RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

conseil national du numérique

SYNTHÈSE

Travail à l'ère des plateformes.

Mise à jour requise

Résumé opérationnel

En avril 2019, alors que la loi d'Orientation des mobilités était en cours d'examen à l'Assemblée nationale, les membres du Conseil national du numérique s'interrogeaient dans les colonnes du *Monde* : « ***Souhaite-t-on créer une société à trois vitesses****, constituée de salariés, d'indépendants et de travailleurs au statut hybride, dont les conditions sont ensuite décidées par les juges au cas par cas, aboutissant de facto à la* ***création d'un nouveau précariat*** *?* »

Les discussions d'alors sur les chartes de responsabilité sociale pour les plateformes, retoquées depuis par le Conseil constitutionnel, ont été l'opportunité pour les membres du CNNum de poursuivre la réflexion sur les travailleurs des plateformes, dans la continuité du rapport *Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires* de 2016, et des consultations citoyennes réalisées pour les *États généraux des nouvelles régulations du numérique* en 2019. En 2019-2020, les nombreuses grèves de travailleurs alertant sur leurs conditions, la décision du Conseil constitutionnel relative aux chartes, la décision *Uber* de la Cour de cassation ou encore la crise sanitaire liée au Covid-19 ont renforcé le sentiment qu'il fallait poursuivre les travaux sur les plateformes de travail.

Face au constat que **le développement des plateformes numériques de travail est un phénomène de société**, qui peut être porteur de formidables espoirs en matière d'emploi et de progrès social, mais aussi vecteur de nouvelles précarités au travail, **les membres du CNNum se sont saisis du sujet du travail à l'ère des plateformes**.

Les membres du CNNum ont résolument adopté une démarche pragmatique consistant à partir des besoins réels pour formuler leurs recommandations. Le Conseil est allé à la rencontre sur le terrain **des travailleurs des plateformes ainsi que des collectifs et syndicats**. Les membres remercient toutes celles et ceux qui les ont particulièrement soutenus dans cette démarche : l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), le Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP), le syndicat SCP-VTC, Sharers & Workers, l'Institut européen des syndicats (ETUI), Heetch, Uber, l'Association des plateformes d'indépendants (API), l'Observatoire du travail indépendant, la Fédération nationale des auto-entrepreneurs (FNAE), l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), la Direction générale des entreprises (DGE), l'Inspection générale des affaires sociales (Igas)… et bien d'autres encore.

La première partie du rapport dresse une cartographie des controverses et des enjeux relatifs à l'émergence des plateformes numériques de travail. Ce travail mobilise une revue approfondie de la littérature académique. Il est divisé en trois parties : une description des enjeux liés au développement des plateformes numériques de travail, un état de la controverse sur le statut juridique des travailleurs et une analyse des mobilisations collectives sur les plateformes.

Sur la base de ce travail, les membres du CNNum formulent quinze recommandations détaillées dans la seconde partie du rapport. Plusieurs principes ont guidé leur réflexion :

1. *Un esprit d'urgence*. Le débat quant au travail sur les plateformes perdure depuis trop longtemps alors que **certains faits exigent des réponses rapides**, comme la crise sanitaire liée au Covid-19 l'a rappelé avec force. Ainsi, le CNNum souhaite proposer des **mesures opérationnelles rapidement actionnables**.

2. *Un esprit de construction*. Réparties selon un axe de court, moyen et long terme, les recommandations du CNNum s'adressent aussi bien à la **puissance publique qu'aux plateformes, aux travailleurs et aux consommateurs**.

3. *Un esprit d'équilibre*. Les membres du CNNum font le constat que laisser l'organisation du marché entre travailleurs et plateformes de manière équitable à une « main invisible » ne porte pas ses fruits : **les plateformes numériques, en tant que nouvelles facettes du monde du travail, doivent être régulées.** C'est aussi dans l'intérêt des plateformes d'arriver à une régulation fine et dynamique qui doit permettre de pérenniser leur activité. Les relations entre les travailleurs et les plateformes sont actuellement déséquilibrées en faveur de ces dernières. Leur encadrement doit avoir pour **objectif de rétablir des conditions d'équité.**

4. *Un esprit de confiance*. Les membres du CNNum ont confiance dans la capacité des plateformes, des citoyens-usagers, des travailleurs et des institutions de se saisir des propositions qui sont exposées ici. C'est pourquoi ils ont souhaité mettre l'accent sur des outils **d'encapacitation**, tels qu'une **meilleure information** ou une **plus grande transparence**, à destination de toutes et tous.

1/ Les plateformes numériques de travail sont à l'origine de nombreux changements, tant en matière d'emploi et d'autonomie, qu'en termes économique et concurrentiel, technologique ou numérique.

Les plateformes entretiennent un rapport ambivalent à l'emploi et au désir d'autonomie des travailleurs. Leur modèle économique repose en partie sur une construction juridique qui fait de leurs travailleurs des micro-entrepreneurs. En cela, elles s'inscrivent résolument dans la recherche de liberté, d'autonomie et de maîtrise de sa destinée dans le travail. L'état des connaissances sur les travailleurs, leurs profils et leurs aspirations permet de nuancer ces affirmations. Les travailleurs des plateformes tendent ainsi à se professionnaliser, et leurs revenus à dépendre de leur activité sur la plateforme. Leur indépendance formelle masque, dans certains cas, l'existence d'un lien de subordination avec leur donneur d'ordre. **Elle est à l'origine de précarités nouvelles en compliquant l'accès aux droits sociaux et aux protections sociales.** Dans ce modèle, ce sont les travailleurs qui supportent les charges et le risque économique et les plateformes qui en tirent le bénéfice.

Les plateformes numériques de travail constituent néanmoins d'extraordinaires opportunités de croissance. Leur modèle organisationnel offre la possibilité de corriger les dysfonctionnements du marché traditionnel, en réduisant les coûts de transaction ou certaines asymétries d'information. Cependant, le modèle économique des plateformes renouvelle des problématiques de régulation, au premier rang desquelles la difficulté à les appréhender. Doivent-elles être regardées comme des opérateurs de service ou de purs services d'intermédiation numérique, comme elles le prétendent ? Les plateformes soulèvent donc, avec une acuité nouvelle, des questions de concurrence. Elles bénéficient des effets de réseau nés de leurs positions d'intermédiaires sur des marchés multi-faces, à l'origine de phénomènes accrus de concentration.

L'appréhension des plateformes numériques de travail doit nécessairement tenir compte du caractère intrinsèquement numérique de leur fonctionnement. Elles reposent, comme la majorité des entreprises de l'économie numérique, sur la collecte massive et continue de données, le contrôle des travailleurs par des algorithmes, le calcul constant des performances de ces derniers via la notation. **L'intermédiation numérique, si elle permet une agilité et une réactivité sans précédent, est aussi à l'origine de souffrances inédites au travail.** Elle questionne à nouveau d'anciennes frontières, telles que celle entre la vie privée et la vie professionnelle ou encore entre le travail et les loisirs.

2/ L'ambivalence des relations de travail a suscité une vive controverse, toujours d'actualité, sur le statut juridique des travailleurs des plateformes. Trois scénarios y sont examinés : l'adoption d'un tiers statut, le statut d'indépendant et la requalification en salariés.

Mettre fin au débat entre indépendance et salariat par l'élaboration de catégories juridiques intermédiaires est une piste tentante. Cette idée n'est pas nouvelle, mais a toujours été écartée. Elle connaît aujourd'hui une nouvelle jeunesse, car elle serait particulièrement adaptée aux besoins de l'économie de plateformes. À partir de l'examen des exemples britannique, italien et espagnol, le rapport constate cependant que les mises en œuvre de tiers statut sont loin d'être concluantes. Elles semblent avoir eu des effets contraires en tous points aux objectifs de clarification et de simplification du droit initialement poursuivis. Le rapport note toutefois que des évolutions législatives récentes successives ont contribué, en France, à l'élaboration d'un tiers statut *de facto*. Les membres du CNNum sont convaincus que le modèle organisationnel, économique des plateformes est susceptible de se généraliser à l'avenir. Cette plateformisation du travail est un bouleversement important. Toutefois, elle ne doit pas remettre en cause la dichotomie entre statuts d'indépendants et de salariés. **Le CNNum écarte donc la création d'un tiers statut, considéré comme une fausse bonne idée qui n'apporte pas de solution durable. Deux options se présentent alors : la requalification des travailleurs par le juge dans le cas où les plateformes dérogeraient au droit du travail et l'évolution des garanties et protections attachées au statut d'indépendant.** Ces deux démarches, loin d'être contradictoires, sont complémentaires.

Les profils des travailleurs indépendants ont considérablement évolué depuis les années 1980. Autrefois commerçants, artisans ou agriculteurs, ils sont aujourd'hui de plus en plus nombreux à exercer une activité en tant que graphiste, développeur ou rédacteur web. Ces nouveaux indépendants jouissent, pour certains, d'une autonomie accrue tandis que d'autres se trouvent projetés dans de nouvelles formes de subordination. Cette mutation fait émerger de nouvelles revendications, en termes de revenus, de protection sociale ou encore d'accès au logement. **De nombreuses pistes peuvent être explorées pour faire de ces travailleurs d'authentiques entrepreneurs**, comme la formation, un meilleur partage de l'information ou encore la mobilisation collective. **Les outils du design pourraient aussi être mobilisés de manière à mettre le travailleur au centre de l'expérience utilisateur et promouvoir ainsi un modèle de plateforme numérique plus éthique et vertueux.**

Au rythme des décisions de justice, la requalification en salariat fait plus que jamais partie de l'horizon des possibles. Partout dans le monde, des juges constatent que les éléments qui caractérisent la subordination d'un travailleur à une entreprise sont réunis sur les plateformes les plus emblématiques. Le rapport examine les arguments des deux camps. Pour les uns, le salariat est un modèle dépassé, incompatible tant avec la quête d'autonomie dans le travail qu'avec celle d'un modèle économique profitable. Pour les autres, la relation de subordination existe bel et bien, seulement elle est masquée par les nouvelles technologies. À cet égard, il convient de souligner que la question de la requalification est d'abord une question de droit. De la même manière qu'il n'existe pas un profil type de travailleur des plateformes, il existe une myriade de plateformes de travail. Les plateformes de travail se distinguent en effet en fonction de leur modèle économique, certaines intermédiant par exemple des activités asynchrones tandis que d'autres organisent la mise en relation en temps réel. Ainsi, l'implication de la plateforme dans les prestations et le fonctionnement des algorithmes différeront selon ces modèles. **Les membres du CNNum estiment en conséquence que les plateformes respectueuses de nos lois et de notre modèle social, doivent être encouragées** : elles sont de fait un visage nouveau du monde du travail et une indéniable source d'emplois à l'ère du digital. **Comme dans tout État de droit, il reviendra au juge de sanctionner les plateformes qui refuseraient de se conformer aux règles du droit du travail**, mais on ne saurait stigmatiser ou condamner les plateformes de par leur seule existence.

Formidables sources d'emploi, développant des services innovants pour leurs clients, les plateformes n'en demeurent pas moins opaques quant aux conditions dans lesquelles elles emploient leurs collaborateurs. Il apparaît en conséquence indispensable de renforcer l'information relative à ces plateformes, afin d'éclairer leurs clients et de largement sensibiliser l'opinion quant à leur impact social. **À cette fin, le CNNum recommande l'adoption, dans les plus brefs délais, d'un « DIGISCORE » sur l'ensemble des sites web, applications mobiles et autres interfaces usagers des plateformes numériques.** Calqué sur le modèle du nutriscore

du secteur agro-alimentaire[1], le DIGISCORE, de lecture aisée et clairement identifiable, aura pour vocation de sensibiliser les citoyens consommateurs de plateformes, en leur donnant une indication claire du respect de plusieurs critères sociaux.

3/ Face à ces constats, la voie du dialogue social apparaît comme une piste prometteuse de régulation.

Les prises de position répétées du Conseil au début de l'année 2019 militaient, notamment, pour l'instauration d'un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes numériques de travail. Par la suite, cette proposition a été reprise à l'article 48 de la loi d'Orientation des mobilités le 24 décembre 2019. **Les États généraux des nouvelles régulations du numérique2 ainsi que les auditions et le travail de terrain ont permis de constater que cette piste de régulation emportait très largement l'adhésion.**

Néanmoins, le dialogue social ne se décrète pas. L'objectif d'aboutir à des solutions négociées entre travailleurs et plateformes est, bien entendu, partagé par les membres du CNNum, mais y parvenir demandera du temps. En effet, le développement des plateformes numériques de travail est marqué par de nombreux conflits sociaux, que le rapport analyse dans une partie consacrée aux mobilisations collectives. **Les acteurs du dialogue social sont encore en cours de structuration,** du côté des travailleurs comme du côté des plateformes, même si la situation s'est beaucoup améliorée dans une période récente.

Les membres du CNNum observent qu'à ce **jour le dialogue social ne peut pas être mené de manière sereine, avec un rapport de force tel qu'il empêche les conditions d'un échange en véritable altérité.** Travailleurs et plateformes entretiennent des relations de défiance qui laissent penser que des négociations constructives ne pourraient pas aboutir dans l'immédiat. Dans cette optique, **le dialogue social ne peut ni ne doit se résumer à de simples consultations pilotées par les plateformes.** Les conditions d'un équilibre entre les parties, à même de leur permettre de négocier, doivent être réunies ; et c'est le rôle de l'État d'assurer cet équilibre. À cette fin, les membres du Conseil recommandent d'organiser, et ce, le plus tôt possible, une concertation sur plusieurs mois réunissant largement l'ensemble des acteurs qui souhaiteraient s'impliquer dans la co-construction de solutions et de créer un Observatoire des plateformes ayant notamment vocation à constituer une enceinte de concertation neutre entre les parties prenantes du dialogue social.

Au-delà de la question du statut des travailleurs des plateformes et du dialogue à construire, **les membres du CNNum formulent aussi un ensemble de recommandations visant à accompagner, à plus long terme, le développement de**

[1] La forme que pourrait prendre ce mécanisme est détaillée dans la partie II « Recommandations » du rapport.
[2] CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes ». Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique. mai 2020.

cette nouvelle forme de travail. Le travail sur les plateformes porte, en effet, en lui **le germe d'une transformation plus large du marché du travail** qu'il importe d'anticiper afin de protéger au mieux les travailleurs et notre modèle social. À cet effet, les membres du CNNum recommandent de **revoir le statut et les protections des travailleurs indépendants**, afin de sécuriser les parcours de ces nouveaux travailleurs dont le modèle social est hérité de l'après-guerre. Plus largement, le Conseil préconise aussi le lancement d'une « **Convention citoyenne sur le travail** » afin de réfléchir collectivement à la place du travail dans la société à l'aune du développement du travail indépendant et du travail atypique. En outre, le caractère intrinsèquement numérique (collecte de données massives, utilisation des algorithmes dans la prise de décisions managériales...) de ces entités impose de redéfinir certains aspects de la régulation en vigueur et de réfléchir à la création de nouvelles normes permettant de mieux protéger les droits et libertés numériques des travailleurs. De même, **les outils numériques de travail ne sont pas neutres. Ils doivent être conçus de façon loyale et responsable, dans le respect du modèle social français.**

Synthèse des recommandations

Axe I • Répondre concrètement aux urgences. Les mesures de court terme :

1. Rendre obligatoire l'affichage d'un DIGISCORE relatif aux plateformes sur l'ensemble des supports en interaction avec les consommateurs
2. Assurer aux travailleurs des plateformes des conditions de travail égales à celles des salariés
3. Lancer une concertation pour le dialogue social sur les plateformes
4. Établir un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes de travail et étendre aux travailleurs les protections des lanceurs d'alerte
5. Créer un Observatoire social des plateformes

Axe II • Améliorer durablement le travail sur les plateformes. Les mesures de moyen terme :

6. Étendre les protections syndicales et les accords issus des négociations de branche aux travailleurs indépendants
7. Renforcer la lutte contre les fausses classifications et le travail dissimulé
8. Renforcer la transparence des plateformes
9. Soutenir financièrement le coopérativisme de plateforme en y dédiant 20 millions du Programme d'Investissement d'Avenir
10. Impliquer les collectivités territoriales dans l'encadrement des plateformes numériques de travail

Axe III • Le travail au XXIème siècle. Les mesures de long terme :

11. Revoir les statuts et les protections des travailleurs indépendants
12. Protéger les droits et libertés numériques des travailleurs
13. Promouvoir les démarches loyales et responsables de design des outils numériques de travail
14. Former les partenaires sociaux aux enjeux de la transformation numérique du travail
15. Lancer une « Convention citoyenne sur le travail » sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat

RECOMMANDATIONS DU CNNUM

Axe I • Répondre concrètement aux urgences. Les mesures de court terme 10

RECOMMANDATION 1 Rendre obligatoire l'affichage d'un DIGISCORE relatif aux plateformes sur l'ensemble des supports en interaction avec les consommateurs..... 11

RECOMMANDATION 2 Assurer aux travailleurs des plateformes des conditions de travail égales à celles des salariés 14

RECOMMANDATION 3 Lancer une concertation pour le dialogue social sur les plateformes 17

RECOMMANDATION 4 Établir un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes de travail et étendre aux travailleurs les protections des lanceurs d'alerte 19

RECOMMANDATION 5 Créer un Observatoire social des plateformes..... 24

Axe II • Améliorer durablement le travail sur les plateformes. Les mesures de moyen terme 26

RECOMMANDATION 6 Étendre les accords issus des négociations de branche aux travailleurs indépendants..... 27

RECOMMANDATION 7 Renforcer la lutte contre les fausses classifications, le travail dissimulé et le travail illégal 29

RECOMMANDATION 8 Renforcer la transparence des plateformes 31

RECOMMANDATION 9 Soutenir financièrement le coopérativisme de plateforme en y dédiant 20 millions du Programme d'Investissement d'Avenir 33

RECOMMANDATION 10 Impliquer les collectivités territoriales dans l'encadrement des plateformes numériques de travail 34

Axe III • Travailler autrement au XXIème siècle. Les mesures de long terme 36

RECOMMANDATION 11 Revoir les statuts et les protections des travailleurs indépendants..... 37

RECOMMANDATION 12 Protéger les droits et libertés numériques des travailleurs..... 40

RECOMMANDATION 13 Promouvoir les démarches loyales et responsables de conception des outils numériques de travail..... 45

RECOMMANDATION 14 Former les partenaires sociaux aux enjeux de la transformation numérique du travail..... 47

RECOMMANDATION 15 Lancer une « Convention citoyenne sur le travail » sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat..... 49

Axe I • Répondre concrètement aux urgences. Les mesures de court terme

RECOMMANDATION 1
Rendre obligatoire l'affichage d'un DIGISCORE relatif aux plateformes sur l'ensemble des supports en interaction avec les consommateurs

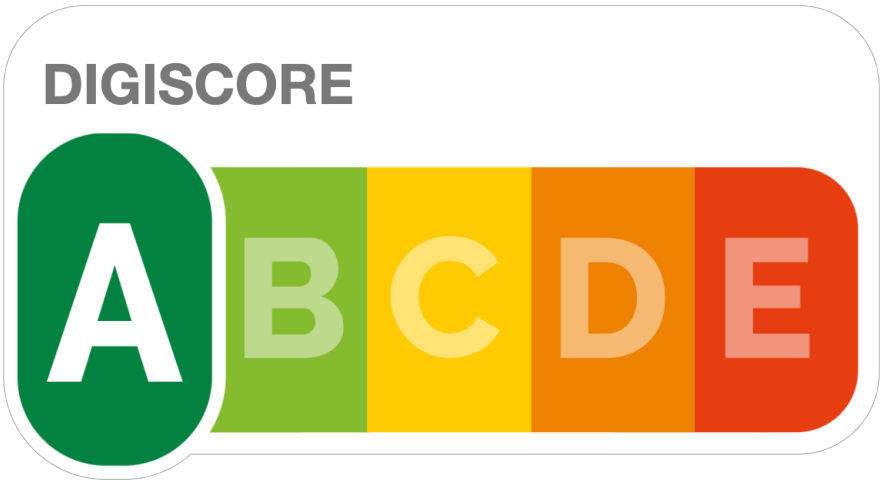
OBJECTIF : assurer une meilleure information de tous les citoyens-usagers.

TYPE DE MESURE : incitation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : Observatoire social des plateformes ; plateformes ; DGCCRF



Les plateformes pourraient être incitées à changer leurs comportements vis-à-vis des travailleurs si les usagers de leurs services les y poussent. Ainsi, il importe de valoriser celles qui adoptent des comportements vertueux en matière de conditions de travail en en informant les usagers, à la manière de ce qui a été réalisé dans l'industrie agroalimentaire. L'information des usagers est en effet un levier d'action important qui doit être central dans une démarche de régulation des plateformes.

Un tel score permettrait à tous les travailleurs d'accéder de manière simple et claire à des informations sur la plateforme et son comportement. Les travailleurs pourraient ainsi être incités à

s'inscrire sur des plateformes bien notées et à délaisser les autres.

- **Sur le modèle du « nutriscore » qui existe dans l'agroalimentaire, imposer aux plateformes numériques de travail d'établir une déclaration éthique obligatoire qui permettra de leur affecter un score de A à E** sur la base de quatre critères simples :

  1. La rémunération et le temps de travail ;
  2. La santé et la sécurité au travail ;
  3. Les relations avec les travailleurs et le dialogue social ;
  4. L'éthique numérique : protection des données, loyauté et transparence des algorithmes, accessibilité, designs éthiques.

Les critères environnementaux et d'impact social (par exemple, la contribution à l'insertion professionnelle) pourraient aussi être pris en compte dans les cas où ils sont pertinents, sous forme de « bonus ».

Ce score devrait obligatoirement être visible sur l'ensemble des supports en interaction avec les consommateurs. En cas de refus d'affichage, le score sera aussi disponible sur une page Internet dédiée et indépendante, par exemple sur le site de l'Observatoire social des plateformes (voir recommandation 5).

Mise en place

La coordination du dispositif pourrait être confiée à l'Observatoire social des plateformes (voir recommandation 5). **Celui-ci devra commencer rapidement les travaux par la réalisation d'une mission de préfiguration de trois mois et proposer un premier dispositif en janvier 2021.**

Le détail des déclarations éthiques obligatoires des plateformes de travail devrait être rendu accessible, à des fins de recherche sur l'économie numérique et le travail de plateforme, dans le cadre des missions de l'Observatoire social des plateformes.

Une phase transitoire

Le rôle de la mission de préfiguration sera d'assurer les premiers préparatifs pendant une phase transitoire, en lien avec les partenaires sociaux :

→ **Définir précisément le cahier des charges et les modalités d'évaluation des critères précités et leur pondération**.

→ **Déterminer les modalités d'affichage obligatoire du DIGISCORE** (par exemple sur les *stores* d'applications, sur la page d'accueil des plateformes…).

Prendre en compte le DIGISCORE dans les politiques publiques

Afin de maximiser l'efficacité du dispositif :

→ **Accompagner le lancement du « DIGISCORE » par une campagne de communication impactante**.

→ **Conditionner l'octroi de fonds publics aux résultats de l'étude d'impact préalable à la fixation du « DIGISCORE »**. Pour l'innovation en intelligence artificielle en particulier, demander aux porteurs de projets d'indiquer s'ils recourent à du micro-travail et, si oui, via quels services et pour quelles activités.

En cas de fausses déclarations :

→ **Les consommateurs et travailleurs pourraient signaler simplement les comportements** contraires aux déclarations de la plateforme sur **SignalConso[3],** plateforme en ligne en cours de déploiement par la DGCCRF. [4]

→ **Confier à la DGCCRF la mission de vérification de l'exactitude des déclarations éthiques obligatoires et de sanction** en cas de score inexact.

→ **Prévoir une obligation de publication de la sanction par les plateformes** sur l'ensemble de leurs supports en interaction avec les consommateurs.

[3] DGCCRF. « SignalConso, la nouvelle plateforme de signalement à destination des consommateurs ». 28 mars 2019.

[4] Voir recommandations n° 22 dans : AMAR, Nicolas et VIOSSAT, Louis-Charles. Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale. *Rapport de l'Igas* no. 2015 - 121, mai 2016.

RECOMMANDATION 2
Assurer aux travailleurs des plateformes des conditions de travail égales à celles des salariés

OBJECTIF : améliorer rapidement les conditions de travail et les droits des travailleurs des plateformes.

TYPE DE MESURE : régulation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : national et européen

ACTEURS EN CHARGE : ministère de l'Économie et des Finances ; ministère des Transports ; syndicats et fédérations professionnelles ; plateformes

<u>Sur la rémunération</u>

Il est actuellement nécessaire de faire évoluer le droit de la concurrence européen pour permettre aux travailleurs indépendants de bénéficier d'un tarif minimum de la prestation, sans que celle-ci ne constitue une entente sur les prix, dans la lignée de la jurisprudence de la CJUE.

→ **Supprimer les obstacles légaux à la négociation d'un tarif minimum pour les travailleurs indépendants.**

→ **La fixation de ce prix minimum devrait ensuite être décidée à l'échelon des accords de branche et conventions collectives, et/ ou à l'échelon du dialogue social d'écosystème** (voir recommandations 4 et 6).

Pour les travailleurs des plateformes qui ne fixent pas leur prix, le revenu, une fois prélevée la commission de la plateforme, ne devrait légalement pas être inférieur au salaire minimum horaire (SMIC) fixé pour les travailleurs salariés. Le calcul du prix devrait être réalisé de manière à tenir compte : du minimum légal, de la commission de la plateforme et des charges pesant en moyenne sur le travailleur indépendant (par exemple, pour les VTC, le coût de la voiture, de l'essence, de l'assurance…).

→ **Pour les plateformes qui fixent les prix, préciser par décret des prix planchers tenant compte des charges supportées par les indépendants.**

Sur le temps de travail

Les travailleurs des plateformes valorisent la flexibilité horaire dont ils jouissent sur les plateformes mais peuvent, selon les secteurs d'activité, perdre la maîtrise de leur temps de travail afin d'obtenir un revenu qui leur permette de vivre. C'est particulièrement le cas dans le secteur du transport particulier de personne ou de la livraison de biens à vélo.

→ **Pour les plateformes de VTC : créer une obligation de rémunération horo-kilométrique, sur le modèle des taxis, à titre transitoire.**

→ **Pour les plateformes de livraison : créer une obligation de revenir au système de tarification horaire, à titre expérimental. Cette obligation pourrait être prolongée (pendant 1 an par exemple).**

À moyen terme, la comptabilisation du temps de travail sur l'ensemble des plateformes devrait faire l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux, inscrite dans un accord de branche.

Sur la santé et la sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail font partie des revendications les plus pressantes des travailleurs des plateformes de mobilité mais concernent l'ensemble des travailleurs des plateformes. La crise liée à la propagation du Covid-19 l'a particulièrement illustré.[5]

→ **Appliquer la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité aux travailleurs des plateformes** en incluant explicitement les plateformes parmi les employeurs concernés par les obligations qui y sont définies.

→ **Compléter le régime assurantiel créé par l'article 60 de la Loi El Khomri par l'affiliation au régime général de la Sécurité sociale pour l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles**. Ce système permettrait en outre

[5] Comme l'a défendu un collectif de partenaires sociaux, experts et acteurs économiques à travers une tribune : COLLECTIF. « Protéger les travailleurs ubérisés, une urgence nationale ». *L'Obs.* 10 avril 2020.

de recueillir de précieuses informations sur les accidents du travail dans ce type d'activité.

RECOMMANDATION 3
Lancer une concertation pour le dialogue social sur les plateformes

OBJECTIF : faire émerger les acteurs légitimes pour le dialogue social et définir un protocole électoral négocié.

TYPE DE MESURE : médiation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : local et national

ACTEURS EN CHARGE : Premier ministre

Les auditions du CNNum ont permis de constater que les conditions nécessaires à un dialogue serein et équilibré sur des sujets cruciaux, tels que la rémunération ou le temps de travail, ne sont actuellement pas réunies[6]. **Il est primordial de commencer au préalable par créer les conditions de la confiance à travers l'organisation d'une concertation de l'ensemble des acteurs impliqués, qui pourrait notamment avoir pour objet la négociation du protocole électoral.**

La mission d'information auprès du Premier ministre sur la « représentation des travailleurs des plateformes numériques » a pour objectif de définir les modalités du dialogue social sur les plateformes en vue des ordonnances prévues par l'article 48 de la loi d'Orientation des mobilités. **Toutefois, certaines modalités précises telles que le protocole électoral devraient faire l'objet d'une concertation entre tous les partenaires sociaux**.

Sous l'égide du Premier ministre, cette concertation devrait rassembler tous les acteurs concernés, au premier chef, les travailleurs et collectifs de travailleurs, de la façon la plus large possible, avec pour objectif de négocier le protocole électoral. Elle devrait réunir ces partenaires à échéances régulières afin de faire aboutir les négociations en six mois à la suite de la remise des travaux de la mission d'information.

[6] Voir controverse « Quel dialogue social entre les travailleurs et les plateformes ? ».

Cette concertation devra avoir pour objectif de :

→ **Négocier précisément les modalités applicables**, notamment le protocole électoral, du cadre législatif défini par les ordonnances (article 48 de la LOM) ;

→ **Aboutir à des modalités d'élection des représentants des travailleurs consensuelles pour les travailleurs comme pour les plateformes.**

Elle pourrait ainsi être lancée dès janvier 2021 et être déclinée à l'échelon local sous l'égide des mairies.

En attendant la tenue d'élections permettant de désigner des acteurs représentatifs, il est nécessaire de prévoir des dispositions transitoires. L'organisation d'une telle concertation pourrait justement être l'occasion de voir émerger les acteurs légitimes à titre transitoire pour conduire les négociations avant la tenue des élections.

→ **Permettre à des collectifs de travailleurs indépendants constitués en syndicats** (en vertu des articles L.2131-2 et L. 7342-6 du Code du travail) **de désigner des représentants à titre transitoire** avant les élections.

RECOMMANDATION 4
Établir un dialogue social équilibré et transparent sur les plateformes de travail et étendre aux travailleurs les protections des lanceurs d'alerte

OBJECTIF : mettre en place les instances de négociation collective sur les plateformes, intégrer les informations syndicales dans l'application et protéger les porteurs de revendications.

TYPE DE MESURE : obligation et négociation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : national et local

ACTEURS EN CHARGE : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; plateformes ; syndicats

Les auditions menées par le Conseil ont fait ressortir des attentes importantes en matière de dialogue social, mais aussi une défiance entre travailleurs et plateformes. Il est donc crucial, pour aboutir à des négociations constructives, de créer un dialogue social équilibré, mené au niveau sectoriel et assurant une juste représentativité de l'ensemble des parties prenantes et une protection des travailleurs et de leurs représentants.

<u>Élections inter-plateformes</u>

À la suite de la concertation du dialogue social sur les plateformes (voir recommandation 3), **les plateformes devraient être dans l'obligation d'organiser des élections afin de désigner les représentants des intérêts des travailleurs**. Ces élections devraient se tenir en fonction de secteurs : élections des représentants des travailleurs sur les plateformes de VTC, de livraison de repas, etc.

→ **Désigner les représentants des travailleurs par des élections inter-plateformes, de manière sectorielle.**

→ **Habiliter ces représentants à participer aux instances de dialogue social à l'échelon du secteur et de la plateforme.**

Des élections plateformes par plateformes n'auraient pas de sens

dans la mesure où les travailleurs d'un secteur sont souvent inscrits simultanément sur plusieurs plateformes. Les modalités du dialogue social sectoriel font l'objet de la recommandation 6. **Les représentants inter-plateformes élus devraient être en mesure de participer aux instances de dialogue social sectoriel et aux instances de dialogue social par plateformes (les comités des parties prenantes)**.

Comité des parties prenantes

Créer une obligation pour chaque plateforme dont le chiffre d'affaires est supérieur au seuil fixé par le décret n°2017-774[7] de constituer un **comité des parties prenantes** comprenant des représentants de la plateforme et des représentants des travailleurs.

→ **Inscrire dans la loi les objectifs et le périmètre du comité de parties prenantes** : celui-ci est l'enceinte de négociation des conditions relatives à la nature d'intermédiation numérique de la plateforme. Il est donc compétent pour traiter des sujets relatifs à la portabilité des données, à l'explicabilité des algorithmes, aux mécanismes de design incitatif et de tout autre sujet spécifique à la plateforme (et non au secteur).

→ **Fixer par décret les modalités de fonctionnement du comité de parties prenantes.**

→ **Prévoir la possibilité d'inclure dans les comités de parties prenantes des experts extérieurs et des représentants des autres catégories d'usagers** de la plateforme (restaurateurs...) en veillant à ce que le total de leurs voix n'excède pas celui des représentants des travailleurs.

En cas d'échec des procédures de médiation interne (voir recommandation 8), le comité de parties prenantes peut être habilité à traiter des situations individuelles (par exemple en cas de litige suite à une dégradation de la notation).

Lanceurs d'alerte

Les travailleurs des plateformes qui alertent sur les agissements de

[7] Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique pris en application de l'article 60 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Le seuil de chiffre d'affaires fixé par le texte est de 13 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

certaines plateformes devraient pouvoir bénéficier de protections spécifiques. Aujourd'hui, les protections dont bénéficient les lanceurs d'alerte sont réservées aux travailleurs salariés. Ces protections pourraient utilement être étendues aux travailleurs des plateformes et adaptées à la situation de ces derniers.

→ **Transposer la directive du 7 octobre 2019 relative « *à la protection des personnes qui signalent les violations du droit de l'Union européenne* » en incluant explicitement les travailleurs de plateformes** dans son champ d'application ainsi que les signalements de violation du droit du travail, du droit social, du droit de la concurrence ou encore des libertés fondamentales ou le respect de la vie privée.

<u>Protection des représentants</u>

→ Dans la lignée de la loi El Khomri, **étendre les droits, garanties et devoirs dont bénéficient les représentants syndicaux des salariés aux représentants des intérêts des travailleurs non-salariés des plateformes, par la définition d'un statut de « travailleur protégé »**.

Comme pour les lanceurs d'alerte, certaines garanties, comme la protection contre les licenciements, peuvent être adaptées afin de protéger ces représentants des pratiques de déconnexion, de déréférencement ou d'assèchement des commandes. En cas de litige, il conviendrait de renverser la charge de la preuve en imposant à la plateforme de prouver l'absence de discrimination envers le travailleur.

<u>Mobiliser le potentiel du numérique</u>

Des outils de *civic tech* pourraient être mobilisés de manière à faciliter le dialogue social et, en particulier, les relations entre les travailleurs et les syndicats. Les outils numériques se prêtent en effet particulièrement bien à la situation de ces travailleurs qui ont la particularité d'être dispersés géographiquement et atomisés.

→ **Permettre aux représentants des travailleurs d'une plateforme donnée de communiquer avec ces derniers par courriel,** sur le modèle de l'accord négocié par l'*Independent Drivers Guild* avec Uber à New York, qui leur permet d'accéder

aux informations de contact des chauffeurs de la plateforme[8].

→ **Garantir un accès aux collectifs de représentants à l'application**, en tant qu'équivalent de l'intranet des travailleurs, *a minima* pour afficher quelques informations essentielles[9].

→ **Informer les travailleurs de l'existence du comité de parties prenantes et des décisions qui en sont issues. Mettre en place une page d'information syndicale** (information de contact des représentants par exemple) **facilement accessible** dans l'application utilisée par les travailleurs.

→ **Mettre à disposition des syndicats et collectifs de travailleurs une solution de *civic tech* sous la forme d'une plateforme indépendante de consultation en ligne qui faciliterait les échanges entre travailleurs et représentants**. En particulier, les travailleurs pourraient être consultés par les syndicats sur les CGU et contribuer à la négociation des CGU grâce à ces outils numériques.

Cet outil numérique de démocratie participative, conçu dans le respect du cahier des charges de l'administration (accessibilité, éco-conception, *open-source*...), pourrait ensuite être implémenté et diffusé par les représentants eux-mêmes.

Outil de communication entre les travailleurs et leurs représentants, cet espace devra être distinct de la plateforme, c'est-à-dire développé et hébergé indépendamment de la plateforme. Tout travailleur devrait y avoir accès dès son inscription sur une plateforme.

Cet outil pourrait, en outre, comprendre de manière claire et pédagogique des informations sur l'ensemble des droits des travailleurs des plateformes, que ce soit en matière de droits et libertés numériques au travail, de santé, sécurité, de rémunération ou encore de possibilités de recours (procédure de médiation interne...).

---

[8] Voir *supra*, controverse « Quel dialogue social sur les plateformes ? ».

[9] CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Travail, Emploi et Numérique : Les nouvelles trajectoires. 2016.

Transparence du dialogue social

La mise en œuvre du dialogue social par la plateforme, le déroulé des négociations et les décisions qui en résultent pourraient faire l'objet d'une obligation de transparence.

→ **Créer une obligation de publication des avancées du dialogue social**, à l'instar du rapport de performances extra-financières obligatoire pour les grandes entreprises prévu à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce. Ce document serait rendu public annuellement par les plateformes qui opèrent sur le territoire national.

Les décisions du comité de parties prenantes devraient être systématiquement rendues publiques sur le site de la plateforme. En cas de manquement, les parties prenantes peuvent faire un recours devant les juridictions sociales.

Dialogue social d'écosystème

Au niveau local, mettre en place un dialogue social d'écosystème qui aurait pour objectif de traiter des problèmes spécifiques aux territoires ainsi que des possibilités d'expérimentation sous l'égide des collectivités territoriales. Il pourrait ainsi traiter, par exemple, des questions d'utilisation des infrastructures publiques (voirie…), de liens avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire (sur le modèle des Lulus dans ma rue) et permettra aux collectivités territoriales de mieux connaître et appréhender les plateformes et l'activité sur celles-ci.

→ **Créer des instances de dialogue et de concertation**[10], notamment dans les métropoles où les plateformes opèrent, pour discuter des problèmes spécifiques aux territoires.

→ **Permettre aux associations et collectifs locaux de travailleurs, aux sections locales des organisations syndicales, aux représentants des plateformes ainsi qu'aux villes d'y participer** sans contraintes de représentativité. Ce type de dialogue regroupe les formes de dialogue inter-entreprise et de dialogue par projet.

[10] Cette recommandation est issue d'un précédent rapport du CNNum : CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Travail, Emploi et Numérique : Les nouvelles trajectoires. 2016.

RECOMMANDATION 5
Créer un Observatoire social des plateformes

OBJECTIF : mieux connaître les plateformes de travail.

TYPE DE MESURE : transparence

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : court terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : ministère de l'Économie et des Finances ; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; experts et chercheurs

Le dialogue social ne se décrète pas, il se construit avec les acteurs légitimes auprès des travailleurs. Ainsi, la création d'un Observatoire des plateformes pourrait permettre de réunir les conditions du dialogue social sur les plateformes, en offrant une meilleure connaissance des plateformes et en constituant une enceinte de réflexion et de concertation autour de ce nouveau mode de distribution du travail.

Cet Observatoire[11] aurait pour objectifs de :

1. Recenser les sources de données et les informations entourant les plateformes de travail.
2. Recenser les initiatives existantes de dialogue entre travailleurs et plateformes, tous secteurs confondus.
3. Être une enceinte de concertation.
4. Être une enceinte pour le partage d'informations sur les revenus et les conditions de travail.
5. Élaborer des formations sur le dialogue social et l'économie numérique.

[11] La proposition de créer un Observatoire social des plateformes a émergé au cours des consultations organisées lors des États généraux du numérique entre 2018 et 2019. Elle a notamment été élaborée et portée par la contribution du groupe de réflexion Sharers & Workers. Voir : CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, « La protection des travailleurs des plateformes ». *Synthèses des États généraux des nouvelles régulations du numérique*, mai 2020.

À cette fin, il devrait **rassembler les principales administrations concernées** (Inspection du Travail, Acoss, URSSAF, Direcctes, Anact, Pôle Emploi, DGE…) **et s'appuyer sur le Service à compétences nationales (SCN) mis en place par la Direction Générale des Entreprises (DGE)**. Cet organe pourrait, par exemple, être hébergé par des instances telles que le Conseil économique, social et environnemental (CESE), France Stratégie ou le CNNum.

L'Observatoire pourrait avoir en outre pour mission de :

→ **Organiser, à échéance régulière, des consultations nationales et locales des partenaires sociaux**.

→ **Coordonner la mise en œuvre et l'attribution du « DIGISCORE »** (voir recommandation 1) **et, pour ce faire, mettre à disposition un espace de consultation en ligne[12] sur les plateformes** où les utilisateurs et travailleurs partageraient leurs expériences et avis sur le fonctionnement de ces dernières. Ces données pourraient ensuite être utilisées par la recherche et les pouvoirs publics afin de mieux comprendre et mieux encadrer les plateformes.

[12] La création d'un « espace de notation » des plateformes est notamment proposée par le député Pascal Terrasse dans son rapport sur l'économie collaborative : TERRASSE, Pascal. Rapport du Député Pascal Terrasse sur le développement de l'économie collaborative en France. 2016.

Axe II • Améliorer durablement le travail sur les plateformes. Les mesures de moyen terme

RECOMMANDATION 6
Étendre les accords issus des négociations de branche aux travailleurs indépendants

OBJECTIF : donner les moyens aux travailleurs de négocier leurs conditions de travail.

TYPE DE MESURE : obligation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : moyen terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Certaines plateformes s'insèrent dans des secteurs qui leur préexistent et où des conventions collectives sont déjà en vigueur. Dans ces cas, le Conseil recommande **d'inclure les travailleurs des plateformes dans le périmètre de ces accords et d'inclure les représentants des plateformes et des travailleurs dans les instances de négociation existantes**. En fonction de la nature de l'activité d'une plateforme :

→ **Intégrer les plateformes**, dont le chiffre d'affaires est supérieur au seuil fixé par le décret n°2017-774[13] et opérant dans un secteur d'activité donné, **dans la convention collective applicable au secteur.**

→ **Inclure des dispositions relatives aux travailleurs de plateformes dans les accords de branche et les conventions collectives du secteur**. Celles-ci pourraient notamment prévoir la fixation d'un tarif minimum.

→ **Permettre aux organisations syndicales et aux collectifs représentant les travailleurs des plateformes de participer**

[13] Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique pris en application de l'article 60 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Le seuil de chiffre d'affaires fixé par le texte est de 13 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

aux négociations des accords de branche et des conventions collectives du secteur.

Les syndicats pourraient organiser des consultations préalables des travailleurs en amont des concertations.

RECOMMANDATION 7
Renforcer la lutte contre les fausses classifications, le travail dissimulé et le travail illégal

OBJECTIF : mettre fin aux pratiques de fausses classifications de travailleurs réellement subordonnés en travailleurs indépendants.

TYPE DE MESURE : contrôle

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : moyen terme

ÉCHELON : national et européen

ACTEURS EN CHARGE : Inspection du Travail : Commission nationale de lutte contre le travail illégal ; URSSAF

<u>Fausses classifications et travail dissimulé</u>

→ **Augmenter les moyens humains et financiers des administrations de contrôle et de recouvrement.** Notamment, **augmenter les effectifs de la cellule Internet nationale de lutte contre le travail illégal hébergée à l'URSSAF de Paris.**

→ **Intégrer les plateformes numériques de travail dans le périmètre des contrôles aléatoires ou issus du datamining afin de mieux apprécier les enjeux quantitatifs de la fraude sur ce champ,** et ce, en développant une stratégie concertée URSSAF/ Inspection du travail.

→ **Développer des outils numériques** (*datamining*) **au service de la détection du travail dissimulé** pour les administrations de contrôle et de recouvrement.

→ **Créer une base de données juridiques recensant les requalifications de travailleurs indépendants en travailleurs salariés** de manière à fournir des outils d'aide à la décision aux administrations de contrôle et recouvrement.

→ **Étendre le périmètre des contrôles réalisables par l'Inspection du travail en alignant les pouvoirs d'investigation (communication, consultation) dont elle dispose sur ceux des inspecteurs URSSAF et DGCCRF.**

Lors des études d'impact des projets et propositions de lois relatifs au travail et à l'emploi :

→ **Inclure une évaluation des impacts prévisibles en termes de travail dissimulé, comme le recommande l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acoss) pour le Haut conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS).**

Travail illégal

Le travail illégal est sanctionné par les articles L.8221-5 et L.8221-6 du Code du travail. Dans l'hypothèse d'une requalification des plateformes numériques de travail en employeur, les dispositions de l'article L.8221-5 du Code du travail trouveraient à s'appliquer sans qu'il ne soit nécessaire de prouver l'existence d'un lien de subordination.

Il convient dès lors de garantir l'effectivité de l'article L. 8221-5 en renforçant la lutte contre le travail illégal.

→ **Amplifier la lutte contre le travail illégal en poursuivant la coopération entre administrations et plateformes, notamment contre les phénomènes de sous-traitance de compte à des mineurs ou à des travailleurs étrangers en situation irrégulière. en poursuivant la coopération entre administrations et plateformes ;**

→ **Inclure les plateformes numériques de travail dans la liste des secteurs prioritaires définis par le Plan national de lutte contre le travail illégal (2019-2021) élaboré par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI).**

→ Pour les plateformes condamnées pour travail illégal, et dans des modalités (durée…) définies par l'Observatoire social des plateformes**, transformer l'affichage du DIGISCORE de manière à faire apparaître la condamnation et à renvoyer vers le jugement.**

RECOMMANDATION 8
Renforcer la transparence des plateformes

OBJECTIF : informer les travailleurs des changements structurants de leurs environnements de travail.

TYPE DE MESURE : transparence, médiation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : moyen terme

ÉCHELON : national et européen

ACTEURS EN CHARGE : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; ministère de l'Économie et des Finances ; plateformes

Les travailleurs ne sont actuellement pas toujours informés des changements qui interviennent dans leur environnement numérique de travail (sur l'application mobile par exemple), alors même que ces derniers peuvent avoir des impacts importants sur leurs conditions de travail. C'est le cas par exemple des changements intervenant sur les algorithmes de répartition des tâches ou du calcul de la notation.

Information des travailleurs

Le règlement européen *Platform to Business*[14] vise à améliorer la transparence des plateformes. Certaines dispositions pourraient être utilement approfondies en droit national.

→ **Enrichir les dispositions sur la transparence des plateformes contenues dans le règlement par des éléments relatifs à la fixation des prix.**

→ **Étendre le délai de notification des travailleurs avant l'entrée**

[14] Règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne, dit « *Platform to Business* ». Dans l'hypothèse où les travailleurs des plateformes sont des indépendants, les dispositions du règlement trouvent à s'appliquer (voir KILHOFFER, Zachary, DE GROEN, Willem Pieter, LENAERTS, Karolien, SMITS, Ine, HAUBEN, Harald, WAEYAERT, Willem, GIACUMACATOS, Elisa, LHERNOULD, Jean-Philippe, ROBIN-OLIVIER, Sophie. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. *European Commission Final Report*. VT/ 2018/ 032. Décembre 2019). Il peut être judicieux de renforcer les dispositifs de médiation et de transparence mis en place par le règlement.

en vigueur de toute modification des CGU de 15 jours à 1 mois.

Ces notifications doivent être loyales, claires et compréhensibles. Les plateformes pourraient ainsi mettre en place des fenêtres surgissantes (*pop-ups*) d'information des travailleurs, sur le modèle de celles visant à recueillir le consentement des utilisateurs mis en place après l'adoption du RGPD.

Lorsque la modification porte sur un élément essentiel du contrat de travail (par exemple, les règles relatives au calcul de la rémunération) :

→ **Instaurer une obligation d'information des travailleurs dans un délai d'un mois avant sa mise en œuvre,** sur le modèle des dispositions du règlement *Platform to Business*[15].

Médiation interne

→ **Étendre l'obligation de désigner un médiateur interne aux plateformes de moins de 50 salariés et moins de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires**[16].

Le médiateur pourrait être contacté facilement par les usagers de la plateforme via un bouton dans l'application.

[15] Règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne, dit « *Platform to Business* ».

[16] CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. « La protection des travailleurs des plateformes ». *Synthèses des États généraux des nouvelles régulations du numérique*, mai 2020.

Les plateformes de plus de 50 salariés et plus de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires sont déjà soumises à cette obligation par le règlement Platform to Business.

RECOMMANDATION 9
Soutenir financièrement le coopérativisme de plateforme en y dédiant 20 millions du Programme d'Investissement d'Avenir

OBJECTIF : encourager le développement du coopérativisme de plateforme.

TYPE DE MESURE : financement

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : moyen terme

ÉCHELON : local et national

ACTEURS EN CHARGE : Secrétariat général pour l'investissement ; Caisse des Dépôts et Consignations ; collectivités territoriales

Certaines plateformes ont fait le choix d'un modèle économique plus soutenable, notamment par le biais de la structure coopérative. Les plateformes coopératives représentent un modèle alternatif prometteur mais qui souffre aujourd'hui d'un manque d'investissements de la part des financeurs privés. La puissance publique pourrait venir combler cette défaillance du marché et ainsi soutenir, aux niveaux national et local, ces acteurs afin d'assurer une juste rétribution et représentation des travailleurs de l'économie collaborative.

→ **Utiliser le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) pour financer les plateformes coopératives, en fléchant 20 millions de l'enveloppe Économie sociale et solidaire à cette fin.**

Une autre possibilité pour promouvoir le coopérativisme de plateforme est que les pouvoirs publics eux-mêmes, notamment au niveau local, participent à la création de plateformes publiques :

→ **Lancer des expérimentations au sein des collectivités territoriales.**

RECOMMANDATION 10
Impliquer les collectivités territoriales dans l'encadrement des plateformes numériques de travail

OBJECTIF : encadrer le développement des plateformes au niveau local et compenser leurs externalités négatives.

TYPE DE MESURE : contrôle

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : local

ACTEURS EN CHARGE : collectivités territoriales ; Caisse des Dépôts et des Consignations et Banque des Territoires

Les plateformes contribuent à renforcer les fractures territoriales réelles et symboliques entre métropoles et territoires ruraux tant en termes d'accès à l'emploi (les territoires ruraux ne bénéficient pas de leurs impacts positifs sur l'emploi) que de niveaux de vie (l'accès à un service fourni par une plateforme numérique est devenu un marqueur social). Les membres du Conseil recommandent donc de :

→ **Créer un fonds de compensation des externalités négatives liées à la « métropolisation » et au renforcement de la fracture territoriale, alimenté par les plateformes**. Cela permettra d'alimenter des actions en faveur de l'inclusion numérique dans les territoires.

→ **Créer des Groupements d'intérêt public (GIP) dans les territoires ruraux sur le modèle des plateformes numériques de travail, mais gérés par les collectivités locales**, pour opérer certaines activités relevant du service public et pouvant facilement bénéficier d'une telle organisation : services aux personnes âgées ou transport de personnes, par exemple.

→ **Mettre en place une licence préalable d'autorisation à opérer une activité**, délivrée par la police administrative locale (préfectures) pour les plateformes dont l'activité a des conséquences sur l'ordre public local, comme il en existe à Londres ou à New York. Ces conséquences peuvent

s'apprécier au regard de la notion classique de l'ordre public établie par la jurisprudence du Conseil d'État ainsi qu'au regard de nouveaux critères, tels que les objectifs de préservation de l'environnement fixé par les Traités internationaux desquels la France est signataire.

Axe III • Travailler autrement au XXIème siècle.
Les mesures de long terme

RECOMMANDATION 11
Revoir les statuts et les protections des travailleurs indépendants

OBJECTIF : renforcer les protections et sécuriser les parcours des travailleurs indépendants.

TYPE DE MESURE : harmonisation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : ministère des Solidarités et de la Santé ; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; ministère de l'Économie et des Finances

Sur la protection sociale

L'évolution des profils des indépendants et l'universalisation progressive de certains droits sociaux, à l'instar de l'assurance chômage, impliquent de revoir en profondeur les protections dont bénéficient ces travailleurs ainsi que le financement de ces dernières.

Le Haut conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS) fait en effet le constat d'une iniquité entre les droits sociaux des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants, *a fortiori* lorsque ces derniers ont de faibles revenus.[17] Dans ce contexte, les membres du Conseil recommandent de :

→ **Aligner le niveau de protection sociale des travailleurs indépendants sur celui des salariés.**

→ **Refondre le régime de la micro-entreprise de manière à limiter les effets d'aubaine et renforcer la protection des micro-**

[17] HAUT CONSEIL POUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE. Note d'étape sur le financement de la protection sociale pour les travailleurs indépendants. Diagnostic et propositions. 4 mars 2019. Le HCFiPS rappelle qu'en 2018 90 % des micro-entrepreneurs avaient déclaré un revenu inférieur au SMIC.

entrepreneurs[18].

→ **Fixer des règles de cotisations dégressives en fonction des revenus pour les travailleurs indépendants.**

→ **Élargir les conditions d'accès à l'assurance chômage pour les travailleurs indépendants.**

→ **Étendre les conditions d'accès à la garantie logement Visale pour les travailleurs indépendants de plus de 30 ans.**

Sur la négociation collective

Il importe de rendre effectif le droit à la négociation collective pour les travailleurs indépendants :

→ **Faire évoluer les modalités de représentation des travailleurs indépendants pour qu'ils puissent être représentés par les partenaires sociaux du salariat**[19].

→ **Déterminer les modalités de financement et de représentation spécifiques et reconnaître les syndicats d'indépendants**.

Vers un statut unique de l'actif

Le Conseil a déjà déclaré souscrire totalement à l'objectif global porté par le Compte personnel d'activité (CPA) en discussion en 2015.[20] Le principe est le suivant : attacher les droits à la personne et non à son contrat ou son statut professionnel et permettre une meilleure circulation des droits via un système de points (en les rendant portables d'une activité à une autre et/ou fongibles d'un droit à un autre).

En 2020, le compte personnel d'activité permet d'accéder aux droits relatifs à la formation, à la prévention de la pénibilité au travail et à la valorisation des activités citoyennes réalisées bénévolement. Il

---

[18] Comme le recommande également un rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat : FORISSIER, Michel, FOURNIER, Catherine et PUISSAT, Frédérique. Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?. *Rapport d'information fait au nom de la commission des Affaires sociales du Sénat* n° 452, mai 2020.

[19] OCDE. Negotiating Our Way Up : Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris : *Éditions OCDE*, 2019.

[20] CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires. 2016, p.93.

comprend donc le compte personnel de formation (CPF), le compte d'engagement citoyen (CEC) et le compte prévention pénibilité (CPP).[21] Chaque citoyen de 16 ans et plus peut en bénéficier.[22]

Le CPA n'est actuellement pas à la hauteur de l'ambition initiale de sécurisation des parcours professionnels par la continuité et l'accès aux droits. Il serait, en outre, massivement sous-financé.[23] Pourtant, la crise sanitaire liée au Covid-19 vient réactualiser la nécessité d'offrir à chaque citoyen un portefeuille de droits sociaux, portables d'une activité à l'autre tout au long de la vie et vecteurs d'encapacitation individuelle. Cet objectif doit être poursuivi sans transférer la responsabilité des entreprises sur les individus.

→ **Poursuivre l'ambition initiale portée par le CPA pour en faire le portail d'accès à l'ensemble des droits sociaux, notamment l'assurance chômage et la retraite[24].**

→ **Créer une caisse de congés payés intégrée au CPA.**

---

[21] PREMIER MINISTRE, DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (DILA). « Qu'est-ce que le compte personnel d'activité ? ». 15 janvier 2020.

[22] Article L5151-2 du Code du travail.

[23] MARTINOT, Bertrand et SAUVAT, Estelle. Un capital emploi formation pour tous. *Étude de l'Institut Montaigne*, janvier 2017.

[24] Dans la continuité du projet de loi instituant un système universel de retraites qui étend cette protection aux travailleurs indépendants : Article 4 « *un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé* ».

RECOMMANDATION 12
Protéger les droits et libertés numériques des travailleurs

OBJECTIF : renforcer les protections de la vie privée offertes par le droit du travail face au développement des plateformes numériques.

TYPE DE MESURE : obligation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national et européen

ACTEURS EN CHARGE : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ; Inspection du Travail ; Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) ; plateformes et employeurs

Le caractère intrinsèquement numérique (collecte de données massives, utilisation des algorithmes dans la prise de décisions managériales…) de ces entités impose de redéfinir certains aspects de la régulation en vigueur et de réfléchir à la création de nouvelles normes permettant de mieux protéger les droits et libertés numériques des travailleurs. L'utilisation constante des outils numériques au travail crée ainsi de nouveaux défis pour la protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail, domaine où la notion de consentement trouve difficilement à s'appliquer. Par leur utilisation des outils numériques et des données, les plateformes sont à cet égard révélatrices d'une transformation plus large du marché du travail.

<u>Lieu virtuel de travail</u>

L'essentiel de l'interaction d'un travailleur des plateformes avec son donneur d'ordre se déroule via une interface numérique, le plus souvent une application mobile. Les plateformes numériques de travail viennent ainsi bouleverser l'habitude qui consiste à se rendre sur son lieu de travail, pour y prendre la commande ou les ordres,

rendre compte, etc. L'essor actuel du télétravail, suite à la crise sanitaire, invite également à définir la notion de lieu virtuel de travail.

Une application mobile pourrait être considérée comme le lieu de travail d'un livreur ou d'un chauffeur de VTC qui exerce son activité via une plateforme.

→ **Faire évoluer la définition juridique du lieu ou établissement de travail de manière à prendre en compte l'émergence de nouveaux lieux numériques, ou virtuels, de travail.**

Faire évoluer cette définition permettrait de résoudre le problème rencontré par les inspecteurs du travail qui, en l'absence de lieu de travail fixe des travailleurs, ne peuvent pas effectuer de contrôle. Un inspecteur du travail pourrait ainsi avoir la possibilité de se connecter au *back office* d'une plateforme numérique de travail lors de l'exercice de ses fonctions.

Vie privée

L'article 88 du RGPD donne la faculté aux États membres de l'Union européenne de légiférer pour assurer la protection des droits et libertés numériques des employés dans le cadre de leurs relations de travail.

La collecte de données personnelles est réalisée en continu par les plateformes à travers des processus computationnels. Cette particularité nécessite d'évaluer les outils juridiques existants de protection de la vie privée au travail.

→ **Passer en revue les garanties et protections existantes relatives à la vie privée dans le cadre des relations de travail.**

→ **Évaluer si elles sont suffisamment satisfaisantes et effectives au regard de l'organisation numérique du travail par les plateformes.**

Ces dispositions peuvent porter sur le renforcement de la protection de la vie privée des employés, les dispositifs sensibles tels que la reconnaissance faciale ou la géolocalisation dans l'environnement professionnel, le contrôle algorithmique, la notation en temps réel, la collecte et le traitement de données, la ludification, la dématérialisation du lieu de travail, les obligations de transparence et d'information, etc.

→ **Saisir la CNIL et l'Inspection du Travail afin qu'elles élaborent conjointement les dispositions liées à la transformation numérique de l'environnement et des relations de travail qui pourront être par la suite adoptées dans une loi « RGPD » du Code du travail à l'échelon national. Cette saisine pourrait être complétée par une consultation des citoyens et des partenaires sociaux.**

→ **Réaliser ce travail en étroite collaboration avec l'Observatoire européen des plateformes ainsi qu'avec le European Data Protection Board (EDPB).**

Sur la portabilité des données personnelles

L'article 15 du RGPD garantit aux travailleurs des plateformes le droit à la portabilité de leurs données personnelles. Toutefois, l'effectivité de ce droit peut être empêchée par une définition trop stricte du périmètre des données personnelles dans l'environnement de travail.

→ **Saisir le European Data Protection Board pour émettre des lignes directrices de clarification valables pour l'ensemble des États membres de l'Union européenne.**

→ **Saisir la CNIL afin de clarifier le périmètre de la notion de données personnelles pour le cas spécifique des travailleurs des plateformes.**

Sur les décisions prises par algorithmes

L'article 22 du RGPD consacre le droit à ne pas être soumis à une décision entièrement automatisée, excepté (1) lorsque la décision est nécessaire à la conclusion ou l'exécution d'un contrat entre le travailleur et la plateforme (2) lorsque la personne y a explicitement consenti. Le (2) ne pouvant s'appliquer dans le cadre d'une relation de travail, reste l'exception (1).

→ **Ajouter à l'exception (1) la condition que la plateforme prouve qu'il n'y a pas de solution moins intrusive en termes de vie privée pour les employés que le système automatisé de décision mis en place pour l'exécution du contrat.**

Le droit à l'explicabilité des algorithmes

Le droit à l'explicabilité d'une décision prise sur le fondement d'un

algorithme devrait être étendu à tous les algorithmes impactant de manière significative un travailleur. Par exemple, les algorithmes de tarification dynamique, de répartition des tâches ou encore de notation seraient concernés. Dès lors, ce dernier bénéficierait d'un droit à l'information sur l'algorithme en question, mais aussi d'un droit d'obtenir de l'employeur les informations permettant de comprendre le fonctionnement de cet algorithme, sous réserve que ces informations ne portent pas atteinte à des secrets protégés par la loi.

→ **Étendre le droit à l'explicabilité d'une décision prise sur le fondement d'un algorithme aux relations de travail.**

Par ailleurs, les travailleurs devraient pouvoir faire jouer pleinement leur droit de recours afin de contester cette décision.

<u>L'interdiction de la discrimination algorithmique</u>

L'article L. 1132-1 du Code du travail interdit toute forme de discrimination au travail.

→ **Compléter l'article L. 1132-1 par un alinéa prohibant les discriminations résultant d'un système de décision automatisé.**

Le RGPD prévoit l'obligation de réaliser systématiquement une étude d'impact préalable au regard de la protection de la vie privée.

→ **Systématiser la prise en compte du caractère discriminant ou non dans une section dédiée de l'étude d'impact prévue par le RGPD.**

En cas de biais avérés, la plateforme a un devoir de tout mettre en œuvre afin de corriger ces biais avant le déploiement du dispositif ainsi que d'informer les utilisateurs de manière claire, loyale et transparente.

→ **Veiller à l'application du droit à la non-discrimination dans les décisions algorithmiques.**

Les problématiques des discriminations algorithmiques sont aussi un enjeu de réponse judiciaire. Il est donc essentiel que les autorités administratives indépendantes et le juge social soient mieux formés et mieux dotés pour instruire les dossiers relatifs aux biais algorithmiques.

Le « droit collectif des données »

L'approche juridique actuelle repose sur une conception individualiste des données. Or, l'utilisation du *big data* par les plateformes nécessite d'intégrer une dimension collective à la réflexion sur les données.

En découlerait la nécessité d'accorder des droits collectifs à un groupe, par exemple aux syndicats de travailleurs, pour permettre une protection des données effective et efficace.

→ **Soutenir les projets de recherche sur le droit collectif des données dans le contexte des relations de travail.**

Faire évoluer les missions des administrations de contrôle

Les designs abusifs peuvent indirectement conduire à des infractions au droit du travail : c'est par exemple le cas des *nudges* qui peuvent inciter les travailleurs à adopter des comportements dangereux pour leur sécurité et celle d'autrui. Le déclenchement d'un chronomètre dès l'acceptation d'une course sur des plateformes de livraison à vélo incitait, par exemple, les coursiers à prendre des risques inconsidérés.

→ **Développer des méthodes d'audit des algorithmes spécifiques au travail et permettre à l'Inspection du travail d'auditer les algorithmes (notamment, de tarification) en recourant le cas échéant au Service à compétences nationales (SCN) de la DGE.**

→ En lien avec l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) et les formations des agents publics : **réfléchir à l'évolution des missions des administrations du travail pour tenir compte des enjeux liés à la transformation numérique du travail, et notamment apprécier les pratiques de management algorithmique ou encore de designs trompeurs.**

→ **Intégrer le design et l'analyse des interfaces dans les compétences de l'Inspection du Travail et des autres administrations de contrôle.**

→ **Renforcer les équipes par le recrutement de designers.**

RECOMMANDATION 13
Promouvoir les démarches loyales et responsables de conception des outils numériques de travail

OBJECTIF : concevoir l'outil numérique de travail de sorte à ré-humaniser le travail.

TYPE DE MESURE : incitation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : plateformes ; enseignement supérieur ; Observatoire des plateformes

Les designs abusifs sont les choix opérés par les architectes et concepteurs de la plateforme numérique qui mobilisent les biais cognitifs de l'utilisateur de manière à influencer son comportement[25]. La notion de design trompeur désigne des pratiques visant à représenter des éléments de telle manière qu'ils pourraient induire l'individu en erreur. Les designs dangereux correspondent à des méthodes qui peuvent rendre le travailleur directement ou indirectement vulnérable. Ces designs peuvent inciter le travailleur à commettre des infractions. Par exemple, des chronomètres étaient déclenchés automatiquement sur certaines applications de livraison à vélo lors de l'acceptation d'une course. Cela pouvait inciter les coursiers à commettre des infractions au Code de la route en jouant sur des biais cognitifs.[26]

→ **Former les designers aux enjeux d'éthique et plus précisément de droit du travail, par exemple par la création de formations croisées au sein des cursus de droit et de design.**

→ **Mettre en place au sein des équipes produits des plateformes des méthodes de diagnostic des choix de design afin d'évaluer**

[25] LABORATOIRE D'INNOVATION NUMÉRIQUE DE LA CNIL. La forme des choix. Données personnelles, design et frictions désirables. *Cahier IP innovation et prospective* n°6, 2019.

[26] Ce design a depuis été abandonné par la plateforme en question.

si ces derniers risquent d'induire l'utilisateur en erreur[27].

→ **Valoriser les plateformes dont les outils sont exempts de designs trompeurs et/ ou dangereux grâce à des démarches de labellisation telles que le DIGISCORE** (voir recommandation 1)**.**

[27] Voir par exemple : DESIGNERS ÉTHIQUES. « Méthode de diagnostic du design attentionnel ». 28 janvier 2019.

RECOMMANDATION 14
Former les partenaires sociaux aux enjeux de la transformation numérique du travail

OBJECTIF : encapaciter les partenaires sociaux et les administrations en leur donnant les clés de compréhension du numérique et de l'économie de plateforme.

TYPE DE MESURE : formation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : Observatoire social des plateformes

Les auditions menées par le Conseil ont fait ressortir à la fois des attentes croissantes quant au dialogue social sur les plateformes et un manque de connaissances de la part des partenaires sociaux de ces nouvelles formes de travail. En effet, le travail sur les plateformes pose des défis inédits au dialogue social : atomisation et dispersion géographique des travailleurs, management algorithmique, designs trompeurs, protection des données personnelles… Il apparaît donc indispensable de former ces acteurs à l'ensemble de ces enjeux afin de leur donner les moyens de mener à bien leur mission de négociation. Il en va de même pour les administrations de contrôle qui doivent prendre ces nouvelles modalités en compte dans la détection des pratiques frauduleuses. Former ces acteurs doit permettre *in fine* une régulation fine de cette économie, adaptée à ses enjeux.

→ **Former l'ensemble des représentants des travailleurs (organisations syndicales, collectifs sur le terrain…) à l'économie de plateforme et aux enjeux numériques, tels que les notions de *nudge*, management algorithmique, designs trompeurs, portabilité des données, RGPD.**

→ **Former les collectifs de terrain au dialogue social, au droit du travail et au droit commercial.**

Cette formation pourrait être assurée par l'Observatoire social des plateformes (voir recommandation 5).

→ **Former les représentants des plateformes au dialogue social et à la négociation collective[28].**

Ces formations pourraient avoir lieu dans le cadre des formations communes au dialogue social prévues par la loi El Khomri.

Les administrations du Travail jouent traditionnellement un rôle important dans l'organisation du dialogue social en France. Toutefois, elles connaissent encore mal les enjeux du travail dans l'économie de plateformes.

→ **Former les administrations du Travail et les autres administrations de contrôle à l'économie de plateforme et aux enjeux numériques.**

Cette formation pourrait s'articuler autour de deux axes : la notion de plateforme de travail et son insertion dans l'économie numérique ; les nouvelles formes de travail intermédiées par la technologie (management algorithmique, nudge, designs trompeurs, RGPD, mais aussi micro-travail…)[29]. Elle pourrait s'appuyer sur l'expertise de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) et du Conseil national du numérique.

[28] SIMONPOLI, Jean-Dominique et GATEAU, Gilles. Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques. *Rapport remis à la ministre du Travail*, 16 février 2018.

[29] CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. Travail, Emploi et Numérique : Les nouvelles trajectoires. 2016.

RECOMMANDATION 15
Lancer une « Convention citoyenne sur le travail » sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat

OBJECTIF : redéfinir la place du travail dans la société à l'aune du développement du travail indépendant et du travail atypique.

TYPE DE MESURE : consultation

TEMPORALITÉ SOUHAITÉE : long terme

ÉCHELON : national

ACTEURS EN CHARGE : Premier ministre ; Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) ; Conseil national du numérique

Les auditions, ainsi que les États généraux des nouvelles régulations du numérique menés par le CNNum, ont fait ressortir de nombreuses interrogations sur la signification même du travail dans la société actuelle. L'activité, son statut ou encore les droits et protections qui y sont attachés sont au cœur de ces réflexions, marquées à la fois par un fort désir de protections sociales et davantage d'autonomie et d'émancipation par le travail. En outre, ces réflexions sur le travail et l'emploi se doublent des réflexions sur la transition écologique.

Elles ont été exprimées avec plus d'acuité encore au moment de la crise sanitaire, économique et sociale liée à la propagation du Covid-19. Les travailleurs des plateformes ont alors pu se transformer en porte-étendards d'une crise plus large du travail et porter des revendications de protections sociales indépendamment du statut, trouvant un écho chez l'ensemble des travailleurs indépendants. À la faveur de la crise sanitaire, l'idée d'un revenu universel de base a ainsi pu refaire surface. **C'est pourquoi les membres du CNNum proposent de mobiliser les bonnes volontés à travers le lancement d'une Convention citoyenne tant sur le statut du travail dans la société que sur l'opportunité d'un statut unique de l'actif**.

Sur le modèle de la Convention citoyenne sur le climat, le Gouvernement pourrait s'engager à reprendre les propositions émises dans ce cadre.

Cette grande concertation nationale pourrait ainsi **traiter de l'articulation entre les statuts d'indépendants et de salariés**.

Pour les indépendants, elle pourrait permettre de **dégager des pistes sur les évolutions de la refonte de leur statut**.

Sur le salariat, elle pourrait permettre de **réfléchir aux manières de transformer l'emploi salarié de façon à ce qu'il corresponde à la demande sociale d'autonomie, sans pour autant revenir sur les protections et garanties qu'il offre**. Elle pourrait également **explorer les possibilités d'évolution du statut de micro-entrepreneurs et ses conséquences sur l'emploi**.

Composition du Conseil national du numérique

Présidente et pilote du groupe de travail
Salwa TOKO

Vice-Président
Gilles BABINET

Co-pilote du groupe de travail
Hind ELIDRISSI

Membres du groupe de travail
Travailleurs des plateformes
Maud BAILLY
Gérald ELBAZE
Henri ISAAC
Loubna KSIBI

Membres
Yann ALGAN
Annie BLANDIN-OBERNESSER
Mohammed BOUMEDIANE
Jérémie BOROY
Patrick CHAIZE
Théodore CHRISTAKIS
Olivier CLATZ
Nathalie COLLIN
Vincent COSTALAT
Maryne COTTY-ESLOUS
Karine DOGNIN-SAUZE
Gaël DUVAL
Florette EYMENIER
Martine FILLEUL
Sophie FLAK
Tatiana JAMA
Anne LALOU
Thomas LANDRAIN
Constance LE GRIP
Litzie MAAREK
Laura MEDJI
Françoise MERCADAL-DELASALLES
Jean-Michel MIS
Hervé PILLAUD
Jean-Charles SAMUELIAN
Christian VANIZETTE
Alexandre ZAPOLSKY

Rédaction
Philippine RÉGNIEZ, Rapporteure
Joséphine HURSTEL, Rapporteure
Clément LE LUDEC, Rapporteur (jusqu'en décembre 2019)

Relectures
Charles-Pierre ASTOLFI, Secrétaire général
Vincent TOUBIANA, Secrétaire général adjoint
Marylou LE ROY, Responsable juridique et des affaires institutionnelles
Leila AMANAR, Rapporteure
Nathalie BOUAROUR, Rapporteure
Myriam EL ANDALOUSSI, Rapporteure
Jean-Baptiste MANENTI, Rapporteur
Ménéhould MICHAUD DE BRISIS, Rapporteure
Hugo BESANÇON, Rapporteur stagiaire
Farah FEJJARI, Rapporteure stagiaire

Secrétariat général
Éric BERNAVILLE, Assistant de direction

À propos du Conseil national du numérique

Le Conseil national du numérique est chargé d'étudier les questions relatives au numérique, en particulier les enjeux et les perspectives de la transition numérique de la société, de l'économie, des organisations, de l'action publique et des territoires. Il est placé auprès du secrétaire d'État chargé du Numérique et ses statuts ont été modifiés par décret du 8 décembre 2017. Ses membres sont nommés par un arrêté du secrétaire d'État chargé du Numérique pour une durée de deux ans. Ils peuvent s'appuyer sur un secrétariat général composé d'une dizaine de permanents.

Contact presse :

Charles-Pierre Astolfi
Secrétaire général
presse@cnnumerique.fr,
01 44 97 25 08
https://cnnumerique.fr | @CNNum

Pour citer le rapport :

CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE. *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*. 2020.