

N° 7290

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI**portant modification des articles L.413-1, L.414-14, L.414-15 et
L.416-1 du Code du travail**

* * *

*(Dépôt: le 23.4.2018)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (17.4.2018).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles	3
5) Texte coordonné.....	4
6) Fiche financière	9
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	10

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification des articles L.413-1, L.414-14, L.414-15 et L.416-1 du Code du travail.

Luxembourg, le 17 avril 2018

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi propose de modifier plusieurs articles du Titre Premier du Livre IV du Code du travail relatifs aux élections sociales afin de prévoir la digitalisation de certaines démarches administratives dans le cadre du dialogue social.

La digitalisation de ces démarches se traduira par le recours à la plateforme électronique MyGuichet qui sera spécialement destinée à cet effet. Celle-ci pourra être consultée sur le site web www.guichet.lu et mettra à la disposition des entreprises des formulaires types élaborés par l'Inspection du travail et des mines (ci-après « l'ITM ») en vue d'une gestion simplifiée des démarches administratives prévues dans le cadre des élections sociales. L'employeur pourra ainsi télécharger des modèles pré-rédigés des différents procès-verbaux qu'il n'aura plus qu'à remplir et à communiquer à l'ITM. L'uniformité des documents allégera grandement le travail administratif des entreprises. Le Conseil d'Etat dans son avis relatif au projet de règlement grand-ducal précité a justement fait remarquer que le recours aux documents types aura comme avantage d'éviter des litiges et des interprétations divergentes.

Afin de pouvoir utiliser la plateforme, le chef d'entreprise sera doté d'un code qu'il recevra avant le début des opérations électorales et qui lui permettra de poursuivre les démarches administratives telles que prévues par le Code du travail ainsi que par le règlement grand-ducal précité.

La digitalisation de ces démarches entraînera une simplification administrative certaine et pour le chef d'entreprise et pour l'ITM qui reçoit actuellement tous les documents par courrier en tant que version papier. Afin de pouvoir gérer les informations contenues dans les procès-verbaux en vue notamment de la publication des résultats du scrutin ou de la réalisation de statistiques, l'ITM est alors obligée de faire la saisie des données de façon manuelle nécessitant ainsi d'importantes ressources en termes de temps et de personnel. Une digitalisation de ces démarches présentera l'avantage pour celle-ci de disposer des résultats du moins intermédiaires du scrutin le jour même des élections sociales et lui permettra ainsi de procéder à une publication instantanée de ceux-ci.

Il est proposé plus spécialement de prévoir que la communication des fonctions des membres de la délégation, à savoir notamment les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux du vice-président, du secrétaire, des membres du bureau ainsi que du délégué à la sécurité et du délégué à l'égalité parviendra à l'Inspection du travail et des mines via ladite plateforme électronique. Il en va de même du procès-verbal d'élection d'office prévu par l'article L.413-1, paragraphe 6 et du procès-verbal de non-élection prévu par l'article L.413-1, paragraphe 7 du Code du travail.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

« **Art. 1^{er}.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L.413-1, le paragraphe 6 est complété d'un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante :

« Le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines ».

2° A l'article L.413-1, paragraphe 7, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (7) A défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines, qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise ».

3° A l'article L.414-14, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

« (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel. Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à la sécurité et à la santé. »

4° A l'article L.414-15, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

« (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité. Dans les trois jours

qui suivent la réunion constitutive, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à l'égalité.»

5° A l'article L.416-1, le paragraphe 3 est modifié comme suit :

« (3) Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise, les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux du vice-président et du secrétaire ainsi que des membres du bureau.

Dans les cinq jours qui suivent la communication visée à l'alinéa 1^{er}, le chef d'entreprise est tenu :

1. d'enregistrer sur la plateforme électronique destinée à cet effet en remplissant le formulaire pré-rédigé mis à disposition par l'Inspection du travail et des mines sur ladite plateforme les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux :
 - a) du président ;
 - b) du vice-président ;
 - c) du secrétaire ;
 - d) des membres du bureau ;
 - e) du délégué à la sécurité et à la santé visé à l'article L.414-14, paragraphe 1^{er} ;
 - f) du délégué à l'égalité visé à l'article L.414-15, paragraphe 1^{er}.
2. de signer le formulaire imprimé et de le faire signer par le président de la délégation;
3. de communiquer le formulaire dûment rempli et signé à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet ».

Art. 2. Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1^{er} février 2019.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1 Modification du Code du travail

Ad 1° et 2°

Dans l'esprit d'une simplification administrative, il est proposé que le procès-verbal d'élection d'office (cf. l'article L.413-1, paragraphe 6) ainsi que le procès-verbal de non-élection (cf. l'article L.413-1, paragraphe 7) sont désormais transmis à l'Inspection du travail et des mines en recourant à la plateforme électronique MyGuichet. Pour ce faire, le chef d'entreprise ou son délégué devra télécharger le procès-verbal pré-rédigé par l'ITM qui sera disponible sur la plateforme, le remplir, l'imprimer, numériser le document et le communiquer à l'administration.

Ad 3°

Dans le même esprit de digitalisation des démarches administratives, il est proposé que le nom et le prénom du délégué à la sécurité et à la santé sont communiqués à l'ITM via la plateforme électronique. Etant donné que seul le chef d'entreprise aura accès à la plateforme, il est prévu que le président de la délégation communique dans une première étape le nom et le prénom du délégué à la sécurité et à la santé à celui-ci. L'employeur dispose alors de cinq jours pour transmettre le nom et le prénom à l'ITM (cf. article L.416-1, paragraphe 3). Il est proposé d'ajouter le matricule national ; ceci afin de garantir une meilleure identification de la personne.

Ad 4°

Il en va de même en ce qui concerne la communication du nom, du prénom et du matricule national du délégué à l'égalité.

Ad 5°

Il en va de même pour ce qui est de la communication des noms, des prénoms et des matricules nationaux du vice-président, du secrétaire et des membres du bureau. Après avoir reçu ces informations,

le chef d'entreprise doit dans un premier temps les enregistrer en remplissant le formulaire mis à disposition par l'ITM sur ladite plateforme, l'imprimer, le signer, le faire signer par le président de la délégation, numériser le document et le communiquer enfin via My Guichet à l'Inspection du travail et des mines.

Article 2 Entrée en vigueur

Il est à noter que l'entrée en vigueur de toutes les modifications proposées par le présent projet de loi devra être fixée au 1^{er} février 2019, date des prochaines élections sociales. Ces amendements ne sauraient dès lors avoir un impact sur les éventuelles élections qui pourraient avoir lieu avant cette date en application de l'article L.413-2, paragraphe 3 du Code du travail.

*

TEXTE COORDONNE

Art. L. 413-1. (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale en vertu des dispositions de l'article L. 161-4, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

Toutefois, dans les entreprises occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative.

Les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle sont autorisés à présenter des listes dans les secteurs où leur représentativité est reconnue en application de l'article L. 161-6.

Par dérogation au premier alinéa, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L.161-3, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.

(2) Chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer.

(3) Aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas cinq pour cent au moins des suffrages exprimés.

(4) Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(5) Sur demande du chef d'entreprise ou de la délégation du personnel, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut autoriser, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, le vote par correspondance des salariés absents de l'entreprise le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'entreprise ou en raison de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de congé.

(6) Si le nombre de candidatures introduites ne dépasse pas le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire et si les candidats se mettent d'accord pour désigner le ou les délégués effectifs et suppléants ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs, ceux-ci seront déclarés élus d'office.

Le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

(7) A défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il ~~transmet~~ communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet au directeur de à l'Inspection du travail et des mines, qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise.

Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et le cas échéant les délégués suppléants sont alors désignés d'office par arrêté du ministre ayant le Travail dans

ses attributions parmi les salariés éligibles de l'établissement, endéans les deux mois suivant la date des élections.

Art. L. 414-14. (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel, ~~et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise, et l'Inspection du travail et des mines.~~ Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante, le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à la sécurité et à la santé.

(2) Au cas où le délégué à la sécurité et à la santé désigné en application du paragraphe (1) n'est pas membre élu de la délégation il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

(3) Le délégué à la sécurité et à la santé consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'entreprise, où les membres de la délégation ainsi que le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines peuvent en prendre connaissance.

Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, le délégué a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.

(4) Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef d'entreprise ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'entreprise une tournée de contrôle.

Dans les services administratifs, le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder deux par an.

Le responsable de l'entreprise qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent à la tournée de contrôle visée aux alinéas qui précèdent.

(5) Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité et à la santé; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.

(6) Le délégué à la sécurité et à la santé ne peut subir aucune perte de rémunération du chef de ses absences de service occasionnées par les tournées de contrôle ou d'assistance prêtée au personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

(7) Le chef d'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet:

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L.614-11 ;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et compte tenu d'autres personnes présentes ;
7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;

8. du recours dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention ;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité ;
10. de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées ;
11. des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

Les délégués à la sécurité et à la santé ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

(8) Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les salariés désignés sur base de l'article L. 312-3.

(9) L'employeur doit laisser au délégué à la sécurité et à la santé le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur le congé annuel de récréation.

La durée du congé-formation est de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.

Elle est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

Un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités de ce congé-formation et en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail.

Art. L. 414-15. (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constitutive parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité. ~~et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.~~ Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive, le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à l'égalité.

(2) Le délégué à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement au sens du Titre IV du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

A cet effet, sans préjudice des attributions que peuvent lui conférer d'autres dispositions légales, le délégué à l'égalité, agissant seul ou de concert avec la délégation du personnel, dans les domaines de sa mission, est notamment habilité:

1. à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés ;
2. à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
3. à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes telles que couvertes par l'article L.241-4, paragraphe 2 in fine ;
4. à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
5. à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
6. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation ;

7. à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe ;
8. à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'entreprise ;
9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage ;
10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'entreprise soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures visé au paragraphe 4 ci-après ;
11. à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.

(3) Sont applicables au délégué à l'égalité les articles L. 415-1, L. 415-2, L. 415-5 et L. 415-6, paragraphe 1^{er}.

(4) En vue de la réalisation des missions définies par le présent article, le crédit d'heures prévu à l'article L. 415-5, paragraphe 2, est majoré à raison:

de quatre heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 25 salariés;

de six heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 26 et 50 salariés;

de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salariés;

de dix heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 76 et 150 salariés;

de quatre heures par semaine, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salariés.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du délégué à l'égalité.

(5) L'employeur doit laisser au délégué le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

Le délégué à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

(6) Au cas où le délégué à l'égalité désigné en application du paragraphe 1er est membre suppléant de la délégation il peut participer à toutes les décisions en relation avec son mandat spécial et il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

Art. L. 416-1. (1) Lors de la réunion constituante, qui est convoquée, dans le mois suivant les élections, par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage, la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire; en cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

A défaut d'élections en application du paragraphe (6) de l'article L.413-1, la réunion constituante sera convoquée, dans les mêmes conditions, par le délégué effectif le plus âgé.

Un règlement grand-ducal détermine dans l'ordre les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constituante et le déroulement de celle-ci.

(2) Pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle un bureau qui se compose en plus du président, du vice-président et du secrétaire de:

- 1 membre, lorsque la délégation se compose d'au moins 8 membres ;
- 2 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 10 membres ;
- 3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres ;
- 4 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 14 membres.

Pour ses missions exécutées dans le cadre des articles L. 414-9 à L. 414-13, le bureau est élargi d'au moins un délégué du personnel, de façon proportionnelle aux votes obtenus, de chaque liste représentée dans la délégation du personnel mais qui n'est pas représentée dans le bureau en application du paragraphe 2.

(3) Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise ~~et à l'Inspection du travail et des mines~~, les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux du vice-président et du secrétaire ainsi que des membres du bureau.

Dans les cinq jours qui suivent la communication visée à l'alinéa 1^{er}, le chef d'entreprise est tenu:

1. d'enregistrer sur la plateforme électronique destinée à cet effet en remplissant le formulaire pré-rédigé mis à disposition par l'Inspection du travail et des mines sur ladite plateforme les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux :
 - a) du président ;
 - b) du vice-président ;
 - c) du secrétaire ;
 - d) des membres du bureau ;
 - e) du délégué à la sécurité et à la santé visé à l'article L.414-14, paragraphe 1^{er};
 - f) du délégué à l'égalité visé à l'article L.414-15, paragraphe 1^{er}.
2. de signer le formulaire imprimé et de le faire signer par le président de la délégation;
3. de communiquer le formulaire dûment rempli et signé à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

(4) Lors de la première réunion après la réunion constitutive de la délégation du personnel les membres élus sont informés par le chef d'entreprise sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement.

FICHE FINANCIERE

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi ayant pour objet de modifier les articles L.413-1, L.414-14, L.414-15 et L.416-1 du Code du travail
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire; Inspection du travail et des mines
Auteur(s) :	Nadine Welter; Marco Boly
Téléphone :	247-86315; 247-76100
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu; marco.boly@itm.etat lu
Objectif(s) du projet :	Le présent projet de loi a pour objet de prévoir l'obligation pour le chef d'entreprise ou son délégué de faire utilisation de la plateforme électronique MyGuichet en vue de la communication à l'Inspection du travail et des mines de certaines informations relatives aux élections sociales.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE)
Date :	18.3.2018

*

Tous les frais de conception, de réalisation et de maintenance du système d'information pour l'ITM pour la gestion des élections sociales, ainsi que les communications avec les entreprises procédant aux élections sociales au travers de MyGuichet, sont pris en charge par le Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE), et dont le budget a été accordé.

Le CTIE, en tant que pouvoir adjudicateur, a lancé un marché de type procédure ouverte le 12 février 2018, pour la réalisation de ce système d'information.

À la rédaction de ce document, l'adjudication de ce marché n'ayant pas encore été faite, le CTIE ne peut donner qu'une estimation approximative du coût de réalisation du système d'information pour la gestion des élections sociales et des démarches MyGuichet.

Estimations approximatives :

<i>Activité</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Réalisation du système d'information pour la gestion des élections sociales	162.000 €		
Réalisation des démarches électroniques MyGuichet pour les élections sociales	40.000 €		
Maintenance évolutive et corrective du système d'information pour la gestion des élections sociales		58.000 €	41.000 €
Maintenance évolutive et corrective des démarches électroniques MyGuichet pour les élections sociales		10.000 €	8.000 €
Total	202.000 €	68.000 €	49.000 €

La maintenance évolutive et corrective devrait se stabiliser à partir de 2020 et devra être contractée pendant toute la durée de vie du système d'information.

*

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi ayant pour objet de modifier les articles L.413-1, L.414-14, L.414-15 et L.416-1 du Code du travail
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine Welter; Marco Boly
Téléphone :	247-86315; 247-76100
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu; marco.boly@itm.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Modification de plusieurs articles du Titre Premier du Livre IV du Code du travail relatifs aux élections sociales afin de prévoir la digitalisation de certaines démarches administratives dans le cadre du dialogue social
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE)
Date :	18.3.2018

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles : OGBL, LCGB
 Remarques/Observations :

2. Destinataires du projet :
 - Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non

3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
 Remarques/Observations :

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
 Remarques/Observations :

5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non
 Remarques/Observations :

¹ N.a. : non applicable.

6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
- Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données interadministratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
- Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
- Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
- Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
Le 1er février 2019

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
 Si oui, lequel ?
 Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 Si oui, expliquez de quelle manière :
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 Si oui, expliquez pourquoi : Le projet de loi ne fait pas de distinction entre les femmes et les hommes.
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
 Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.
 Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.
 Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)