COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 10.5.2022
COM(2022) 201 final

2022/0143 (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 France – EGF/2022/001 FR/Air France

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) nº 1309/2013 [1] (ci-après le «règlement FEM»).

2. Le 21 janvier 2022, la France a présenté la demande EGF/2022/001 FR/Air France en vue d'obtenir une contribution financière du FEM, à la suite de licenciements survenus chez Air France[2] en France.

3. Au terme de l'évaluation de cette demande, la Commission a conclu, conformément à l'ensemble des dispositions applicables du règlement FEM, que les conditions d'octroi d'une contribution financière du FEM étaient remplies.

RÉSUMÉ DE LA DEMANDE

Numéro de la demande FEM	EGF/2022/001 FR/Air France
État membre	France
Régions les plus concernées (niveau NUTS[3] 2)	Île-de-France (FR10)[4]
Date de présentation de la demande	21 janvier 2022
Date d'accusé de réception de la demande	21 janvier 2022
Date de demande d'informations complémentaires	4 février 2022
Date limite pour la communication des informations complémentaires	25 février 2022
Date limite pour l'achèvement de l'évaluation	12 mai 2022
Critère d'intervention	Article 4, paragraphe 2, point a), du règlement FEM
Entreprise principale concernée	Air France
Nombre d'entreprises concernées	3
Secteur(s) d'activité économique (division de la NACE Rév. 2)[5]	Division 33 («Réparation et installation de machines et

[1] JO L 153 du 3.5.2021, p. 48.

[2] Les licenciements ont eu lieu chez Air France et deux de ses filiales, Hop et Hop training.

[3] Règlement délégué (UE) 2019/1755 de la Commission du 8 août 2019 modifiant les annexes du règlement (CE) nº 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).

[4] Les autres régions concernées sont les suivantes: Alsace (FRF1), Aquitaine (FRI1), Auvergne (FRK1), Bretagne (FRH0), Corse (FRM0), Languedoc-Roussillon (FRJ1), Midi-Pyrénées (FRJ2), Nord-Pas de Calais (FRE1), Pays de la Loire (FRG0), Provence-Alpes-Côte d'Azur (FRL0), Rhône-Alpes (FRK2), Guadeloupe (FRY1), Martinique (FRY2), Guyane (FRY3) et La Réunion (FRY4).

	d'équipements») Division 51 («Transports aériens»)
Période de référence (quatre mois):	1er juillet 2021 – 1er novembre 2021
Nombre de licenciements pendant la période de référence (*a*)	282
Nombre de licenciements avant ou après la période de référence (*b*)	1 298
Nombre total de licenciements (*a* + *b*)	1 580
Nombre total de bénéficiaires éligibles	1 580
Nombre total de bénéficiaires visés	1 580
Budget pour les services personnalisés (en EUR)	20 873 656
Budget pour la mise en œuvre du FEM[6] (en EUR)	0
Budget total (en EUR)	20 873 656
Contribution du FEM (85 %) (en EUR)	17 742 607

ÉVALUATION DE LA DEMANDE

Procédure

4. La France a présenté la demande EGF/2022/001 FR/Air France le 21 janvier 2022, dans le délai de 12 semaines à compter de la date à laquelle les critères d'intervention précisés à l'article 4 du règlement FEM ont été remplis. La Commission a accusé réception de la demande à la même date et a demandé des informations complémentaires à la France le 4 février 2022. Ces informations complémentaires ont été fournies dans les 15 jours ouvrables qui ont suivi la demande. Le délai de 50 jours ouvrables suivant 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 12 mai 2022.

Recevabilité de la demande

Entreprises et bénéficiaires concernés

5. La demande concerne 282 travailleurs licenciés dont l'activité a cessé au sein d'Air France. Cette entreprise exerce ses activités dans le secteur économique relevant de la division 51 («Transports aériens») de la NACE Rév. 2. Les licenciements survenus chez Air France concernent 12 régions françaises de niveau NUTS 2 en France métropolitaine[7] et quatre régions françaises de niveau NUTS 2 d'outre-mer[8].

---

5 JO L 393 du 30.12.2006, p. 1.

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

7 Ile-de-France (FR10), Nord-Pas de Calais (FRE1), Alsace (FRF1), Pays de la Loire (FRG0), Bretagne (FRH0), Aquitaine (FRI1), Languedoc-Roussillon (FRJ1), Midi-Pyrénées (FRJ2), Auvergne (FRK1), Rhône-Alpes (FRK2), Provence-Alpes-Côte d'Azur (FRL0) et Corse (FRM0).

8 Guadeloupe (FRY1), Martinique (FRY2), Guyane (FRY3) et La Réunion (FRY4).

Critères d'intervention

6. La France a présenté la demande au titre du critère d'intervention énoncé à l'article 4, paragraphe 2, point a), du règlement FEM, 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 ses fournisseurs ou ses producteurs en aval et/ou des travailleurs indépendants.

7. La période de référence de quatre mois s'étend du 1er juillet 2021 au 1er novembre 2021. Au cours de la période de référence, 282 travailleurs ont été licenciés au sein d'Air France.

Calcul des licenciements et de la cessation d'activité

8. La cessation d'activité des 282 travailleurs licenciés pendant la période de référence a été calculée à compter de la date à laquelle l'employeur a notifié le préavis de licenciement ou de résiliation du contrat de travail à chaque travailleur.

Bénéficiaires éligibles

9. Outre les travailleurs déjà évoqués, les bénéficiaires éligibles incluent 1 298 travailleurs licenciés dont l'activité a cessé avant ou après la période de référence de quatre mois. Tous ces travailleurs ont cessé leur activité dans les six mois précédant le début de la période de référence, le 1er juillet 2021, et/ou entre la fin de la période de référence et la veille de l'adoption de la présente proposition. Un lien causal clair peut être établi avec l'événement qui a déclenché la cessation d'activité des travailleurs licenciés au cours de la période de référence.

10. Le nombre total de bénéficiaires éligibles s'élève à 1 580.

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

11. Les événements à l'origine de ces licenciements sont la conséquence de la crise économique mondiale imprévue causée par la pandémie. La crise de la COVID-19 a gravement et brutalement touché Air France, comme toutes les autres compagnies aériennes, l'obligeant à réduire son offre de vols en raison de la fermeture des frontières et de la baisse du trafic aérien.

12. Outre la forte baisse des recettes et du trafic, avec des déplacements presque inexistants au début de la pandémie, la COVID-19 provoque une crise à long terme dans le transport aérien. En France, le PIB a chuté de 8 % en 2020[9] et, malgré une croissance de 7 % en 2021, il n'est pas encore revenu aux niveaux d'avant la pandémie. La baisse des revenus disponibles des ménages a une incidence sur les dépenses de voyage. En outre, le télétravail et les nouvelles exigences sanitaires et environnementales remettent en question la relation avec le transport aérien, ce qui peut entraîner un changement de comportement des clients à long terme. La reprise du transport aérien devrait donc être lente et incertaine. Air France ne s'attend à atteindre 95 % de son offre de vols d'avant la pandémie qu'en 2023.

13. Au début de la crise, Air France perdait chaque mois 450 millions d'EUR de trésorerie. L'entreprise aurait été en faillite et n'aurait plus pu payer les salaires si elle n'avait pas obtenu 7 milliards d'EUR de prêts garantis par l'État. Les prêts n'auraient toutefois pas permis à eux seuls de surmonter la situation sans mesures

[9] https://www.insee.fr/fr/statistiques/5387891

supplémentaires, telles que la réduction des activités, la redéfinition du réseau national ainsi que la simplification et la rationalisation des fonctions de soutien (marketing, communication, ressources humaines, etc.). Ces mesures ont conduit à des réductions de personnel.

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

14. La région Île-de-France a été la plus touchée par les licenciements survenus chez Air France: 57 % d'entre eux ont eu lieu sur son territoire.

15. Les autorités françaises expliquent que la détérioration du marché du travail en Île-de-France, comme dans le reste de la France, est une conséquence de la crise sanitaire, et notamment du premier confinement (du 17 mars au 10 mai 2020), au cours duquel l'activité économique a pratiquement cessé.

16. Au début des mesures personnalisées au premier trimestre 2021, immédiatement après la première vague de licenciements, le taux de chômage s'élevait à 7,7 %[10] en Île-de-France. Plus d'un million (1 056 950) de demandeurs d'emploi ont été enregistrés[11], ce qui constitue une augmentation de 8 % par rapport à l'année précédente. Le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de 9,2 % pour les hommes et de 6,7 % pour les femmes[12]. Près de la moitié d'entre eux (49,8 %) étaient des chômeurs de longue durée (plus de 12 mois), soit 4 points de pourcentage de plus qu'au premier trimestre 2020.

17. La situation de l'emploi en France[13] s'est améliorée depuis que les licenciements ont eu lieu et que le soutien a commencé. Le nombre de demandeurs d'emploi a reculé de 5,8 % en glissement annuel au quatrième trimestre 2021[14]; en Île-de-France, les demandeurs d'emploi inscrits sont toutefois encore presque un million (994 110 au quatrième trimestre 2021)[15], malgré une baisse de 6,1 % en glissement annuel[16]. Les chômeurs de longue durée représentent toujours 49,3 % du nombre total de demandeurs d'emploi (soit 1,2 point de pourcentage de plus qu'au quatrième trimestre 2020[17]), en dépit d'une diminution de 3,9 % au cours de l'année.

18. L'administration française du travail a précisé que la restructuration d'Air France a affecté l'équilibre de l'emploi dans les territoires concernés. En conséquence, elle a notifié à l'entreprise ses obligations en matière de revitalisation de l'emploi dans ces territoires. L'entreprise doit mettre en place des mesures telles que des aides directes à l'emploi, le financement d'études prospectives, une contribution financière à des fonds de mutualisation pour la revitalisation de la région, etc.[18], afin de promouvoir de nouvelles activités économiques et la création d'emplois pour compenser ceux qui ont été perdus.

---

10 https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/001515843

11 Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en Île-de-France au premier trimestre 2021

12 Ibidem.

13 France, y compris départements-régions d'outre-mer, à l'exclusion de Mayotte.

14 Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 4e trimestre 2021

15 https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/010597557

16 Des informations sur les demandeurs d'emploi inscrits en Île-de-France au premier trimestre 2022 devraient être publiées le 28 avril 2022.

17 https://idf.drieets.gouv.fr/sites/idf.drieets.gouv.fr/IMG/pdf/defm_ile-de-france_2021t4.pdf

18 https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/obligation-revitalisation-territoire

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

19. La France a décrit de quelle façon les recommandations formulées dans le cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations ont été prises en considération: conformément au Code du travail français, une société *in bonis* (c'est-à-dire qui n'est pas en liquidation) employant 1 000 salariés ou plus est tenue de supporter l'intégralité des coûts des mesures actives du marché du travail d'accompagnement en faveur du personnel licencié à la suite d'une restructuration organisationnelle. Une intervention des pouvoirs publics n'est prévue que lorsque les mesures mises en place par l'entreprise qui licencie prennent fin.

20. La France a indiqué qu'Air France a mis en place un vaste ensemble de mesures actives du marché du travail visant à aider les travailleurs licenciés. En coopération avec une société de conseil externe spécialisée dans le reclassement (Alixio Mobilité et Sodesi), Air France a mis en place un point d'information (Espaces d'information, d'accompagnement et de conseil), premier point de contact pour les travailleurs concernés. Ce point d'information fournit aux travailleurs une première orientation sur les perspectives qui s'offrent à eux ainsi qu'un soutien dans leurs efforts pour participer à des actions de formation ou pour trouver un nouvel emploi.

21. En ce qui concerne les activités menées pour aider les travailleurs licenciés, la France a indiqué que la mise en œuvre des mesures actives d'accompagnement sur le marché du travail faisant partie de l'obligation légale d'Air France a commencé immédiatement après les licenciements.

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

22. La France 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.

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

23. La France a indiqué que l'ensemble coordonné de services personnalisés a été établi en concertation avec les représentants du personnel et des syndicats. Lors d'une série de réunions entre Air France et le SNPNC[19], l'UNAC[20], l'UNSA-PNC[21], la CFDT[22], FO[23] et la CFE/CGC[24], les parties ont conçu l'ensemble des mesures destinées à aider les salariés concernés. Ces cycles de négociations internes ont débuté le 8 juillet 2020 et se sont achevés le 28 mai 2021[25].

19 Syndicat national du personnel navigant commercial.
20 Union des navigants de l'aviation civile.
21 Union nationale des syndicats autonomes – Personnel navigant commercial.
22 Confédération française démocratique du travail.
23 Confédération générale du travail – Force ouvrière.
24 Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres.
25 Des négociations ont eu lieu au sein d'Air France du 8 juillet 2020 au 18 décembre 2020, au sein de Hop du 20 avril 2021 au 28 mai 2021 et au sein de Hop Training du 28 janvier 2021 au 25 mars 2021.

Bénéficiaires visés et mesures proposées

Bénéficiaires visés

24. Tous les travailleurs licenciés devraient être concernés par les mesures. La ventilation de ces travailleurs par genre, tranche d'âge et niveau d'éducation est la suivante:

Catégorie		Nombre de bénéficiaires escomptés	
Genre:	Hommes:	695	(44,0 %)
	Femmes:	885	(56,0 %)
	Non binaires	0	(0,0 %)
Tranche d'âge:	Moins de 30 ans:	21	(1,3 %)
	30-54 ans:	1 073	(67,9 %)
	Plus de 54 ans:	486	(30,8 %)
Niveau d'éducation	Premier cycle du secondaire ou inférieur[26]	65	(4,1 %)
	Deuxième cycle du secondaire[27] ou post-secondaire non supérieur[28]	1 051	(66,5 %)
	Enseignement supérieur[29]	464	(29,4 %)

25. Il y a 96 travailleurs handicapés.

Mesures proposées

26. Les mesures pour lesquelles les autorités françaises sollicitent le cofinancement du FEM concernent l'allongement de la durée du congé de reclassement[30], au-delà de l'obligation légale de l'entreprise. Cette mesure est destinée aux travailleurs licenciés et aux travailleurs qui, au moment de leur départ volontaire, ne disposaient pas

26 CITE 0-2.

27 CITE 3.

28 CITE 4.

29 CITE 5-8.

30 En ce qui concerne le congé de reclassement, l'article L1233-71 du Code du travail français prévoit qu'une entreprise qui emploie plus de 1 000 salariés est tenue de proposer les mesures qui y sont définies pour une durée minimale de quatre mois. En vertu de la législation susmentionnée, la période débutant le cinquième mois est donc facultative et peut faire l'objet d'une contribution du FEM, conformément à l'article 9, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/691. Air France a décidé de proposer cette mesure pour une période de 12 mois. Cette durée de 12 mois est prolongée de trois mois pour les travailleurs âgés (nés avant le 1er janvier 1965), les travailleurs handicapés et les travailleurs de faible niveau professionnel (N1 et N2 dans le classement professionnel d'Air France). La demande ne prévoit aucune contribution durant les quatre premiers mois du congé de reclassement, qui correspondent à la durée minimale prévue par la loi.

encore de plans précis de reclassement et souhaitaient bénéficier de mesures de reconversion, de conseils, d'orientations ou d'une aide à la création ou à la reprise d'une entreprise, etc.

27. Les services personnalisés à fournir aux travailleurs licenciés comportent les mesures suivantes:

– services de conseil et orientation professionnelle: les travailleurs licenciés bénéficieront d'une orientation professionnelle et seront aidés dans leur recherche d'emploi, ou recevront une aide à la création d'entreprise s'ils souhaitent s'engager sur cette voie. Les participants recevront des services de conseil et d'orientation professionnels, une aide à la recherche d'emploi, un accompagnement, ainsi que des informations sur les formations disponibles et la promotion de l'esprit d'entreprise. Dans le cadre de cette mesure, les travailleurs bénéficieront de possibilités de reclassement externe résultant d'une recherche active d'emploi effectuée par des spécialistes et d'une aide pour choisir des offres d'emploi, préparer des entretiens, etc. Des conseillers spécialisés aideront les travailleurs qui souhaitent exercer une activité indépendante, reprendre une entreprise ou créer une entreprise à élaborer un plan d'entreprise et à rechercher des financements, et leur apporteront d'autres services d'accompagnement dans le domaine de l'entrepreneuriat;

– formation: les travailleurs se verront proposer diverses formations de renforcement des compétences ou de reconversion adaptées à leurs besoins, tels que définis par les conseillers fournissant les services de conseil. Les travailleurs souhaitant exercer une activité indépendante se verront proposer une formation à la création d'entreprise dispensée par Sodesi (PASS CREA), la chambre de commerce et d'industrie ou la chambre des métiers et de l'artisanat;

– prime à la création d'entreprises: les travailleurs qui créent leur propre entreprise (reprise ou création d'entreprise) recevront jusqu'à 15 000 EUR pour couvrir les frais d'installation, les investissements en actifs et les dépenses courantes. La contribution sera versée en trois fois sur la base de la réalisation d'objectifs prédéfinis. Un premier versement de 3 000 EUR sera effectué sur présentation d'une preuve de création ou de reprise d'une entreprise, telle que l'accusé de réception de l'enregistrement de l'entreprise[31]. Un deuxième et un troisième versement de 6 000 EUR chacun seront effectués sur présentation des première et deuxième déclarations d'activité au RSI [32], indiquant respectivement un chiffre d'affaires d'au moins 200 EUR et 500 EUR pour les travailleurs indépendants et les entreprises individuelles, ou sur présentation d'un certificat délivré par un expert-comptable indiquant respectivement un chiffre d'affaires d'au moins 500 EUR et 1 000 EUR pour les entreprises[33];

– subventions à l'embauche: les PME qui embauchent un ancien travailleur d'Air France sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois recevront des subventions représentant jusqu'à deux mois de salaire et de cotisations patronales, ainsi qu'une partie des coûts de la formation nécessaire pour s'adapter au nouvel emploi, le cas échéant;

---

31 Inscription au répertoire SIRENE ou au registre du commerce et des sociétés (RCS).

32 Régime social des indépendants.

33 Société à responsabilité limitée, société anonyme, etc.

– indemnité de reclassement rapide/immédiat: les travailleurs qui décrochent rapidement un nouvel emploi à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois recevront une allocation égale à l'allocation de recherche d'emploi [34] qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas trouvé d'emploi. Le montant ne peut dépasser l'équivalent de quatre mois d'allocation de recherche d'emploi;

– indemnité différentielle de rémunération: cette mesure vise à inciter à accepter un nouvel emploi (à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois), même si le salaire est inférieur à celui de l'emploi précédent. L'indemnité sera égale à la différence entre les salaires jusqu'à concurrence de 600 EUR par mois pour une durée maximale de 30 mois[35], ou de 375 EUR[36] par mois pour une durée maximale de 48 mois[37]. En tout état de cause, le total par travailleur ne peut dépasser 18 000 EUR.

28. 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 FEM. Ces actions ne se substituent pas à des mesures passives de protection sociale.

29. La France a indiqué qu'Air France propose régulièrement à son personnel des formations mettant l'accent sur les compétences numériques et les compétences requises dans une économie efficace dans l'utilisation des ressources, dans le cadre de son plan de développement des compétences. La formation dispensée sur les plateformes de formation numérique d'Air France reste ouverte aux travailleurs licenciés pendant la durée de leur participation aux mesures du FEM.

30. La France 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. Elle a confirmé qu'une contribution financière du FEM ne se substituerait pas à ces mesures.

Budget estimé

31. Le coût total estimé s'élève à 20 873 656 EUR et comprend uniquement les dépenses liées aux services personnalisés. La France a décidé de couvrir par ses propres ressources les dépenses relatives aux activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, de contrôle et d'établissement de rapports.

32. La contribution financière totale demandée au FEM s'élève à 17 742 607 EUR (soit 85 % du coût total).

33. Le préfinancement et le cofinancement nationaux sont fournis par Air France.

Mesures	Estimation du nombre de	Estimation du coût par	Estimation du coût total

[34] L'allocation de recherche d'emploi correspond à 70 % de la moyenne des 12 derniers salaires avant le licenciement.

[35] Jusqu'à 36 mois pour les travailleurs licenciés dans des territoires autres que l'Île-de-France et dont le nouvel emploi se situe également en dehors de l'Île-de-France.

[36] 450 EUR pour les travailleurs licenciés dans des territoires autres que l'Île-de-France et dont le nouvel emploi se situe également en dehors de l'Île-de-France.

[37] L'indemnité différentielle de rémunération en dehors de la période de mise en œuvre n'est pas éligible au cofinancement du FEM.

	participants	participant *(en EUR)*[38]	*(en EUR)*[39]
Services personnalisés [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, point a), du règlement FEM]			
Services de conseil et orientation professionnelle (accompagnement congé de reclassement Alixio et Sodesi)	1 162	2 098	2 437 820
Formation	805	2 815	2 266 400
Prime à la création d'entreprise	591	15 000	8 865 000
Sous-total (a): Pourcentage de l'ensemble de services personnalisés:	–		13 569 220 (65,00 %)
Allocations et mesures d'incitation [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, point b), du règlement FEM]			
Subventions à l'embauche (aide TPE - PME)	46	5 296	243 608
Indemnité de reclassement rapide/immédiat	512	11 467	5 871 235
Indemnité différentielle de rémunération	83	14 332	1 189 593
Sous-total (b): Pourcentage de l'ensemble de services personnalisés:	–		7 304 436 (35,00 %)
Activités au titre de l'article 7, paragraphe 5, du règlement FEM			
1. Activités préparatoires	–		0
2. Gestion	–		0
3. Information et publicité	–		0
4. Contrôle et rapport	–		0
Sous-total (c): Pourcentage du coût total:	–		0 (0,00 %)
Coût total (a + b + c):	–		20 873 656
Contribution du FEM (85 % du coût total)	–		17 742 607

[38] 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 la France.

[39] Le total diffère de la somme des rubriques en raison de l'arrondi.

34. Le coût des mesures indiquées dans le tableau ci-dessus en tant que mesures menées au titre de l'article 7, paragraphe 2, point b), du règlement FEM ne dépasse pas 35 % du coût total de l'ensemble coordonné de services personnalisés. La France a confirmé que ces mesures étaient subordonnées à la participation active des bénéficiaires visés à des activités de recherche d'emploi ou de formation.

35. La France a également confirmé que les coûts d'investissement pour l'emploi 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

36. La France a commencé à fournir les services personnalisés aux bénéficiaires visés le 1er février 2021. Les dépenses relatives aux mesures seront donc éligibles à une contribution financière du FEM à partir du 1er février 2021 et pendant 24 mois après la date d'entrée en vigueur de la décision de financement.

37. La France a commencé à engager les dépenses administratives pour la mise en œuvre du FEM le 6 janvier 2021, mais elle a décidé de les couvrir par ses propres ressources.

Systèmes de gestion et de contrôle

38. La demande contient une description des systèmes de gestion et de contrôle qui précise les responsabilités des organismes concernés. La France a notifié à la Commission que la contribution financière serait gérée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, notamment par l'unité «Fonds national de l'emploi» (DGEFP - MFNE). Les paiements seront effectués, au sein de la DGEFP, par l'unité «Affaires financières» (DGEFP - MAFI). La Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) est l'autorité d'audit française pour le FEM. Air France sera responsable de la mise en œuvre des mesures. À cet égard, les autorités françaises concluront un accord de partenariat avec Air France.

Engagements de l'État membre concerné

39. La France 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;
- Air France, 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

40. La dotation annuelle du FEM n'excède pas un montant maximal de 186 000 000 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[40].

41. Au terme de l'examen de la demande eu égard aux conditions fixées à l'article 13, paragraphes 1 et 2, du règlement FEM, 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 17 742 607 EUR, soit 85 % du coût total des mesures proposées, afin d'apporter une contribution financière en réponse à la demande.

42. La décision proposée de mobiliser le FEM sera prise conjointement par le Parlement européen et le Conseil, en application 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 propres[41].

Actes liés

43. En même temps qu'elle présentera sa proposition de décision de mobilisation du FEM, la Commission présentera au Parlement européen et au Conseil une proposition de virement d'un montant de 15 645 511 EUR sur la ligne budgétaire concernée[42].

44. 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 financier[43]. La 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.

---

40 JO L 433 I du 22.12.2020, p. 11.

41 JO L 433 I du 22.12.2020, p. 29.

42 À la demande de la France, la contribution financière versée par le FEM pour financer des mesures actives du marché du travail à la suite de licenciements survenus chez Selecta a été inférieure au montant mobilisé par la décision du Parlement européen et du Conseil du 24 mars 2022 (4 074 296 EUR).
La France a informé la Commission que 107 licenciements prévus pour janvier 2022 pouvaient être évités grâce à la reprise économique post-COVID. Par conséquent, la France a revu à la baisse le montant du FEM nécessaire pour venir en aide aux travailleurs licenciés de Selecta. Ce montant s'élève désormais à 1 977 200 EUR.
Étant donné que 2 097 096 EUR de crédits d'engagement sont restés disponibles sur la ligne opérationnelle après le versement à la France, la Commission n'a pas besoin de transférer la totalité des engagements concernant Air France à partir de la ligne de réserve.

43 Règlement (UE, Euratom) 2018/1046 du Parlement européen et du Conseil du 18 juillet 2018 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union, modifiant les règlements (UE) nº 1296/2013, (UE) nº 1301/2013, (UE) nº 1303/2013, (UE) nº 1304/2013, (UE) nº 1309/2013, (UE) nº 1316/2013, (UE) nº 223/2014, (UE) nº 283/2014 et la décision nº 541/2014/UE, et abrogeant le règlement (UE, Euratom) nº 966/2012 (JO L 193 du 30.7.2018, p. 1).

2022/0143 (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 France – EGF/2022/001 FR/Air France

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 [44], et notamment son article 15, paragraphe 1,

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[45], 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) a pour objectifs de faire preuve de solidarité et de 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 186 000 000 EUR (aux prix de 2018), comme le prévoit l'article 8 du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil[46].

(3) Le 21 janvier 2022, la France a présenté une demande de mobilisation du FEM en rapport avec des licenciements au sein d'Air France en France. Des informations complémentaires ont été fournies conformément à l'article 8, paragraphe 5, du règlement (UE) 2021/691. Cette demande remplit les conditions relatives à la fixation du montant de la contribution financière du FEM conformément à l'article 13 du règlement (UE) 2021/691.

[44] JO L 153 du 3.5.2021, p. 48.
[45] JO L 433 I du 22.12.2020, p. 29.
[46] 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).

(4) Il convient, par conséquent, de mobiliser le FEM en vue d'octroyer une contribution financière d'un montant de 17 742 607 EUR en réponse à la demande présentée par la France.

(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 2022, un montant de 17 742 607 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*][47].

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen	*Par le Conseil*
La présidente	*Le président*

[47] Date à insérer par le Parlement européen avant la publication au JO.