



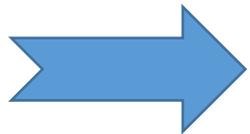
CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

PROPOSITION DE LOI

**TRAVAIL PAR L'INTERMÉDIAIRE
D'UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE**

ON CONSTATE QUE

- De plus en plus de travaux proposés/effectués via des plateformes numériques
- Relations triangulaires où la qualification des parties est nébuleuse
- Pas/peu de protection des personnes qui prestent un travail par ce biais



Nécessité de poser un cadre légal pour réglementer le travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme et protéger les personnes qui travaillent par ce biais

DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES SONT NÉCESSAIRES

- Adaptation de la législation du travail nationale pour intégrer la législation relative au « *travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme numérique* »
- Idéalement :
 - Nouvelle directive européenne relative au «*travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme numérique*» > **entretemps il y a une proposition de directive européenne COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD)**
 - Adaptation de la directive détachement 96/71/CE modifiée et de la législation nationale détachement pour tenir compte de la notion du détachement virtuel

QUEL EST LE CHAMP D'APPLICATION DE LA NOUVELLE LÉGISLATION NATIONALE PROPOSÉE PAR LA CSL?

- Relation de travail de personnes qui prestent des services/travaux par l'intermédiaire d'une plateforme et qualifiées de salariés de la plateforme au sens des nouvelles dispositions, lorsque **lieu de travail habituel** est situé sur le territoire national
- Cas spécial du **lieu de travail virtuel** situé sur le territoire national : loi nationale en partie applicable

NOTIONS IMPORTANTES DE LA NOUVELLE LÉGISLATION NATIONALE

- « **Travail par l'intermédiaire d'une plateforme** » : le fait de proposer ou 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 nouveau
- « **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

NOTIONS IMPORTANTES DE LA NOUVELLE LÉGISLATION NATIONALE

- « **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 où ou à partir duquel la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme preste habituellement son travail

QU'EST-CE QUE LE LIEU DE TRAVAIL HABITUEL?

= Lieu où, ou à partir duquel le travailleur travaille habituellement, càd s'acquitte de l'essentiel de ses obligations envers son employeur (JP de la CJUE)

AINSI LORSQUE LE LIEU DE TRAVAIL HABITUEL EST AU LUXEMBOURG

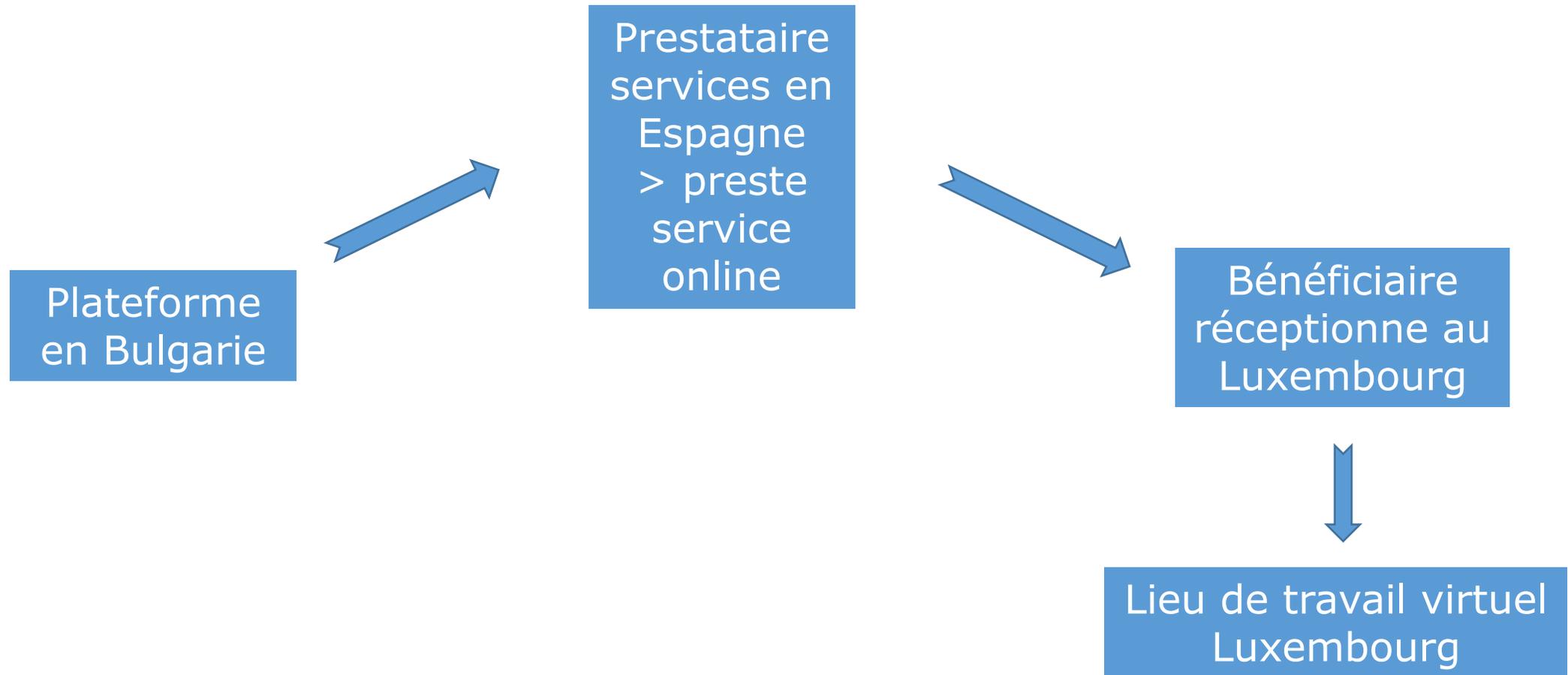
- Prestataire de services/travaux travaille au Luxembourg ou à partir du Luxembourg via la plateforme
- Plateforme établie au Luxembourg ou ailleurs
- Bénéficiaire réside au Luxembourg ou ailleurs

AUTRE NOTION IMPORTANTE

- « **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

LIEU DE TRAVAIL VIRTUEL AU LUXEMBOURG

> « DÉTACHEMENT VIRTUEL »



IL Y A PRÉSUMPTION DE CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE PLATEFORME ET PRESTATAIRE DES SERVICES/TRAVAUX

Lorsque un ou plusieurs des critères suivants sont réunis :

- Plateforme **s'affiche sur le marché** en proposant ces services/travaux
- Plateforme **fixe les conditions d'accès** aux services/travaux proposés
- Plateforme **fixe les conditions et /ou limites de la rémunération** des services/travaux
- Plateforme **réceptionne le paiement** des services/travaux
- Plateforme **contrôle la qualité** des services/travaux
- Plateforme **émet une classification** des personnes prestant ces services/travaux par son intermédiaire
- Plateforme **se charge des échanges** entre le bénéficiaire et la personne prestant service/travail
- Plateforme **peut décider d'exclure** la personne prestant services/travaux et ne plus lui accorder l'accès à la plateforme

PRÉSUMPTION DE CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE LA PLATEFORME ET LE PRESTATAIRE DES SERVICES/TRAVAUX

- Présomption peut être renversée par la plateforme en rapportant la preuve qu'il n'existe pas de contrat de travail entre les parties
- Sauf lorsqu'au moins 3 des critères sont remplis

CES CLAUSES SONT INTERDITES DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ QUI TRAVAILLE OU PROPOSE SES TRAVAUX VIA UNE PLATEFORME

- **Interdire au salarié d'entrer en contact direct avec le bénéficiaire** de la prestation de services/travaux
- **Interdire au salarié d'entrer en contact avec les autres salariés et/ou personnes prestant des services/travaux par l'intermédiaire de la plateforme**
- **Refuser au salarié l'accès à la plateforme** ou désactiver son compte utilisateur (sauf faute grave)
- **Obliger le salarié à reverser une contribution financière**
- **Refuser au salarié l'accès aux informations détaillées de ses évaluations** et de sa classification concernant ses prestations

LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ QUI TRAVAILLE OU PROPOSE SES TRAVAUX VIA UNE PLATEFORME DOIT CONTENIR CERTAINES MENTIONS SPÉCIFIQUES

- **Lieu de travail habituel du salarié** : lieu où ou à partir duquel le salarié preste habituellement les services/travaux
- À défaut de choix plus favorable des parties, **loi applicable** à la relation de travail en vertu du principe du lieu de prestation de services/travaux habituel du salarié
- **Clause spéciale relative au lieu de travail virtuel** : Si le salarié preste à distance des services/travaux pour un bénéficiaire qui reçoit et bénéficie de la prestation de service/travail dans un autre pays que celui du lieu de travail habituel du salarié:
 - Application du principe du lieu de travail virtuel (>lieu de réception de la prestation par le bénéficiaire)
 - Salarié bénéficie alors 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 lui sont plus favorables**
 - Employeur doit mettre en place l'infrastructure nécessaire pour pouvoir déterminer la rémunération qui revient au salarié sur base de ce principe

LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ QUI TRAVAILLE OU PROPOSE SES TRAVAUX VIA UNE PLATEFORME DOIT CONTENIR CERTAINES MENTIONS SPÉCIFIQUES

- **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;
- **Classification du salarié dans le cadre de la classification des fonctions ou/et salaires** éventuellement applicable dans l'entreprise de l'employeur;

LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ QUI TRAVAILLE OU PROPOSE SES TRAVAUX VIA UNE PLATEFORME DOIT CONTENIR CERTAINES MENTIONS SPÉCIFIQUES

- **Heures et 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 ;
- **Département/établissement de l'entreprise auquel est attaché** le salarié avec précision de son ou ses responsable(s) hiérarchique(s) ;
- **Personne(s) de contact** ;
- **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 ;
- 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.

LA FUTURE LÉGISLATION DOIT PRÉVOIR LA CLAUSE SPÉCIALE RELATIVE AU LIEU DE TRAVAIL VIRTUEL

- Pour la ou les prestations de service/travaux prestées pour le compte de bénéficiaires qui les réceptionnent dans un pays différent de son lieu de travail habituel :
 - Droit 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 de ce pays,
 - À condition que ce taux horaire soit 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 plus favorable et valablement applicable.
- Employeur s'assure de mettre en place l'infrastructure nécessaire pour pouvoir déterminer correctement la rémunération qui revient ainsi au salarié.

LA FUTURE LÉGISLATION DOIT DÉFINIR LA DURÉE DU TRAVAIL DU SALARIÉ QUI TRAVAILLE OU PROPOSE SON TRAVAIL PAR UNE PLATEFORME

Il s'agit

du temps pendant lequel le salarié est **connecté et à disposition**
de l'employeur

et

du temps pendant lequel le salarié **preste des services/travaux**

EN CE QUI CONCERNE L'ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL

L'employeur doit :

- Fournir, installer et entretenir **l'équipement de travail**
- S'assurer de la **conformité des installations électriques et du lieu de travail** lorsque le lieu de travail du salarié coïncide avec son domicile
- Prendre en charge **les coûts** directement engendrés par la prestation de services/travaux
- Fournir au salarié un service approprié **d'appui technique**
- Assumer la responsabilité des coûts liés à la **perte ou à la détérioration des équipements et des données** utilisées par le salarié



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

MERCI