COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 29.2.2024
COM(2024) 35 final

2024/0044 (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 du Danemark — EGF/2023/004 DK Danish Crown

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].

2. Le 6 décembre 2023, le Danemark a présenté la demande EGF/2023/004 DK/Danish Crown en vue d'obtenir une contribution financière du FEM à la suite de licenciements survenus au sein de Danish Crown[2] et chez deux de ses fournisseurs et producteurs en aval au Danemark.

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/2023/004 DK/Danish Crown
État membre	Danemark
Régions concernées (niveau NUTS[3] 2)	Nordjylland (DK05)
Date de dépôt de la demande	6 décembre 2023
Date d'accusé de réception de la demande	20 décembre 2023
Date de demande d'informations complémentaires	20 décembre 2023
Date limite pour la communication des informations complémentaires	15 janvier 2024
Date limite pour l'achèvement de l'évaluation	25 mars 2024
Critère d'intervention	Article 4, paragraphe 2, point a), du règlement (UE) 2021/691
Entreprise principale concernée	Danish Crown
Secteur(s) d'activité économique (division de la NACE Rév. 2)[4]	Division 10 (Industries alimentaires)
Nombre de filiales, fournisseurs et producteurs en aval concernés	2
Période de référence (quatre mois):	19 mai 2023 – 19 septembre 2023

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

[2] Danish Crown (Danish Crown A/S et DAT-Schaub A/S).

[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] JO L 393 du 30.12.2006, p. 1.

Nombre de licenciements pendant la période de référence (*a*)	692
Nombre de licenciements avant ou après la période de référence (*b*)	59
Nombre total de licenciements (*a* + *b*)	751
Nombre total de bénéficiaires admissibles	751
Nombre total de bénéficiaires visés	390
Budget pour les services personnalisés (en EUR)	2 878 001
Budget pour la mise en œuvre du FEM[5] (en EUR)	259 020
Budget total (en EUR)	3 137 021
Contribution du FEM (60 %) (en EUR)	1 882 212

ÉVALUATION DE LA DEMANDE

Procédure

4. Le Danemark a présenté la demande EGF/2023/004 DK/Danish Crown le 6 décembre 2023, 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 la demande et demandé des informations complémentaires au Danemark le 20 décembre 2023. Ces informations complémentaires ont été transmises dans un délai de 15 jours ouvrables. 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 25 mars 2024.

Admissibilité de la demande

Entreprises et bénéficiaires concernés

5. La demande concerne 692 travailleurs licenciés dont l'activité a cessé au sein de Danish Crown (Danish Crown A/S) et chez deux de ses fournisseurs et producteurs en aval. L'entreprise principale concernée exerce ses activités dans le secteur économique relevant de la division 10 de la NACE Rév. 2 (Industries alimentaires). Les licenciements auxquels a procédé l'entreprise principale concernée sont localisés dans la région NUTS 2 de Nordjylland (DK05).

Entreprises et nombre de licenciements pendant la période de référence		
Danish Crown (Danish Crown A/S et DAT-Schaub A/S)		651
TekniClean A/S		37
Administration vétérinaire et alimentaire danoise		4
Nombre total d'entreprises: 3	**Nombre total de licenciements:**	**692**

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

Critères d'intervention

6. Le Danemark 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 19 mai 2023 au 19 septembre 2023.

8. La cessation d'activité au cours de la période de référence est intervenue comme suit:

   – 651 travailleurs licenciés au sein de Danish Crown; et

   – 41 travailleurs licenciés chez deux fournisseurs et producteurs en aval de Danish Crown.

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, point c), du règlement (UE) 2021/691, la cessation des activités des travailleurs licenciés au cours de la période de référence a été calculée comme suit:

   – 651 à compter de la date de la résiliation de fait du contrat de travail ou de son expiration;

   – 41 à compter de la fin de la mission auprès de l'entreprise utilisatrice.

Bénéficiaires éligibles

10. Outre les travailleurs déjà évoqués, les bénéficiaires éligibles comprennent 59 travailleurs licenciés dont l'activité a cessé avant ou après la période de référence de quatre mois. Ces travailleurs ont cessé leur activité dans les six mois avant le début de la période de référence, le 19 mai 2023, 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 les cessations 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 751.

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

12. Danish Crown est un groupe d'entreprises alimentaires danoises actives dans les domaines de la boucherie, de la transformation et de la vente de viande essentiellement de porc et de bœuf. L'événement à l'origine de ces licenciements est la fermeture de l'abattoir de Danish Crown à Sæby, dans la commune de Frederikshavn, en raison de la diminution du nombre de porcs disponibles pour l'abattage.

13. Le secteur des abattoirs danois traverse une crise structurelle. Depuis 2005, le nombre de porcs abattus au Danemark a diminué de 4,4 millions (20 %). Cette baisse s'explique en grande partie par la transition de l'élevage de porcs destinés à l'abattage vers l'élevage de porcelets destinés à l'exportation. Pour les agriculteurs

danois, l'exportation de porcelets est plus rentable que l'engraissement de porcs destinés à l'abattage, en raison des prix bas de la viande de porc.

14. Le nombre de porcs abattus a diminué parallèlement à l'augmentation des porcelets exportés. Le Danemark a exporté 13,8 millions de porcelets en 2022, soit 380 % de plus qu'en 2005 (3,65 millions de porcelets). La plupart des exportations étaient destinées à l'Allemagne (41,3 %) et à la Pologne (45 %). L'Allemagne et la Pologne sont touchées par la peste porcine africaine depuis plusieurs années et n'ont donc pas été en mesure d'élever suffisamment de porcs pour répondre à leur demande intérieure.

15. La demande locale n'active la production danoise de viande de porc que dans une mesure limitée. Danish Crown exporte 90 % de sa production vers les marchés européen, chinois et américain.

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

16. La force économique du Jutland du Nord, qui reposait sur les activités manufacturières, se développe aujourd'hui autour des TIC intelligentes et de la numérisation, de l'énergie et de la transition écologique, de l'économie maritime et de la pêche, ainsi que du tourisme. Dans le Jutland du Nord, le secteur privé représente 67 % des emplois et le secteur public 33 %, ce qui correspond à la moyenne du pays[6].

17. Depuis la crise financière de 2008, le nombre d'emplois dans l'industrie et la production dans la commune de Frederikshavn a diminué de 2 026 unités (36 %). Bien que cette diminution s'inscrive dans une tendance observée partout au Danemark, où 35 388 emplois dans l'industrie et la production (soit 11 %) ont été perdus entre 2008 et 2023, dans la commune de Frederikshavn, le déclin a été trois fois plus important. La diminution nette des emplois disponibles dans la région a été de 664 (2 ‰) au cours de la période 2011-2021. Les pertes d'emplois dues à la fermeture de l'abattoir de Danish Crown sont donc très préoccupantes.

18. Le taux d'emploi dans le Jutland du Nord (76,5 %) est inférieur de 1,1 point de pourcentage à la moyenne nationale. Bien que le taux de chômage dans le Jutland du Nord soit faible (3,1 % en août 2023), il est légèrement supérieur à la moyenne nationale (qui est de 2,8 %). En outre, le nombre de chômeurs dans la région a augmenté de 10 % en 2023 par rapport à 2022[7]. Aucune commune n'a été épargnée. La croissance du chômage présente une distorsion hommes-femmes: alors que le taux de chômage chez les hommes a augmenté de 20 %, le nombre de femmes au chômage est resté le même.

19. Les déséquilibres entre les hommes et les femmes sur le marché du travail régional ajoutent des difficultés à l'embauche. Les hommes travaillent principalement dans le secteur privé et sont surreprésentés dans l'agriculture, l'industrie et l'artisanat, tandis que les femmes sont surreprésentées dans l'administration publique, l'éducation, la santé, la culture et les loisirs[8]. La ventilation par genre des travailleurs licenciés par Danish Crown reflète ce déséquilibre (86 % d'hommes et 14 % de femmes).

---

6 Source: Statbanken, RAS209, RAS305.

7 Source: Statbanken, AUP01.

8 Source: Office danois des statistiques.

20. Selon l'analyse de FremKom4[9], il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le Jutland du Nord, à la fois dans le domaine technique (transition écologique) et dans le secteur des soins, de la santé et de la pédagogie (protection sociale). Selon les estimations, le déficit devrait atteindre 1 906 travailleurs qualifiés dans le domaine technique et 946 travailleurs qualifiés dans les secteurs des soins, de la santé et de la pédagogie d'ici à 2026. L'analyse de FremKom4[10] a été utilisée pour élaborer l'ensemble des mesures à mettre en place pour les anciens travailleurs de Danish Crown.

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

21. Le Danemark 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. Danish Crown s'est conformée à la législation danoise sur les licenciements collectifs, qui impose une procédure obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs. La procédure permet d'explorer toute possibilité d'éviter ou de réduire le nombre de licenciements. Immédiatement après la décision de fermer le site de Sæby, la direction de l'entreprise et les représentants des salariés ont entamé des négociations sur un plan social, qui comprend des offres de reclassement dans d'autres sites de Danish Crown, des conseils individuels, des entretiens d'embauche et de formation, ainsi que des indemnités de déménagement pour les personnes reclassées dans un autre abattoir de Danish Crown. En mai 2023, un salon de l'emploi a été organisé en interne, portant sur environ 400 emplois au sein de Danish Crown, suivi d'une visite en bus d'autres abattoirs de Danish Crown au Danemark.

22. Danish Crown contribue également à hauteur d'un million de couronnes danoises (environ 134 050 EUR) au cofinancement national du coût des mesures.

23. En ce qui concerne les actions mises en œuvre pour aider les travailleurs licenciés, le Danemark a indiqué que l'aide aux travailleurs avait commencé en octobre 2023, peu de temps après les licenciements. Des salons de l'emploi et de la formation ont été organisés. Les travailleurs licenciés se sont également vus proposer des bilans de compétences (*realkompetencevurdering-RKV*) et des formations à la recherche d'emploi.

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

24. Le Danemark 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.

25. L'ensemble coordonné de services personnalisés complète l'aide standard fournie par les services publics de l'emploi financés par d'autres fonds nationaux ou de l'UE.

---

9 FremKom4 est un projet stratégique qui se penche sur les besoins en compétences et les défis à relever pour les cinq années à venir dans le Jutland du Nord, afin de garantir une main-d'œuvre qualifiée et un développement positif continu de la région.
Grâce à l'analyse de FremKom4, les entreprises et les organisations acquièrent de nouvelles connaissances sur les besoins à venir en matière de compétences pour les employés et les cadres du Jutland du Nord. Ces connaissances peuvent être utilisées pour lancer des initiatives, façonner l'éducation et la formation afin d'améliorer les compétences des employés pour le marché du travail de demain dans la région.

10 https://oxfordresearch.dk/publications/fremkom4/

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

26. Le Danemark a indiqué que l'ensemble coordonné de services personnalisés avait été établi en consultation avec le syndicat NNF, conformément à l'article 7, paragraphe 4, du règlement (UE) 2021/691. L'ensemble de mesures a été approuvé lors de la réunion du 23 octobre 2023.

27. La demande a été préparée en étroite collaboration avec la commune de Frederikshavn, la direction danoise du marché du travail et du recrutement, et le bureau régional du service de l'emploi du Centre-Nord. Dans la commune de Frederikshavn, une réunion a été organisée avec les établissements d'enseignement concernés qui pourraient être impliqués dans la formation en vue du perfectionnement ou de la reconversion des travailleurs, afin d'adapter l'offre aux besoins et aux attentes.

Bénéficiaires visés et mesures proposées

Bénéficiaires visés

28. On estime à 390 le nombre de travailleurs licenciés qui devraient participer aux mesures. Conformément à l'article 8, paragraphe 7, point f), du règlement (UE) 2021/691, la ventilation fournie de ces travailleurs par genre, tranche d'âge et niveau d'éducation est la suivante:

Catégorie		Nombre de bénéficiaires escomptés	
Genre	Hommes:	335	(85,90 %)
	Femmes:	55	(14,10 %)
	Non binaires:	0	(0,0 %)
Tranche d'âge	Moins de 30 ans:	39	(10,00 %)
	30-54 ans:	275	(70,51 %)
	Plus de 54 ans:	76	(19,49 %)
Niveau d'éducation	Premier cycle du secondaire ou inférieur[11]:	156	(40,00 %)
	Deuxième cycle du secondaire[12] ou post-secondaire non supérieur[13]:	214	(54,87 %)
	Enseignement supérieur[14]:	20	(5,13 %)

11 CITE 0-2
12 CITE 3
13 CITE 4
14 CITE 5-8

Mesures proposées

29. 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:

– Motivation: Cette première mesure est une combinaison entre informations, motivation et conseils, accompagnée d'un profilage des travailleurs. L'objectif principal du processus de motivation est de développer la confiance des participants dans leurs propres capacités, de leur faire comprendre que l'amélioration de leurs compétences les aidera à obtenir un nouvel emploi, de discuter des obstacles éventuels qui pourraient entraver le développement de leurs compétences et de trouver ensemble des solutions pour surmonter ces obstacles.

– Maintien: L'objectif de cette mesure est de maintenir la motivation à participer à des parcours de formation et d'amélioration des compétences en soutenant les travailleurs licenciés grâce à un accompagnement individuel et à des conseils personnalisés, en les aidant à relever les défis et à minimiser les obstacles.

– Formation sur les compétences générales: La législation danoise relative au soutien actif à l'emploi prévoit que les travailleurs licenciés doivent se voir proposer une formation à la lecture, à l'écriture, aux mathématiques et à la problématique de la dyslexie, le cas échéant. Par conséquent, l'offre de formation proposée dans le cadre du FEM renforce la formation de base prévue par la législation et met l'accent sur la formation générale des adultes qui doit permettre d'améliorer une ou plusieurs matières de niveau primaire, ainsi que sur les compétences linguistiques en danois. La formation en danois est particulièrement importante, étant donné que 41 % des travailleurs licenciés sont issus de l'immigration[15] et ne parlent pas couramment le danois. Une formation aux compétences numériques et une formation ad hoc adaptée aux anciens travailleurs de Danish Crown sont également prévues. La formation adaptée est une combinaison de cours de langue et de soutien axé sur l'emploi (y compris la recherche d'emploi) pour aider les participants à répondre aux exigences du droit du travail et à se reconnecter au marché du travail.

– Formation pour le perfectionnement/la reconversion professionnels Les profils des travailleurs licenciés ne correspondent pas aux compétences recherchées sur le marché du travail. La plupart des travailleurs détiennent des titres de formation d'un niveau peu élevé (46 %) ou des qualifications et des compétences plutôt dépassées (40 %). La plupart des travailleurs n'ayant suivi que l'enseignement primaire appartiennent à la tranche d'âge des 30-39 ans, tandis que la plupart des travailleurs ayant suivi un enseignement ou une formation professionnels (EFP) comme niveau d'études le plus élevé appartiennent à la tranche d'âge des 50-59 ans. L'offre de formation comprend des parcours plus courts pour l'amélioration des compétences (formations de l'AMU) et une formation professionnelle basée sur l'évaluation des compétences (RKV) qui certifie toute compétence obtenue dans le système éducatif formel, sur le lieu de travail ou dans le cadre de la formation continue. Le système de l'AMU se concentre sur la formation d'adultes peu qualifiés et

[15] 305 des travailleurs licenciés sont issus de l'immigration: 47 sont originaires de pays de l'UE et 258 de pays tiers [139 (54 %) d'Érythrée, 67 (26 %) du Myanmar, les 52 (20 %) restants provenant de divers pays].

englobe la plupart des métiers, des secteurs d'activité et des services. L'offre de l'AMU va de l'initiation à des cours hautement spécialisés. La formation est dispensée sous forme d'ateliers qui ressemblent à l'environnement de travail des entreprises.

– Allocation de formation/recherche d'emploi: Les travailleurs recevront une allocation pendant leur formation ou leur recherche d'emploi.

30. L'offre de formation a été élaborée en tenant compte de plusieurs études, telles que Jobbarometer 2023 (une analyse des besoins locaux en main-d'œuvre à Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt et dans la commune de Brønderslev), le bilan bisannuel du marché du travail, qui fournit une vue d'ensemble des offres d'emploi éventuelles, et l'analyse de FremKom4 sur les compétences. L'objectif est d'améliorer les compétences générales (y compris la maîtrise de la langue et du calcul), les compétences numériques et les compétences pour les emplois en pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi, le contenu de l'offre de formation vise à 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.

31. 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.

32. Le Danemark a fourni les informations requises sur les mesures revêtant un caractère obligatoire pour l'entreprise concernée en application du droit national ou des conventions collectives. Conformément à l'article 9, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/691, le Danemark a confirmé qu'une contribution financière du FEM ne remplacera pas ces mesures.

Budget estimé

33. Le coût total estimé s'élève à 3 137 021 EUR; il correspond aux dépenses afférentes aux services personnalisés à concurrence de 2 878 001 EUR et aux dépenses afférentes aux activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, ainsi qu'aux activités de contrôle et d'établissement de rapports, à concurrence de 259 020 EUR.

34. La contribution financière totale demandée au FEM s'élève à 1 882 212 EUR (soit 60 % du coût total).

35. Conformément à l'article 8, paragraphe 7, point m), du règlement (UE) 2021/691, le Danemark a précisé que le préfinancement et le cofinancement nationaux sont assurés par l'autorité danoise pour l'entreprise, par les communes de Frederikshavn, Aalborg, Hjørring et Brønderslev, ainsi que par Danish Crown.

Mesures	Nombre estimé de participants	Coût estimé par participant *(en EUR)*[16]	Coût total estimé *(en EUR)*[17]
Services personnalisés [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, deuxième alinéa, point a), du			

[16] 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 celui indiqué dans la demande introduite par le Danemark.

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

règlement (UE) 2021/691]			
Motivation	75	3 200	240 000
Maintien	75	1 200	90 000
Formation sur les compétences générales	85	10 667	906 667
Formation pour le perfectionnement/la reconversion professionnels	170	3 733	634 667
Sous-total a): Pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés	–		1 871 334 (65,02 %)
Allocations et incitations [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, deuxième alinéa, point b), du règlement (UE) 2021/691]			
Allocation de formation/recherche d'emploi	390	2 581	1 006 667
Sous-total b): Pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés:	–		1 006 667 (34,98 %)
Activités relevant de l'article 7, paragraphe 5, du règlement (UE) 2021/691			
1. Activités de préparation	–		38 853
2. Gestion	–		129 510
3. Information et publicité	–		51 804
4. Contrôle et rapport	–		38 853
Sous-total c): Pourcentage du coût total:	–		259 020 (8,26 %)
Coût total (a + b + c):	–		3 137 021
Contribution du FEM (60 % du coût total)	–		1 882 212

36. 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. Le Danemark a confirmé que ces mesures étaient conditionnées à la participation active des bénéficiaires visés à des activités de recherche d'emploi ou de formation.

Période d'éligibilité des dépenses

37. Le Danemark a commencé à fournir les services personnalisés aux bénéficiaires visés le 16 octobre 2023. Les dépenses relatives aux mesures seront donc éligibles à une contribution financière du FEM à partir du 16 octobre 2023 et pendant 24 mois après la date d'entrée en vigueur de la décision de financement.

38. Le Danemark a commencé à engager les dépenses administratives pour la mise en œuvre du FEM le 1er juin 2023. 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 1er juin 2023 et pendant 31 mois après la date d'entrée en vigueur de la décision de financement.

Systèmes de gestion et de contrôle

39. 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. Le Danemark a informé la Commission que les contributions financières seront gérées et contrôlées par les organismes déjà chargés de cette mission pour le Fonds social européen plus. L'autorité danoise pour l'entreprise sera donc l'autorité de gestion. L'autorité d'audit sera celle de l'autorité danoise pour l'entreprise qui assume cette tâche pour le Fonds européen de développement régional et le Fonds social européen plus. La commune de Frederikshavn sera chargée de la mise en œuvre des mesures. À cet égard, les autorités danoises concluront un accord d'engagement avec la commune de Frederikshavn.

Engagements de l'État membre concerné

40. Le Danemark 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;
- Danish Crown, 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

41. 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[18].

42. Au terme de l'examen de la demande au regard 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 1 882 212 EUR, soit 60 % du coût total des mesures proposées, afin d'apporter une contribution financière en réponse à la demande.

43. 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,

[18] JO L 433 I, du 22.12.2020, p. 11.

seconde 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 propres[19].

Actes liés

44. 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 1 882 212 EUR.

45. 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) 2018/1046[20]. 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.

[19] JO L 433 I, du 22.12.2020, p. 29.

[20] 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).

2024/0044 (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 du Danemark — EGF/2023/004 DK Danish Crown

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 [21], 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[22], 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 186 000 000 EUR (aux prix de 2018), comme le prévoient l'article 8 du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil[23] et l'article 16 du règlement (UE) 2021/691.

(3) Le 6 décembre 2023, le Danemark 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 au sein de Danish Crown et chez deux de ses fournisseurs et producteurs en aval au Danemark. 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)

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

[22] JO L 433 I du 22.12.2020, p. 29.

[23] 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).

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 FEM[24].

(4) Il convient par conséquent de mobiliser le FEM en vue d'octroyer une contribution financière d'un montant de 1 882 212 EUR en réponse à la demande présentée par le Danemark.

(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 2024, un montant de 1 882 212 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	*Par le Conseil*
La présidente	*Le président*

[24] COM(2024) 035.

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