



Bruxelles, le 9.4.2014
SWD(2014) 138 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT

accompagnant le document:

Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil

établissant une plateforme européenne dans l'objectif de renforcer la coopération visant à prévenir et à décourager le travail non déclaré

{ COM(2014) 221 final }

{ SWD(2014) 137 final }

TABLE DES MATIÈRES

1.	Contexte	3
2.	Définition du problème	4
2.1.	Gouvernance - Le problème à résoudre	5
3.	Droit d'action de l'Union européenne et principe de subsidiarité	6
4.	Objectifs	7
4.1.	Objectifs généraux	7
4.2.	Objectifs spécifiques	7
4.3.	Objectifs opérationnels.....	7
5.	Options stratégiques	8
6.	Analyse des incidences	8
6.1.	Option 1: Statu quo	9
6.2.	Option 2: Meilleure coordination des divers groupes de travail/comités existant à l'échelon de l'Union européenne	9
6.3.	Option 3: Organe unique et participation volontaire.....	9
6.4.	Option 4: Organe unique et participation obligatoire	9
6.5.	Option 5: Intégrer la lutte contre le travail non déclaré dans les activités d'Eurofound	9
7.	Comparaison des options	10
8.	Suivi et évaluation.....	10

1. CONTEXTE

L'ampleur du travail non déclaré constitue l'une des préoccupations majeures des dirigeants politiques de l'Union européenne, en particulier par rapport à la création d'emplois, à la qualité de l'emploi et à l'assainissement budgétaire.

La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive fixe à 75 % le taux d'emploi à atteindre en 2020 dans la catégorie des 20 - 64 ans¹. Pour stimuler la poursuite de cet objectif, la Commission a adopté l'initiative phare intitulée «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois»², qui souligne la nécessité de passer du travail informel ou non déclaré à l'emploi régulier.

Dans sa communication adoptée en avril 2012 présentant un ensemble de mesures pour l'emploi³, la Commission précisait par ailleurs que la conversion du travail informel ou non déclaré en emploi régulier pourrait avoir des répercussions positives sur la productivité, les conditions de travail et, à long terme, l'acquisition des compétences. Soulignant la nécessité d'une meilleure coopération entre les États membres, elle annonçait le lancement de consultations en vue de la création d'une plateforme d'envergure européenne entre les inspections du travail et d'autres organismes de répression du travail non déclaré, afin d'améliorer la coopération et de permettre l'échange de pratiques exemplaires et le recensement de principes communs d'inspection.

Dans les recommandations spécifiques par pays de 2012 et de 2013, plusieurs États membres ont reçu des recommandations sur la lutte contre le travail non déclaré, l'économie souterraine, la fraude fiscale et/ou le respect des obligations fiscales.

La ligne directrice pour l'emploi n° 7 «Accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi»⁴ invite quant à elle instamment les États membres à approfondir le dialogue social et à lutter contre la segmentation du marché du travail par des mesures dans les domaines du travail précaire, du sous-emploi et du travail non déclaré.

Dans la communication intitulée «Examen annuel de la croissance 2013»⁵, il est précisé que les partenaires sociaux ont un rôle fondamental à jouer aux côtés des pouvoirs publics dans la lutte contre le travail non déclaré, pour préparer une reprise de la croissance riche en emplois. La communication relative à l'examen annuel de la

¹ Communication de la Commission «Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive», COM(2010) 2020 du 3.3.2010, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:FR:PDF>.

² Communication de la Commission «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi», COM(2010) 682 final du 23.11.2010, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52010DC0682>.

³ Communication de la Commission «Vers une reprise génératrice d'emplois», COM(2012) 173 final du 18.4.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=101&newsId=1270&furtherNews=yes>.

⁴ Décision 2010/707/CE du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32010D0707>.

⁵ Communication de la Commission «Examen annuel de la croissance 2013», COM(2012) 750 du 28.11.2012, http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/annual-growth-surveys/index_en.htm.

croissance 2014⁶ met pour sa part en lumière la nécessité de davantage s'attaquer au travail non déclaré dans le contexte de la lutte contre le chômage et les conséquences sociales de la crise.

2. DEFINITION DU PROBLEME

Dans la communication de 2007 de la Commission sur le travail non déclaré⁷, celui-ci est défini comme «toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics, [...] tenant compte des différences existant entre les systèmes réglementaires des États membres».

Le travail non déclaré est influencé par de multiples facteurs économiques, sociaux, institutionnels et culturels. Il est reconnu qu'il entrave les politiques économiques, budgétaires et sociales tournées vers la croissance et, plus particulièrement, qu'il met en péril la pérennité financière des systèmes de protection sociale et sape l'environnement concurrentiel des entreprises⁸.

Comme le travail non déclaré ne se montre pas à visage découvert et n'est pas enregistré, et qu'il peut être défini différemment par les législations nationales, il est difficile d'obtenir des estimations fiables de son ampleur dans les États membres. Diverses méthodes sont utilisées pour permettre d'appréhender et de mesurer le travail non déclaré (une description détaillée de celles-ci est fournie à l'annexe II).

On peut généralement définir trois types de travail non déclaré. Le premier – le travail non déclaré dans une entreprise du secteur formel – inclut le «travail sous-déclaré», qui se concrétise par des paiements de la main à la main (d'une partie du salaire, le reste étant versé officiellement) ou des situations dans lesquelles un salarié déclaré à temps partiel travaille en réalité à temps plein. Il existe en deuxième lieu un travail indépendant non déclaré, dans le cadre duquel les services sont fournis soit à une entreprise du secteur formel, soit à d'autres catégories de clients, telles que les ménages. Un troisième type de travail non déclaré consiste en la fourniture de biens ou de services à des voisins, membres de la famille, amis ou connaissances; il peut s'agir de travaux de construction ou de réparation, d'heures de ménage, ou encore de la garde d'enfants ou de personnes âgées, ces services relevant parfois de pratiques d'entraide. L'initiative considérée ici n'est pas axée sur cette troisième catégorie.

L'abus du statut de travailleur indépendant, à l'échelon national ou dans des situations transfrontières, est fréquemment lié au travail non déclaré. Il y a faux travail indépendant lorsqu'on enregistre une personne comme indépendante, et non comme salariée, afin d'éviter certaines obligations légales et pratiques associées au travail salarié, telles que la réglementation du travail et le paiement de taxes ou de cotisations de sécurité sociale. D'aucuns pourraient prétendre que le faux travail indépendant est une activité incorrectement déclarée et ne peut donc être considéré

⁶ Communication de la Commission «Examen annuel de la croissance 2014», COM(2013) 800, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014_fr.pdf.

Voir aussi le projet de rapport conjoint sur l'emploi accompagnant la communication de la Commission concernant l'examen annuel de la croissance 2014, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_fr.pdf.

⁷ «Intensifier la lutte contre le travail non déclaré», COM(2007) 628, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0628:FR:HTML>.

⁸ Regioplan, 2010.

comme du travail non déclaré. Cependant, bien qu'il soit généralement moins néfaste que ce dernier, le faux travail indépendant peut avoir des conséquences négatives sur la santé, la sécurité et la couverture sociale des travailleurs concernés, ainsi que sur les recettes fiscales.

L'extension de l'économie informelle est souvent perçue comme une réponse aux imperfections du marché du travail formel⁹, lesquelles peuvent s'expliquer par le coût élevé de la main-d'œuvre, une offre de main-d'œuvre insuffisante (sur le plan tant qualitatif que quantitatif), une pénurie d'emplois ou le manque de flexibilité du marché du travail. Par ailleurs, quand on examine les causes du travail non déclaré, on s'aperçoit que la confiance qu'inspirent l'État et les institutions publiques et le degré d'intégration dans la société jouent un rôle extrêmement important. Une personne qui s'identifie très peu avec l'État ou la société au sens large enfreindra plus facilement les règles communes¹⁰. Parmi les autres facteurs entrant en jeu, il convient de citer la transparence de la législation et le contrôle de son application. Lorsque les mécanismes de contrôle sont confus, inefficaces ou inexistants, les gens sont plus enclins à tromper le fisc en recourant au travail non déclaré.

Le travail non déclaré se traduit souvent par de moins bonnes conditions de travail. Les droits des travailleurs, en matière de congé annuel, de temps de travail ou de santé et sécurité, ne sont pas respectés. Les besoins en formation des travailleurs non déclarés ne sont pas pris en compte. Ces derniers bénéficient d'une moindre sécurité de l'emploi, et peuvent être privés de leurs droits à une prime de licenciement et aux prestations de chômage ou autres, car aucune cotisation à un système de sécurité sociale ou à un régime de santé n'est versée pour/par eux. De plus, en l'absence de cotisations à un régime de retraite, leurs droits à une pension diminuent. Leur accès au crédit peut aussi être limité du fait qu'ils ne disposent pas de revenus légaux.

Les employeurs qui ne déclarent pas leurs travailleurs sont à l'origine d'une concurrence déloyale pour les entreprises respectant la législation. Ces distorsions de concurrence peuvent aussi être observées à l'échelle transfrontalière, si un pays lutte systématiquement contre le travail non déclaré alors que les autorités d'un pays voisin ne font pas de ce problème une priorité. Les conséquences adverses d'une telle situation ne sont pas seulement supportées par les concurrents et les travailleurs: à long terme, l'entreprise peut elle aussi en pâtir. Son accès au crédit, indispensable à son développement, peut se voir limité.

2.1. Gouvernance - Le problème à résoudre

La lutte contre le travail non déclaré relève en premier lieu de la responsabilité des États membres. Cependant, l'action de l'Union peut être complémentaire et aider les États membres dans les domaines cités ci-dessous.

- 1) Coopération insuffisante des autorités nationales chargées de faire appliquer la législation dans leur action visant à prévenir et décourager le travail non déclaré

⁹ «Undeclared labour in Europe: Towards an integrated approach of combatting undeclared labour», Regioplan 2001,

¹⁰ http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier7/cap6/mateman_renooy2001.pdf. Regioplan, 2001.

La lutte contre le travail non déclaré s'appuie essentiellement sur trois types d'organes chargés de faire appliquer la législation a) les services d'inspection du travail, qui interviennent en cas de comportement illicite par rapport à la réglementation sur les conditions de travail et/ou aux normes de santé et de sécurité, b) les services d'inspection de la sécurité sociale, responsables de la lutte contre la fraude aux cotisations sociales et c) l'administration fiscale, qui combat la fraude fiscale. Dans certains cas, les partenaires sociaux¹¹ sont également associés. En outre, dans certains États membres, les autorités douanières, les instances chargées du contrôle des migrations, la police et le ministère public interviennent aussi (voir l'annexe III). Parfois, de nouvelles autorités sont instituées, des agences interministérielles, des groupes nationaux de pilotage et des comités tripartites sont créés¹².

Les États membres n'exploitent pas suffisamment l'expérience acquise dans d'autres États membres. Ils n'apprennent pas les uns des autres les moyens d'empêcher ou de réduire le travail non déclaré.

2) Difficultés posées par la dimension internationale (transfrontière) du travail non déclaré

La mobilité des travailleurs d'un État membre à l'autre constitue une liberté fondamentale au sein de l'Union. Plusieurs initiatives sont actuellement menées pour soutenir l'exercice de ce droit. Le fait que certains profitent de situations transfrontières pour masquer des cas de travail non déclaré menace de discréditer ce droit fondamental. Les autorités ont beaucoup de mal à déterminer le statut au regard de l'emploi d'une personne provenant d'un autre État membre et à vérifier les droits et obligations qui lui sont applicables. Une coopération accrue entre États membres est nécessaire pour que le travail non déclaré dans des situations transfrontières puisse être détecté.

3. DROIT D'ACTION DE L'UNION EUROPEENNE ET PRINCIPE DE SUBSIDIARITE

Prévenir et décourager le travail non déclaré contribuent à une meilleure application de la législation de l'Union et du droit national, notamment dans les domaines de l'emploi, du droit du travail, de la santé et de la sécurité et de la coordination des systèmes de sécurité sociale. De plus, pour maintenir la crédibilité du droit fondamental à la libre circulation, il est essentiel de combattre le travail non déclaré lié à la mobilité d'un État membre à l'autre.

Une action de l'Union contribuera à la création d'emplois **dans l'économie formelle**, améliorera les conditions de travail et favorisera l'insertion sur le marché du travail et l'inclusion sociale au sens large.

¹¹ En Allemagne, accords entre le ministère fédéral des finances et les partenaires sociaux dans les secteurs de la construction, de la peinture en bâtiment et de l'industrie textile; en Bulgarie, création d'un centre national sur les règles régissant la conduite des activités et à Luxembourg, introduction d'une carte d'identité pour chaque personne travaillant sur un chantier.

¹² National Employment Rights Agency (NERA) en Irlande, Inspectie SZW (réorganisée en 2012) aux Pays-Bas, Service d'information et de recherche sociale en Belgique, Cellule interadministrative de lutte contre le travail illégal (CIALTI) au Luxembourg, Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DLNF) en France. OIT/LABADMIN, 2013.

L'Union européenne a le droit d'agir contre le travail non déclaré sur la base des articles consacrés à la politique sociale du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE); l'article 153, notamment, autorise l'adoption d'une initiative de l'Union qui, en soutenant les efforts déployés par les États membres pour prévenir et décourager le travail non déclaré, aurait pour principal objectif de promouvoir l'emploi et d'améliorer les conditions de travail. L'Union facilitera la coopération entre États membres grâce à l'échange d'informations et de bonnes pratiques, et grâce au développement de l'expertise et de la coordination opérationnelle des actions entre les autorités nationales chargées de faire appliquer la législation dans tous les domaines – travail, sécurité sociale et fiscalité notamment – liés au travail non déclaré.

Les compétences de l'Union se justifient par sa capacité à s'attaquer aux aspects transfrontières de la distorsion et de la déstabilisation induits par l'importance du travail non déclaré, par les avantages d'un enseignement mutuel et par la nécessité d'une coopération entre États pour la lutte contre certaines formes de travail non déclaré.

Les difficultés rencontrées dans la lutte contre le travail non déclaré, comme la détection problématique des cas et le manque de coopération entre les autorités chargées de faire appliquer la législation par exemple, sont communes à tous les États membres. L'action de l'Union est susceptible d'améliorer l'efficacité et l'efficience des mesures entreprises par les États membres pour lutter contre le travail non déclaré. L'Union peut soutenir l'échange de bonnes pratiques ainsi que des formes plus élaborées de coordination des actions.

Par son intervention, elle soutiendrait les efforts déployés par les États membres, en renforçant la coopération visant à prévenir et à décourager le travail non déclaré, qui gagnerait en efficacité et en efficience, et apporterait ainsi une valeur ajoutée aux actions des États membres.

4. OBJECTIFS

4.1. Objectifs généraux

L'objectif stratégique général est de soutenir les efforts déployés par les États membres pour prévenir et décourager le travail non déclaré.

4.2. Objectifs spécifiques

Dans ce contexte général, les objectifs spécifiques de l'initiative sont les suivants:

- 1) améliorer la coopération, à l'échelle de l'Union, entre les différentes autorités compétentes chargées de faire appliquer la législation dans les États membres, de façon à prévenir et à décourager de manière plus efficiente et plus efficace le travail non déclaré;
- 2) renforcer la capacité technique de lutte contre les aspects transfrontières du travail non déclaré dont disposent les différentes autorités chargées de faire appliquer la législation dans les États membres;
- 3) sensibiliser davantage les États membres à l'urgence du problème et les encourager à intensifier leur action contre le travail non déclaré.

4.3. Objectifs opérationnels

Sur le plan opérationnel, l'initiative vise les objectifs suivants:

- 1) Fournir aux experts des divers États membres un espace de dialogue et d'échange d'informations et de bonnes pratiques. Dans ce cadre, les experts s'efforceraient par exemple de créer une «banque de connaissances» des différentes pratiques utilisées pour prévenir et/ou décourager le travail non déclaré, d'élaborer des lignes directrices à l'usage des inspecteurs ou des manuels de bonnes pratiques, par exemple sur la conduite des inspections visant à détecter les cas de travail non déclaré, et d'adopter des normes et/ou des principes communs d'inspection.
- 2) Fournir un environnement propice au développement d'une expertise dans l'objectif éventuel d'adopter un cadre unique et de mener des formations communes; établir une structure de recherche pour évaluer les mesures stratégiques recensées dans la «banque de connaissances»;
- 3) Instaurer un mécanisme autorisant une coordination plus opérationnelle des actions. Ce mécanisme pourrait permettre de trouver des solutions pour le partage des données, d'adopter des stratégies régionales ou européennes, de mener des campagnes de sensibilisation dans toute l'Union, d'organiser des évaluations par les pairs visant à suivre les progrès accomplis par les États membres dans la lutte contre le travail non déclaré, et de convenir d'un cadre unique pour des opérations communes d'inspection et l'échange de personnel.

5. OPTIONS STRATEGIQUES

Cinq options stratégiques ont été examinées au cours de l'analyse d'impact.

Option 1: Statu quo. Aucune nouvelle action ne viendrait s'ajouter à celle des groupes de travail actuels et aux initiatives déjà en place.

Option 2: Meilleure coordination des travaux des divers groupes de travail/comités existant à l'échelon de l'Union européenne. Plusieurs groupes institués au niveau de l'Union débattent de sujets liés au travail non déclaré. La DG EMPL nommerait un coordonnateur pour les débats et activités de ces groupes portant sur le travail non déclaré.

Option 3: Un organe unique, à savoir une plateforme européenne, à laquelle la participation serait volontaire. La commission instaure une plateforme regroupant des représentants des instances des États membres chargées de faire appliquer la législation et d'autres parties prenantes, telles que les partenaires sociaux. Les États membres doivent décider s'ils participent ou non à la plateforme.

Option 4: Un organe unique, à savoir une plateforme européenne, à laquelle la participation serait obligatoire. La commission instaure une plateforme regroupant des représentants des instances des États membres chargées de faire appliquer la législation et d'autres parties prenantes, telles que les partenaires sociaux. Les États membres sont automatiquement membres de la plateforme.

Option 5: Rattachement de la plateforme à une structure existante. Une solution possible serait de confier les tâches prévues à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) sise à Dublin.

D'autres options, telles que la création d'une agence décentralisée responsable de l'application de la législation de l'Union et de la lutte contre le travail non déclaré, ont été examinées, puis écartées comme étant pour l'instant irréalistes.

6. ANALYSE DES INCIDENCES

L'initiative examinée a trait à des questions de gouvernance. De manière générale, une bonne gouvernance devrait avoir des répercussions sur la situation sociale et les performances économiques. Cependant, une assez longue succession de facteurs d'incidence sépare l'établissement d'une plateforme contre le travail non déclaré de la réduction concrète de cette forme de travail. Il s'est révélé impossible d'établir un lien suffisamment direct entre le fonctionnement d'une plateforme, la réduction du travail non déclaré et les performances économiques ou le bien-être social. La démarche est d'autant plus difficile qu'il est difficile de mesurer le travail non déclaré. Par conséquent, l'analyse se limite à examiner dans quelle mesure les différentes options permettent d'atteindre les objectifs spécifiques. Une description des coûts directement liés à l'établissement d'une plateforme est par ailleurs fournie. Les objectifs ayant été définis pour soutenir le bien-être socioéconomique, le moyen le plus efficace et le plus avantageux financièrement de parvenir aux objectifs est considéré comme la meilleure solution du point de vue socioéconomique.

6.1. Option 1: Statu quo

Maintenir le statu quo donnerait à penser que la Commission, tout en ayant perçu la gravité du problème, n'intervient pas véritablement, ce qui pourrait être associé à un manque de volonté dans la lutte contre ce phénomène.

6.2. Option 2: Meilleure coordination des divers groupes de travail/comités existant à l'échelon de l'Union européenne

Cette mesure n'aurait dans l'ensemble qu'une incidence très limitée. Les problèmes de visibilité et d'attribution dans la fixation des priorités pourraient en partie être résolus grâce au soutien politique de haut niveau apporté. Les objectifs consistant à coordonner les actions et en tirer les enseignements selon une démarche interdisciplinaire et transfrontière ne seraient guère atteints. Il serait très difficile d'obtenir une vision globale du problème.

6.3. Option 3: Organe unique et participation volontaire

Avec cette option, les améliorations obtenues dépendraient très largement du nombre d'États membres décidant de participer au groupe. Avant d'établir celui-ci, il conviendrait de garantir la participation d'une vaste majorité d'États membres (voire de la totalité d'entre eux). Puisque, lors des discussions, les États membres ont exprimé leur préférence pour cette option et qu'ils sont obligés de montrer qu'ils luttent contre le travail non déclaré, il n'est pas irréaliste de penser que la participation, même volontaire, serait forte. Néanmoins, l'incertitude demeure quant à la participation de la totalité des États membres, ce qui constitue l'une des grandes faiblesses de cette option. Dans l'hypothèse très favorable où tous les États membres participeraient, la seule différence avec l'option prévoyant une participation obligatoire serait qu'il s'agirait d'une décision volontaire, autrement dit d'un engagement, des États membres.

6.4. Option 4: Organe unique et participation obligatoire

La force de cette option est qu'elle prévoit dès le départ la participation de tous les États membres. Comme ceux-ci n'auraient pas à décider de participer ou non, certains d'entre eux pourraient être moins enclins à se lancer dans une coordination plus opérationnelle des actions ou le développement d'une expertise. Ils pourraient vouloir se limiter à l'échange d'informations et de bonnes pratiques sans passer à une coopération transfrontière substantielle.

6.5. Option 5: Intégrer la lutte contre le travail non déclaré dans les activités d'Eurofound

Les tâches d'Eurofound se limitant à la recherche et au développement de projets visant à fournir des connaissances et un soutien aux politiques de l'Union européenne, on peut penser que ces mêmes limites s'appliqueraient aux activités de la plateforme. Ces dernières auraient principalement trait à l'échange de bonnes pratiques et d'informations, et contribueraient au développement de l'expertise.

7. COMPARAISON DES OPTIONS

La comparaison a été faite sur la base de l'analyse des incidences présentée au chapitre 6. En conséquence, alors que l'option 1 constitue la solution de référence, dans le sens où aucun changement ne serait introduit, les options 2 et 5 se traduiraient par certaines améliorations, toutefois très limitées, pour un coût très faible.

Les coûts des options 3 et 4 seraient quasiment similaires (les coûts de l'option 3 ont été calculés sur la base d'une participation à la plateforme de tous les États membres): les frais annuels pour le personnel de la Commission et pour l'organisation des travaux de la plateforme et des réunions ne dépasseraient pas 600 000 EUR, tandis que les coûts opérationnels annuels liés aux diverses tâches réalisées au sein de la plateforme n'excéderaient pas 2 100 000 EUR. En outre, en supposant que tous les États membres participent à la coopération volontaire prévue dans l'option 3, cette dernière serait aussi efficace que l'option 4.

L'avantage évident de l'option 4 par rapport à l'option 3 est que la réussite de la plateforme en cas de participation non obligatoire dépend en premier lieu très largement de la volonté des États de devenir membres. Dès lors, l'option 3 comporte un élément d'incertitude par rapport à l'option 4. L'avantage de cette dernière est clairement la participation obligatoire. Or, cet élément est jugé nécessaire au fonctionnement de la plateforme, car la coopération requise pour la gestion des aspects transfrontières du travail non déclaré, qui est l'un des objectifs essentiels de l'initiative, ne pourrait être pleinement mise en place si certains États membres étaient associés et d'autres non.

Par conséquent, l'option 4 est jugée globalement préférable. Elle peut être réalisée par l'adoption d'une décision du Parlement européen et du Conseil fondée sur l'article 153, paragraphe 2, point a), du TFUE.

8. SUIVI ET EVALUATION

La Commission rendrait compte régulièrement au Conseil et au Parlement européen des travaux de la plateforme. Dans ses rapports, elle fournirait des informations sur les programmes de travail détaillés de la plateforme, les mesures réalisées et la fréquence des réunions.

La plateforme fera l'objet d'une évaluation quatre ans après l'entrée en vigueur de la décision l'établissant. Fondée sur les rapports réguliers et de plus amples recherches, cette évaluation examinera dans quelle mesure la plateforme aura contribué à la réalisation des objectifs spécifiques et si des avancées ont été obtenues par rapport à l'objectif général. Le rapport d'évaluation sera transmis au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions.