statistique doit être amélioré pour que les indicateurs des politiques de prévention et d'activation soient disponibles en temps voulu et qu'un suivi efficace des progrès accomplis soit possible;
- 3) examiner la possibilité de réduire la charge fiscale sur le travail et/ou sur les revenus du travail en vue d'augmenter le taux d'emploi. La Grèce devrait également encourager une plus grande participation des femmes sur le marché de l'emploi, dans le cadre d'une approche fondée sur l'intégration de l'égalité entre les sexes;
- 4) adopter une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie incluant la fixation d'objectifs et améliorer encore les systèmes d'éducation et de formation professionnelle afin de consolider les qualifications de la main-d'œuvre; renforcer le soutien apporté à la formation continue, notamment en associant davantage les partenaires sociaux;
- 5) adopter et appliquer une stratégie cohérente destinée à alléger de manière significative les démarches administratives nécessaires à la création d'une entreprise, afin de stimuler l'esprit d'entreprise et d'exploiter pleinement le potentiel de création d'emplois du secteur des services;
- 6) renforcer une approche fondée sur le partenariat et soutenir les engagements concrets des partenaires sociaux à tous les niveaux appropriés en faveur de la modernisation de l'organisation du travail, en vue d'accroître la productivité et la compétitivité des entreprises tout en assurant l'équilibre requis entre flexibilité et sécurité.

V. ESPAGNE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Bien que l'Espagne ait connu une croissance économique et une hausse de l'emploi positives au cours des dernières années, il lui reste de sérieux défis à relever:

- le taux d'emploi, bien qu'à la hausse, est parmi les plus bas de l'Union européenne. En dépit d'un recul important depuis 1996, le chômage, à 15,9 %, demeure élevé. Le chômage de longue durée est aussi en baisse, mais les femmes et les travailleurs les plus âgés ont encore particulièrement à souffrir du chômage,
- le pourcentage d'emplois temporaires est élevé, ces postes étant pour la plupart de courte durée et occupés par des femmes ou des jeunes,
- les disparités régionales sont importantes tandis que la mobilité géographique est très faible,
- bien qu'en augmentation, le taux d'emploi des femmes reste le plus faible de l'Union européenne (37,6 %). À 30,3 %, l'écart entre l'emploi des hommes et celui des femmes est le plus prononcé dans l'Union européenne. Le chômage des femmes s'élève à 23,1 %,
- moins de 35 % de la population âgée entre 25 et 64 ans possède un titre du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les départs précoces du système scolaire sont fréquents tandis que la participation des adultes aux actions d'éducation et de formation est particulièrement faible. Une approche globale de l'éducation et de la formation tout au long de la vie fait défaut.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les politiques de prévention et d'activation, l'amélioration du système de suivi statistique, l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la capacité d'adaptation et les régimes d'imposition et d'indemnisation.

L'Espagne est donc invitée à:

- 1) poursuivre la modernisation des services publics de l'emploi afin d'en améliorer l'efficacité et accélérer la mise en œuvre de l'approche préventive en vue de couvrir tous les bénéficiaires potentiels. Ces efforts devraient inclure l'achèvement du système de suivi statistique conformément au plan d'action national et au rapport conjoint sur l'emploi;
- 2) soutenir davantage l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes afin de rapprocher le taux d'emploi des femmes de la moyenne de l'Union européenne, dans un délai qui, compte tenu de l'ampleur du problème, soit approprié à l'urgence de cet objectif;
- 3) concevoir et appliquer une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie prévoyant des objectifs et englobant l'enseignement et la formation initiale et continue afin d'élever le niveau d'études et la participation des adultes aux actions d'éducation et de formation. Le problème des départs précoces du système scolaire devrait faire l'objet d'une attention spéciale;
- 4) engager des efforts, en partenariat avec les partenaires sociaux, pour adapter les relations de travail y compris le droit du travail et développer de nouvelles formes d'organisation du travail en assurant à la totalité de la main-d'œuvre un équilibre approprié entre flexibilité et sécurité;
- 5) examiner les effets favorables/dissuasifs des régimes d'imposition et d'indemnisation afin d'accroître la participation sur le marché du travail et d'augmenter le nombre d'emplois stables.

VI. FRANCE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La situation de l'emploi continue de s'améliorer. Cependant, d'importants problèmes structurels demeurent:

- la participation de la catégorie des 55-64 ans reste bien inférieure à la moyenne de l'UE (28,3 % contre 35,9 %). Aucun renversement de cette tendance à la baisse n'était à signaler en 1999,
- le recul du chômage est resté modeste et à 11,3 %, le taux de chômage est toujours supérieur à la moyenne de l'UE (10,8 %),
- la fiscalité sur le travail est élevée.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les travailleurs les plus âgés dans la vie active, la réduction de la pression fiscale sur le travail, la prévention et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La France est donc invitée à:

- 1) intensifier les efforts visant à réduire les départs précoces des travailleurs les plus âgés du marché du travail en élaborant une approche plus globale intégrant les partenaires sociaux;
- 2) poursuivre et évaluer les mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail, notamment celles ayant des répercussions sur le travail non qualifié et peu rémunéré;
- 3) poursuivre la mise en œuvre des programmes d'intervention individualisée et précoce en faveur des chômeurs et intensifier leur utilisation pour la prévention du chômage à la fois des jeunes et des adultes;
- 4) poursuivre les efforts destinés à moderniser l'organisation du travail et surveiller attentivement le résultat net de la mise en œuvre de la législation sur la semaine de 35 heures, adopter des mesures pour améliorer l'efficacité du système de formation continue et promouvoir une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- 5) poursuivre la mise en œuvre de stratégies cohérentes, comprenant des mesures réglementaires, fiscales et autres, afin de réduire les charges administratives qui pèsent sur les entreprises et évaluer l'impact des efforts actuellement déployés pour créer des perspectives d'emploi en faveur des jeunes.

VII. IRLANDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Les performances de l'Irlande dans le domaine de l'économie et de l'emploi ont été exceptionnelles. En 1999, le taux d'emploi a dépassé la moyenne de l'Union européenne. En outre, le taux de chômage a continué de baisser pour toutes les catégories de population. Ces évolutions indiquent une poursuite de la contraction du marché du travail. Cependant, certains problèmes structurels demeurent:

- comme dans certains autres États membres, l'un des problèmes fondamentaux de l'Irlande est d'éviter les pénuries de main-d'œuvre et la pression à la hausse sur les salaires qui va de pair,
- bien qu'il ait augmenté considérablement, le taux de participation des femmes reste en dessous de la moyenne de l'UE et l'écart entre l'emploi des hommes et celui des femmes ne s'est que légèrement amélioré entre 1998 et 1999,

- du fait des pénuries croissantes de main-d'œuvre, il est important que l'Irlande investisse dans l'éducation et la formation des chômeurs comme des salariés. L'Irlande est l'un des rares pays où la proportion de chômeurs participant à des actions de formation a progressé. Parallèlement, néanmoins, le nombre de salariés suivant des formations reste l'un des plus bas de l'Union.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la participation des femmes sur le marché du travail et l'élaboration d'une stratégie de formation en entreprise et d'éducation et de formation tout au long de la vie.

L'Irlande est donc invitée à:

- 1) faire progresser rapidement sa stratégie globale visant à accroître la part des femmes sur le marché de l'emploi, en supprimant les obstacles fiscaux et en augmentant la capacité d'accueil des structures de garde d'enfants, et adopter des mesures visant à réduire l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes;
- 2) continuer et intensifier les efforts visant à soutenir l'augmentation de la productivité et à améliorer les compétences et qualifications de la main-d'œuvre, en mettant davantage l'accent sur la formation en entreprise et le développement de l'éducation et la formation tout au long de la vie, y compris à travers la fixation d'objectifs.

VIII. ITALIE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

En 1999, l'emploi a augmenté, principalement grâce à l'adoption d'incitations fiscales et à un assouplissement des modalités de travail. Cependant, ces améliorations ne changent en rien les problèmes structurels du marché italien de l'emploi, notamment en ce qui concerne les déséquilibres régionaux:

- le faible taux d'emploi (52,5 %) est inférieur d'environ 10 points à la moyenne de l'UE. Le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés, qui est de 27,5 %, reste peu élevé,
- le taux d'emploi des femmes a davantage progressé que celui des hommes; toutefois, à 38,1 %, il demeure parmi les plus faibles de l'UE,
- le chômage a diminué pour atteindre 11,3 %, un taux qui reste cependant supérieur de 2 points à la moyenne de l'UE. À 12,4 %, le taux de chômage des 15-24 ans demeurait supérieur de près de 4 points à la moyenne de l'UE. Le chômage de longue durée ne s'est que faiblement amélioré, passant de 7,1 % de la population active en 1998 à 6,9 % en 1999,
- sur le marché du travail, l'emploi se caractérise par des écarts considérables entre les hommes et les femmes — 30 points de pourcentage environ, notamment dans le sud, et le taux de chômage des femmes, à 15,6 %, atteint quant à lui presque le double de celui des hommes (8,7 %),
- les disparités régionales restent importantes puisque le taux de chômage avoisine les 6,5 % dans le nord et le centre et atteint 22 % dans le sud,
- le pourcentage de la population active ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est de 51,5 %, contre une moyenne de 66 % dans l'UE, mais le taux de participation des adultes aux actions d'éducation et de formation est de 6,1 % seulement, contre 8,7 % en moyenne dans l'UE.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: le dosage des politiques entre les quatre piliers; les régimes d'imposition et d'indemnisation, l'activation et la prévention, l'intégration de l'égalité des sexes, les écarts entre les hommes et les femmes, et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'Italie est donc invitée à:

- 1) continuer d'améliorer l'équilibre dans le dosage des politiques menées dans le cadre des quatre piliers en renforçant encore les politiques en faveur de la capacité d'insertion professionnelle, en poursuivant la modernisation de l'organisation du travail, y compris du cadre réglementaire, en définissant une stratégie globale de l'égalité des chances et en poursuivant les efforts d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- 2) poursuivre la mise en œuvre de la réforme du régime de retraite dans le cadre de la révision prévue pour 2001 et réexaminer les autres régimes de prestations en vue de réduire le nombre de personnes quittant le marché du travail, et continuer encore les efforts visant à réduire la pression fiscale, notamment sur les bas salaires;
- 3) dans le cadre des politiques pour l'amélioration des capacités d'insertion professionnelle, prendre de nouvelles mesures visant à prévenir une dérive des jeunes et des adultes sans emploi vers le chômage de longue durée. Ces mesures comprendraient l'application complète de la réforme des SPE dans tout le pays, l'accélération de la mise en œuvre du «système d'information sur l'emploi» et la poursuite des efforts actuels visant à améliorer le système de suivi statistique;
- 4) mener des politiques actives concernant le marché de l'emploi et mettre en œuvre des mesures spécifiques afin de réduire l'écart important observé entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi et du chômage, en vue d'offrir aux femmes des possibilités d'emploi plus nombreuses et meilleures;
- 5) adopter et appliquer une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie incluant entre autres des objectifs nationaux; les partenaires sociaux devraient contribuer davantage à proposer un plus grand nombre de formations à la population active.

IX. LUXEMBOURG

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Au Luxembourg, le marché du travail a bénéficié en 1999 d'une situation favorable, soutenue par une forte croissance de l'économie et une hausse de l'emploi qui a été la plus marquée de toute l'Union européenne (4,8 points). Le taux de chômage a continué de baisser et reste le plus faible de l'UE (2,3 %). Cependant, certains problèmes structurels sont visibles:

- le taux national d'emploi total est très bas, en dépit d'une situation très favorable de l'emploi caractérisée par un grand nombre de travailleurs frontaliers. Les taux enregistrés sont particulièrement faibles pour les travailleurs de plus de 55 ans (26,3 %) et pour les femmes (48,5 %), même si ces deux chiffres sont en augmentation depuis 1998,
- l'écart entre l'emploi des hommes et des femmes — 25,9 points — est l'un des plus élevés de l'UE,
- l'offre nationale de travailleurs qualifiés est insuffisante,
- la proportion d'adultes au sein de la population active prenant part aux actions de formation continue demeure faible (5,3 %).

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: le dialogue social, la participation des travailleurs les plus âgés et des femmes au marché du travail, et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le Luxembourg est invité à:

- 1) encourager les partenaires sociaux à stimuler un dialogue constructif indispensable à la réussite des politiques de l'emploi définies dans le plan d'action national;
- 2) poursuivre les efforts engagés et introduire des mesures visant à accroître la participation des travailleurs les plus âgés et des femmes sur le marché de l'emploi, y compris une révision des régimes d'imposition et d'indemnisation; adopter des mesures pour promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- 3) poursuivre l'application de la loi-cadre sur la formation professionnelle continue et améliorer la définition et la mise en œuvre de ses politiques, en fixant notamment des objectifs, afin d'accroître les taux de participation aux actions d'éducation et de formation.

X. PAYS-BAS

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Les Pays-Bas ont bénéficié en 1999 d'une croissance saine de l'emploi et leurs taux d'emploi dépassent nettement la moyenne de l'UE. Le taux de chômage, inférieur à la moyenne de l'UE, a continué de diminuer en 1999 pour passer à 3,3 %. Il reste pourtant des problèmes structurels:

- en dépit de la baisse du chômage de longue durée, des problèmes persistent pour des catégories spécifiques de la population, notamment les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs les plus âgés et les minorités ethniques,
- de nombreuses personnes en âge de travailler perçoivent des prestations d'invalidité ou autres qui les maintiennent en dehors du marché de travail,
- on commence à constater une pénurie de main-d'œuvre avec la pression à la hausse sur les salaires qui en résulte.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les régimes d'imposition et d'indemnisation et le système de suivi statistique.

Les Pays-Bas sont donc invités à:

- 1) poursuivre la collaboration avec les partenaires sociaux en vue de réduire les effets dissuasifs du régime d'indemnisation qui sont susceptibles de décourager l'entrée sur le marché normal du travail, notamment des bénéficiaires de prestations d'invalidité, et peuvent se transformer en pièges de la pauvreté;
- 2) poursuivre les efforts d'amélioration du système statistique afin que les indicateurs des politiques et d'output soient disponibles à temps pour permettre le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de l'approche préventive.

XI. AUTRICHE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Les résultats obtenus sur le marché autrichien du travail se sont améliorés l'année dernière, le taux de l'emploi total ayant atteint 68,2 % (59,7 % pour les femmes). Ce chiffre avoisine les 70 % fixés comme objectif par le Conseil européen de Lisbonne et dépasse largement la moyenne de l'UE. En 1999, le chômage global a été réduit à 3,8 % et, avec le chômage des jeunes et le chômage de longue durée, il se situe parmi les plus bas de l'UE. Malgré ces bons résultats globaux, des problèmes structurels demeurent sur le marché du travail:

- la charge fiscale globale est supérieure à la moyenne et la pression fiscale sur le travail a augmenté pendant la période 1994-1998. La réduction annoncée des coûts non salariaux du travail en 2003, d'environ 0,4 point en tant que proportion du PIB, ne représente qu'un premier pas,

- l'écart entre les hommes et les femmes concernant aussi bien l'emploi que le chômage reste important, bien que le taux d'emploi des femmes soit supérieur à la moyenne de l'UE,
- le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés se situe en dessous de la moyenne de l'UE et le chômage des plus de 50 ans reste élevé.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs les plus âgés, l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et la fiscalité sur le travail.

L'Autriche est donc invitée à:

- 1) intensifier son action pour réduire de manière significative les charges fiscales importantes qui pèsent sur le travail, notamment en se concentrant sur les catégories de la population rencontrant des problèmes sur le marché du travail;
- 2) mettre en œuvre une stratégie globale pour réduire l'écart encore considérable entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, par exemple grâce à des mesures permettant de réduire les disparités salariales et de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale;
- 3) poursuivre ses efforts afin de réformer les régimes de retraite anticipée et les autres dispositifs pour maintenir plus longtemps les travailleurs les plus âgés dans la vie active et obtenir une hausse significative de leur taux d'emploi.

XII. PORTUGAL

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La situation de l'emploi s'est encore améliorée en 1999, confirmant ainsi l'évolution positive de l'année précédente. Le chômage compte parmi les plus bas de l'UE et le chômage de longue durée recule rapidement. Cependant, le marché du travail pâtit de faiblesses structurelles auxquelles il convient de remédier:

- le niveau de qualification moyen de la main-d'œuvre est faible. Seuls 21,2 % ont achevé au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, alors que la moyenne de l'UE se situe autour des 66 %. À 3,6 %, le taux de participation aux actions d'éducation et de formation est également inférieur à la moyenne de l'UE (8,7 %); 45 % des jeunes ayant entre 18 et 24 ans ont quitté prématurément le système scolaire,
- le potentiel de création d'emplois dans les services est considérable, puisque le taux d'emploi dans ce secteur est de 36,2 %, et il est nécessaire de poursuivre une stratégie cohérente afin de stimuler l'entrepreneuriat,
- une contribution marquée des partenaires sociaux est nécessaire pour relever les principaux défis auxquels est confronté le marché du travail portugais, notamment le faible niveau de qualification, la modernisation de l'organisation du travail et les relations de travail,
- dans le cadre de l'amélioration générale de la situation de la femme sur le marché du travail, un meilleur équilibre entre l'homme et la femme est nécessaire, en particulier au niveau des secteurs.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: l'éducation et la formation, la réduction des charges administratives qui pèsent sur les entreprises, l'approche fondée sur le partenariat, la ségrégation entre les hommes et les femmes et l'accès aux structures de garde d'enfants.

Le Portugal est donc invité à:

- 1) poursuivre ses efforts afin de concevoir et mettre en œuvre une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie qui s'attaque également au problème des sorties précoces du système scolaire, fixe des objectifs clairs et se donne les moyens d'agir. Une attention particulière devrait être accordée à la qualité de l'enseignement et de la formation afin d'éviter les pénuries de qualifications;
- 2) poursuivre les efforts visant à réduire les charges administratives pesant sur les entreprises, exploiter le potentiel de création d'emplois du secteur des services et promouvoir dans celui-ci la création d'emplois de qualifications moyennes ou élevées;
- 3) poursuivre les efforts déployés pour mettre en œuvre une approche fondée sur le partenariat et soutenir les engagements concrets des partenaires sociaux, notamment dans le domaine de la modernisation de l'organisation du travail, de l'adaptation des relations de travail, y compris du droit du travail, et de la formation continue;
- 4) poursuivre les efforts destinés à concilier vie professionnelle et vie familiale en augmentant les structures de garde d'enfants et en étudiant les moyens de promouvoir l'équilibre entre l'homme et la femme au niveau sectoriel.

XIII. FINLANDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Bien que la Finlande conserve une forte croissance économique depuis les cinq dernières années, certains grands problèmes structurels demeurent:

- le taux de chômage total est toujours élevé, à 10,2 %, et de nature essentiellement structurelle. Le chômage des jeunes et le chômage de longue durée des plus de 50 ans restent très préoccupants,
- par ses récentes initiatives, la Finlande a réussi à alléger la fiscalité sur le travail. Cependant, celle-ci reste supérieure à la moyenne de l'UE,
- des pénuries de main-d'œuvre menacent la Finlande dans de nombreux secteurs (tant pour les emplois très qualifiés que peu qualifiés), il est nécessaire d'entreprendre une mobilisation générale de la main-d'œuvre grâce à de bonnes politiques actives du marché de l'emploi,
- les disparités régionales en matière d'emploi restent considérables.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les régimes d'imposition et d'indemnisation, la pression fiscale sur le travail et la ségrégation professionnelle et sectorielle sur le marché de l'emploi.

La Finlande est donc invitée à:

- 1) poursuivre la réforme des régimes d'imposition et d'indemnisation afin d'accroître les incitations à l'emploi et à l'embauche et axer les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie sur les catégories les plus âgées afin de les retenir plus longtemps dans la vie active;
- 2) continuer dans la voie des récentes initiatives politiques destinées à réduire la fiscalité sur le travail en prenant dûment en considération les conditions économiques et la situation de l'emploi du pays;
- 3) surveiller et évaluer les niveaux actuels de ségrégation professionnelle et sectorielle sur le marché du travail dans le cadre d'une approche fondée sur l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes.

XIV. SUÈDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La Suède enregistre l'un des taux d'emploi les plus élevés de l'UE. Elle a récemment amélioré ses résultats en matière de création d'emplois, réduisant ainsi son taux de chômage à 7,2 % en 1999. Cependant, le marché du travail reste marqué par des problèmes structurels:

- la charge fiscale sur le travail, notamment pour les travailleurs peu qualifiés et faiblement rémunérés, demeure très forte. La Suède continue d'enregistrer la fiscalité sur le travail salarié la plus élevée de l'UE: 52,7 % en 1998 contre une moyenne communautaire de 39,2 %,
- de nombreuses personnes en âge de travailler sont dépendantes des prestations sociales,
- le déficit de main-d'œuvre qualifiée, surtout à l'échelon régional, devient un frein à la croissance économique et au développement régional,
- le niveau actuel de ségrégation professionnelle et sectorielle entre les hommes et les femmes reste préoccupant en dépit de l'existence de solides politiques d'égalité des chances.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la fiscalité sur le travail et l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Suède est donc invitée à:

- 1) intensifier son action, y compris en se fixant, compte tenu de la situation nationale, des objectifs afin de réduire la fiscalité élevée sur le travail, notamment pour les travailleurs ayant de faibles salaires nets;
- 2) poursuivre ses initiatives visant à continuer l'adaptation des régimes d'indemnisation et d'aide afin de mettre en place des incitations adéquates à l'emploi;
- 3) surveiller et évaluer, dans le cadre des réformes lancées en 1999 en faveur de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes, les niveaux actuels de ségrégation au sein des professions et des secteurs sur le marché du travail.

XV. ROYAUME-UNI

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Le Royaume-Uni a enregistré en 1999 une croissance saine de l'emploi et ses taux d'emploi, pour les hommes comme pour les femmes, dépassent nettement la moyenne de l'UE. Le taux de chômage a continué de baisser en 1999 pour atteindre 6,1 %, soit un niveau inférieur à la moyenne de l'UE. Néanmoins, des problèmes structurels majeurs demeurent:

- les flux d'entrée dans le chômage de longue durée, tant des jeunes que des adultes (17 et 11 % respectivement), excèdent toujours ceux des États membres les plus performants,

- bien que le chômage de longue durée diminue, des problèmes persistent pour certaines catégories, plus particulièrement au sein des ménages dont les deux membres sont sans travail et parmi les catégories défavorisées, ainsi que dans plusieurs zones géographiques. L'inactivité des parents isolés est toujours problématique,
- certains secteurs, notamment les technologies de l'information, pâtissent d'un déficit de main-d'œuvre qualifiée. Le faible niveau des qualifications de base reste un problème général au Royaume-Uni,
- bien qu'en recul, les disparités salariales entre les sexes demeurent élevées par rapport à la moyenne de l'UE. L'écart entre les hommes et les femmes imputable à l'impact sur l'emploi de la condition de parent est également le plus élevé de l'UE, indiquant apparemment qu'il est nécessaire de fournir un nombre suffisant de structures de garde d'enfants à un coût abordable,
- les niveaux actuels de ségrégation professionnelle et sectorielle entre les hommes et les femmes dépassent la moyenne de l'UE.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la capacité d'insertion, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, les structures de garde d'enfants, une stratégie préventive en faveur des chômeurs et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le Royaume-Uni est invité à:

- 1) mieux équilibrer les politiques visant à mettre en œuvre les lignes directrices afin de renforcer et rendre plus visibles les efforts déployés pour moderniser l'organisation du travail, notamment en stimulant un partenariat social à tous les niveaux appropriés;
 - 2) poursuivre les efforts visant à réduire l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes et améliorer les services de garde d'enfants dans le but de faciliter l'emploi des hommes et des femmes ayant des responsabilités parentales. Une attention spéciale devrait être accordée aux besoins des parents isolés;
 - 3) renforcer les politiques actives du marché du travail en faveur des adultes sans emploi avant leur douzième mois de chômage afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires des mesures actives et compléter l'aide fournie par le *Jobseekers' Allowance Regime*;
 - 4) intensifier ses efforts en faveur des initiatives sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, notamment celles destinées à augmenter le niveau général des qualifications de base, et montrer que les catégories habituellement peu enclines à saisir ce genre d'occasion ou dans l'incapacité de trouver une offre adéquate auront accès à ces initiatives.
-

COMMISSION

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 23 janvier 2001

modifiant la décision 96/333/CE établissant la certification sanitaire des mollusques bivalves, échinodermes, tuniciers et gastéropodes marins vivants en provenance de pays tiers qui ne font pas l'objet d'une décision spécifique

[notifiée sous le numéro C(2001) 127]

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

(2001/65/CE)

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu la directive 91/492/CEE du Conseil du 15 juillet 1991 fixant les règles sanitaires régissant la production et la mise sur le marché de mollusques bivalves vivants ⁽¹⁾, modifiée en dernier lieu par la directive 97/79/CE ⁽²⁾, et notamment son article 9,

considérant ce qui suit:

- (1) La décision 96/333/CE de la Commission du 3 mai 1996 établissant la certification sanitaire des mollusques bivalves, échinodermes, tuniciers et gastéropodes marins vivants en provenance de pays tiers qui ne font pas l'objet d'une décision spécifique ⁽³⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 98/740/CE ⁽⁴⁾, est applicable jusqu'au 31 décembre 2000.
- (2) La décision 97/20/CE de la Commission ⁽⁵⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 2001/38/CE ⁽⁶⁾, établit la liste des pays tiers qui remplissent les conditions d'équivalence pour les conditions de production et de mise sur le marché des mollusques bivalves, échinodermes, tuniciers et gastéropodes marins. La partie II de cette liste répertorie les pays tiers pouvant faire l'objet d'une décision provisoire sur base de la décision 95/408/CE du Conseil ⁽⁷⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 2001/4/CE ⁽⁸⁾.

- (3) En vertu de la décision 95/408/CE, la liste des pays est applicable jusqu'au 31 décembre 2003. Par conséquent, la date de validité de la décision 96/333/CE doit être modifiée pour l'adapter à la date de validité de la liste provisoire.
- (4) Les mesures prévues par la présente décision sont conformes à l'avis du comité vétérinaire permanent,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

À l'article 5 de la décision 96/333/CE, l'expression «jusqu'au 31 décembre 2000» est remplacée par l'expression «jusqu'au 31 décembre 2003».

Article 2

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission

David BYRNE

Membre de la Commission

⁽¹⁾ JO L 268 du 24.9.1991, p. 1.

⁽²⁾ JO L 24 du 30.1.1998, p. 31.

⁽³⁾ JO L 127 du 25.5.1996, p. 33.

⁽⁴⁾ JO L 354 du 30.12.1998, p. 65.

⁽⁵⁾ JO L 6 du 10.1.1997, p. 46.

⁽⁶⁾ JO L 10 du 13.1.2001, p. 66.

⁽⁷⁾ JO L 243 du 11.1.1995, p. 17.

⁽⁸⁾ JO L 2 du 5.1.2001, p. 21.

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 23 janvier 2001

modifiant la décision 97/296/CE établissant la liste des pays tiers en provenance desquels l'importation des produits de la pêche est autorisée pour l'alimentation humaine

[notifiée sous le numéro C(2001) 128]

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

(2001/66/CE)

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu la décision 95/408/CE du Conseil du 22 juin 1995 concernant les modalités d'établissement pour une période transitoire de listes provisoires des établissements de pays tiers dont les États membres sont autorisés à importer certains produits d'origine animale, produits de la pêche et mollusques bivalves vivants ⁽¹⁾, modifiée par la décision 2001/4/CE ⁽²⁾, et notamment son article 2, paragraphe 2,

considérant ce qui suit:

- (1) La directive 96/23/CE du Conseil du 29 avril 1996 relative aux mesures de contrôle à mettre en œuvre à l'égard de certaines substances et de leurs résidus dans les animaux vivants et leurs produits et abrogeant les directives 85/358/CEE et 86/469/CEE et les décisions 89/187/CEE et 91/664/CEE ⁽³⁾ prévoit que les produits de l'aquaculture seront inclus dans le plan de surveillance pour les résidus de médicaments vétérinaires.
- (2) En outre, l'annexe de la décision 2000/159/CE de la Commission du 8 février 2000 concernant l'approbation provisoire des plans des pays tiers relatifs aux résidus conformément à la directive 96/23/CE du Conseil ⁽⁴⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 2000/675/CE ⁽⁵⁾, énumère les pays tiers qui ont soumis un plan présentant les garanties offertes en ce qui concerne le suivi des groupes de résidus et de substances visés à l'annexe I de la directive 96/23/CE.
- (3) En conséquence, lorsque les garanties visées au considérant précédent ne sont pas données, les importations des produits de l'aquaculture ne sont pas autorisées, même si elles sont en conformité avec la directive 91/493/CEE du Conseil du 22 juillet 1991 fixant les règles sanitaires régissant la production et la mise sur le marché des produits de la pêche ⁽⁶⁾, modifiée en dernier lieu par la directive 97/79/CE ⁽⁷⁾.

- (4) Comme la décision 97/296/CE de la Commission ⁽⁸⁾, modifiée par la décision 2001/40/CE ⁽⁹⁾, énumère les pays et territoires en provenance desquels l'importation des produits de la pêche est autorisée pour l'alimentation humaine, il est nécessaire de modifier cette décision pour y inclure l'exigence selon laquelle l'importation des produits de l'aquaculture ne sera autorisée qu'en provenance des pays tiers figurant dans les deux décisions 97/296/CE et 2000/159/CE.
- (5) Cependant, comme la décision 95/328/CE de la Commission du 25 juillet 1995 établissant la certification sanitaire des produits de la pêche en provenance des pays tiers qui ne sont pas encore couverts par une décision spécifique ⁽¹⁰⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 2001/67/CE ⁽¹¹⁾, prévoit une période de transition pour la mise à jour du modèle de certificat sanitaire, il convient de prévoir une dérogation dans l'application de la décision 2000/159/CE pour les produits de l'aquaculture au cours de cette période de transition.
- (6) Les mesures prévues par la présente décision sont conformes à l'avis du comité vétérinaire permanent,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

La décision 97/296/CE est modifiée comme suit:

- 1) Un nouveau paragraphe 3 est ajouté à l'article 2:

«3. Outre les dispositions prévues au paragraphe 1, les États membres veillent à n'importer des produits de l'aquaculture, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 91/493/CEE du Conseil, sous quelque forme que ce soit et destinés à l'alimentation humaine, qu'en provenance des pays tiers figurant dans l'annexe de la présente décision et dans l'annexe de la décision 2000/159/CE de la Commission en tant que pays disposant d'un plan de surveillance des résidus approuvé pour l'aquaculture.»

⁽¹⁾ JO L 243 du 11.10.1995, p. 17.⁽²⁾ JO L 2 du 5.1.2001, p. 21.⁽³⁾ JO L 125 du 25.5.1996, p. 10.⁽⁴⁾ JO L 51 du 24.2.2000, p. 30.⁽⁵⁾ JO L 280 du 4.11.2000, p. 63.⁽⁶⁾ JO L 268 du 24.9.1991, p. 13.⁽⁷⁾ JO L 24 du 30.1.1998, p. 31.⁽⁸⁾ JO L 122 du 14.5.1997, p. 21.⁽⁹⁾ JO L 10 du 13.1.2001, p. 75.⁽¹⁰⁾ JO L 191 du 12.8.1995, p. 32.⁽¹¹⁾ Voir page 41 du présent Journal officiel.

2) L'article 3 est remplacé par le texte suivant:

Article 2

«Article 3

Nonobstant la décision 2000/159/CE de la Commission et l'article 2, paragraphe 3, de la présente décision, lorsqu'ils importent des produits de la pêche en provenance des pays énumérés dans la partie II de l'annexe de la présente décision, et jusqu'à la date de l'entrée en vigueur du modèle de certificat sanitaire prévu par la décision 2001/67/CE de la Commission (*), les États membres acceptent les lots de produits de la pêche accompagnés du modèle de certificat sanitaire prévu par la décision 95/328/CE.

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission

David BYRNE

Membre de la Commission

(*) JO L 22 du 24.1.2001, p. 41.»

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 23 janvier 2001

modifiant la décision 95/328/CE établissant la certification sanitaire des produits de la pêche en provenance des pays tiers qui ne sont pas encore couverts par une décision spécifique

[notifiée sous le numéro C(2001) 130]

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

(2001/67/CE)

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu la directive 91/493/CEE du Conseil du 22 juillet 1991 fixant les règles sanitaires régissant la production et la mise sur le marché des produits de la pêche ⁽¹⁾, modifiée en dernier lieu par la directive 97/79/CE ⁽²⁾, et notamment son article 11,

considérant ce qui suit:

- (1) La décision 95/328/CE de la Commission du 25 juillet 1995 établissant la certification sanitaire des produits de la pêche en provenance des pays tiers qui ne sont pas encore couverts par une décision spécifique ⁽³⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 98/739/CE ⁽⁴⁾, est applicable jusqu'au 31 décembre 2000.
- (2) La décision 97/296/CE de la Commission ⁽⁵⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 2001/66/CE ⁽⁶⁾, établit la liste des pays tiers en provenance desquels l'importation des produits de la pêche est autorisée pour l'alimentation humaine. La partie II de cette liste énumère les pays tiers qui ne sont pas encore couverts par une décision spécifique, mais qui satisfont aux conditions visées à l'article 2, paragraphe 2, de la décision 95/408/CE du Conseil ⁽⁷⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 2001/4/CE ⁽⁸⁾.
- (3) En vertu de la décision 95/408/CE, cette liste est valable jusqu'au 31 décembre 2003. Par conséquent, la date de validité de la certification doit être modifiée afin de l'aligner sur celle des listes provisoires.
- (4) En outre, comme la décision 97/296/CE prévoit que l'importation des produits de l'aquaculture n'est autorisée qu'en provenance des pays figurant également dans la décision 2000/159/CE de la Commission ⁽⁹⁾, modifiée en dernier lieu par la décision 2001/31/CE ⁽¹⁰⁾, le modèle de certificat sanitaire prévu par la décision 95/328/CE doit être modifié afin d'y inclure, le cas échéant, l'identification des produits de l'aquaculture. Le modèle de certificat sanitaire doit également être modifié afin de

l'aligner sur les modèles de certificats sanitaires habituellement prévus pour les produits de la pêche importés des pays tiers qui sont couverts par une décision spécifique.

- (5) Toutefois, il est nécessaire de prévoir une période de transition en vue de la mise à jour du modèle de certificat sanitaire.
- (6) Les mesures prévues par la présente décision sont conformes à l'avis du comité vétérinaire permanent,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

1. À l'article 4 de la décision 95/328/CE, les termes «jusqu'au 31 décembre 2000» sont remplacés par les termes «jusqu'au 31 décembre 2003».
2. L'annexe de la présente décision remplace l'annexe de la décision 95/328/CE.

Article 2

L'article 1^{er}, paragraphe 2, entre en vigueur le quarante-cinquième jour suivant la date de publication de la présente décision au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Article 3

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2001.

Par la Commission

David BYRNE

Membre de la Commission

⁽¹⁾ JO L 268 du 24.9.1991, p. 15.⁽²⁾ JO L 24 du 30.1.1998, p. 31.⁽³⁾ JO L 191 du 12.8.1995, p. 32.⁽⁴⁾ JO L 354 du 30.12.1998, p. 64.⁽⁵⁾ JO L 122 du 14.5.1997, p. 21.⁽⁶⁾ Voir page 39 du présent Journal officiel.⁽⁷⁾ JO L 243 du 11.10.1995, p. 17.⁽⁸⁾ JO L 2 du 5.1.2001, p. 21.⁽⁹⁾ JO L 51 du 24.2.2000, p. 30.⁽¹⁰⁾ JO L 8 du 12.1.2001, p. 40.

ANNEXE

CERTIFICAT SANITAIRE
relatif aux produits de la pêche et de l'aquaculture destinés à la Communauté européenne

Numéro de référence:

Pays expéditeur:	
Autorité compétente (1):	

I. Identification des produits de la pêche

Description des produits de la pêche et de l'aquaculture (2):

— Espèce (nom scientifique):

— Présentation du produit et nature du traitement (3):

Numéro de code (éventuel):

Nature de l'emballage:

Nombre d'unités d'emballage:

Poids net:

Température d'entreposage et de transport requise:

II. Origine des produits

Nom(s) et numéro(s) d'agrément/d'enregistrement officiel de l'établissement/des établissements, du/des navire(s)-usine(s), ou de l'entrepôt frigorifique/des entrepôts frigorifiques agréé(s) ou du/des navire(s) congélateur(s) enregistré(s) par l'autorité compétente pour l'exportation vers la CE:

.....

III. Destination des produits

Les produits sont expédiés

de:
(lieu d'expédition)à:
(pays et lieu de destination)

par le moyen de transport suivant:

Nom et adresse de l'expéditeur:

.....

Nom du destinataire et adresse du lieu de destination:

.....

(1) Nom et adresse.

(2) Biffer la mention inutile.

(3) Vivant, réfrigéré, congelé, salé, fumé, en conserve, etc.

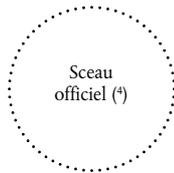
IV. Attestation sanitaire

L'inspecteur officiel certifie que les produits de la pêche ou de l'aquaculture désignés ci-dessus:

- 1) — ont été capturés, débarqués et, le cas échéant, emballés, manipulés, marqués, préparés, transformés, congelés, décongelés, entreposés et transportés dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la directive 91/493/CEE du Conseil du 22 juillet 1991 fixant les règles sanitaires régissant la production et la mise sur le marché des produits de la pêche,
 - ont été soumis à des contrôles sanitaires au moins équivalents à ceux prévus par la directive 91/493/CEE et ses décisions d'application,
 - ne proviennent pas d'espèces toxiques ou contenant des biotoxines;
- 2) en outre, lorsqu'il s'agit de mollusques bivalves congelés ou transformés, que ces mollusques proviennent de zones de production soumises à des conditions au moins équivalentes à celles fixées par la directive 91/492/CEE du Conseil du 15 juillet 1991 fixant les règles sanitaires régissant la production et la mise sur le marché des mollusques bivalves vivants.

L'inspecteur officiel soussigné déclare qu'il a connaissance des dispositions des directives 91/492/CEE, 91/493/CEE et de la décision 97/296/CE.

Fait à , le
(lieu) (date)



.....
Signature de l'inspecteur officiel (*)

.....
(nom en capitales, titre et qualité du signataire)

(*) Le sceau et la signature doivent être dans une couleur différente de celle des autres mentions reprises sur le certificat.