

COM(2025) 302 final

ASSEMBLÉE NATIONALE

SÉNAT

Reçu à la Présidence de l'Assemblée nationale
le 03 septembre 2025

Enregistré à la Présidence du Sénat
le 03 septembre 2025

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

PAR LE GOUVERNEMENT,
À L'ASSEMBLÉE NATIONALE ET AU SÉNAT.

Proposition de DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés à la suite d'une demande de l'Allemagne —EGF/2025/002 DE/Goodyear 2

Bruxelles, le 26 août 2025
(OR. en)

12249/25

**Dossier interinstitutionnel:
2025/0245 (BUD)**

**FIN 991
SOC 577**

PROPOSITION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	26 août 2025
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2025) 302 final
Objet:	Proposition de DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés à la suite d'une demande de l'Allemagne — EGF/2025/002 DE/Goodyear 2

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2025) 302 final.

p.j.: COM(2025) 302 final



Bruxelles, le 29.7.2025
COM(2025) 302 final

2025/0245 (BUD)

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur
des travailleurs licenciés à la suite d'une demande de l'Allemagne —
EGF/2025/002 DE/Goodyear 2**

EXPOSÉ DES MOTIFS

CONTEXTE DE LA PROPOSITION

1. Les règles régissant les contributions financières du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) sont définies dans le règlement (UE) 2021/691 du Parlement européen et du Conseil du 28 avril 2021 relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) et abrogeant le règlement (UE) n° 1309/2013¹.
2. Le 10 mars 2025, l'Allemagne a présenté la demande EGF/2025/002 DE/Goodyear 2 en vue d'obtenir une contribution financière du FEM à la suite de licenciements survenus dans l'entreprise Goodyear (Goodyear Germany GmbH) en Allemagne.
3. Au terme de l'évaluation de cette demande, la Commission a conclu, conformément à l'ensemble des dispositions applicables du règlement (UE) 2021/691, que les conditions d'octroi d'une contribution financière du FEM étaient remplies.

SYNTHÈSE DE LA DEMANDE

Numéro de la demande FEM	EGF/2025/002 DE/Goodyear2
État membre	Allemagne
Régions concernées (niveau NUTS 2 ²)	DE73 (Kassel) DE71 (Darmstadt)
Date de dépôt de la demande	10 mars 2025
Date d'accusé de réception de la demande	10 mars 2025
Date de demande d'informations complémentaires	17 avril 2025
Date limite pour la communication des informations complémentaires	14 mai 2025
Date limite pour l'achèvement de l'évaluation	29 juillet 2025
Critère d'intervention	Article 4, paragraphe 2, point a), du règlement (UE) 2021/691
Entreprise principale concernée	Goodyear (Goodyear Germany GmbH)
Nombre d'entreprises concernées	Une
Secteur d'activité économique (NACE Rév. 2 ³)	Division 22: industrie du caoutchouc et des plastiques
Période de référence (quatre mois)	1.9.2024 – 1.1.2025

¹ JO L 153 du 3.5.2021, p. 48.

² Règlement délégué (UE) 2019/1755 de la Commission du 8 août 2019 modifiant les annexes du règlement (CE) n° 1059/2003 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'établissement d'une nomenclature commune des unités territoriales statistiques (NUTS). (JO L 270 du 24.10.2019, p. 1).

³ JO L 393 du 30.12.2006, p. 1.

Nombre de licenciements pendant la période de référence (a)	747
Nombre de licenciements avant ou après la période de référence (b)	424
Nombre total de licenciements (a + b)	1 171
Nombre total de bénéficiaires éligibles	1 171
Nombre total de bénéficiaires visés	915
Budget pour les services personnalisés (en EUR)	4 936 274
Budget pour la mise en œuvre du FEM ⁴ (en EUR)	205 670
Budget total (en EUR)	5 141 944
Contribution du FEM (60 %) (en EUR)	3 085 166

ÉVALUATION DE LA DEMANDE

Procédure

4. L'Allemagne a présenté la demande EGF/2025/002 DE/Goodyear 2 le 10 mars 2025, dans le délai de 12 semaines à compter de la date à laquelle les critères d'intervention précisés à l'article 4, paragraphe 2, point a), du règlement (UE) 2021/691 ont été remplis. La Commission a accusé réception de cette demande le même jour. Après en avoir obtenu la traduction officielle le 8 avril 2025, elle a demandé des informations complémentaires à l'Allemagne le 17 avril suivant. Ces informations complémentaires ont été fournies dans les 15 jours ouvrables qui ont suivi la demande. Le délai de 50 jours ouvrables à compter de la réception de la demande complète dont dispose la Commission pour achever son évaluation de la conformité de la demande avec les conditions d'octroi d'une contribution financière expire le 29 juillet 2025.

Recevabilité de la demande

Entreprises et bénéficiaires concernés

5. La demande concerne 1 171 travailleurs licenciés, dont l'activité au sein de Goodyear (Goodyear Germany GmbH) a cessé. L'entreprise opérait dans le secteur économique relevant de la division 22 de la NACE rév. 2 (Industrie du caoutchouc et des plastiques). Les licenciements concernent les sites de production de Goodyear à Fulda et Hanau dans les régions NUTS 2 de Kassel (DE73) et de Darmstadt (DE71).

Critères d'intervention

6. L'Allemagne a présenté la demande au titre du critère d'intervention énoncé à l'article 4, paragraphe 2, point a), du règlement (UE) 2021/691, qui exige la cessation d'activité d'au moins 200 travailleurs licenciés sur une période de référence de quatre mois, dans une entreprise d'un État membre, y compris lorsque cette cessation d'activité concerne des travailleurs licenciés chez des fournisseurs ou producteurs en aval et/ou des travailleurs indépendants.

⁴ Conformément à l'article 7, paragraphe 5, du règlement (UE) 2021/691.

7. La période de référence de quatre mois en question s'étend du 1^{er} septembre 2024 au 1^{er} janvier 2025. La cessation d'activité au cours de la période de référence est décrite au paragraphe suivant.
8. Les 747 licenciements enregistrés au cours de la période de référence résultent de licenciements individuels notifiés dans le cadre d'accords tripartites entre Goodyear Germany GmbH, PMB International GmbH (le prestataire de services qui gère la société de transfert) et les travailleurs concernés. Les 424 autres licenciements enregistrés en dehors de la période de référence relèvent du même processus de restructuration, comme le confirment les notifications de licenciement collectif datées du 27 juin 2024 pour Hanau, et du 29 août 2024 et du 1^{er} octobre 2024 pour Fulda.

Calcul des licenciements et de la cessation d'activité

9. En application de l'article 6, premier alinéa, point a), en liaison avec l'article 5, premier alinéa, du règlement (UE) 2021/691, la cessation des activités des 747 travailleurs licenciés au cours de la période de référence a été calculée à partir de la date de préavis de licenciement ou de résiliation du contrat de travail.

Bénéficiaires éligibles

10. Outre les travailleurs déjà évoqués, les bénéficiaires éligibles comprennent 424 travailleurs licenciés dont l'activité a cessé avant ou après la période de référence de quatre mois. Tous ces travailleurs ont cessé leur activité six mois avant le début, le 1^{er} septembre 2024, de la période de référence ou entre la fin de la période de référence et le jour précédant l'adoption de la présente proposition conformément à l'article 6, premier alinéa, point b), du règlement (UE) 2021/691, comme prévu à l'article 6, deuxième alinéa, du règlement (UE) 2021/691. Un lien de causalité clair peut être établi avec l'événement qui a déclenché la cessation d'activité des travailleurs licenciés au cours de la période de référence, comme l'exige l'article 6, deuxième alinéa, du règlement (UE) 2021/691.
11. Le nombre total de bénéficiaires éligibles s'élève à 1 171.

Description des événements ayant conduit aux licenciements et à la cessation d'activité

12. Les événements à l'origine de ces licenciements sont la fermeture de l'un des sites de production de l'entreprise en Allemagne et la fermeture partielle d'un autre site, toutes deux dues à la mondialisation.
13. Goodyear Tire & Rubber Company est l'un des principaux fabricants de pneumatiques au monde. Le siège allemand de Goodyear est situé à Hanau. À la fin de l'année 2017, Goodyear a dû fermer son site de production de Philippsburg, qui a fait l'objet de la demande d'intervention du FEM sous la référence EGF/2017/008 DE/Goodyear. La présente demande s'inscrit dans un autre processus de restructuration et fait suite à la fermeture du site de production de Fulda et à l'arrêt partiel des installations de production de Hanau. Les autres usines Goodyear en Allemagne sont situées à Fürstenwalde, Wittlich et Riesa.
14. L'entreprise Goodyear a dû adopter des mesures de restructuration du fait de désavantages concurrentiels importants, en particulier le niveau élevé des coûts de production en Allemagne par rapport aux pays à bas salaires. Goodyear disposait par ailleurs, par rapport à ses concurrents, d'une répartition peu propice de ses capacités de production, davantage situées dans des pays à salaires élevés que dans des pays à bas salaires.

15. La baisse rapide de la demande dans le secteur des pneumatiques, conjuguée à la forte pression exercée par les importations bon marché en provenance d'Asie et à l'augmentation constante des coûts (énergie, salaires), a entraîné une surcapacité structurelle, en particulier en Allemagne. C'est pourquoi, en juin 2024, Goodyear a décidé d'arrêter la production sur le site de Fulda, ce qui a entraîné sa fermeture, et de réduire les effectifs sur d'autres sites, en particulier à Hanau.

Effets attendus des licenciements sur l'économie et l'emploi au niveau local, régional ou national

16. Les licenciements ont eu des répercussions profondes sur l'emploi dans les régions touchées. Au début de l'année 2025, le taux de chômage a sensiblement augmenté dans la région de Fulda, passant de 3,5 % à 3,9 %, l'augmentation ayant été plus particulièrement marquée chez les hommes et les travailleurs de plus de 50 ans. Le nombre de chômeurs a augmenté de plus de 10 % en glissement annuel, ce qui est directement lié à la fermeture de l'usine Goodyear. À Hanau, et plus généralement dans le district de Main-Kinzig, la situation est également critique, le taux de chômage atteignant 6 % en raison des pertes d'emplois dans le secteur manufacturier, notamment chez les équipementiers automobiles.
17. Il sera très difficile pour la plupart des travailleurs de Goodyear de trouver un nouvel emploi, c'est pourquoi il est nécessaire de mettre en place des mesures d'ampleur. Leurs qualifications sont souvent dépassées et leurs profils classiques de compétences dans le travail du caoutchouc sont très loin de correspondre aux besoins dans les régions concernées.
18. De ce fait, l'augmentation du nombre de chômeurs n'est pas la seule difficulté qui découle des licenciements, qui font également apparaître des problèmes d'ordre plus qualitatif, telles que l'inadéquation entre l'offre de travailleurs ayant de longues années d'expérience professionnelle et la demande de «profils de compétences modernes». En raison de la demande limitée pour leurs profils de compétences, un grand nombre de personnes licenciées de l'industrie de la fabrication de pneumatiques devraient avoir du mal à trouver un nouvel emploi.
19. Les travailleurs devraient principalement suivre une formation complémentaire approfondie ou se reconvertir professionnellement pour voir s'ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi. Hanau, par exemple, pourrait attirer de nouvelles entreprises dans des secteurs tels que l'entrepôt et la logistique, les infrastructures informatiques (centres de données) et l'ingénierie des matériaux.

Mise en œuvre du cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations

20. L'Allemagne a décrit la manière dont les recommandations formulées dans le cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations ont été prises en compte: dans le cadre des processus de restructuration de Goodyear, la procédure de consultation prévue à l'article 17, paragraphe 2 de la loi allemande sur la protection des licenciements (*Kündigungsschutzgesetz*) a été mise en œuvre. À cette occasion, le comité central d'entreprise a notamment été informé des motifs des licenciements envisagés, du nombre et de la catégorie professionnelle des travailleurs touchés, de la période pressentie pour les licenciements et des critères de sélection des travailleurs à licencier. L'Allemagne a indiqué que le comité central d'entreprise avait évalué les mesures proposées avec un expert économique et émis un avis critique à l'intention de l'employeur. Elle a indiqué que, le 23 mai 2024, dans

l'optique d'une mise en œuvre socialement responsable des mesures, Goodyear et le comité d'entreprise avaient convenu d'un plan social et d'un accord global d'entreprise visant à concilier tous les intérêts.

21. Elle a également indiqué qu'un accord de travail avait été conclu le 24 juin 2024 entre l'employeur et le comité d'entreprise en vue de créer une société de transfert.
22. Selon les autorités allemandes, l'entreprise à l'origine des licenciements n'est pas tenue de créer une société de transfert, ni d'en soutenir la création. Sans le concours de l'entreprise à l'origine des licenciements, aucune société de transfert ne serait créée. En revanche, si cette entreprise offre son concours et si les partenaires sociaux s'accordent sur la création d'une société de transfert, le droit social allemand fixe le cadre juridique afférent⁵.
23. Les parties à la négociation sont convenues de créer des sociétés de transfert pour chaque vague de licenciements. Une agence de transfert, chargée de la mise en place de ces sociétés de transfert, a commencé ses travaux le 12 juillet 2024.
24. Dès lors, les travailleurs encore actifs chez Goodyear à cette date ont pu profiter de services généraux de conseil en matière de recherche d'emploi et de dépôt de candidatures proposés par l'agence de transfert. Ils ont également pu profiter de formations proposées par des prestataires lorsque cela a été jugé nécessaire dans le cadre de leur recherche d'emploi.
25. Depuis le 1^{er} septembre 2024 (Hanau) et le 1^{er} mai 2025 (Fulda), les participants qui n'ont pas pu trouver de nouvel emploi avec l'agence de transfert ont la possibilité d'être pris en charge par une société de transfert⁶ pour une durée de 12 mois.
26. Le passage à une société de transfert s'effectue en plusieurs vagues, sur la base d'accords tripartites signés entre Goodyear Germany GmbH, les salariés, et PMB International GmbH, le prestataire de services choisi pour gérer la société de transfert. Au 20 février 2025, un total de 915 contrats tripartites avaient été conclus, dont 781 pour Fulda et 134 pour Hanau. Ces chiffres devraient augmenter à mesure que d'autres accords seront signés.

Complémentarité avec les actions financées par des fonds nationaux ou de l'Union

27. L'Allemagne a confirmé que les mesures décrites ci-dessous et qui bénéficient d'une contribution financière du FEM ne recevront pas d'aide au titre d'autres instruments financiers de l'Union.
28. L'ensemble coordonné de services personnalisés complète les actions financées par des fonds nationaux ou privés, en l'occurrence celles qui sont proposées par la société de transfert. Les services financés par le FEM fournissent une assistance adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs licenciés, plus ciblée, plus intensive et plus personnalisée que celle proposée par la société de transfert.
29. L'Allemagne a indiqué que, parmi les services proposés, certains étaient spécifiquement destinés aux bénéficiaires âgés et défavorisés, notamment des réunions de groupes de pairs, des ateliers pour «apprendre à apprendre», des formations aux compétences numériques de base et des mesures de soutien axées sur la santé.

⁵ Articles 110 et 111 du livre III du Code social allemand (*Sozialgesetzbuch*).

⁶ Article 111 du livre III du Code social allemand (*Sozialgesetzbuch*).

Procédures suivies pour la consultation des bénéficiaires visés ou de leurs représentants, des partenaires sociaux et des collectivités locales et régionales

30. L'Allemagne a indiqué que l'ensemble coordonné de services personnalisés a été établi en consultation avec les bénéficiaires visés et leurs représentants, notamment le comité d'entreprise, le syndicat IG BCE, la société Goodyear Germany GmbH, l'agence nationale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) et le prestataire de services de transfert, conformément à l'article 7, paragraphe 4, du règlement (UE) 2021/691. La consultation a été lancée en janvier 2025 sous la forme de vidéoconférences par le ministère fédéral du travail et des affaires sociales. Elle a débouché le 17 février 2025 sur une table ronde au cours de laquelle le cadre d'intervention du FEM a été présenté et a fait l'objet d'un accord unanime ouvrant la voie à son développement ultérieur.

Bénéficiaires visés et mesures proposées

Bénéficiaires visés

31. On estime à 915 le nombre de travailleurs licenciés qui devraient participer aux mesures. Conformément à l'article 8, paragraphe 7, point f), du règlement (UE) 2021/691, une ventilation de ces travailleurs par genre, groupe d'âge et niveau d'éducation a été fournie (voir tableau).

Catégorie		Nombre de bénéficiaires attendus	
Genre:	Hommes:	849	(92,7 %)
	Femmes:	66	(7,3 %)
	Non binaires	0	(0 %)
Tranche d'âge:	Moins de 30 ans:	14	(1,5 %)
	30 à 54 ans:	516	(56,4 %)
	Plus de 54 ans:	385	(42,1 %)
Niveau d'éducation	Premier cycle du secondaire ou inférieur ⁷	513	(56,1 %)
	Deuxième cycle du secondaire ⁸ ou post-secondaire non supérieur ⁹	335	(36,6 %)
	Enseignement supérieur ¹⁰	67	(7,3 %)

⁷ CITE 0-2.

⁸ CITE 3.

⁹ CITE 4.

¹⁰ CITE 5-8.

Mesures proposées

32. Conformément à l'article 8, paragraphe 7, point h), du règlement (UE) 2021/691, l'ensemble coordonné personnalisé à fournir aux travailleurs licenciés comprend les mesures suivantes:
- Mesures de requalification: des mesures de qualification sont proposées sur la base d'entretiens d'orientation professionnelle et de profilage. Les formations peuvent être dispensées individuellement ou en groupes. Les actions seront élaborées en étroite coordination avec l'agence nationale pour l'emploi afin de garantir l'alignement sur les exigences du marché du travail¹¹.
 - Conseil en orientation et orientation professionnelle / mesures d'activation: sur la base d'entretiens préliminaires de profilage, des conseillers en orientation informeront les personnes inscrites des évolutions du marché du travail et des possibilités de carrière et leur apporteront une aide et un soutien motivants et inspirants. La bonne coordination entre les mesures soutenues par le FEM, les mesures classiques de l'entreprise de transfert et les mesures proposées par l'agence nationale pour l'emploi sera assurée par un conseiller spécialisé de ladite agence. Des ateliers et des groupes de discussion avec des pairs seront également organisés et animés par un facilitateur qui aidera les participants à organiser leurs idées et à revenir sur leur expérience¹².
 - Services d'assistance à la création d'entreprise: cette mesure comprend un ensemble de services consultatifs mis à la disposition des personnes souhaitant créer leur propre entreprise. Ces services comprendront des mesures d'accompagnement personnalisé, en sessions individuelles et en groupe¹³.
 - Subventions à la création d'entreprise: ces subventions seront accordées à quiconque décide de créer sa propre entreprise. Il est possible de les utiliser pour investir dans des équipements, mais aussi pour louer des locaux commerciaux ou bénéficier d'autres mesures d'accompagnement ou formations pendant la phase de démarrage;
 - Aide à la recherche d'emploi: des prospecteurs d'emplois professionnels aideront les travailleurs éligibles à repérer les vacances de postes qui n'ont pas encore été publiés. Divers événements liés à la recherche d'emploi, telles que des salons et des visites d'entreprises, seront en outre organisés pour permettre aux participants de contacter les employeurs locaux et régionaux, d'explorer les possibilités d'emploi et de mieux comprendre comment retrouver un travail.
 - Mesures d'incitation au perfectionnement professionnel: l'objectif de ces incitations financières est de réduire les obstacles à la reconversion

¹¹ Une fois que les travailleurs ont trouvé un emploi, ils peuvent continuer à bénéficier de mesures d'accompagnement, ce qui les aide à mieux s'intégrer dans leur nouveau travail et à continuer d'acquérir les compétences nécessaires. Des formations pertinentes reconnues au titre des articles 81 et suivants et de l'article 111a du livre III du Code social allemand peuvent également être proposées.

¹² Ces offres seront accompagnées d'un «*Infoboard*» numérique multilingue, qui centralisera les informations essentielles et servira de plateforme d'interaction. Cet *Infoboard* permettra une mise à jour en temps réel des formations, des possibilités d'emploi, des activités de groupe et de l'ensemble des services. Il servira également de support aux offres d'emploi et permettra aux employeurs d'entrer directement en contact avec les participants. Le prestataire de services de la société de transfert, qui a l'intention de poursuivre le développement de cet outil en vue d'une utilisation future, prendra en charge 50 % des coûts totaux.

¹³ Cinq heures de soutien individuel seront en moyenne proposées lors de la phase de démarrage, complétées éventuellement par des heures supplémentaires en fonction des besoins individuels.

professionnelle et d'améliorer l'employabilité à long terme. Les personnes qui participent effectivement à certaines mesures peuvent bénéficier de paiements incitatifs. C'est le type, le niveau et la durée des mesures qui détermineront le recours ou non à ces paiements ainsi que leur montant.

- Autres mesures d'incitation: ces mesures d'incitation auront pour but principal d'intégrer les participants sur le marché du travail; elles pourront prendre la forme d'une prime versée aux personnes occupant un emploi pendant la durée de fonctionnement de la société de transfert, ou encore de compléments salariaux. Ces compléments se veulent une incitation à accepter un nouvel emploi, même si le salaire est inférieur à celui de l'emploi précédent; Ils peuvent également encourager la mobilité si le nouvel emploi implique un déménagement ou un allongement des temps de trajet¹⁴.
 - Allocation de formation: le paiement commence à la date à laquelle le travailleur entre dans la société de transfert et se termine dès que la personne la quitte. Pour toucher une allocation, il est obligatoire de participer activement à des mesures actives sur le marché de l'emploi¹⁵.
33. Compétences numériques de base (*Digitale Grundqualifizierung*): Des formations aux compétences numériques¹⁶ seront proposées sur la base des connaissances préalables de chacun. Les participants peuvent choisir le module de formation le mieux adapté à leur niveau. Ils recevront des ordinateurs portables pour suivre les cours et pratiquer chez eux. Une attention particulière sera accordée aux compétences pratiques grâce auxquelles les participants peuvent utiliser des outils en ligne de recherche d'emploi. Les participants se verront également proposer des cours sur la maîtrise des outils informatiques (niveau avancé) ou sur l'utilisation de l'intelligence artificielle.
34. En ce qui concerne la diffusion des compétences requises sur le marché du travail dans le cadre d'une économie efficace dans l'utilisation des ressources¹⁷, l'Allemagne déclare que ce principe a été repris de façon transversale dans l'ensemble des mesures proposées. Une attention accrue sera accordée à la promotion des emplois propices à la décarbonation de l'économie, comme celui de mécanicien de locomotive.
35. Une attention particulière est accordée aux mesures plus spécialement axées sur les groupes vulnérables. Des ateliers ont été spécialement conçus pour les travailleurs âgés et les participants défavorisés, pour leur «apprendre à apprendre» ou leur permettre d'acquérir les compétences numériques de base, afin d'améliorer leur employabilité et de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie.
36. Les actions proposées, telles que décrites ici, constituent des mesures actives du marché du travail entrant dans le cadre des mesures éligibles prévues à l'article 7 du

¹⁴ Ces incitations seront adaptées aux besoins individuels et à la situation particulière des bénéficiaires. Elles peuvent être accordées au cas par cas, en fonction de facteurs tels que la nature du nouvel emploi, sa localisation, sa durée et la situation personnelle ou familiale du participant.

¹⁵ L'allocation de formation (*Transferkurzarbeitergeld*) est accordée aux travailleurs licenciés éligibles qui, par l'intermédiaire d'une agence de transfert (article 110 du livre III du Code social allemand), sont pris en charge par une société de transfert (article 111). L'allocation, qui correspond à 60 % du salaire net précédent (ou 67 % si le bénéficiaire a des enfants à charge), est versée pour une durée maximale de 12 mois. Le paiement est soumis à l'approbation de l'organisme compétent de l'agence nationale pour l'emploi, qui doit confirmer que le processus de transfert favorise l'intégration.

¹⁶ Conformément à l'article 7, paragraphe 2, du règlement (UE) 2021/691.

¹⁷ Conformément à l'article 7, paragraphe 2, du règlement (UE) 2021/691.

règlement (UE) 2021/691. Elles ne se substituent pas à des mesures passives de protection sociale.

37. L'Allemagne a fourni les informations requises sur les mesures revêtant un caractère obligatoire pour l'entreprise concernée en vertu du droit national ou de conventions collectives. Conformément à l'article 9, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/691, l'Allemagne a confirmé qu'une contribution financière du FEM ne se substituera pas à ces mesures.

Budget estimé

38. Le coût total estimé s'élève à 5 141 944 EUR; il correspond aux dépenses pour les services personnalisés à hauteur de 4 936 274 EUR et aux dépenses pour financer les activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, ainsi que les activités de contrôle et de rapport, pour un montant de 205 670 EUR.
39. La contribution financière totale demandée au FEM s'élève à 3 085 166 EUR (60 % du coût total).
40. L'Allemagne a précisé que, conformément à l'article 8, paragraphe 7, point m), du règlement (UE) 2021/691, le préfinancement et le cofinancement nationaux sont assurés par le budget fédéral et par l'agence nationale pour l'emploi.

Mesures	Nombre estimé de participants	Coût estimé par participant (en EUR) ¹⁸	Coût total estimé (en EUR) ¹⁹
Services personnalisés [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, deuxième alinéa, point a), du règlement (UE) 2021/691]			
Mesures de perfectionnement professionnel (<i>Qualifizierungsmaßnahmen</i>)	500	2 115	1 057 726
Conseil en orientation et orientation professionnelle/mesures d'activation (<i>Berufsorientierung und -beratung/Aktivierungsmaßnahmen</i>)	915	1 362	1 246 038
Services d'assistance à la création d'entreprise (<i>Existenzgründungsberatung</i>)	25	1 663	41 575
Subventions à la création d'entreprise (<i>Existenzgründungsförderung</i>)	19	21 238	403 526
Aide à la recherche d'emploi (<i>Beratung und Stellenakquise</i>)	915	537	490 990
Sous-total a):			3 239 855
Pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés		—	(65,63 %)
Allocations et mesures d'incitation [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, deuxième alinéa,			

¹⁸ Afin d'éviter les décimales, les coûts estimés par travailleur ont été arrondis. Ces arrondis n'ont toutefois pas d'incidence sur le coût total de chaque mesure, qui ne diffère pas de celui indiqué dans la demande présentée par l'Allemagne.

¹⁹ Les totaux ne correspondent pas à la somme des rubriques en raison de l'arrondi.

point b), du règlement (UE) 2021/691]			
Mesures d'incitation au perfectionnement professionnel (<i>Weiterbildungsprämien</i>)	500	245	122 281
Autres mesures d'incitation (<i>Weitere Prämien</i>)	54	3 216	173 638
Allocation de formation (<i>Transferkurzarbeitergeld</i>)	915	1 531	1 400 500
Sous-total b):			1 696 419
pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés:		–	(34,37 %)
Activités relevant de l'article 7, paragraphe 5, du règlement (UE) 2021/691			
1. Activités de préparation		–	30 850
2. Gestion		–	102 840
3. Information et publicité		–	10 280
4. Activités de contrôle et de rapport		–	61 700
Sous-total c):		–	205 670
Pourcentage du total:		–	(4 %)
Coût total (a + b + c):		–	5 141 944
Contribution du FEM (60 % des coûts totaux)		–	3 085 166

41. Le coût des mesures indiquées dans le tableau ci-dessus en tant que mesures relevant de l'article 7, paragraphe 2, deuxième alinéa, point b), du règlement (UE) 2021/691 ne dépasse pas 35 % du coût total de l'ensemble coordonné de services personnalisés. L'Allemagne a confirmé que ces mesures étaient subordonnées à la participation active des bénéficiaires visés à des activités de recherche d'emploi ou de formation.
42. Conformément à l'article 7, paragraphe 2, quatrième alinéa, du règlement (UE) 2021/691, l'Allemagne a indiqué que les coûts d'investissements pour le travail indépendant, la création d'entreprise et la reprise d'entreprises par les salariés ne dépasseront pas 22 000 EUR par bénéficiaire.

Période d'éligibilité des dépenses

43. L'Allemagne a commencé à fournir les services personnalisés aux bénéficiaires visés le 1^{er} novembre 2024. Les dépenses relatives aux mesures seront donc éligibles à une contribution financière du FEM à partir du 1^{er} novembre 2024 et pendant 24 mois après la date d'entrée en vigueur de la décision de financement.
44. L'Allemagne a commencé à engager les dépenses administratives pour la mise en œuvre du FEM le 1^{er} novembre 2024. Les dépenses relatives aux activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, ainsi qu'aux activités de contrôle et de rapport, peuvent donc faire l'objet d'une contribution financière du FEM à partir du 1^{er} novembre 2024 et pendant 31 mois après la date d'entrée en vigueur de la décision de financement.

Systèmes de gestion et de contrôle

45. La demande contient une description du système de gestion et de contrôle requis par l'article 23 du règlement (UE) 2021/691, qui précise les responsabilités des organismes concernés. L'Allemagne a indiqué à la Commission que la contribution financière serait gérée par les organismes qui gèrent les financements du Fonds social européen plus (FSE+) au sein du ministère fédéral du travail et des affaires sociales (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*). Étant donné que le «*Gruppe Europäische Fonds für Beschäftigung*» agit en tant qu'autorité de gestion, l'«*Organisationseinheit Prüfbehörde*», qui est un organe indépendant sur le plan organisationnel, est l'autorité chargée de contrôler l'utilisation de ces fonds. Ces organismes ont également servi d'organes de gestion et de contrôle pour les contributions précédentes du FEM en faveur de l'Allemagne. Certaines des tâches de l'autorité de gestion du FEM sont déléguées de façon permanente à l'agence nationale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) par accord administratif.

Engagements de l'État membre concerné

46. L'Allemagne a apporté toutes les assurances nécessaires concernant les aspects suivants:
- les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination seront respectés pour l'accès aux mesures proposées et leur réalisation;
 - les exigences fixées dans la législation nationale et dans celle de l'UE concernant les licenciements collectifs ont été respectées;
 - Goodyear Germany GmbH, qui a poursuivi ses activités après les licenciements, a respecté ses obligations légales et pris les dispositions nécessaires pour ses salariés;
 - tout double financement sera évité;
 - la contribution financière du FEM sera conforme aux règles procédurales et de fond de l'Union en matière d'aides d'État.

INCIDENCE BUDGÉTAIRE

Proposition budgétaire

47. La dotation annuelle du FEM n'excède pas un montant maximal de 30 millions d'euros (aux prix de 2018), comme le prévoit l'article 8 du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil du 17 décembre 2020 fixant le cadre financier pluriannuel pour les années 2021 à 2027²⁰, modifié par le règlement (UE, Euratom) 2024/765 du Conseil du 29 février 2024²¹.
48. Au terme de l'examen de la demande dans le respect des conditions fixées à l'article 13, paragraphes 1 et 2, du règlement (UE) 2021/691, et compte tenu du nombre de bénéficiaires visés, des mesures proposées et des coûts estimés, la Commission propose de mobiliser le FEM pour un montant de 3 085 166 EUR, soit 60 % du coût total des mesures proposées, afin d'apporter une contribution financière en réponse à la demande.

²⁰ JO L 433 I du 22.12.2020, p. 11.

²¹ JO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj>.

49. La décision proposée de mobiliser le FEM sera prise conjointement par le Parlement européen et le Conseil, en application de l'article 15, paragraphe 1, premier alinéa, deuxième phrase, du règlement (UE) 2021/691 ainsi que du point 9 de l'accord interinstitutionnel du 16 décembre 2020 entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière, ainsi que sur de nouvelles ressources propres, comportant une feuille de route en vue de la mise en place de nouvelles ressources propres²².

Actes liés

50. En même temps que la présente proposition de décision de mobilisation du FEM, la Commission présentera au Parlement européen et au Conseil une proposition de virement d'un montant de 3 085 166 EUR à la ligne budgétaire concernée.
51. En même temps que la présente proposition de décision de mobilisation du FEM, la Commission a adopté une décision relative à une contribution financière qui constitue une décision de financement au sens de l'article 110 du règlement (UE, Euratom) 2024/2509²³. Cette décision de financement entrera en vigueur à la date à laquelle la Commission sera informée de l'approbation du virement budgétaire par le Parlement européen et le Conseil conformément à l'article 15, paragraphe 2, premier alinéa, du règlement (UE) 2021/691.

²² JO L 433 I du 22.12.2020, p. 28.

²³ Règlement (UE, Euratom) 2024/2509 du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2024 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union (refonte) (JO L, 2024/2509, 26.9.2024).

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés à la suite d'une demande de l'Allemagne — EGF/2025/002 DE/Goodyear 2**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le règlement (UE) 2021/691 du Parlement européen et du Conseil du 28 avril 2021 relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) et abrogeant le règlement (UE) n° 1309/2013²⁴, et notamment son article 15, paragraphe 1, premier alinéa,vu l'accord interinstitutionnel du 16 décembre 2020 entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière, ainsi que sur de nouvelles ressources propres, comportant une feuille de route en vue de la mise en place de nouvelles ressources propres²⁵, et notamment son point 9,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) vise à faire preuve de solidarité et à promouvoir des emplois décents et durables dans l'Union en apportant un soutien aux travailleurs licenciés et aux travailleurs indépendants en cessation d'activité en cas de restructurations de grande ampleur et en les aidant à retrouver un emploi décent et durable dès que possible.
- (2) La dotation annuelle du FEM n'excède pas un montant maximal de 30 millions d'euros (aux prix de 2018), comme le prévoient l'article 8 du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil²⁶, modifié par le règlement (UE, Euratom) 2024/765 du Conseil²⁷, et l'article 16 du règlement (UE) 2021/691.
- (3) Le 10 mars 2025, l'Allemagne a présenté une demande de mobilisation du FEM, conformément à l'article 8, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/691, en ce qui concerne les licenciements survenus chez Goodyear (Goodyear Germany GmbH) dans le secteur économique relevant de la division 22 (Industrie du caoutchouc et des plastiques) de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE)²⁸ Rév. 2, dans les régions allemandes de Kassel

²⁴ JO L 153 du 3.5.2021, p. 48.

²⁵ JO L 433 I du 22.12.2020, p. 28.

²⁶ Règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil du 17 décembre 2020 fixant le cadre financier pluriannuel pour les années 2021 à 2027 (JO L 433 I du 22.12.2020, p. 11).

²⁷ JO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj>.

²⁸ Règlement (CE) n° 1893/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 établissant la nomenclature statistique des activités économiques NACE Rév. 2 et modifiant le règlement (CEE)

(DE73) et de Darmstadt (DE71), relevant du niveau 2 de la nomenclature commune des unités territoriales statistiques (NUTS)²⁹. Des informations complémentaires ont été fournies conformément à l'article 8, paragraphe 5, du règlement (UE) 2021/691. Cette demande est considérée comme remplissant les conditions d'octroi d'une contribution financière du FEM conformément à l'article 13 du règlement (UE) 2021/691, sur la base de l'évaluation effectuée par la Commission dans la proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à la mobilisation du FEM³⁰.

- (4) Il convient, par conséquent, de mobiliser le FEM en vue d'octroyer une contribution financière d'un montant de 3 085 166 EUR en réponse à la demande présentée par l'Allemagne.
- (5) Afin de limiter au maximum le délai de mobilisation du FEM, il convient que la présente décision soit applicable à partir de la date de son adoption,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Dans le cadre du budget général de l'Union établi pour l'exercice 2025, un montant de 3 085 166 EUR en crédits d'engagement et de paiement est mobilisé au titre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés.

Article 2

La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*. Elle est applicable à partir du *[date de son adoption]**.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
La présidente

Par le Conseil
Le président

n° 3037/90 du Conseil ainsi que certains règlements (CE) relatifs à des domaines statistiques spécifiques (JO L 393 du 30.12.2006, p. 1).

²⁹ Règlement délégué (UE) 2019/1755 de la Commission du 8 août 2019 modifiant les annexes du règlement (CE) n° 1059/2003 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'établissement d'une nomenclature commune des unités territoriales statistiques (NUTS). (JO L 270 du 24.10.2019, p. 1).

³⁰ COM(2025) 302.

* *Date à insérer par le Parlement européen avant la publication au JO.*