

# **COM(2026) 1 final**

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

**SÉNAT**

---

Reçu à la Présidence de l'Assemblée nationale  
le 23 janvier 2026

---

Enregistré à la Présidence du Sénat  
le 23 janvier 2026

## **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 la Belgique (EGF/2025/004  
BE/Tupperware)**



Bruxelles, le 20 janvier 2026  
(OR. en)

5517/26

---

Dossier interinstitutionnel:  
2026/0004 (BUD)

---

FIN 89  
SOC 30

## PROPOSITION

---

Origine: Pour la secrétaire générale de la Commission européenne,  
Madame Martine DEPREZ, directrice

Date de réception: 20 janvier 2026

Destinataire: Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de  
l'Union européenne

---

N° doc. Cion: COM(2026) 1 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 la Belgique (EGF/2025/004 BE/Tupperware)

---

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2026) 1 final.

---

p.j.: COM(2026) 1 final



COMMISSION  
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 20.1.2026  
COM(2026) 1 final

2026/0004 (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 la Belgique (EGF/2025/004  
BE/Tupperware)**

**FR**

**FR**

## **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° 1309/2013<sup>1</sup>.
2. Le 28 août 2025, à la suite de licenciements au sein de l'entreprise Tupperware, en Belgique, les autorités belges ont introduit la demande EGF/2025/004 BE/Tupperware en vue d'obtenir une contribution financière du FEM, à la suite de licenciements au sein de Tupperware General Services NV en Belgique.
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/2025/004 BE/Tupperware
État membre	Belgique
Région(s) concernée(s) (niveau NUTS 2 <sup>2</sup> )	Provincie Oost-Vlaanderen (BE23)
Date de dépôt de la demande	28 août 2025
Date d'accusé de réception de la demande	28 août 2025
Date de demande d'informations complémentaires	10 octobre 2025
Date limite pour la communication des informations complémentaires	31 octobre 2025
Date limite pour l'achèvement de l'évaluation	21 janvier 2026
Critère d'intervention	Article 4, paragraphe 2, point a), du règlement UE) 2021/691
Entreprise principale concernée	Tupperware General Services NV
Secteur(s) d'activité économique (division de la NACE Rév. 2) <sup>3</sup>	Division 22 (Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique)
Période de référence (quatre mois):	17 février 2025 – 17 juin 2025
Nombre de licenciements pendant la période de référence a)	267

<sup>1</sup> JO L 153 du 3.5.2021, p. 48.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> JO L 393 du 30.12.2006, p. 1.

Nombre total de bénéficiaires éligibles	267
Nombre total de bénéficiaires visés	267
Budget pour les services personnalisés (en EUR)	1 843 500
Budget pour la mise en œuvre du FEM <sup>4</sup> (en EUR)	65 500
Budget total (en EUR)	1 909 000
Contribution du FEM (85 %) (en EUR)	1 622 650

## ÉVALUATION DE LA DEMANDE

### Procédure

4. La Belgique a présenté la demande EGF/2025/004 BE/Tupperware le 28 août 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. La Commission a obtenu la traduction de la demande le 26 septembre 2025 et a demandé des informations complémentaires à la Belgique le 10 octobre 2025. 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 pourachever son évaluation de la conformité de la demande avec les conditions d'octroi d'une contribution financière expire le 21 janvier 2026.

### Admissibilité de la demande

#### *Entreprises et bénéficiaires concernés*

5. La demande concerne 267 travailleurs licenciés dont l'activité a cessé au sein de Tupperware General Services NV. L'entreprise concernée exerçait ses activités dans le secteur économique relevant de la division 22 de la NACE Rév. 2 (Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique). Les licenciements ont eu lieu dans la région de niveau NUTS 2 Provincie Oost-Vlaanderen (BE23).

#### *Critères d'intervention*

6. La Belgique 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.
7. La période de référence de quatre mois pour la demande s'étend du 17 février 2025 au 17 juin 2025.
8. Au cours de la période de référence, 267 travailleurs ont été licenciés au sein de Tupperware General Services NV.

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

### *Calcul des licenciements et de la cessation d'activité*

9. Conformément à 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 267 travailleurs licenciés au cours de la période de référence a été calculée à partir de la date de la résiliation de fait du contrat de travail ou de son expiration.

### *Bénéficiaires éligibles*

10. Le nombre total de bénéficiaires éligibles s'élève à 267.

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

11. La société américaine Tupperware Brands, société mère de Tupperware Belgique, a révoqué de manière inattendue les licences de fabrication et de vente accordées à Tupperware General Services NV, ce qui a rendu la filiale belge de Tupperware financièrement non viable et a entraîné sa faillite le 17 février 2025.
12. En octobre 2024, Tupperware Brands a été reprise par des créanciers. L'acquisition a conduit à une restructuration importante, l'entreprise se retirant de certains marchés secondaires et fermant des installations, notamment les usines européennes.

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

13. En Belgique, les faillites sont en hausse depuis 2022. En 2024, plus de 11 000 entreprises ont été déclarées en faillite, soit le chiffre le plus élevé depuis 2013<sup>5</sup>. Cette tendance à la hausse s'est poursuivie: entre janvier et septembre 2025, 8 493 entreprises ont fait faillite, dont 4 964, soit 58 %, en Flandre<sup>6</sup>. À la suite de faillites, 32 566 emplois ont été perdus en Belgique en 2024 et 15 351 au cours du premier semestre de 2025; les pertes d'emplois en Flandre représentent respectivement 59 % et 51 %<sup>7</sup>. Environ 18 % de ces pertes d'emplois ont eu lieu dans le secteur industriel.
14. En outre, des restructurations récentes telles que les licenciements chez Van Hool<sup>8</sup>, Sappi et Purmo<sup>9</sup>, BelGaN<sup>10</sup>, Casa et Audi<sup>11</sup>, pour lesquelles la Belgique a demandé une aide du FEM, affectent le marché du travail flamand: les offres d'emploi dans le secteur ont diminué.
15. Tupperware se trouvait à Alost (Aalst), l'un des six arrondissements administratifs de la province de Flandre orientale. En Flandre orientale, le nombre d'offres d'emploi communiquées aux services publics de l'emploi a diminué de 13,8 % en mai 2 025 par rapport à l'année précédente. En outre, avant la fermeture de Tupperware, Alost était déjà confronté au taux d'emploi le plus faible de Flandre, 53,82 %<sup>12</sup>, soit 20 points de pourcentage de moins que le taux d'emploi moyen de la Flandre (74,1 %).
16. Le taux de chômage en Flandre est d'environ 3,8 %. Toutefois, il atteint 8,8 %<sup>13</sup> (+ 5 points de pourcentage) chez les personnes ayant un faible niveau d'éducation. Étant donné qu'un ancien travailleur de Tupperware sur trois a un faible niveau

<sup>5</sup> Source: [Statbel \(faillites en 2024\)](#).

<sup>6</sup> Source: [Statbel \(faillites mensuelles\)](#).

<sup>7</sup> Source: Statbel ([nombre de faillites et de pertes d'emploi en Belgique par mois](#) ).

<sup>8</sup> COM(2025) 1.

<sup>9</sup> COM(2024) 370.

<sup>10</sup> COM(2025) 157.

<sup>11</sup> COM(2026) 2.

<sup>12</sup> [Provincies in cijfers](#)

<sup>13</sup> Source: [Statbel](#)

d'éducation, un soutien spécifique adapté à ces profils est nécessaire pour aider les travailleurs à surmonter leurs lacunes et à trouver un nouvel emploi.

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

17. La Belgique 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 considération.
18. La Belgique a indiqué que le droit national du travail<sup>14</sup> relatif à la gestion active des restructurations exige des entreprises en cours de restructuration qu'elles créent une cellule pour l'emploi, dont l'objectif est de fournir aux travailleurs licenciés dans le cadre de licenciements collectifs 30 heures de services de reclassement sur une période de trois mois (60 heures sur six mois pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus). Toutefois, cette exigence ne s'applique pas en cas de faillite. Par conséquent, la mesure de reclassement externe décrite ci-dessous au point 24 remplace les services de conseil et de reclassement externe que ces travailleurs licenciés ne reçoivent pas.
19. En ce qui concerne les activités entreprises pour aider les travailleurs licenciés, la Belgique a indiqué que des séances d'information et d'enregistrement, ainsi que des services de reclassement pour soutenir les anciens travailleurs de Tupperware, ont été lancées le 19 mars 2025, un mois après la déclaration de faillite. L'événement de recherche d'emploi («bourse de l'emploi») décrit ci-dessous a eu lieu le 19 juin 2025 à Alost.

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

20. La Belgique a confirmé que les mesures décrites ci-dessous bénéficiant d'une contribution financière du FEM ne recevront pas d'aide au titre d'autres instruments financiers de l'Union.
21. L'ensemble coordonné de services personnalisés complète les actions financées par d'autres fonds nationaux ou de l'UE.

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

22. La Belgique a indiqué que l'ensemble coordonné de services personnalisés a été établi en consultation avec des experts, y compris des membres de la task force et les partenaires sociaux, conformément à l'article 7, paragraphe 4, du règlement (UE) 2021/691. Le paquet final de mesures a été convenu avec les syndicats CGSLB<sup>15</sup>, FGTB<sup>16</sup> et CSC<sup>17</sup> le 24 juin 2025.

### **Bénéficiaires visés et mesures proposées**

#### *Bénéficiaires visés*

23. L'ensemble des 267 travailleurs licenciés devrait être concerné. Conformément à l'article 8, paragraphe 7, point f), du règlement (UE) 2021/691, la ventilation par genre, par groupe d'âge et par niveau d'éducation qui a été fournie pour ces travailleurs est la suivante:

---

<sup>14</sup> Arrêté royal du 10 novembre 2006 modifiant l'arrêté royal du 9 mars 2006.

<sup>15</sup> Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.

<sup>16</sup> Fédération générale du travail de Belgique.

<sup>17</sup> Confédération des syndicats chrétiens.

	Catégorie	Nombre de bénéficiaires attendus	
Genre:	Hommes:	168	(62,9 %)
	Femmes:	99	(37,1 %)
	Non binaire	0	(0,0 %)
Tranche d'âge:	Moins de 30 ans:	10	(3,8 %)
	30-54 ans:	131	(49,0 %)
	Plus de 54 ans:	126	(47,2 %)
Niveau d'éducation	Premier cycle du secondaire ou inférieur <sup>18</sup>	88	(33,0 %)
	Deuxième cycle du secondaire <sup>19</sup> ou post-secondaire non supérieur <sup>20</sup>	106	(39,7 %)
	Enseignement supérieur <sup>21</sup>	73	(27,3 %)

#### *Mesures proposées*

24. 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:

- Taskforce: des gestionnaires de comptes ayant une connaissance approfondie du marché du travail local et des consultants expérimentés dans le conseil dans les procédures de licenciement collectif organiseront et géreront les séances d'information, définiront avec les travailleurs des parcours personnalisés de réinsertion professionnelle et les réadapteront, le cas échéant. La task force est soutenue par une équipe d'experts dans les projets européens.
- Reclassement externe: les services de reclassement externe fournis lors de sessions de groupe ou individuelles comprennent, entre autres, un entretien initial et des conseils individuels, la certification des compétences acquises, des conseils sur l'utilisation de la plateforme numérique «*Mijn Loopbaan*» («Ma carrière») du VDAB pour la recherche d'un emploi, ainsi que des conseils avant, pendant et après la bourse à l'emploi décrite ci-dessous.

Les personnes ne maîtrisant pas les outils numériques recevront une formation de base aux TIC et un soutien complémentaire par l'intermédiaire de Digibanks, ce qui leur permettra d'emprunter un ordinateur portable, de bénéficier d'une formation sur la manière de l'utiliser et d'obtenir des réponses à leurs questions en matière de numérique. Des webinaires et d'autres outils en

<sup>18</sup> CITE 0-2.

<sup>19</sup> CITE 3.

<sup>20</sup> CITE 4.

<sup>21</sup> CITE 5-8.

ligne, tels que 123digit.be, aideront ceux qui possèdent déjà certaines compétences numériques à améliorer ces compétences.

- Aide à la recherche d'un emploi: l'assistance commence par des sessions visant à évaluer si les demandeurs d'emploi répondent aux exigences du marché du travail et si leur recherche d'emploi est réaliste. Par la suite, les travailleurs reçoivent un soutien axé sur leur préparation aux futures candidatures, qui les aide à rédiger des CV et des lettres de motivation convaincants, à renforcer leur confiance en eux et à s'exercer au passage d'entretiens d'embauche.
- Conseil/orientation: les services d'orientation comprennent l'orientation, la recherche de possibilités d'emploi et le placement professionnel (c'est-à-dire la mise en relation des demandeurs d'emploi avec des possibilités d'emploi appropriées en mettant en adéquation les compétences et les objectifs des candidats avec les besoins des employeurs), l'évaluation des compétences numériques, l'aide à la recherche individuelle d'emploi à l'aide d'outils numériques et le soutien psychologique. Ces services sont fournis au moyen d'un système de bons afin de garantir la liberté de choix des travailleurs. Les conseillers du VDAB, après avoir évalué les besoins individuels des travailleurs, fixent l'intensité du service à recevoir, qui varie entre intensif et très intensif.
- Aide renforcée à la recherche d'emploi: il s'agit de séances de coaching individuel et collectif avec un médiateur professionnel, d'un soutien pour postuler et préparer des entretiens d'embauche, d'un coaching entre pairs et de visites dans des entreprises ayant des besoins de recrutement.
- Formation et recyclage: les travailleurs sont associés à des parcours d'apprentissage spécifiques conçus pour améliorer leurs compétences techniques et numériques et pour développer des compétences liées à des domaines confrontés à des pénuries de main-d'œuvre ou à la transition écologique. Après accord des projets individuels avec le conseiller professionnel, les travailleurs se verront proposer une formation ciblée pour répondre aux besoins recensés. Ils auront également accès à un large éventail de formations, y compris celles dispensées par le VDAB ou par des prestataires de formation.
- Formation sur le lieu de travail: les travailleurs reçoivent une formation sur le lieu de travail dans l'entreprise qui les emploiera à l'issue de la formation. Le contrat de travail est un contrat de travail permanent ou à durée déterminée d'une durée au moins égale à celle de la formation.
- Bourse de l'emploi: cet événement de recrutement aide à réunir les demandeurs d'emploi et les employeurs qui cherchent à pourvoir leurs postes vacants. Avant de participer à l'événement, des séances de conseil contribuent à préparer la réunion avec les employeurs potentiels.
- Recherche d'emploi et mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emploi: une équipe spécialisée permettra d'identifier les offres d'emploi avant qu'elles soient pourvues et d'aider les candidats appropriés parmi les anciens travailleurs de Tupperware à postuler à ces postes. Des événements de recherche d'emploi seront organisés chaque trimestre dans les locaux du VDAB. Ces événements permettent aux participants d'interagir avec les

employeurs locaux et régionaux, d'explorer les possibilités d'emploi et de comprendre les parcours d'entrée.

25. La formation en TIC et le soutien additionnel prévus dans le cadre des services de reclassement externe permettront de diffuser les compétences requises à l'ère numérique et dans une économie efficace dans l'utilisation des ressources, conformément à l'article 7, paragraphe 2, du règlement (UE) 2021/691.
26. Les actions proposées, décrites ici, constituent des mesures actives du marché du travail entrant dans le cadre des mesures éligibles prévues à l'article 7 du règlement (UE) 2021/691. Elles ne se substituent pas à des mesures passives de protection sociale.
27. La Belgique 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, la Belgique a confirmé que la contribution financière du FEM ne se substituerait pas à ces mesures.

#### *Budget estimé*

28. Le coût total estimé s'élève à 1 909 000 EUR; il correspond aux dépenses pour les services personnalisés à hauteur de 1 843 500 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 65 500 EUR.
29. La contribution financière totale demandée au FEM s'élève à 1 622 650 EUR (85 % du coût total).
30. Conformément à l'article 8, paragraphe 7, point m), du règlement (UE) 2021/691, la Belgique a précisé que le préfinancement et le cofinancement nationaux seraient assurés par le VDAB.

Mesures	Nombre estimé de participants	Coût estimé par participant (en EUR) <sup>22</sup>	Coût total estimé (en EUR) <sup>23</sup>
Services personnalisés [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, deuxième alinéa, point a), du règlement (UE) 2021/691]			
task force	267	843	225 000
Reclassement externe (Outplacement begeleiding)	150	2 512	376 736
Aide à la recherche d'un emploi (Actieve bemiddeling en begeleiding naar werk)	100	1 550	155 000

<sup>22</sup> Afin d'éviter les décimales, les coûts estimés par travailleur ont été arrondis. Cela n'a néanmoins aucune incidence sur le coût total de chaque mesure, qui reste identique à celui indiqué dans la demande introduite par la Belgique.

<sup>23</sup> Le total ne correspond pas à la multiplication des rubriques en raison de l'arrondi.

Conseil/orientation ( <i>Begeleiding door partners</i> )	30	4 500	135 000
Aide renforcée à la recherche d'emploi: ( <i>Jobhunting</i> )	60	5 206	312 355
Formation et reconversion ( <i>Opleiding eigen beheer, opleiding SIF, opleiding bij partners</i> )	65	6 874	446 809
Formation sur le lieu de travail ( <i>Opleiding in de onderneming (IBO)</i> )	10	960	9 600
Bourse de l'emploi ( <i>Jobbeurs</i> )	44	8	350
Recherche d'emploi et mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emploi ( <i>Big recruitment</i> )	60	3 044	182 650
Sous-total a): Pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés:			1 843 500 (96,57 %)

#### Activités relevant de l'article 7, paragraphe 5, du règlement (UE) 2021/691

1. Activités de préparation	–	35 000
2. Activités de gestion	–	3 000
3. Activités d'information et de publicité	–	2 500
4. Activités de contrôle et de rapport	–	25 000
Sous-total b): Pourcentage du coût total:	–	65 500 (3,43 %)
Coût total (a + b):	–	1 909 000
Contribution du FEM (85 % du coût total)	–	1 622 650

#### Période d'éligibilité des dépenses

31. La Belgique a commencé à fournir les services personnalisés aux bénéficiaires visés le 17 février 2025. Les dépenses relatives aux mesures seront donc éligibles à une contribution financière du FEM à partir du 17 février 2025 et pendant 24 mois après la date d'entrée en vigueur de la décision de financement.
32. La Belgique a commencé à engager les dépenses administratives pour la mise en œuvre du FEM le 17 février 2025. Les dépenses relatives aux activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, ainsi que de contrôle et de rapport, peuvent donc faire l'objet d'une contribution financière du FEM à partir du 17 février 2025 et pendant 31 mois après la date d'entrée en vigueur de la décision de financement.

## **Systèmes de gestion et de contrôle**

33. La demande contient une description du système de gestion et de contrôle requis au titre de l'article 23 du règlement (UE) 2021/691, qui précise les responsabilités des organismes concernés. La Belgique a indiqué à la Commission que la contribution financière serait gérée par le VDAB. Les paiements seront effectués par le service financier du VDAB. L'autorité d'audit du FEM est le département des finances et du budget – unité d'audit de l'autorité d'audit flamande pour les Fonds structurels européens.

## **Engagements de l'État membre concerné**

34. La Belgique 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,
- 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**

35. La dotation annuelle du FEM n'excède pas un montant maximal de 30 000 000 EUR (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 2027<sup>24</sup>, modifié par le règlement (UE, Euratom) 2024/765 du Conseil du 29 février 2024<sup>25</sup>.

36. Au terme de l'examen de la demande eu égard aux 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 1 622 650 EUR, soit 85 % du coût total des mesures proposées, afin d'apporter une contribution financière en réponse à la demande.

37. 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 et comme indiqué au 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 les nouvelles ressources propres, comportant une feuille de route en vue de la mise en place de nouvelles ressources propres<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> JO L 433 I du 22.12.2020, p. 11.

<sup>25</sup> JO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj>.

<sup>26</sup> JO L 433 I du 22.12.2020, p. 28.

## **Actes liés**

38. 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 à la ligne budgétaire concernée d'un montant de 1 622 650 EUR.
39. 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) 2024/2509<sup>27</sup>. Cette décision de financement entre en vigueur à la date à laquelle la Commission est 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.

---

<sup>27</sup>

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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/2509/oj>.

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 la Belgique (EGF/2025/004 BE/Tupperware)

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) no 1309/2013<sup>28</sup>, 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 propres<sup>29</sup>, 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 dont l'activité a cessé par suite de restructurations de grande ampleur et en les aidant à retrouver, dès que possible, un emploi décent et durable.
- (2) La dotation annuelle du FEM n'excède pas un montant maximal de 30 000 000 EUR (aux prix de 2018), comme le prévoient l'article 8 du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil<sup>30</sup>, modifié par le règlement (UE, Euratom) 2024/765 du Conseil<sup>31</sup>, et l'article 16 du règlement (UE) 2021/691.
- (3) Le 28 août 2025, la Belgique a présenté, conformément à l'article 8, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/691, une demande d'intervention du FEM en ce qui concerne les licenciements survenus chez Tupperware General Services NV en Belgique. 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

<sup>28</sup> JO L 153 du 3.5.2021, p. 48.

<sup>29</sup> JO L 433 I du 22.12.2020, p. 28.

<sup>30</sup> 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).

<sup>31</sup> JO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj>.

effectuée par la Commission dans la proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à la mobilisation du FEM<sup>32</sup>.

- (4) Il convient, par conséquent, de mobiliser le FEM en vue d'octroyer une contribution financière d'un montant de 1 622 650 EUR en réponse à la demande présentée par la Belgique.
- (5) Afin de limiter au maximum le délai de mobilisation du FEM, la présente décision devrait être 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 2026, un montant de 1 622 650 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]<sup>\*</sup>.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen  
La présidente*

*Par le Conseil  
Le président*

---

<sup>32</sup> COM(2026) 1.

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