

# COM (2015) 9 final

ASSEMBLÉE NATIONALE

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

---

---

Reçu à la Présidence de l'Assemblée nationale  
le 29 janvier 2015

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat  
le 29 janvier 2015

## 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, conformément au point 13 de l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière (demande EGF/2013/011 BE/Saint-Gobain Sekurit présentée par la Belgique)





Conseil de  
l'Union européenne

Bruxelles, le 23 janvier 2015  
(OR. en)

5525/15

FIN 58  
SOC 26

## PROPOSITION

---

Origine:	Pour le Secrétaire général de la Commission européenne, Monsieur Jordi AYET PUIGARNAU, Directeur
Date de réception:	22 janvier 2015
Destinataire:	Monsieur Uwe CORSEPIUS, Secrétaire général du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2015) 9 final
Objet:	Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, conformément au point 13 de l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière (demande EGF/2013/011 BE/Saint-Gobain Sekurit présentée par la Belgique)

---

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2015) 9 final.

---

p.j.: COM(2015) 9 final



Bruxelles, le 21.1.2015  
COM(2015) 9 final

Proposition de

**DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation,  
conformément au point 13 de l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013 entre le  
Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire, la  
coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière  
(demande EGF/2013/011 BE/Saint-Gobain Sekurit présentée par la Belgique)**

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### CONTEXTE DE LA PROPOSITION

1. Les conditions applicables aux interventions du FEM pour les demandes introduites jusqu'au 31 décembre 2013 sont énoncées dans le règlement (CE) n° 1927/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (le «règlement FEM»)<sup>1</sup>.
2. Le 19 décembre 2013, la Belgique a déposé la demande EGF/2013/011 BE/Saint-Gobain Sekurit en vue d'obtenir une contribution financière du FEM, à la suite des licenciements consécutifs à la fermeture du site de production de Saint-Gobain Sekurit Benelux SA («SGS Benelux») situé à Auvelais, près de Sambreville. La demande a été complétée par des informations supplémentaires, dont les dernières ont été fournies le 4 juillet 2014.
3. Après examen de la demande, la Commission a conclu, en application des dispositions du règlement FEM, que les conditions d'octroi d'une contribution financière du Fonds étaient remplies.

### SYNTHÈSE DE LA DEMANDE

Numéro de la demande FEM:	EGF/2013/011 BE/Saint-Gobain Sekurit
État membre:	Belgique
Date d'introduction de la demande:	19.12.2013
Critère d'intervention:	Article 2, point c), du règlement FEM
Entreprise principale concernée:	Saint-Gobain Sekurit Benelux SA
Nombre de fournisseurs et de producteurs en aval:	0
Période de référence:	31.8.2013-31.12.2013
Date à laquelle la fourniture de services personnalisés aux travailleurs concernés a commencé:	31.8.2013
Nombre de licenciements intervenus durant la période de référence:	250
Nombre de licenciements intervenus avant et après la période de référence:	7
Nombre total de licenciements:	257
Estimation du nombre de personnes visées par les mesures:	257
Budget alloué aux services personnalisés:	2 578 379 EUR
Budget alloué à la mise en œuvre du FEM:	101 478 EUR (3,8 % du budget total)
Budget total:	2 679 856 EUR
Contribution financière demandée au FEM:	1 339 928 EUR (50 % du budget total)

### ANALYSE DE LA DEMANDE

#### **Lien entre les licenciements et les modifications majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation**

4. Pour établir le lien entre les licenciements et les modifications majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation, les autorités

<sup>1</sup> JO L 406 du 30.12.2006, p. 1.

belges font valoir que le secteur de la fabrication de verre de sécurité pour l'industrie automobile, dans lequel Saint-Gobain Sekurit (SGS) Benelux est actif, a connu une perturbation économique grave en raison de plusieurs facteurs, tels qu'une diminution de la production de verre de sécurité pour véhicules automobiles dans l'UE, une augmentation des parts de marché des concurrents de pays non membres de l'UE et une augmentation des importations de ces produits dans l'UE.

5. SGS Benelux était un fabricant d'équipements d'origine de verre de sécurité pour véhicules automobiles (pare-brise, vitres latérales, etc.) fournissant divers constructeurs automobiles, ce qui implique que ses activités étaient étroitement liées aux tendances de production de l'industrie automobile. Selon les données mentionnées par les autorités belges<sup>2</sup>, la production de voitures particulières dans l'UE-27 entre 2007 et 2012 est passée de 21,9 à 19,5 millions d'unités (- 11,3 %; - 2,4 % de croissance annuelle<sup>3</sup>), alors que, dans le reste du monde, elle a augmenté, pour passer de 47,5 à 60,6 millions d'unités (+ 27,6 %; + 5,0 % de croissance annuelle). Cette réduction des niveaux de production de voitures dans l'UE, qui est liée à la diminution générale de la demande des consommateurs dans l'UE à la suite de la crise économique, a par conséquent entraîné une diminution générale de la demande de pièces automobiles dans l'UE, qui a fortement touché les fournisseurs de ces pièces. Dans le cas de SGS Benelux par exemple, durant la période précédant les licenciements (2011/2012), Ford, Volvo et BMW, qui étaient les principaux clients directs de SGS Benelux, ont enregistré une baisse des ventes de 12 %, 10 % et 2 % respectivement<sup>4</sup>.
6. Cette diminution des niveaux de production a affaibli la position concurrentielle des producteurs européens de verre de sécurité pour véhicules automobiles. Selon les données présentées par les autorités belges<sup>5</sup>, entre 2007 et 2013, la part de marché de Saint-Gobain Sekurit a diminué de cinq points de pourcentage, alors que les parts de marché agrégées des principaux producteurs de verre pour véhicules automobiles situés dans des pays non membres de l'UE, tels que Trakya Cam (Turquie)<sup>6</sup> et Fuyao (Chine), ont augmenté pour passer d'environ 6 % à un peu plus de 10 %, principalement en raison d'une augmentation des importations de verre de sécurité pour véhicules automobiles dans l'UE.
7. L'impact de ces modifications de la structure du commerce a été exacerbé par d'autres facteurs tels que les coûts de production élevés (notamment les coûts salariaux), la surcapacité due à la diminution des niveaux de production et les faibles niveaux d'investissement productif. Les autorités belges mentionnent comme autre facteur la tendance générale des fabricants et des fournisseurs de l'industrie automobile à transférer la production au sein de l'UE, de l'Europe occidentale (notamment la France, la Belgique et l'Espagne) vers l'Europe de l'Est. À titre d'exemple, au sein de l'UE, la part des voitures produites en Europe de l'Est a augmenté de 15 % en 2000 à 34 % en 2012. Dans le cas de Saint-Gobain Sekurit, cela a permis à des entités autres que SGS Benelux de maintenir ou de développer leurs activités (en raison de plus faibles coûts salariaux unitaires ou d'une plus grande proximité géographique vis-à-vis des clients).

---

<sup>2</sup> Source: Organisation internationale des constructeurs d'automobiles (OICA).

<sup>3</sup> Taux de croissance annuel moyen.

<sup>4</sup> Source: PwC AutoFacts. Immatriculations de voitures particulières neuves.

<sup>5</sup> Source: Étude Syndex, mai 2013.

<sup>6</sup> Trakya Cam possède cependant des sites de production en Bulgarie et en Roumanie.

8. Par conséquent, d'après les données présentées par les autorités belges<sup>7</sup>, SGS Benelux a enregistré entre 2007 et 2012 une perte d'exploitation de 20,46 millions d'EUR, tandis que, durant la même période, les autres entreprises de Saint-Gobain Sekurit étaient toujours en mesure d'enregistrer des résultats positifs. Il apparaît donc que les activités de SGS ont été touchées par ces modifications de la structure du commerce (diminution de la production dans l'UE, perte de part de marché et augmentation des importations, déplacement de la production vers l'Europe de l'Est), qui ont entraîné une concentration des activités de SGS dans les entités plus rentables, résultant en des licenciements chez SGS Benelux.
9. Depuis la création du Fonds en 2007, aucune autre demande d'intervention financière du FEM portant de manière spécifique sur le secteur du verre pour véhicules automobiles n'a été présentée<sup>8</sup>, mais une série de demandes portant sur les constructeurs de véhicules automobiles ou sur les fournisseurs de pièces automobiles ont été introduites<sup>9</sup>.

### **Nombre de licenciements et respect des critères de l'article 2, point c)**

10. La demande s'appuie sur le critère d'intervention visé à l'article 2, point c), du règlement FEM, en vertu duquel, dans des circonstances exceptionnelles, une demande peut être jugée recevable même si les critères d'intervention prévus aux points a) ou b) de l'article 2 du règlement FEM ne sont pas entièrement satisfaits, lorsque des licenciements ont une incidence grave sur l'emploi et l'économie locale.
11. La demande porte sur 250 licenciements survenus chez SGS Benelux sur une période de quatre mois, entre le 31 août 2013 et le 31 décembre 2013 et sur 7 licenciements survenus chez SGS Benelux avant le 31 août 2014 qui sont liés à la même procédure de licenciement collectif. Le nombre total de 257 licenciements a été calculé à partir de la date à laquelle l'employeur a notifié au travailleur le préavis de licenciement ou de résiliation du contrat de travail, comme prévu à l'article 2, deuxième alinéa, premier tiret, du règlement FEM («méthode 1»). Quatre travailleurs supplémentaires seront licenciés ultérieurement et ne sont pas inclus dans la présente demande.
12. La demande répond par conséquent en partie aux critères d'intervention énoncés à l'article 2, point a), du règlement (EC) n° 1927/2006, étant donné qu'elle porte sur

---

<sup>7</sup> Source: Étude Syndex, mai 2013.

<sup>8</sup> Voir base de données du FEM disponible sur le site <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=582&langId=fr>.

<sup>9</sup> Voir les projets de propositions de la Commission sur les demandes EGF/2007/001 FR/Peugeot SA (décision COM(2007) 415 final du 12.7.2007), EGF/2007/010 PT/Lisboa-Alentejo (décision COM(2009) 94 final du 20.2.2008), EGF/2008/002 ES/Delphi (décision COM(2008) 547 final du 9.9.2008), EGF/2008/004 ES/Castilla y León / Aragón automoción (décision COM(2009) 150 final du 20.3.2009), EGF/2009/007 SE/Volvo et EGF/2009/009 AT/Steiermark (décision COM(2009) 602 final du 27.10.2009), EGF/2009/013 DE/Karmann (décision COM(2010) 7 final du 22.1.2010), EGF/2009/019 FR/Renault (décision COM(2011) 420 final du 11.7.2011), EGF/2010/002 ES/Cataluña automoción (décision COM(2010) 453 final du 2.9.2010), EGF/2010/004 PL/Wielkopolskie - industrie automobile (décision COM(2010) 616 final du 29.10.2010), EGF/2010/031 BE/General Motors Belgium (décision COM(2011) 212 final du 14.4.2011), EGF/2011/003 DE/Arnsberg and Düsseldorf - industrie automobile (décision COM(2011) 447 final du 20.7.2011), EGF/2011/005 PT/Norte-Centro Automotive (décision COM(2011) 664 final du 13.10.2011), EGF/2012/004 ES/Grupo Santana (décision COM(2014) 116 final du 5.3.2014), EGF/2012/005 SE/Saab (décision COM(2012) 622 final du 19.10.2012), EGF/2013/006 PL/Fiat Auto Poland (demande présentée à la Commission le 23.7.2013), EGF/2013/012 BE/Ford Genk (demande présentée à la Commission le 23 décembre 2013).

des licenciements au cours d'une période de quatre mois dans une entreprise située dans un État membre, mais elle ne répond pas à ces critères en ce qui concerne le nombre minimal de licenciements pendant la période de référence, étant donné qu'elle porte sur moins de 500 licenciements.

13. Les autorités belges soutiennent que des circonstances exceptionnelles s'appliquent étant donné que, même si le nombre de licenciements est inférieur au seuil de 500, leurs effets devraient être considérables. Par ailleurs, il a été annoncé qu'une autre entreprise appartenant au groupe Saint-Gobain, Saint-Gobain Glass Benelux, cessera ses activités de production sur son site d'Auvelais en septembre 2014. Au total, le nombre de licenciements directs susceptibles de survenir en raison de la fermeture de SGS Benelux et Saint-Gobain Glass Benelux est très élevé (environ 260 licenciements chez SGS Benelux et environ 300 chez Saint-Gobain Glass Benelux). Selon les autorités belges, ces licenciements sont susceptibles d'avoir une incidence grave sur l'emploi et l'économie locale.
14. Concernant le secteur du verre, 171 licenciements ont déjà eu lieu en 2011 chez AGC Automotive, un fabricant de verre pour véhicules automobiles situé à Fleurus, près de Charleroi. En février 2014, le groupe AGC a annoncé son intention de fermer son site de production de verre photovoltaïque situé à Roux, près de Charleroi, ce qui pourrait mener à la perte d'environ 190 emplois. À une plus grande échelle, entre 2011 et 2013, six autres entreprises de l'industrie manufacturière ont procédé à des licenciements collectifs dans la région de Namur (290 pertes d'emploi) et sept entreprises de l'industrie manufacturière ont procédé à des licenciements collectifs dans la région de Charleroi (environ 1 400 pertes d'emploi). Étant donné la situation socioéconomique de la région concernée et de ses régions voisines (Charleroi, Namur), les opportunités d'emploi dans ces régions des travailleurs licenciés par SGS Benelux sont limitées, car ils seront probablement en concurrence avec de nombreux autres travailleurs possédant des qualifications et une expérience similaires pour un nombre d'emplois limité dans le secteur du verre.
15. Une grande partie des unités de production de verre en Belgique sont situées en Wallonie (44 sur 122 unités), qui concentre également la plupart des travailleurs dans ce secteur (58 %). Cela peut s'expliquer par la forte tradition historique de fabrication du verre de la Wallonie. La plupart des entreprises dans ce secteur sont des entreprises relativement grandes (plus de 40 % des entreprises emploient plus de 50 travailleurs). Entre 2007 et 2012, le nombre d'emplois dans le secteur du verre dans les provinces du Hainaut et de Namur a diminué d'environ 3 940 à 3 170 (- 19 %), la plupart des pertes portant sur des emplois de la chaîne de production. En 2013, le FOREM a enregistré 301 offres d'emploi dans le secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques dans les provinces du Hainaut et de Namur, y compris, plus particulièrement, 96 offres d'emploi dans le secteur du verre (soit 0,25 % du nombre total d'offres d'emploi et 1,62 % des offres d'emploi dans l'industrie manufacturière). Cependant, ces offres d'emploi ne concernaient pas uniquement des postes spécifiques au secteur du verre (par exemple opérateur/opératrice de formage du verre), mais également des postes généraux (ventes, administration, entretien, etc.). Neuf offres d'emploi sur dix proposaient des contrats temporaires.

#### **Explication de la nature imprévue de ces licenciements**

16. Les autorités belges soutiennent que la décision de licenciement prise à l'encontre des travailleurs de SGS Benelux ne pouvait être prévue. Pour s'adapter aux modifications du marché, le groupe Saint-Gobain a mis en place une série de stratégies visant à renforcer la compétitivité et la rentabilité, ce qui a entraîné diverses restructurations telles qu'un déplacement de la production du site de SGS Benelux d'Auvelais. La production de verre trempé (vitres latérales) a été transférée vers d'autres sites et SGS Benelux a uniquement conservé la production de verre feuilleté (pare-brise). En outre, en 2009/2010, un plan de restructuration a été mis en place à la suite de la cession de la production de verre feuilleté qui comprenait des investissements de productivité et la suppression de 100 emplois. Ces restructurations ont permis à l'entreprise de réduire ses coûts, mais SGS Benelux a toujours les coûts salariaux unitaires les plus élevés du groupe.
17. D'autres facteurs, tels que la tendance continue des constructeurs automobiles à délocaliser la production vers l'Europe de l'Est et la fermeture du site de Ford Genk en octobre 2012<sup>10</sup>, ont affaibli la compétitivité de SGS Benelux par rapport à d'autres sites au sein du groupe Saint-Gobain. Par conséquent, en juin 2013, la direction générale du groupe Saint-Gobain a annoncé son intention de fermer le site de SGS Benelux à Auvelais et de transférer la production vers d'autres sites de l'entreprise Saint-Gobain Sekurit dans l'UE.

### **Identification des travailleurs concernés**

18. Selon les estimations des autorités belges, tous les 257 travailleurs licenciés avant et pendant la période de référence bénéficieront des mesures d'aide cofinancées par le FEM.
19. La ventilation des travailleurs concernés selon le sexe, la nationalité et la tranche d'âge est la suivante:

Catégorie		Nombre de travailleurs concernés
Sexe:	Hommes:	254
	Femmes:	3
Nationalité:	Ressortissants de l'UE:	250
	Ressortissants de pays tiers:	7
Groupe d'âge:	15-24 ans:	5
	25-54 ans:	236
	55-64 ans:	16
	Plus de 65 ans:	0

20. Six des travailleurs concernés présentent un handicap ou un problème de santé de longue durée.
21. La ventilation des travailleurs visés par catégorie professionnelle<sup>11</sup> est la suivante:

Grands groupes de la CITP-08	Nombre de
------------------------------	-----------

<sup>10</sup> Voir la demande EGF/2013/012 BE/Ford Genk.

<sup>11</sup> Grands groupes de la Classification internationale type des professions (CITP-08).

	travailleurs concernés
1 Directeurs, cadres de direction ou gérants	14
2 Professions intellectuelles et scientifiques	6
3 Professions intermédiaires	27
4 Employés de type administratif	7
5 Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	2
7 Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	34
8 Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	154
9 Professions élémentaires	13

22. Conformément à l'article 7 du règlement FEM, les autorités belges ont confirmé que les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination seront respectés dans l'accès aux mesures proposées et leur mise en œuvre.

### **Description du territoire concerné, de ses autorités et des autres parties prenantes**

23. Les licenciements affectent principalement le bassin d'emploi de la Basse-Sambre, près de la ville de Sambreville dans la province de Namur, en Région wallonne. La situation socioéconomique de la région de la Basse-Sambre est fortement influencée par les zones urbaines voisines de Charleroi et de Namur.
24. Dans la région namuroise, les communes situées dans la vallée de la Sambre et de la Meuse font généralement partie de celles présentant les indicateurs socioéconomiques les plus faibles. La région namuroise comprend environ 118 800 emplois salariés<sup>12</sup>. La part des ouvriers est inférieure à la moyenne de la Région wallonne, alors que la part d'employés et de fonctionnaires est plus élevée. En termes de nombre d'emplois, les secteurs économiques principaux sont l'administration publique et la défense (17 % des emplois), l'enseignement (13 %), la santé et les services sociaux (7 %), et le commerce de détail (7 %).
25. La région de Charleroi comprend environ 131 000 emplois salariés. En 2013, environ 23 à 24 % des demandeurs d'emploi enregistrés au service régional pour l'emploi (FOREM) des arrondissements de Charleroi et de Namur avaient moins de 25 ans, environ 23 % avaient plus de 50 ans, environ 35 à 40 % étaient sans emploi depuis plus de deux ans et environ 45 à 50 % n'avaient pas de diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire<sup>13</sup>. Le chômage structurel est relativement stable, car il dépend de compétences difficiles à acquérir si l'on n'est pas intégré dans le marché du travail. Le chômage est donc concentré sur les personnes peu qualifiées et sur les personnes de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans. Le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est en augmentation. Le chômage conjoncturel a augmenté depuis 2009 à la suite de la crise.
26. Les mesures d'aide sont mises en œuvre par le FOREM (service public de l'emploi et de la formation en Région wallonne), par l'intermédiaire d'une «cellule de reconversion» créée conformément aux obligations légales relatives à la procédure de licenciement collectif<sup>14</sup>. La cellule de reconversion de SGS Benelux est dirigée

<sup>12</sup> Par exemple, par rapport aux emplois indépendants.

<sup>13</sup> Source: FOREM.

<sup>14</sup> Voir le point 29.

par un comité qui regroupe des représentants des services publics de la Région wallonne chargés de l'emploi, de la formation et des affaires économiques, du FOREM, des organisations syndicales et des organismes sectoriels de formation professionnelle. Certaines des mesures sont mises en œuvre par SGS Benelux par le biais d'une équipe composée du personnel interne chargé des ressources humaines qui a été créée spécialement pour fournir des services d'aide aux travailleurs licenciés (Saint-Gobain Développement – SGD).

27. Outre le FOREM et le SGD, les autres autorités responsables de la coordination et de l'application générales des mesures d'aide sont:

- le gouvernement wallon (le ministre-président de la Région wallonne responsable de la coordination des interventions des Fonds structurels, le ministère de l'emploi et de la formation, le ministère de l'économie);
- les organisations syndicales (FGTB, CSC);
- les centres sectoriels de formation professionnelle et technologique implantés en Région wallonne («centres de compétences»)<sup>15</sup>;
- l'Agence Fonds social européen (FSE) de Belgique francophone.

### **Effets attendus des licenciements sur l'emploi local, régional ou national**

28. La fermeture de SGS Benelux entraînera la perte de 261 emplois directs, dont 218 emplois de la chaîne de production (statut ouvrier). De ces pertes d'emploi, 257 sont incluses dans la demande, étant donné que les quatre licenciements restants auront lieu ultérieurement. Les licenciements à SGS Benelux devraient entraîner la perte d'une proportion significative de l'emploi dans la région de la Basse-Sambre. Comme cela a déjà été mentionné, la région de la Basse-Sambre, qui est située dans la province de Namur, mais qui est également liée aux marchés du travail du sud de la province du Hainaut (Charleroi), affiche un taux de chômage structurel relativement élevé, avec une part relativement importante de demandeurs d'emploi de longue durée possédant un faible niveau de qualifications et de compétences. Les licenciements chez SGS Benelux sont par conséquent survenus dans un contexte socioéconomique local difficile, étant donné qu'il y a eu plusieurs restructurations d'entreprises dans la province de Namur ces dernières années, notamment dans le secteur du verre. Comme dans le reste de la Wallonie, la plupart des entreprises sont des PME (environ 80 % des établissements dans la région emploient moins de 10 travailleurs). Cependant, les moyennes entreprises et les grandes entreprises regroupent la plupart des emplois. Les établissements comptant plus de 100 travailleurs, comme SGS Benelux, ne représentent que 1,9 % des établissements dans la région, mais regroupent près de 42 % des emplois. Les licenciements survenus chez SGS Benelux concernent principalement des travailleurs de la chaîne de production (83 % du personnel concerné ont le statut d'ouvrier), tandis que, comme indiqué ci-dessus, les secteurs principaux en termes de nombre d'emplois dans la région de Namur sont ceux qui offrent principalement des emplois avec le

---

<sup>15</sup> Les centres de compétences organisent des modules de formation, des études prospectives et des séances d'informations sur certains secteurs d'activités ou professions. Ils sont issus d'un partenariat entre la Région wallonne, le FOREM, les partenaires sociaux des secteurs concernés, les centres de recherche et les universités.

statut d'employé (par exemple les secteurs des services publics). Dans ce contexte, pour trouver un nouvel emploi dans la région, les travailleurs de SGS Benelux devront se reconverter dans des métiers et/ou des secteurs différents.

### **Services personnalisés à financer et estimation détaillée de leur coût**

29. Seules quelques-unes des mesures qui s'inscrivent dans le cadre des actions prises par les autorités belges en vue de venir en aide aux travailleurs licenciés par SGS Benelux seront cofinancées par le FEM. Les mesures obligatoires en vertu de la réglementation belge relative aux licenciements collectifs et qui sont mises en œuvre de manière systématique par la cellule de reconversion (aide au reclassement et à la recherche d'emploi, formation, orientation professionnelle, etc.),<sup>16</sup> de même que les mesures supplémentaires qui sont financées par d'autres moyens que le FEM, ne sont dès lors pas couvertes par cette demande FEM. L'ensemble global de mesures (mesures obligatoires, mesures supplémentaires, mesures au titre du FEM) est géré par le FOREM.
30. Les services personnalisés proposés aux travailleurs licenciés et cofinancés par le FEM comprennent les mesures suivantes (regroupées par catégorie)<sup>17</sup>:
- (1) Aide individuelle à la recherche d'emploi, accompagnement et services généraux d'information:
    - *Reclassement (accompagnement / orientation / réinsertion)*: cet éventail de services vient s'ajouter à ceux déjà proposés de manière systématique par la cellule de reconversion. Ces services seront assurés par une équipe du FOREM (gestionnaires de projet, conseillers spécialisés) en partenariat avec d'anciens représentants des salariés qui agiront comme des «accompagnateurs sociaux» pour encourager leurs anciens collègues à adhérer à ces initiatives et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration. Afin de favoriser les contacts entre les travailleurs, tous les services sont proposés conjointement aux salariés licenciés en un lieu unique. Ces services incluent trois types d'activités: i) des informations collectives sur les méthodes de recherche d'emploi (rédaction d'un C.V. et d'une lettre de motivation, utilisation des outils en ligne, etc.), explications sur les dispositions de la législation du travail (reclassement, chômage, contrat de travail, retraite), séance d'information sur la discrimination, présentation des secteurs et des emplois d'avenir, etc.; ii) entretiens individuels avec un conseiller du FOREM (bilan de compétences, parcours professionnel, conseils formation, etc.); iii) accès libre et ouvert aux outils de recherche d'emploi (matériel informatique muni d'une connexion Internet, téléphone, documentation spécialisée, etc.). Cet ensemble de mesures concernera les 257 travailleurs visés, pour une période maximale de 24 mois.
    - *Stimuler la recherche d'emploi*: Le FOREM organisera des activités ciblées pour aider les travailleurs licenciés dans leurs recherches et leur permettre de surmonter les difficultés propres au processus de reclassement. Concrètement, elles comporteront des rencontres entre les salariés licenciés et des employeurs potentiels (adéquation entre l'offre et la demande), des visites en entreprise,

---

<sup>16</sup> Voir le point 29.

<sup>17</sup> Dans leur demande du 4 juillet 2014, les autorités belges ont modifié le budget de certaines mesures afin de tenir compte de leur état d'avancement actuel dans la mise en œuvre.

des réunions avec des recruteurs en vue de la préparation des entretiens d'embauche, et des échanges d'expériences avec d'autres salariés qui ont eux-mêmes fait l'objet d'un licenciement collectif et ont entre-temps suivi une mesure de reconversion ou retrouvé un emploi. Cette mesure pourrait être proposée aux 257 travailleurs concernés (sur une base volontaire, en fonction des besoins individuels).

- *Recherche d'emploi proactive*: L'équipe SGD est composée de spécialistes expérimentés des ressources humaines du groupe Saint-Gobain qui ont une bonne connaissance du marché du travail local et des autres entreprises de la région. Elle fournira un ensemble de services de reclassement. La première étape consistera à procéder à des entretiens individuels avec chacun des 257 travailleurs concernés afin d'identifier leurs attentes et leurs compétences ainsi que le type d'emploi qu'ils recherchent. Sur la base de ces entretiens, elle établira une liste des profils par statut, compétences, restrictions géographiques, emploi et qualifications. L'équipe recherchera des emplois dans la région et identifiera les employeurs potentiels qu'elle contactera pour présenter les mesures de reclassement et identifier les offres d'emploi et les mesures d'aide possibles (par exemple une formation supplémentaire). Elle sera ensuite en mesure de mettre en adéquation les offres d'emploi et les candidats potentiels de la liste de travailleurs et d'envoyer une présélection de candidats à l'employeur potentiel. Ce dernier demandera à l'équipe SGD les CV des candidats qui l'intéressent. Il prendra contact avec eux pour entamer le processus de recrutement (avec un suivi exercé par SGD). Si le travailleur décroche un emploi, l'équipe lui viendra en aide pour accomplir les procédures administratives et des formations supplémentaires si nécessaire. Si un travailleur n'est pas retenu, elle évaluera avec lui les facteurs qui ont conduit au choix de l'employeur et l'aidera à se préparer pour les futures offres d'emploi. Des réunions mensuelles auront lieu entre l'équipe SGD et le FOREM via un comité de liaison afin de garantir que les informations relatives aux travailleurs soient à jour et que les candidats avancés correspondent aux profils de compétences recherchés par les employeurs potentiels.

(2) Formation et reconversion:

- *Formation intégrée*: une série de modules de formation professionnelle pourront être proposés aux 257 travailleurs concernés, soit par le FOREM, soit par les centres de compétences, ou encore par l'IFAPME, en fonction du module choisi<sup>18</sup>. Dans un premier temps, les équipes du FOREM accompagneront chaque participant dans la définition de ses objectifs de carrière et le choix de l'un des trois modules de formation. Les travailleurs pourront suivre une formation leur permettant de retrouver un poste similaire à celui qu'ils occupaient chez SGS Benelux: ils pourront s'inscrire à un module spécifique, ou de spécialisation (40 heures) en vue d'adapter et d'actualiser leurs compétences (par ex., conduite de chariots élévateurs, techniques de soudage, apprentissage de nouvelles compétences informatiques); ils auront aussi la possibilité de suivre une formation complémentaire débouchant sur

<sup>18</sup>

L'IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises) est un centre public de formation qui propose des formations professionnelles en alternance sous forme d'apprentissage et de cours à l'intention des dirigeants de PME.

l'acquisition de nouvelles qualifications (320 heures) et leur donnant accès à de nouveaux métiers dans le même secteur industriel. Les travailleurs désireux de se réinsérer dans un secteur d'activité totalement nouveau pourront quant à eux suivre une formation professionnelle (d'environ 960 heures) afin d'acquérir les compétences nécessaires. Au terme de chaque module de formation, les compétences acquises peuvent faire l'objet d'une évaluation et d'une certification. En fonction du type de formation et du domaine dans lequel les compétences ont été acquises, les participants se verront remettre un certificat officiel de reconnaissance de leurs compétences (certificat de compétences), un certificat de participation (pour les compétences ou les branches d'activités ne débouchant sur aucune certification officielle) ou une validation des compétences (pour les acquis et compétences obtenus en dehors des formations officielles). L'acquisition des compétences sera vérifiée par des évaluations qui déboucheront, le cas échéant, sur l'octroi d'un «Certificat des Compétences Acquis en Formation» (CECAF). La validation des compétences se fait au moyen d'évaluations qui débouchent, le cas échéant, sur l'octroi d'un «titre de compétences».

- *Formation spécifique*: Si un travailleur doit acquérir des compétences spécifiques pour un emploi (par exemple commande d'une machine-outil, programmes informatiques, spécialisation professionnelle) et que cette formation n'est pas offerte par le FOREM, les centres de compétences ou l'IFAPME, l'équipe SGD couvrira les coûts de ces activités, qui comprendront la formation par le système du compagnonnage, des formations en entreprise, de la formation technique, linguistique, etc. D'après les estimations, 200 personnes participeront à cette mesure.
- *Transfert d'expérience*: les travailleurs expérimentés peuvent mettre à profit leurs connaissances et leur savoir-faire en devenant enseignants ou formateurs dans l'enseignement technique. Le FOREM et ses partenaires des différentes filières de l'enseignement technique prépareront un module d'information et d'initiation afin d'inciter certains anciens travailleurs à se réorienter vers l'enseignement. Ce module s'articulera autour d'un accompagnement technique, de services spécifiques d'information, de rencontres avec des professionnels et de visites sur site. Il durera huit semaines et sera destiné à une dizaine de travailleurs.

(3) Promotion de l'entrepreneuriat:

- *Soutien à la création d'entreprise*: Les travailleurs qui envisagent de créer leur propre entreprise recevront des conseils et une assistance de la part d'un conseiller du FOREM sur la création d'entreprise. Cette assistance comprend deux activités principales: i) des séances d'information collectives visant à sensibiliser aux opportunités de la création d'entreprise, à fournir des informations sur les aspects juridiques et les mesures soutenant la création d'entreprise; ii) des entretiens individuels avec les travailleurs intéressés en vue d'examiner leur projet et de les mettre en contact avec les organismes de soutien aux entreprises et les prestataires de services. Le conseiller travaillera en étroite collaboration avec la cellule de reconversion pour aider les travailleurs à réaliser leur projet d'entreprise. Environ 60 travailleurs devraient

participer aux séances d'information et une vingtaine participeront aux entretiens et aux activités de suivi.

- *Soutien à l'emploi indépendant*: Pour les travailleurs qui ne seraient pas admissibles à cette mesure au titre du plan «Airbag» pour l'activité indépendante<sup>19</sup>, SGD fournira une aide supplémentaire sous la forme de conseils d'experts afin d'évaluer la faisabilité de chaque projet de création d'entreprise et d'obtenir un financement, y compris la négociation de prêts bonifiés. Environ cinq travailleurs devraient bénéficier de cette mesure. Un montant d'environ 10 000 EUR par projet est prévu dans le budget.
- *Soutien aux projets collectifs*: Les travailleurs qui envisagent de créer une entreprise «sociale» en groupe recevront des conseils et une assistance de consultants spécialisés (sélectionnés via une procédure d'appel d'offres) et de la cellule de reconversion. Cette assistance comprend des séances d'information et de sensibilisation à la création d'entreprise et aux compétences de base en gestion, ainsi que des conseils sur la création de l'entreprise (par exemple la rédaction d'un plan d'entreprise, des statuts juridiques, la commercialisation, etc.). Des subventions peuvent être octroyées pour aider à couvrir les coûts du lancement de ces projets. Les travailleurs doivent introduire une demande qui décrit le projet (par exemple les compétences et l'expérience des travailleurs, une étude de faisabilité, une analyse financière, le potentiel du marché, les perspectives de croissance, les bénéfices socioéconomiques, etc.). Le comité d'accompagnement de la cellule de reconversion, qui regroupe des représentants des employeurs, des syndicats et du FOREM, évalue la demande et décide de l'octroi ou non d'une subvention. Chaque travailleur impliqué dans le projet peut recevoir une subvention de 5 000 EUR (les subventions de tous les travailleurs participant seront mises en commun). Les subventions peuvent être utilisées pour couvrir l'achat d'équipements, de marchandises, la publicité, les services de conseil, la formation, etc. Les consultants administreront les subventions et feront un rapport au FOREM sur l'utilisation des dépenses (factures et justificatifs). Une trentaine de travailleurs devraient participer à cette mesure, et cinq subventions accordées aux travailleurs.

(4) Allocations:

- *Allocation de déménagement*: Si un travailleur décroche un nouvel emploi (grâce à l'équipe d'aide à la recherche d'emploi de SGS Benelux) qui exige son déménagement, SGS Benelux peut octroyer à ce travailleur une allocation allant jusqu'à 5 000 EUR pour couvrir les frais du déménagement. Cette allocation sera versée par SGD sur la base d'une facture réglée des coûts réellement encourus (remboursement). Cette mesure peut viser jusqu'à 20 travailleurs.
- *Incitations à l'embauche*: Si un travailleur décroche un emploi à durée indéterminée, SGD peut fournir au nouvel employeur une participation au coût salarial du travailleur correspondant à un mois de salaire de ce travailleur. Le

---

<sup>19</sup> Le plan «Airbag» est géré par la Région wallonne. Il fournit des primes à la création d'entreprises allant jusqu'à 12 500 EUR sur deux ans aux personnes qui souhaitent se lancer dans une activité indépendante à temps plein.

montant de l'incitation à l'embauche payé à l'employeur sera représentatif des coûts salariaux réels de l'employeur (y compris les taxes et les cotisations de sécurité sociale obligatoires)<sup>20</sup>. L'équipe SGD et l'employeur signeront un accord concernant la mesure d'incitation à l'embauche. Celle-ci sera versée par l'équipe SGD à la signature du contrat de travail, sauf accord contraire avec le nouvel employeur. Cette mesure peut viser une centaine de travailleurs.

31. Ces mesures constituent des mesures actives du marché du travail s'inscrivant dans les actions admissibles définies par l'article 3 du règlement FEM.
32. Le coût total des mesures est estimé à 2 679 856 EUR, dont 2 578 379 EUR pour les services personnalisés et 101 478 EUR pour la mise en œuvre du FEM (3,8 % du coût total). La contribution financière totale demandée au FEM s'élève 1 339 928 EUR (soit 50 % du coût total).

Mesures	Estimation du nombre de travailleurs visés	Coût estimé par travailleur concerné (en EUR)*	Coût total (FEM et cofinancement national) (en EUR)*
<b>Services personnalisés:</b>			
1) Aide individuelle à la recherche d'emploi, accompagnement et services généraux d'information:			
– Reclassement (accompagnement / orientation / réinsertion)	257	2 263	581 556
– Stimuler la recherche d'emploi	257	175	45 000
– Recherche d'emploi proactive	257	2 482	637 860
2) Formation et reconversion:			
– Formation intégrée	257	1 293	332 263
– Formation spécifique	200	1 500	300 000
– Transfert d'expérience	10	300	3 000
3) Promotion de l'entrepreneuriat:			
– Soutien à la création d'entreprise	58	388	22 500
– Soutien à l'emploi indépendant	5	10 240	51 200
– Soutien aux projets collectifs	30	1 833	55 000
4) Allocations:			
– Allocation de déménagement	20	5 000	100 000
– Incitation à l'embauche	100	4 500	450 000
<b>Sous-total:</b>	–	–	<b>2 578 379</b>
<b>Frais de mise en œuvre du FEM:</b>			
1. Activités de préparation	–	–	30 000
2. Gestion	–	–	19 200
3. Information et publicité	–	–	18 500
4. Activités de contrôle	–	–	33 778
<b>Sous-total:</b>	–	–	<b>101 478</b>
<b>Coût total:</b>	–	–	<b>2 679 856</b>
<b>Contribution du FEM (50 % du coût total)</b>	–	–	<b>1 339 928</b>

\* Montants arrondis.

<sup>20</sup> Le nombre de travailleurs ciblés et le budget pour cette mesure sont estimés sur la base d'une mesure similaire mise en œuvre par Saint-Gobain France, où le salaire mensuel moyen était d'environ 4 500 EUR.

33. Les autorités belges ont confirmé la complémentarité des mesures précitées avec les initiatives financées par les Fonds structurels et l'existence de mécanismes adéquats pour éviter le double financement.

**Date à laquelle les services personnalisés à l'intention des travailleurs visés ont démarré ou sont censés démarrer:**

34. Les autorités belges ont commencé à offrir les services personnalisés aux travailleurs visés le 31 août 2013. Les dépenses consacrées à ces mesures peuvent par conséquent faire l'objet d'une contribution financière du FEM à partir de cette date.

**Procédures de consultation des partenaires sociaux**

35. La direction de SGS Benelux et les syndicats ont conclu un plan social en juillet 2013 dans le cadre de la procédure de licenciements collectifs. Le plan social expose les différentes mesures convenues par les divers partenaires sociaux impliqués. Comme indiqué ci-dessus, les organisations syndicales et l'ancien employeur (SGS Benelux) participent directement à la gestion de la cellule de reconversion et à la mise en œuvre de certaines mesures.
36. Les autorités belges ont confirmé que les exigences fixées par leur législation nationale et par la législation de l'Union concernant les licenciements collectifs avaient été respectées.

**Informations concernant les mesures obligatoires en vertu de la législation nationale ou de conventions collectives**

37. En vertu de la législation fédérale belge<sup>21</sup>, les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs sont tenues de proposer aux travailleurs une aide au reclassement. Cette aide au reclassement doit s'étaler sur une période de trois mois et comprendre au moins 30 heures pour tous les travailleurs de moins de 45 ans. Pour les travailleurs de 45 ans ou plus, elle doit s'étaler sur une période de six mois et comprendre au moins 60 heures. Tous les salariés qui n'ont pas été embauchés sur la base d'un contrat de travail temporaire doivent bénéficier de cette aide au reclassement, sauf en cas de dérogations spécifiques. En vertu de la législation wallonne<sup>22</sup>, les organisations représentatives des travailleurs ont le droit de demander au FOREM de mettre en place une cellule de reconversion chargée d'apporter une aide aux travailleurs licenciés. La décision de créer ou non cette cellule revient au FOREM. Ni les employeurs ni les travailleurs ne peuvent être contraints de prendre part aux initiatives prises par la cellule de reconversion. Néanmoins, les services qu'elle fournit sont réputés conformes aux obligations légales en matière d'aide au reclassement.
38. Les autorités belges ont confirmé:

---

<sup>21</sup> *Arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations du 9 mars 2006* (Belgisch Staatsblad / Moniteur Belge, 31.3.2006, éd. 2, p. 18309).

<sup>22</sup> *Décret de la Région wallonne relatif au plan d'accompagnement des reconversions du 29 janvier 2004* (Belgisch Staatsblad / Moniteur Belge, 10.3.2004, p. 13547).

- que la contribution financière du FEM ne se substituait pas aux mesures relevant de la responsabilité des entreprises en vertu de la législation nationale ou de conventions collectives<sup>23</sup>;
- que les actions visaient à apporter une aide à chacun des travailleurs et non à restructurer des entreprises ou des secteurs d'activités;
- que les mesures ne bénéficieraient d'aucune aide provenant d'autres instruments financiers ou Fonds européens<sup>24</sup>.

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

39. La demande fournit une description détaillée des systèmes de gestion et de contrôle en précisant les responsabilités des différents organismes concernés. Un comité de pilotage regroupant toutes les instances associées à la réalisation des mesures du FEM garantira la coordination et le suivi des mesures. La contribution financière du FEM sera gérée et contrôlée par les organismes chargés de la gestion du FSE. Au sein de l'Agence Fonds social européen de la Fédération Wallonie-Bruxelles (anciennement Communauté française de Belgique), une entité assumera les fonctions d'autorité de gestion et une autre entité celles d'autorité de paiement. Le secrétariat général de la Fédération Wallonie-Bruxelles assumera les fonctions d'autorité de certification et le FOREM celles d'organisme intermédiaire.

### **Financement**

40. L'article 12 du règlement (UE, Euratom) n° 1311/2013 du Conseil fixant le cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020<sup>25</sup> permet la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) dans les limites d'un montant annuel maximal de 150 000 000 EUR (prix de 2011), au-delà des plafonds des rubriques concernées du cadre financier.
41. Compte tenu du montant maximal de la contribution financière du FEM et de la marge disponible pour la réaffectation des crédits, la Commission propose de mobiliser à hauteur du montant total de la contribution demandée (1 339 928 EUR), ce qui représente 50 % du coût total des actions.
42. La décision proposée de mobiliser le FEM sera prise conjointement par le Parlement européen et le Conseil, conformément au point 13 de l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la

---

<sup>23</sup> La contribution financière du FEM permettra aux autorités belges d'étendre l'offre de services de reclassement au-delà de la période obligatoire et de mettre en œuvre des mesures supplémentaires. Pour calculer les frais pris en charge par le FEM, les autorités belges prendront en considération les mesures déployées tout au long de la période pendant laquelle les obligations légales sont d'application [ceci vaut uniquement pour la mesure «Reclassement (accompagnement / orientation / réinsertion)»]. La durée en heures des services de reclassement fournis pendant la période obligatoire sera déduite du nombre total d'heures d'aide au reclassement auquel chaque bénéficiaire visé aura eu droit.

<sup>24</sup> Au titre de l'axe 2.2 du Programme opérationnel de convergence pour la période 2008-2013, une aide financière du FSE a été octroyée à un projet axé sur l'élaboration d'outils pédagogiques destinés à l'ensemble des cellules de reconversion (En-TRAIN = En Transition-Reconversion-Accompagnement à l'Insertion).

<sup>25</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 884.

discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière<sup>26</sup>.

43. La Commission présente séparément une demande de virement visant à inscrire au budget de 2015 les crédits d'engagement nécessaires, conformément au point 13 de l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013.

#### **Sources des crédits de paiement**

44. Les crédits alloués à la ligne budgétaire du FEM dans le budget de 2015 serviront à financer le montant de 1 339 928 EUR.

---

<sup>26</sup> JO C 373 du 20.12.2013, p. 1.

Proposition de

## DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, conformément au point 13 de l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière (demande EGF/2013/011 BE/Saint-Gobain Sekurit présentée par la Belgique)**

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

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

vu le règlement (CE) n° 1927/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation<sup>27</sup>, et notamment son article 12, paragraphe 3,

vu l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière<sup>28</sup>, et en particulier son point 13,

vu la proposition de la Commission européenne<sup>29</sup>,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) a été créé pour apporter une aide complémentaire aux travailleurs licenciés en raison des modifications majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation et pour les aider à réintégrer le marché du travail.
- (2) La dotation annuelle du FEM n'excède pas 150 000 000 EUR (prix de 2011), comme le prévoit l'article 12 du règlement (UE, EURATOM) n° 1311/2013 du Conseil fixant le cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020<sup>30</sup>.
- (3) Le 19 décembre 2013, la Belgique a présenté une demande de mobilisation du FEM concernant des licenciements intervenus dans l'entreprise Saint-Gobain Sekurit Benelux SA, demande qu'elle a complétée par des informations supplémentaires, dont les dernières ont été fournies le 4 juillet 2014. Cette demande remplit les conditions relatives à la fixation du montant des contributions financières énoncées à l'article 10 du règlement (CE) n° 1927/2006. La Commission propose dès lors de mobiliser un montant de 1 339 928 EUR.

<sup>27</sup> JO L 406 du 30.12.2006, p. 1.

<sup>28</sup> JO C 373 du 20.12.2013, p. 1.

<sup>29</sup> JO C [...], [...], p. [...].

<sup>30</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 884.

- (4) Il convient par conséquent de mobiliser le FEM en vue d’octroyer une contribution financière en réponse à la demande présentée par la Belgique,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

*Article premier*

Dans le cadre du budget général de l’Union européenne établi pour l’exercice 2015, une somme de 1 339 928 EUR en crédits d’engagement et de paiement est mobilisée au titre du Fonds européen d’ajustement à la mondialisation.

*Article 2*

La présente décision est publiée au *Journal officiel de l’Union européenne*.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen*  
*Le président*

*Par le Conseil*  
*Le président*