



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 24 mai 2019
(OR. en)

9086/19

JEUN 73
SOC 348
EMPL 262
EDUC 235
SUSTDEV 80
DIGIT 92

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	8754/19
Objet:	Conclusions du Conseil sur les jeunes et l'avenir du travail

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil sur les jeunes et l'avenir du travail, adoptées par le Conseil (EJCS) les 22 et 23 mai 2019.

Les jeunes et l'avenir du travail - Conclusions du Conseil -

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. La stratégie de l'Union européenne en faveur de la jeunesse 2019-2027 reconnaît que les jeunes sont les architectes de leur propre existence, qu'ils contribuent à une évolution positive de la société et qu'ils nourrissent les ambitions de l'UE, et que la politique de la jeunesse peut contribuer à créer un espace où les jeunes peuvent saisir les occasions qui se présentent et promouvoir les valeurs européennes. À la lumière de l'évolution du marché du travail, l'Union européenne devrait soutenir le développement personnel des jeunes et les aider à devenir autonomes, renforcer leur résilience et leur fournir les ressources nécessaires pour participer à la société, ce qui contribuerait à éradiquer la pauvreté des jeunes et toutes les formes de discrimination ainsi qu'à promouvoir l'inclusion sociale.
2. Le terme générique "avenir du travail" désigne l'évolution des emplois à moyen et long terme telle qu'elle est façonnée par certaines tendances. Dans une UE où la situation de la jeunesse est hétérogène, l'"avenir du travail" est déterminé entre autres par:
 - a) les changements d'ordre démographique dans le sens où le rapport de dépendance économique des personnes âgées, qui s'accroît au sein de l'UE, exercera des pressions afin que les niveaux de productivité des travailleurs qui accéderont au marché du travail augmentent, pour compenser le départ à la retraite d'une main-d'œuvre expérimentée et, dans une égale mesure, contribuer à faire face à des dépenses sociales accrues, dues notamment à une population âgée plus nombreuse. Ces évolutions ouvrent de nouvelles perspectives pour l'économie des soins, mais peuvent aussi rendre nécessaire l'instauration d'un dialogue sur des questions d'équité intergénérationnelle;

- b) les progrès dans le domaine de la technologie et de l'innovation, favorisés notamment par le marché unique numérique et les initiatives de l'UE en matière de recherche et développement, devraient permettre d'accroître l'utilisation des technologies numériques dans l'économie et de rendre certains emplois obsolètes, tandis que des possibilités d'emploi peuvent émerger dans d'autres domaines de l'économie. Afin de bénéficier de ces transformations, tous les jeunes Européens, y compris ceux ayant moins de possibilités, doivent avoir accès à un enseignement formel et non formel inclusif et de qualité qui améliorera l'ensemble de leurs compétences;
- c) la demande de travailleurs plus qualifiés sur le marché de l'emploi. Les employeurs rencontrent déjà des difficultés pour pourvoir les emplois de niveaux supérieur et moyen, tandis que dans le même temps les effectifs comprennent trois fois plus de personnes peu qualifiées que d'emplois d'employés et d'ouvriers non qualifiés disponibles¹. Étant donné que la demande de travailleurs peu qualifiés se réduit encore dans tous les États membres à des degrés divers, les jeunes qui accèdent au marché du travail devront être mieux formés, et être dotés des compétences essentielles pour l'apprentissage tout au long de la vie et de compétences numériques, professionnelles et personnelles spécifiques qui les aideront à l'avenir à gérer leurs différents parcours professionnels;
- d) la nécessité de lutter contre le changement climatique, domaine dans lequel les aspirations de l'UE à évoluer vers une économie à faible intensité de carbone peuvent induire, sur le marché du travail, une augmentation de la demande en ce qui concerne les compétences nécessaires dans des secteurs tels que les énergies renouvelables, la construction et la rénovation écologiques ou l'agriculture durable;
- e) l'augmentation des chaînes de valeur mondiales au sein desquelles la production des biens et des services est répartie sur tous les continents. Ce processus est encore facilité par l'avènement de nouvelles formes d'emploi introduites, par exemple, par l'économie des plateformes, qui a une incidence sur la relation traditionnelle entre employeur et salarié, l'évolution du marché du travail et la législation du travail. Il convient de relever les défis que posent l'insécurité des revenus, le manque de protection sociale, la pauvreté des travailleurs, les conditions de travail précaires et le harcèlement sur le lieu de travail.

¹ Eurostat (2018), Enquête sur les forces de travail dans l'UE.

3. Dans l'Union européenne, les jeunes ont tendance à envisager leur future vie professionnelle avec peur ou incertitude². Cette détresse, surtout si elle s'accompagne de rejets de candidatures, de problèmes de qualité liés à l'adéquation de l'emploi, d'une situation professionnelle précaire ou de pressions sociales pour trouver ou garder un emploi, peut avoir une incidence négative sur l'état émotionnel des jeunes et engendrer des problèmes de santé mentale et physique ou une inquiétude croissante parmi les jeunes Européens³.
4. L'expérience actuelle, caractérisée par de nouvelles formes d'emploi, montre qu'à l'avenir des formes plus flexibles de recrutement de travailleurs pourraient se multiplier, ce qui pourrait avoir des effets positifs sur la répartition de la main-d'œuvre et sur le bien-être personnel des travailleurs qui adopteront un mode de vie d'indépendants. À l'inverse, tandis que ces emplois tendent à être occupés par des jeunes, en particulier par ceux qui ont moins de possibilités, il existe un risque accru qu'ils se retrouvent coincés dans des emplois temporaires faiblement rémunérés, offrant une couverture sociale limitée et peu de possibilités d'avancement professionnel.
5. Des compétences solides et des conseils adaptés, complétés par une veille stratégique de bonne qualité sur les besoins en compétences et par des systèmes d'enseignement et de formation de qualité, adaptables et réactifs, y compris la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, peuvent aider les jeunes à réussir leur entrée sur le marché du travail ainsi que leur transition d'un emploi à l'autre et à bâtir une carrière gratifiante.
6. En vue de constituer une base cognitive solide, il est indispensable de promouvoir l'acquisition de compétences qui favorisent une utilisation et une compréhension efficaces de la technologie dans le futur environnement de travail. Les compétences ne devraient pas seulement être axées sur la maîtrise des nouvelles technologies, mais également sur la compréhension de la manière dont elles peuvent contribuer à influencer la société. Lorsqu'ils développent leurs capacités afin de tirer effectivement parti de la nature changeante du travail, les jeunes Européens devraient également être dotés de compétences essentielles, notamment de compétences non techniques liées, entre autres, à la résolution de problèmes, à la communication, à l'entrepreneuriat, à la pensée critique, à la pensée créative, à la présentation de soi, à l'expression de soi et à la négociation.

² Organisation internationale du travail (2018), Répondre à la situation actuelle des jeunes et à leurs inspirations, note d'information préparée pour la 2^e réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail.

³ Sixième cycle du dialogue structuré, rapport thématique sur la jeunesse, objectif n° 5: Santé mentale et bien-être (2018).

7. Le socle européen des droits sociaux établit le droit de toute personne de "*bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Cela inclut le droit de recevoir une aide en matière de recherche d'emploi, de formation et de reconversion. Toute personne a le droit de transférer ses droits en matière de protection sociale et de formation durant les périodes de transition professionnelle*" ainsi que le droit "*à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation*". Dans le cadre de leur préparation à l'avenir du travail, il sera dès lors essentiel que *les jeunes [aient] le droit de bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement*"⁴.
8. Les points de vue et la vision de la jeunesse européenne sur les questions liées au travail, tels que reflétés dans les objectifs pour la jeunesse, en particulier l'objectif n° 7 "Qualité de l'emploi pour tous", ont été insérés dans la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse 2019-2027 et dans le plan de travail 2019-2021 qui l'accompagne.

SOULIGNE QUE:

9. Les futures générations de jeunes Européens intégreront un monde du travail caractérisé par d'innombrables possibilités et défis, dans un contexte mondial dans lequel l'UE s'efforcera d'améliorer la qualité de vie de ses citoyens et renforcera dès lors sa compétitivité économique, la productivité et les compétences de la main-d'œuvre, et veillera à ce que les objectifs des jeunes puissent être atteints et que leurs attentes et ambitions puissent se réaliser.
10. L'évolution de la nature du travail peut avoir un impact positif sur la vie des jeunes Européens et des générations futures. Parallèlement, il est nécessaire d'aborder les préoccupations et les implications pertinentes, liées notamment aux formes d'emploi et aux statuts professionnels, qui accompagnent ces transformations, en particulier en ce qui concerne les jeunes ayant moins de possibilités qui sont susceptibles d'être peu qualifiés. Dans ce contexte, il est primordial d'accroître l'information et la sensibilisation des jeunes quant aux implications des différentes formes d'emploi et des différents statuts professionnels.

⁴ Socle européen des droits sociaux, chapitre I, principe 4 (Le soutien actif à l'emploi) https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr. Le socle européen des droits sociaux a été signé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017 lors du sommet social pour une croissance et des emplois équitables qui s'est tenu à Göteborg, en Suède.

11. Les jeunes Européens considèrent que l'emploi devrait être l'une des trois principales priorités de l'UE ainsi que l'un des domaines dans lesquels l'UE doit agir pour encourager les jeunes à exprimer leur solidarité⁵. Cela montre que les jeunes sont enclins à adopter une approche axée sur l'être humain en ce qui concerne leur future vie professionnelle.
12. Les premiers emplois devraient constituer les prémisses d'une carrière gratifiante, en encourageant la mobilité sociale ascendante, en particulier pour les jeunes qui ont moins de possibilités y compris les jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEETs). Conformément au programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier à l'objectif de développement durable n° 8 et à l'objectif pour la jeunesse n° 7, le travail décent doit être traité comme une aspiration légitime des jeunes, à commencer par leur toute première expérience professionnelle rémunérée.
13. On peut s'attendre à ce que les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation et les jeunes peu qualifiés restent vulnérables dans un contexte de l'avenir du travail caractérisé par une augmentation des disparités salariales entre les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs moyennement à hautement qualifiés, ce qui pourrait engendrer des défis liés à la pauvreté des travailleurs. Si leur nombre décroît⁶, les NEETs restent très vulnérables et continueront de bénéficier de la garantie pour la jeunesse⁷. Pour ceux qui n'y ont pas droit, des parcours de renforcement des compétences⁸ devraient proposer d'autres possibilités pour renforcer leurs compétences de base et leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires sur le marché du travail.
14. Afin d'éviter des effets de scarification sur la carrière professionnelle des jeunes, il est essentiel de veiller à ce que leur passage de la scolarité au monde du travail ainsi que leur transition d'un emploi à l'autre se passent bien, tout en facilitant leur embauche, notamment en réduisant les périodes d'inactivité⁹.

⁵ Flash Eurobaromètre n° 455 sur la jeunesse européenne (2018), enquête réalisée par TNS political & social à la demande de la Commission européenne, direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture.

⁶ D'après Eurostat, la proportion de NEET âgés de 15 à 29 ans a diminué, passant d'un record absolu de 15,9 % en 2012 à 13,4 % en 2017 (Sustainable Development in the European Union: Eurostat 2018 Monitoring report on progress towards the SDG's in an EU context).

⁷ Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (JO C 120 du 26.4.2013, p. 1).

⁸ Recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes (JO C 484 du 24.12.2016, p. 1).

⁹ Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

15. Il convient de mettre davantage l'accent sur les valeurs et les politiques qui encouragent le travail dans le but d'améliorer la qualité de vie des jeunes eux-mêmes, mais aussi de contribuer utilement au bien-être général de l'environnement social et physique dans lequel ils vivent. Dans ce contexte, le développement durable devrait sous-tendre les approches de l'avenir du travail.
16. Il est nécessaire à l'avenir de promouvoir de manière continue l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour tous les jeunes, et de prendre des mesures contre toutes les formes de stéréotypes qui influent sur les aspirations professionnelles des enfants d'aujourd'hui, limitent l'accès à certains emplois et perpétuent la discrimination et les inégalités en matière d'éducation et de formation, ainsi que sur le marché du travail.
17. Outre le développement des compétences, l'animation socio-éducative a des effets positifs sur la vie des jeunes, en particulier ceux qui ont moins de possibilités, y compris dans le cadre de troubles mentaux ou émotionnels liés au chômage ou à des revers dans le processus de recherche d'un emploi.

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, CONFORMÉMENT AU PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ ET AUX NIVEAUX APPROPRIÉS, À:

18. accorder une attention particulière aux jeunes menacés de marginalisation ou de discrimination fondée sur des éléments tels que leur origine ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur handicap, leur religion, leurs convictions ou leurs opinions politiques, afin de garantir l'inclusion de tous les jeunes sur les marchés du travail à l'avenir;
19. soutenir la mise en œuvre intégrale de la recommandation sur la garantie pour la jeunesse, tout en tenant compte des circonstances, politiques et mesures nationales, le cas échéant;
20. si nécessaire, promouvoir les réformes des secteurs formel et non formel de l'éducation et de la formation et leur accorder la priorité, en mettant l'accent sur le développement et la validation des compétences clés acquises par les jeunes dans divers contextes d'apprentissage, que ce soit dans le cadre d'un cours, d'une expérience de bénévolat, d'un stage ou d'un emploi, pour faciliter la mise en correspondance de ces compétences avec le marché du travail et la demande future de main-d'œuvre;

21. renforcer la coopération dans le but général de respecter le droit de tous les enfants et de tous les jeunes à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie qui soient inclusifs et de qualité, en particulier en ce qui concerne la réduction du décrochage scolaire et l'amélioration des possibilités en matière d'égalité d'accès à l'éducation et au travail pour tous les jeunes, y compris ceux qui accompagnent leur famille qui déménage dans un autre État membre de l'UE à des fins professionnelles¹⁰;
22. faire une large place aux sujets liés à l'emploi lors des consultations avec les jeunes dans le cadre du dialogue de l'UE en faveur de la jeunesse et/ou en dehors de ce processus, afin de mieux comprendre leurs préoccupations, leurs intérêts, leurs attentes et leurs capacités. Il est tout aussi important de mettre les résultats de ces consultations à la disposition des jeunes, des décideurs politiques et des employeurs afin d'assurer un suivi;
23. promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes, en mettant l'accent notamment sur l'éducation et la formation à l'entrepreneuriat, sur les services de conseil, d'encadrement ou d'accompagnement pour les jeunes et, le cas échéant, sur les activités pertinentes dans le domaine de l'animation socio-éducative. L'entrepreneuriat social et l'entrepreneuriat inclusif sont également considérés comme des solutions viables pour garantir l'emploi des jeunes par des jeunes, favorisant ainsi les activités de solidarité;
24. promouvoir l'utilisation des ressources mises à disposition au titre du Fonds social européen, du programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale, de l'initiative pour l'emploi des jeunes, d'Erasmus + ou du corps européen de solidarité et des programmes qui leur succèdent. En tant que de besoin, dans ce contexte, proposer des orientations aux bénéficiaires potentiels sur la manière de tirer parti des synergies et des complémentarités entre ces programmes;
25. le cas échéant, utiliser les instruments de la politique européenne de la jeunesse, tels que le wiki pour les jeunes ou la planification des activités nationales futures et les activités d'apprentissage mutuel pour échanger des bonnes pratiques afin de promouvoir des solutions politiques concrètes dans le contexte de la future transition des jeunes vers la vie active;

¹⁰ Socle européen des droits sociaux, chapitre 1, principe 1 (L'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie) (Ibidem, note de bas de page 4).

26. aider les organisations de jeunesse et les autres acteurs concernés à préparer les jeunes à participer efficacement aux processus de dialogue en faveur de la jeunesse et à bénéficier de l'animation socio-éducative;
27. continuer à soutenir les jeunes dans les cas où le chômage, les attentes en matière d'emploi ou les choix professionnels/éducatifs pourraient faire d'eux la cible de stéréotypes générationnels;
28. promouvoir une approche stratégique transsectorielle en matière d'emploi des jeunes, au niveau tant national qu'européen, et dans le cadre de la coopération entre les États membres;
29. à la lumière des circonstances nationales, améliorer l'accès des jeunes à la protection sociale en améliorant, le cas échéant, la capacité des systèmes de protection sociale à s'adapter à la réalité des perspectives d'emploi des jeunes, en tenant compte des besoins des jeunes qui ne travaillent pas.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE À:

30. s'appuyer davantage sur l'expérience positive acquise dans le cadre de l'Europass¹¹ et du Youthpass¹² en vue de cerner et de diffuser les compétences et les qualifications des citoyens, pour toucher davantage de jeunes Européens, en particulier ceux qui ont moins de possibilités, et les aider à présenter leurs compétences et à décrocher les emplois pertinents;
31. fournir des orientations aux structures nationales de gestion afin qu'elles sensibilisent les bénéficiaires potentiels à la manière de tirer parti des synergies et des complémentarités lors de la promotion des possibilités de financement que l'UE offre aux jeunes;
32. accorder la priorité à la mise en place de systèmes qui appuient le premier principe du socle européen des droits sociaux, selon lequel *"toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail"*¹³;

¹¹ <https://europass.cedefop.europa.eu/fr>

¹² <https://www.youthpass.eu/fr/>

¹³ Ibidem, note de bas de page 10.

33. continuer d'effectuer des recherches sur la mobilité sociale inter et intragénérationnelle, reposant sur des données ventilées par sexe, qui soient davantage fondées sur la qualité, la quantité et des données probantes, en accordant une attention particulière aux jeunes, ainsi que des recherches davantage axées sur la qualité concernant les attitudes et les préoccupations des jeunes pour ce qui est de la transition vers l'emploi, en vue de soutenir l'efficacité des politiques européennes de la jeunesse pour ce qui est des questions liées à l'emploi;
34. organiser des activités ou événements d'apprentissage mutuel avec des représentants du secteur de la jeunesse, des syndicats, des organisations professionnelles et des administrations, afin de répondre, d'un point de vue intersectoriel, y compris pour ce qui est de la politique de la jeunesse, aux défis et aux possibilités que l'avenir du travail réservera aux jeunes Européens;
35. utiliser tous les instruments pertinents de l'UE, y compris le coordonnateur européen des activités relatives à la jeunesse, en ce qui concerne les tendances qui influent sur la nature du travail, en vue d'intégrer une perspective de la jeunesse dans l'élaboration des politiques intersectorielles au niveau de l'UE et d'encourager la coopération entre les États membres.

INVITE LE SECTEUR DE LA JEUNESSE DE L'UE À¹⁴:

36. adopter une approche active visant à faire en sorte que les jeunes soient représentés et qu'ils participent de manière efficace au dialogue de l'UE en faveur de la jeunesse et aux processus de dialogue social, tant au niveau de l'Union européenne qu'à celui des États membres et au niveau infranational, favorisant ainsi une coopération solide avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux et économiques sur les aspects liés à la vie professionnelle des jeunes;

¹⁴ Le "secteur de la jeunesse de l'UE" désigne généralement l'ensemble des organisations, des animateurs socio-éducatifs, des universitaires, des membres de la société civile de la jeunesse et les autres experts associés à l'élaboration de la politique de la jeunesse qui mènent des activités et des projets concernant la jeunesse au sein de l'UE.

37. contribuer aux efforts de sensibilisation des jeunes travailleurs concernant leurs droits et leurs responsabilités, y compris pour ce qui est du harcèlement sur le lieu de travail et de toutes les formes de discrimination, en vue de protéger leurs activités éducatives et leur formation dans le contexte des exigences professionnelles;
 38. tenir compte de la situation du marché du travail et de la veille stratégique sur les besoins en compétences afin d'améliorer en permanence les méthodes d'animation socio-éducative, en vue d'accroître son efficacité en tant qu'outil de développement des compétences des jeunes;
 39. promouvoir l'animation socio-éducative auprès de tous les jeunes, y compris ceux menacés de marginalisation sur le marché du travail en raison de la pauvreté et de l'exclusion sociale;
 40. nouer le dialogue avec les acteurs concernés en vue de mettre en place des partenariats au niveau national et de contribuer ainsi à la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse;
 41. tirer parti des opportunités existantes aux niveaux européen, national, régional et local pour accroître la qualité des possibilités d qui s'offrent aux jeunes lorsqu'ils accèdent à l'emploi.
-

Dans le cadre de l'adoption de ces conclusions, le Conseil rappelle en particulier les résolutions, conclusions et recommandations suivantes:

1. Recommandation du Conseil sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse¹⁵
2. Résolution du Conseil sur un cadre pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse: la stratégie de l'Union européenne en faveur de la jeunesse 2019-2027¹⁶
3. Conclusions du Conseil sur le rôle de la jeunesse pour faire face aux défis démographiques dans l'UE¹⁷
4. Conclusions du Conseil sur l'avenir du travail: une approche fondée sur le cycle de vie¹⁸
5. Conclusions du Conseil sur l'avenir du travail (Making it e-Easy)¹⁹
6. Conclusions du Conseil sur le rôle de l'animation socio-éducative à l'appui du développement, chez les jeunes, de compétences de la vie courante essentielles, propices à une transition réussie vers l'âge adulte, la citoyenneté active et la vie professionnelle²⁰
7. Conclusions du Conseil sur l'animation socio-éducative intelligente²¹
8. Recommandation relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie²²
9. Recommandation du Conseil relative au suivi des diplômés²³
10. Recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel²⁴
11. Conclusions du Conseil intitulées "Concrétiser l'idée d'un espace européen de l'éducation"²⁵
12. Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale²⁶
13. Conclusions du Conseil sur la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes afin de favoriser l'inclusion sociale des jeunes²⁷

¹⁵ JO C 120 du 26.4.2013, p. 1.

¹⁶ JO C 456 du 18.12.2018, p. 1.

¹⁷ JO C 196 du 8.6.2018, p. 16.

¹⁸ Doc. 10134/18.

¹⁹ Doc. 15506/17.

²⁰ JO C 189 du 15.6.2017, p. 30.

²¹ JO C 418 du 7.12.2017, p. 2.

²² JO C 189 du 4.6.2018, p. 1.

²³ JO C 423 du 9.12.2017, p. 1.

²⁴ JO C 398 du 22.12.2012, p. 1.

²⁵ JO C 195 du 7.6.2018, p. 7.

²⁶ Doc. 15394/1/18 REV1.

²⁷ JO C 183 du 14.6.2014, p. 18.