

Réponse donnée par M. Liikanen au nom de la Commission

(23 juin 2003)

La proposition, présentée par la Commission, de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2001/83/CE⁽¹⁾ en ce qui concerne les médicaments traditionnels à base de plantes entend instituer un cadre juridique harmonisé pour ces médicaments particuliers et supprimer ainsi les différences de statut de ces produits entre les États membres, afin de faciliter la libre circulation dans le marché unique.

L'article premier de la directive 2001/83/CE définit la notion de «médicament». Les médicaments traditionnels à base de plantes sont définis dans la proposition de la Commission relative aux médicaments à base de plantes; cette définition est identique à la définition scientifique convenue dans le cadre de la Pharmacopée européenne du Conseil de l'Europe.

En ce qui concerne l'amendement 13 du Parlement et les craintes exprimées par l'association britannique des producteurs d'essences de fleurs, la Commission considère que les remèdes floraux de Bach pourraient, après l'entrée en vigueur de la directive en question, continuer à être régis, au sein de la Communauté, par les mêmes conditions que celles applicables aux essences florales, pour autant qu'ils ne soient commercialisés ni comme médicaments, ni comme médicaments traditionnels à base de plantes.

⁽¹⁾ Directive 2001/83/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 novembre 2001 instituant un code communautaire relatif aux médicaments à usage humain, JO L 311 du 28.11.2001.

(2003/C 280 E/194)

QUESTION ÉCRITE P-1707/03**posée par Stavros Xarchakos (PPE-DE) à la Commission**

(16 mai 2003)

Objet: Délocalisation d'entreprises à l'extérieur de l'Union européenne

Il y a peu l'entreprise multinationale Schiesser décidait de délocaliser sa filiale grecque Schiesser-Palco de Grèce en Bulgarie. Résultat: 500 travailleurs grecs, des femmes pour la plupart, se retrouvent au chômage.

À en croire des déclarations de cadres de la Confédération générale des travailleurs de Grèce (GSEE), lorsqu'une entreprise quelconque quitte les États-Unis pour un pays aux coûts salariaux moins élevés (afin d'en bénéficier), le gouvernement américain impose une taxe supplémentaire (sous forme de «clause sociale») aux produits importés à partir du pays tiers afin non seulement d'améliorer la situation des personnes licenciées, mais aussi de dissuader les entreprises de quitter les États-Unis.

D'après le dernier rapport en date de l'Economist Intelligence Unit (30 mars 2003) au sujet de l'investissement productif étranger direct, la Grèce se trouve à une des dernières places en Europe et occupe la dix-huitième place sur les 22 pays membres de l'Union européenne repris dans le rapport: non seulement elle vient après tous les pays membres actuels de l'Union européenne, mais aussi après quatre nouveaux pays membres d'Europe de l'Est (Tchéquie, Pologne, Hongrie et Slovaquie).

L'Union européenne a-t-elle l'intention d'en faire autant que les États-Unis non seulement afin d'améliorer la situation des personnes licenciées par des entreprises qui délocalisent mais aussi et surtout pour enrayer l'exode d'entreprises de l'Union européenne? Quelles autres initiatives immédiates la Commission envisage-t-elle de prendre dans ce problème, qui fait baisser le nombre d'emplois et diminue la richesse dans l'Union européenne?

Réponse donnée par M^{me} Diamantopoulou au nom de la Commission

(16 juin 2003)

La Commission n'a pas l'intention de proposer d'introduire dans l'Union de mesures de rétorsion comparables à celles mentionnées par l'Honorable Parlementaire. La Commission n'a connaissance d'aucune mesure de ce type adoptée par les États-Unis.

La Commission souhaiterait cependant rappeler que l'Union a élaboré au fil des ans une politique complète destinée à traiter de façon adéquate les conséquences sociales des restructurations d'entreprises. Il résulte de cette politique actuellement menée que chaque restructuration doit être précédée d'une information et d'une consultation effective des représentants des salariés, afin d'éviter ou d'atténuer son impact social, en application des directives communautaires relatives aux «licenciements collectifs»⁽¹⁾, aux «transferts d'entreprises»⁽²⁾, aux «comités d'entreprise européens»⁽³⁾ et à l'«information et la consultation»⁽⁴⁾.

En particulier, la directive 98/59/CE concernant les licenciements collectifs prévoit l'information et la consultation des représentants des travailleurs lorsque l'employeur envisage de tels licenciements. Ces consultations doivent être effectuées en temps voulu afin de parvenir à un accord, et porter au minimum sur les moyens d'éviter les licenciements collectifs ou de réduire le nombre des travailleurs concernés, et d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures d'accompagnement sociales. Ces mesures visent notamment à aider au redéploiement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

De façon plus générale, la Commission préconise que, lorsqu'elles décident de délocaliser, les entreprises tiennent toujours compte des effets que ces décisions pourraient avoir sur leurs salariés ainsi que sur le contexte social et régional. Cet aspect a été récemment souligné dans la Communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises: Une contribution des entreprises au développement durable⁽⁵⁾.

En outre, la Commission a invité les partenaires sociaux européens à entamer un dialogue sur l'anticipation et la gestion des changements, afin d'appliquer une approche dynamique aux aspects sociaux des restructurations d'entreprises. Les partenaires sociaux ont accepté d'intégrer cette question dans leur programme de travail pluriannuel 2003-2004. La Commission espère vivement que leur travail conjoint dans ce domaine donnera naissance à un cadre communautaire susceptible d'aider les entreprises et leurs travailleurs à aborder de façon adéquate la dimension sociale des restructurations d'entreprises.

⁽¹⁾ Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs. (Cette directive consolide les directives 75/129/CEE et 92/56/CEE).

⁽²⁾ Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

⁽³⁾ Directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

⁽⁴⁾ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

⁽⁵⁾ COM(2002) 347 final.

(2003/C 280 E/195)

QUESTION ÉCRITE E-1715/03

posée par **Pasqualina Napoletano (PSE) à la Commission**

(23 mai 2003)

Objet: Transposition et application de la directive

La directive du Conseil 93/104/CE⁽¹⁾ concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ainsi que sa modification 2000/34/CE⁽²⁾ ont été récemment transposées par l'Italie par le biais du décret n° 66 du 14 avril 2003 publié dans le Journal officiel italien n° 87 du 14 avril 2003. La catégorie des gardiens et concierges semble être considérée en Italie comme exclue de l'application de la directive UE relative à l'aménagement du temps de travail. La raison de cette exclusion se trouverait dans un décret royal n° 692 du 15 mars 1923, encore en vigueur et qui déclare les emplois discontinus ou simplement d'attente comme n'étant pas des emplois habituels et continus.

Une telle affirmation à 80 ans de distance apparaît dépourvue de sens, si l'on tient compte du fait que désormais les fonctions liées au travail de portier ou de gardien réclament une attention presque toujours continue. La jurisprudence récemment dégagée par la Cour de justice en ce qui concerne les médecins espagnols, laquelle assimile également au concept de temps de travail la période de disponibilité, lorsque celle-ci présuppose une surveillance physique et mentale du travailleur présent sur le lieu de travail, ne fait qu'affaiblir cette thèse.