CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG

TEXTE DU PROJET

N° de projet : 61/2022-1

8 juillet 2022

Travail par l'intermédiaire d'une plateforme

Proposition de loi relative au travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme ; Doc. parl. 8001

Informations techniques :

N° du projet :	61/2022
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
Commission :	"Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement"

CSL • 18 RUE AUGUSTE LUMIÈRE • L-1950 LUXEMBOURG • T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
B.P. 1263 • L-1012 LUXEMBOURG • CSL@CSL.LU • WWW.CSL.LU

CHAMBRE DES DÉPUTÉS
Entrée le :
04 MAI 2022
8001

Proposition de loi relative au travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme

Dépôt : Myriam Cecchetti
Sensibilité politique déi Lénk
Date de dépôt : 4 mai 2022

Sommaire

1. Exposé des motifs 2
2. Texte de la proposition de loi 4
3. Commentaire des articles 8

1. Exposé des motifs

De plus en plus de services sont proposés par l'intermédiaire de plateformes électroniques.

Ces plateformes fonctionnent comme organisatrices de services commandés en ligne par des personnes situées en divers endroits du monde. Dans le cadre de la prestation de ces services, les plateformes ont recours à différents types de personnel qui sont rémunérés selon des critères et configurations qui ne font pas encore l'objet d'une régulation par la Loi.

En effet, l'absence de régulation des conditions de travail et de rémunération des personnes privées travaillant à l'exécution des services organisés par les plateformes maintient la porte ouverte à de nombreux abus et conflits avec le droit du travail.

Le phénomène des faux indépendants, n'est qu'un exemple de conflit porté à l'attention du grand public grâce à la mobilisation en France par exemple du personnel de certaines plateformes de services VTC et de livraison alimentaire.

Pour le reste, l'économie des plateformes constitue une nébuleuse, un système tentaculaire où se tissent des liens complexes à travers le monde entre différents prestataires de services : personnes individuelles, entreprises et autres plateformes en ligne. Pour les bénéficiaires des services commandés par le biais d'une plateforme, ces liens sont pour la plupart invisibles.

Le propre des plateformes est en effet l'invisibilité d'une large part du personnel et du travail impliqués dans l'exécution des services commandés en ligne. Cette caractéristique qui est le propre du « travail digital » présente un défi au législateur autant qu'elle met en danger les droits sociaux. Ces entreprises du monde virtuel ont réussi à développer leurs activités en un temps record, notamment en l'absence de textes de lois précis posant un cadre et des limites à leur effervescence qui se fait la plupart du temps à l'ombre des conventions internationales et directives européennes en matière de travail, de salaires et d'acquis sociaux.

Dans la mesure où certaines plateformes sont d'ores et déjà implantées au Luxembourg, il y a urgence de légiférer afin de maintenir le secteur des services à l'abri d'une « ubérisation » poussée et de protéger les travailleuses et travailleurs. Le gouvernement peut agir en pionnier en matière de régularisation du travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme. Il pourra de ce fait prévenir le développement d'irrégularités et de phénomènes hors-la-loi du travail fourni par le biais d'une plateforme.

Dans ce contexte nous observons dans la grande majorité des cas des relations triangulaires où la qualification des parties est nébuleuse. En effet la plateforme intervient comme « organisatrice » des services, fait l'intermédiaire en mettant en relation la personne qui va prester le service et le bénéficiaire du service. Comment qualifier du point de vue juridique les parties ?

Alors que l'on fait le constat que les personnes qui acceptent de travailler par le biais d'une telle plateforme, n'ont pas ou que très peu de protection en termes de droits sociaux, il parait urgent de légiférer pour remédier à cette situation.

Le nouveau cadre légal national vise la relation de travail des personnes physiques qui prestent des services par l'intermédiaire de plateformes lorsque leur lieu de travail habituel est situé sur le territoire national.

La plateforme, c'est-à-dire la personne physique ou morale qui sert d'intermédiaire en organisant des prestations de services au moyen d'un dispositif technique, doit dans certains cas pouvoir être qualifiée d'employeur. Pour éviter des abus, il faut un cadre légal clair, fixant des critères objectifs pour distinguer le travailleur indépendant du salarié.

La législation nationale doit s'appliquer lorsque le prestataire de services travaille au Luxembourg ou à partir du Luxembourg via une plateforme, peu importe où celle-ci se situe et peu importe où se situe le bénéficiaire de la prestation, c'est-à-dire la personne physique ou morale qui commande le service, en bénéficie et le rémunère.

Lorsqu'un ou plusieurs des critères légaux sont remplis, la relation entre la plateforme et le prestataire de service doit alors pouvoir être qualifiée de contrat de travail avec la conséquence que les règles nationales protectrices de droit du travail s'appliquent, sans préjudice quant à des règles conventionnelles plus favorables pour le salarié.

La nouvelle législation doit en outre prévoir une règle spéciale relative à la particularité de la notion du lieu de travail virtuel qui correspond au lieu de réception par le bénéficiaire de la prestation de service : Lorsque ce lieu de travail virtuel est situé sur le territoire national alors le prestataire, qui n'a pas son lieu de travail habituel sur le territoire national et qui ne s'y est pas non plus rendu temporairement pour y prester le service/travail en question, a néanmoins droit pour la réalisation de ce service/travail pour un bénéficiaire qui reçoit et bénéficie de ce service sur le territoire national, au paiement d'une rémunération correspondant à la rémunération minimale prévue par législation du travail nationale du moment qu'elle lui est plus favorable comparée au niveau de rémunération de son pays de travail/ de prestation de service habituel. Il s'agit donc là d'une sorte de détachement virtuel : le salarié ne traverse pas réellement une frontière pour se rendre dans un autre pays pour y travailler pendant un temps limité. C'est sa prestation de service qui traverse virtuellement la ou les frontière(s), grâce aux moyens technologiques d'aujourd'hui. À l'image du détachement réel, mais aussi à la différence du détachement réel, le salarié doit alors pouvoir bénéficier des règles de rémunération plus favorables du pays où se situe la personne physique ou morale qui bénéficie du service rendu. Mais seulement des règles en matière de rémunération et non pas de toutes les règles nationales protectrices qui existent en faveur des salariés détachés physiquement sur le territoire national.

Il doit être mis à charge de la plateforme en tant qu'employeur de mettre en place l'infrastructure nécessaire pour pouvoir déterminer la rémunération qui revient au salarié sur base de ce principe. La mise en oeuvre d'une telle nouvelle législation relative au travail par plateforme nécessite une adaptation de la législation du travail nationale pour y intégrer un volet relatif au « travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme ».

Mais idéalement il faut au niveau européen un consensus sur l'élaboration d'une nouvelle directive européenne relative au « travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme », ainsi que sur l'adaptation de la directive détachement 96/71/CE modifiée et de la législation nationale détachement pour tenir compte de la notion du détachement virtuel.

Pour résumer - Dans quels cas la future législation nationale relative au « travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme » sera-t-elle applicable ?

Elle sera applicable à la relation de travail de personnes prestant des services/travaux par l'intermédiaire d'une plateforme et qualifiées de salariés de la plateforme au sens des nouvelles dispositions nationales lorsque leur lieu de travail habituel est situé sur le territoire national ou lorsque leur lieu de travail virtuel est situé sur le territoire national comme suit :

- lieu de travail habituel[1] au Luxembourg : lorsque le prestataire de services/travaux travaille au Luxembourg ou à partir du Luxembourg via la plateforme, peu importe si celle-ci est établie au

[1] Notons que la notion de lieu de travail habituel se définit en adéquation avec les règles européennes et notamment la Jurisprudence européenne. Il s'agit donc du lieu où, ou à partir duquel le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations envers son employeur. C'est le lieu où ou à partir duquel le travailleur exécute effectivement (la majeure partie de) ses activités professionnelles (p.ex., à partir d'où et où le travailleur a effectué ses missions, où reçoit-il ses instructions sur ses missions, et organise son travail, où se trouvent les outils de travail, et le lieu où il rentré après ses missions). (CJUE *15 mars 2011 (Heiko Koelzsch/Luxemburg (C-29/10))*

Luxembourg ou ailleurs et peu importe si le bénéficiaire réside au Luxembourg ou ailleurs, la législation nationale est entièrement applicable.

- lorsque le lieu de travail virtuel se situe sur le territoire national : la personne prestant le service/ travail aura le droit de toucher pour cette prestation une rémunération équivalent au moins au taux de rémunération minimal applicable à un travailleur national prestant un tel service/travail sur le territoire national. La législation nationale est ainsi partiellement applicable.

2. Texte de la proposition de loi

Article unique

Il est introduit dans le livre III du Code du travail un nouveau titre VII de la teneur suivante :

Titre VII - Travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme

Chapitre 1er. Champ d'application et définitions

Article L. 371-1

Sans préjudice quant aux règles applicables en matière de télétravail et sans préjudice quant à des règles conventionnelles plus favorables pour la personne qualifiée de salarié au sens des dispositions du présent titre, le présent titre est applicable à la relation de travail de personnes prestant des services/travaux par l'intermédiaire d'une plateforme et qualifiées de salariés de la plateforme au sens des présentes dispositions lorsque leur lieu de travail habituel est situé sur le territoire national ou lorsque leur lieu de travail virtuel est situé sur le territoire national.

Article L. 371-2

Au sens du présent titre, on entend par :

- « travail par l'intermédiaire d'une plateforme » : le fait d'effectuer des prestations de services/travail au bénéfice d'autres personnes physiques ou morales appelées les bénéficiaires par l'intermédiaire d'une plateforme ;

- « personne prestant ou disposée à prester un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme »: une personne physique qui preste ou qui est prête à prester un service/travail au bénéfice d'une autre personne physique ou morale, appelée le bénéficiaire, par l'intermédiaire d'une plateforme, et qui peut le cas échéant être qualifiée de salarié au sens de l'article L.121-1 du Code du travail sur base des dispositions du présent titre ;

- « salarié » : une personne prestant ou disposée à prester un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme, qualifiée de salarié au sens de l'article L.121-1 CT sur base de l'article L.371-3.

- « plateforme » : toute personne physique ou morale qui organise des prestations de service/travail à son propre bénéfice ou au bénéfice d'autres personnes physiques ou morales appelées le ou les bénéficiaires et qui met en relation une personne prestant ou étant disposée à prester un travail/service par son intermédiaire et le bénéficiaire en se servant d'une vitrine digitale ou d'un quelconque moyen électronique et qui est le potentiel employeur de la personne prestant ou disposée à prester un travail/service par l'intermédiaire de la plateforme ;

- « bénéficiaire » : la personne physique ou morale qui passe commande d'une prestation de service/travail par le biais d'une plateforme et qui rémunère ce service/travail ou bien à la plateforme ou bien à la personne prestant le travail/service par l'intermédiaire de la plateforme ou bien directement à la personne prestant le travail/service par l'intermédiaire de la plateforme.

- « lieu de travail habituel » : le lieu à partir duquel la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme preste habituellement son travail ;

- « lieu de travail virtuel » : le lieu de réception de la prestation de service par le bénéficiaire de la prestation de service/travail effectuée par la personne proposant/prestant un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme, sans que la personne proposant/prestant un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme ne se soit déplacée dans le pays où se situe la réception de la prestation.

Chapitre 2. Présomption de contrat de travail entre plateforme et prestataire des services/travaux

Article L. 371-3

Lorsque un ou plusieurs des critères suivants sont réunis :

- la plateforme s'affiche sur le marché en proposant le(s) service(s) ou le/les travail/travaux.
- la plateforme fixe les conditions d'accès (de la personne prestant ou étant disposée à prester le service/travail) aux services/travaux proposés et commandés par son intermédiaire par le/les bénéficiaire(s).
- la plateforme fixe les conditions et /ou les limites de la rémunération des services/travaux.
- la plateforme réceptionne le paiement du service/travail à rendre ou rendu par la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire.
- la plateforme contrôle la qualité du travail/service presté par la personne prestant ou disposé à prester un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme.
- la plateforme émet une classification des personnes prestant ou disposées à prester un service/travail par son intermédiaire.
- la plateforme se charge des échanges entre le bénéficiaire et la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire.
- la plateforme peut décider d'exclure la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire et ne plus lui accorder l'accès à la plateforme,

la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme est présumé liée à la plateforme par un contrat de travail au sens de l'article L.121-1, présomption pouvant être renversée par la plateforme en rapportant la preuve qu'il n'existe pas de contrat de travail entre les parties.

Néanmoins, lorsqu'au moins trois des critères mentionnés ci-avant sont remplis, alors l'existence du contrat de travail est établie, sans que la preuve contraire ne puisse être admise.

Chapitre 3. Clauses contractuelles interdites

Article L. 371-4

Il est interdit à la plateforme :

- d'interdire à son salarié d'entrer en contact direct avec le bénéficiaire de la prestation de service/travail ;
- de ne plus accorder à son salarié l'accès à la plateforme sans que la faute grave de ce dernier ne motive une telle décision ou de désactiver son compte utilisateur dans les mêmes conditions ; en cas de non-respect de cette règle, la résiliation du contrat de travail est à qualifier de licenciement avec effet immédiat abusif et le salarié a droit à l'application de l'article L. 124-11 CT ;

- d'interdire à son salarié d'entrer en contact avec les autres salariés et/ ou personnes prestant ou disposées à prester des services/travaux par l'intermédiaire de la plateforme ;
- d'obliger son salarié à lui verser une contribution financière ;
- de ne pas accorder à son salarié l'accès aux informations détaillées de ses évaluations et de sa classification concernant ses prestations si de telles évaluations et/ou classifications existent.

Chapitre 4. Dispositions dérogatoires au droit commun

Article L. 371-5

Sans préjudice quant aux dispositions de l'article L.121-4, le contrat de travail du salarié prestant ou disposé à prester des services/ travaux par l'intermédiaire de la plateforme doit contenir les mentions spécifiques suivantes :

- l'indication du lieu à partir duquel le salarié preste habituellement les services/travaux ;
- l'indication de la législation applicable à la relation de travail en vertu du principe du lieu de prestation de service/travail habituel du salarié, sans préjudice quant à des règles conventionnelles plus favorables au salarié en ce qui concerne la loi du travail applicable précisées dans le contrat de travail ;
- l'indication de la règle que si le lieu de réception de la prestation de service est situé dans un autre pays que celui du lieu de travail habituel du salarié, et que le salarié ne s'est pas déplacé dans le pays de la réception de la prestation de service, s'applique alors le principe du lieu de travail virtuel et que de ce fait le salarié bénéficie des dispositions légales et conventionnelles reconnues d'obligation générale en matière de rémunération minimale de la législation du travail de ce pays du moment qu'elles sont plus favorables que les dispositions applicables sur base du tiret précédent;
- une précise description de la prestation de service/travail du salarié, ainsi que du travail et des tâches à accomplir, avec le cas échéant les objectifs à atteindre et des précisions sur le mécanisme de classification et d'évaluation appliqué, s'il existe, au salarié et le cas échéant affichés sur la plateforme de l'employeur ;
- la classification du salarié dans le cadre de la classification des fonctions ou/et salaires éventuellement applicable dans l'entreprise de l'employeur ;
- les heures et les jours de la semaine pendant lesquels le salarié doit être joignable pour l'employeur, celles-ci ne pouvant pas excéder/dépasser l'horaire normal de travail d'un salarié de l'entreprise de l'employeur et dont le lieu de travail est situé dans les locaux de l'entreprise de l'employeur ;
- l'indication du département/établissement de l'entreprise auquel est attaché le salarié avec précision de son ou ses responsable(s) hiérarchique(s) ;
- l'indication de sa ou ses personne(s) de contact ;
- la description exacte de l'outil de travail/prestation de service du salarié mis à sa disposition et installé par l'employeur dans le lieu de prestation du service/travail ;
- les informations nécessaires relatives aux assurances contractées par l'employeur pour garantir la disparition ou l'endommagement du matériel de travail dus à l'incendie, le dégât des eaux, le vol, etc.

Article L. 371-6

Quand le lieu de travail virtuel du salarié tel que défini à l'article L. 371-2 se situe sur le territoire national, le salarié a le droit de bénéficier pour la ou les prestations de service/travaux prestées pour le compte de bénéficiaires qui la/les réceptionnent sur le territoire national au paiement d'une rémunération dont le taux horaire correspond au moins à celui du salaire minimum fixé par la loi ou la convention collective d'application générale applicable sur le territoire national, si ce taux horaire est supérieur à la rémunération qui revient au salarié en vertu de la législation normalement applicable sur base du principe du lieu de travail habituel ou sur base d'une clause contractuelle valablement applicable.

L'employeur s'assure de mettre en place l'infrastructure nécessaire pour pouvoir déterminer correctement la rémunération qui revient au salarié sur base du présent article.

Article L.371-7

Par dérogation à la définition de droit commun de l'article L.211-4, le temps pendant lequel le salarié est connecté et à disposition de la plateforme compte comme temps de travail, de même que le temps pendant lequel le salarié preste des services/ travaux pour le compte d'un ou de plusieurs bénéficiaires par l'intermédiaire de la plateforme.
Tout ce temps de travail est à rémunérer comme temps de travail.
Les dispositions des autres articles du Livre II, Titre I, Chapitre 1 du Code du travail restent applicables.

Article L.371-8

L'employeur a l'obligation de fournir, d'installer et d'entretenir l'équipement de travail du salarié et de prendre tous les frais en rapport avec l'installation et l'entretien de l'équipement de travail à sa charge.
Il s'assure de la conformité des installations électriques et du lieu de travail lorsque le lieu de travail du salarié est son domicile.
L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par la prestation de service ou de travail du salarié, en particulier ceux liés aux communications.
L'employeur fournit au salarié un service approprié d'appui technique. L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le salarié.
En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le salarié doit en aviser immédiatement l'employeur suivant les modalités fixées par celui-ci.
Le salarié prend soin des équipements qui lui sont confiés.

Chapitre 5. Egalité de traitement

Article L.371-9

Le principe de l'égalité de traitement entre salariés au sens du présent titre et salariés de droit commun de l'employeur doit être respecté quant
a) aux conditions d'accès à l'emploi, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;

b) à l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ;

c) aux conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de salaire ;
d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

Le salarié au sens du présent titre doit recevoir au même titre et au même rythme que les autres salariés de l'entreprise, les informations courantes que l'employeur, voire la représentation du personnel, fait circuler dans l'entreprise.

Chapitre 6. Protection des données personnelles et droit à la déconnexion

Article L.371-10

Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données personnelles utilisées et traitées par le salarié à des fins professionnelles.
L'employeur a l'obligation d'informer le salarié en matière de protection des données et de le former dans la mesure du nécessaire. L'information et la formation concernent notamment toutes les législations et règles pertinentes de l'entreprise en matière de protection des données. Il incombe au salarié de se conformer à ces règles.
L'employeur informe le salarié, en particulier :
- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet, usage e-mail ;
- des sanctions en cas de non-respect ;
- des règles applicables quant au droit à la déconnexion du salarié.

3. Commentaire des articles

Article L. 371-1

Cet article définit le champ d'application de la nouvelle législation « Travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme ». La législation « travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme » a pour finalité de protéger les personnes qui travaillent au moyen d'outils informatiques ou qui proposent leur travail par ce biais, notamment afin d'éviter qu'elles ne soient abusivement qualifiées de faux indépendants. Il est important de préciser que la législation « travail par plateforme » s'applique sans préjudice quant aux règles relatives au télétravail, lesquelles, une fois la relation de travail « travail par plateforme » établie au sens du présent titre, sont fortement susceptibles de s'appliquer également.

La législation « travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme » sera ainsi applicable à la relation de travail de personnes prestant des services/travaux par l'intermédiaire d'une plateforme et qualifiées de salariés de la plateforme au sens des nouvelles dispositions nationales lorsque leur lieu de travail habituel est situé sur le territoire national ou lorsque leur lieu de travail virtuel est situé sur le territoire national comme suit :

- lorsque le prestataire de services/travaux travaille de manière habituelle[2] au Luxembourg ou à partir du Luxembourg via la plateforme, peu importe si celle-ci est établie au Luxembourg ou ailleurs, et peu importe si le bénéficiaire réside au Luxembourg ou ailleurs, la législation nationale est entièrement applicable, sauf choix conventionnel plus favorable pour le salarié.
- lorsque le lieu de travail virtuel se situe sur le territoire national, la personne prestant le service/ travail aura le droit de toucher pour cette prestation une rémunération équivalent au moins au taux de rémunération minimal applicable à un travailleur national prestant un tel service/travail sur le territoire national. La législation nationale est ainsi partiellement applicable. Il s'agit d'une mesure de protection en faveur du salarié.

Article L. 371-2

[2] Rappelons que la notion de lieu de travail habituel se définit en adéquation avec les règles européennes et notamment la Jurisprudence européenne. Il s'agit donc du lieu où, ou à partir duquel le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations envers son employeur. C'est le lieu où ou à partir duquel le travailleur exécute effectivement (la majeure partie de) ses activités professionnelles (p.ex., à partir d'où et où le travailleur a effectué ses missions, où reçoit-il ses instructions sur ses missions, et organise son travail, où se trouvent les outils de travail, et le lieu où il rentré après ses missions). (CJUE *15 mars 2011 (Heiko Koelzsch Luxemburg (C-29 10))*

Cet article pose les définitions nécessaires à la bonne compréhension et application de la nouvelle législation. Notons en ce qui concerne le « bénéficiaire » qui est défini comme étant « la personne physique ou morale qui passe commande d'une prestation de service/travail par le biais d'une plateforme et qui rémunère ce service/travail ou bien à la plateforme ou bien à la personne prestant le travail/service par l'intermédiaire de la plateforme ou bien directement à la personne prestant le travail/service par l'intermédiaire de la plateforme « , celui-ci peut selon les cas se confondre avec l'employeur du salarié.

Article L. 371-3

Cet article pose les critères pour déterminer si un travail est presté par l'intermédiaire d'une plateforme et crée une présomption d'existence de contrat de travail dès qu'un critère est rempli, présomption qui peut être renversée, mais uniquement tant qu'il n'y a pas plus de deux des critères remplis de manière concomitante.

Article L. 371-4

La relation de travail entre la plateforme et son salarié est particulière et les conditions de prestation du travail sont différentes d'un travail presté de manière plus classique dans les locaux d'un employeur, de sorte qu'il est important de préciser dans la loi que l'employeur ne peut pas imputer un certain nombre d'obligations à son salarié afin de protéger celui-ci contre des abus. Les clauses interdites proposées à l'article L.371-4 sont inspirées des pratiques actuelles abusives des plateformes existantes.

Article L. 371-5

La relation de travail entre la plateforme et son salarié est particulière et les conditions de prestation du travail sont différentes d'un travail presté de manière plus classique dans les locaux d'un employeur, de sorte qu'il est important de préciser dans la loi que le contrat de travail du salarié prestant son travail via une plateforme doit contenir des dispositions supplémentaires comparé à un salarié prestant son travail de manière plus classique dans les locaux de l'employeur.
Notamment l'indication de la règle que si le lieu de réception de la prestation de service est situé dans un autre pays que celui du lieu de travail habituel du salarié, s'applique alors le principe du lieu de travail virtuel, est très importante. Car de ce fait le salarié bénéficiera des dispositions légales et conventionnelles reconnues d'obligation générale en matière de rémunération minimale de la législation du travail de ce pays du moment qu'elles sont plus favorables que les dispositions habituelles applicables et cela sans qu'il y ait eu un déplacement de sa part. Contrairement au détachement classique où le salarié se déplace dans le pays d'accueil pour y prester du travail en étant physiquement présent, en cas de détachement virtuel, le salarié ne se déplace pas. Seule sa prestation de service traverse la frontière. Il s'agit donc d'une sorte de détachement spécial que nous appelons ici détachement virtuel et qui diffère d'un détachement classique où le salarié se déplace dans le pays d'accueil et où alors tout le noyau dur de la législation du travail du pays d'accueil s'applique. Tel serait par exemple le cas d'un salarié prestant un service de taxi via une plateforme et qui avec son taxi traverse la frontière pour déposer son client dans le pays d'accueil. Dans ce dernier cas, comme le salarié est physiquement présent dans le pays d'accueil pour prester le travail, il s'agit bien entendu d'un détachement classique impliquant l'obligation pour son employeur, la plateforme, d'appliquer toutes les règles légales du pays d'accueil que celui-ci prévoit d'appliquer obligatoirement aux travailleurs détachés.

Article L.371-6

Du moment que le lieu de travail habituel du salarié est situé sur le territoire national, le salarié au sens du présent titre a le droit de bénéficier de toutes les dispositions légales protectrices en matière de droit du travail.

Mais du moment que le lieu de travail virtuel du salarié tel que défini à l'article L.371-2 se situe sur le territoire national, le salarié a le droit de bénéficier pour la ou les prestations de service/travaux prestées pour le compte de bénéficiaires qui résident sur le territoire national au paiement d'une rémunération dont le taux horaire correspond au moins à celui du salaire minimum fixé par la loi ou la convention collective d'application générale applicable sur le territoire national, si ce taux horaire est supérieur à la rémunération qui revient au salarié en vertu de la législation normalement applicable sur base du principe du lieu de travail habituel ou sur base d'une clause contractuelle valablement applicable.
L'employeur doit s'assurer de mettre en place l'infrastructure nécessaire pour pouvoir déterminer correctement la rémunération qui revient au salarié sur base du futur article L.371-6.

Article L.371-7

Cet article précise le concept de « durée du travail » qui est particulier lorsque le travail est fourni par plateforme et qui diffère de la notion de durée du travail de droit commun.

Article L.371-8

Cet article définit les obligations de l'employeur en ce qui concerne l'équipement de travail qu'il doit fournir au salarié.

Article L.371-9

Cet article fixe le principe de l'égalité de traitement entre salariés prestant leur travail de manière classique et salariés prestant leur travail via une plateforme.

Article L.371-10

Cet article rappelle à l'employeur qu'il a des obligations en matière de protection des données personnelles.