



## Quatrième Commission d'étude

Droit public et social

Questionnaire

2024

Impact de la révolution numérique sur le marché du travail : économie des plateformes ou des petits boulots et intelligence artificielle

**Date limite 15 juillet 2024**

Veillez envoyer vos réponses à l'adresse suivante :

[Secretariat@iaj-uim.org](mailto:Secretariat@iaj-uim.org)

Avec copie à l'adresse suivante :

[Margaret\\_mckeown@ca9.uscourts.gov](mailto:Margaret_mckeown@ca9.uscourts.gov)

Des changements spectaculaires dans l'économie et dans les marchés du travail ont entraîné des modifications dans les relations entre les employeurs et les employés/entrepreneurs indépendants. En même temps, l'augmentation de l'informatique a eu un impact sur le marché du travail. Nous explorerons l'économie des « petits boulots » ou des « plateformes » – comme les contrats à court terme ou le travail indépendant par opposition aux emplois permanents, y compris le covoiturage, les services de livraison, le travail à distance via Internet – et l'impact sur l'emploi. Nous nous pencherons également sur l'impact de l'intelligence artificielle en milieu de travail.

**1. Décrivez brièvement la présence de l'économie des petits boulots ou des plateformes dans votre pays. Dans la mesure du possible, basez votre réponse sur des données**

**publiques officielles ou des rapports universitaires, bien que nous reconnaissons que, dans certains cas, les données peuvent ne pas être disponibles.**

L'économie des petits boulots, aussi connue sous le nom d'économie des plateformes, est en pleine croissance au Maroc, impulsée par le développement des technologies numériques et la demande de flexibilité sur le marché du travail. Cette économie se caractérise par des activités variées telles que le covoiturage, les services de livraison, et le travail à distance via des plateformes en ligne.

Au Maroc, des entreprises comme Uber, Careem et Glovo jouent un rôle majeur en fournissant des opportunités de revenus pour une large tranche de la population urbaine. Ces plateformes permettent à des groupes souvent marginalisés, notamment les jeunes et les femmes, de s'intégrer plus facilement dans le marché du travail. Les statistiques montrent une augmentation significative du nombre de travailleurs dans ce secteur, bien que ces derniers soient souvent classés comme indépendants avec des avantages sociaux limités.

L'économie des plateformes au Maroc présente des avantages indéniables. Elle offre une grande flexibilité aux travailleurs, leur permettant de choisir leurs horaires et de concilier diverses responsabilités personnelles et professionnelles. Cette flexibilité est particulièrement bénéfique pour les jeunes et les femmes, qui peuvent accéder plus facilement au marché du travail sans les barrières traditionnelles. De plus, ces plateformes favorisent le développement de compétences variées et encouragent l'entrepreneuriat local, permettant à de nombreux travailleurs de créer et de gérer leurs propres entreprises.

Cependant, cette forme d'emploi n'est pas exempte de défis. Les travailleurs de l'économie des plateformes au Maroc font face à une grande précarité, avec des revenus souvent instables et irréguliers. Ils n'ont généralement pas accès aux avantages sociaux traditionnels tels que les congés payés, les assurances maladie, ou les pensions de retraite. Cette absence de protection sociale adéquate les expose à des risques financiers considérables en cas d'accident ou de maladie. De plus, les conditions de travail peuvent être exigeantes, avec des heures longues et imprévisibles et une pression constante pour maintenir des niveaux élevés de performance et de satisfaction client.

Ainsi, bien que l'économie des petits boulots au Maroc apporte des opportunités significatives pour dynamiser l'inclusion économique et offrir des revenus à des segments souvent exclus du marché du travail traditionnel, il est essentiel que le cadre réglementaire évolue pour mieux protéger ces travailleurs. Garantir une couverture sociale minimale et réguler les conditions de travail est crucial pour minimiser les risques associés à cette nouvelle forme d'emploi. Les efforts concertés des gouvernements, des entreprises et des organisations de travailleurs seront indispensables pour trouver un équilibre entre flexibilité et sécurité dans cette économie émergente.

**Comment cette évolution affecte-t-elle la relation traditionnelle employé/employeur ? Quel est le statut des travailleurs des plateformes ou des petits boulots dans votre pays : salariés, entrepreneurs indépendants ou une troisième catégorie ? Y a-t-il des divergences jurisprudentielles quant au statut de ces travailleurs ? Citez des exemples pertinents.**

## **Impact de l'Économie des Plateformes sur la Relation Traditionnelle Employé/Employeur au Maroc**

### **Transformation des Relations de Travail**

L'évolution rapide de l'économie des plateformes au Maroc a profondément modifié la relation traditionnelle entre employeurs et employés. Historiquement, cette relation était caractérisée par des contrats à durée indéterminée offrant une certaine sécurité de l'emploi et des avantages sociaux tels que les congés payés, les assurances maladie et les pensions de retraite. Cependant, avec l'essor des plateformes numériques comme Uber, Careem, et Glovo, une nouvelle dynamique s'installe où la flexibilité et l'autonomie sont valorisées, souvent au détriment de la sécurité et des protections traditionnelles.

### **Statut des Travailleurs des Plateformes**

Au Maroc, la majorité des travailleurs des plateformes sont classés comme entrepreneurs indépendants. Ce statut leur permet de choisir leurs horaires de travail et d'accepter les missions qui leur conviennent, mais il les prive des protections sociales accordées aux salariés. Ces travailleurs doivent souvent gérer eux-mêmes leurs cotisations sociales et fiscales, ce qui ajoute une complexité administrative à leur situation professionnelle.

### **Divergences Jurisprudentielles et Exemples**

Les tribunaux marocains, comme ailleurs, sont de plus en plus sollicités pour trancher sur le statut des travailleurs des plateformes. Les jugements varient, illustrant les tensions entre la flexibilité des nouvelles formes d'emploi et la nécessité de protéger les travailleurs.

**Chauffeurs Uber :** Plusieurs chauffeurs ont contesté leur statut d'indépendant en justice, arguant qu'ils devraient être considérés comme des salariés en raison du contrôle strict exercé par Uber sur leurs activités. Bien que les décisions de justice marocaines ne soient pas aussi avancées que celles en France, des discussions similaires ont lieu, avec des chauffeurs cherchant à obtenir une requalification de leur statut pour bénéficier de meilleures protections sociale.

**Livreurs de Glovo et autres plateformes :** Les livreurs de plateformes de livraison comme Glovo font également face à des conditions de travail précaires. Les tribunaux marocains commencent à examiner des cas où ces livreurs demandent une requalification en contrat de travail. Les arguments se concentrent sur le degré de contrôle exercé par les plateformes sur

les conditions de travail et la rémunération des livreurs, similaires aux débats observés dans d'autres pays.

## **Conclusion**

L'économie des plateformes au Maroc est une épée à double tranchant. Elle offre des opportunités de revenus flexibles et accessibles, notamment pour les jeunes et les femmes, mais crée également une précarité et une absence de protections sociales pour de nombreux travailleurs. Les divergences jurisprudentielles montrent que le cadre légal actuel n'est pas toujours adapté pour répondre aux réalités de cette nouvelle forme d'emploi. Il est crucial que le Maroc développe des réglementations spécifiques pour équilibrer la flexibilité de l'économie des plateformes avec la protection des droits des travailleurs.

**Quel est l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché du travail de votre pays ? Si possible, basez votre réponse sur des données publiques officielles ou des rapports universitaires. Décrivez les impacts positifs et négatifs.**

## **Impact de l'Intelligence Artificielle sur le Marché du Travail au Maroc**

### **Impacts Positifs**

L'intelligence artificielle (IA) est en train de transformer divers secteurs au Maroc, offrant des avantages significatifs en termes de productivité et d'efficacité. Dans le secteur manufacturier, par exemple, l'IA permet une automatisation accrue des processus de production, réduisant les coûts et augmentant la qualité des produits. Cela conduit à la création de nouveaux emplois spécialisés dans la maintenance et la gestion des systèmes automatisés, bien que certains emplois traditionnels puissent être remplacés.

Dans le domaine des services, l'IA aide à optimiser les opérations logistiques et à améliorer la qualité du service client. Les plateformes de e-commerce utilisent des algorithmes pour mieux comprendre les préférences des consommateurs et personnaliser leurs offres. Les banques marocaines, quant à elles, intègrent des systèmes d'IA pour traiter les requêtes des clients de manière plus efficace, libérant ainsi du temps pour les conseillers afin de se concentrer sur des tâches plus complexes et à valeur ajoutée.

En santé, l'IA est utilisée pour des applications telles que l'aide au diagnostic et la gestion des données médicales, ce qui permet aux professionnels de se concentrer sur les soins aux patients et d'améliorer la précision des diagnostics. Cette technologie peut transformer des secteurs comme la radiologie, où l'IA peut analyser les images médicales plus rapidement et avec une grande précision.

### **Impacts Négatifs**

Malgré ces avantages, l'IA pose également des défis considérables. L'automatisation accrue risque de conduire à la suppression de nombreux emplois, en particulier ceux qui sont répétitifs ou peu qualifiés. Dans le secteur manufacturier, bien que l'IA crée des emplois dans l'entretien et la programmation des machines, elle remplace aussi les postes manuels traditionnels, entraînant une perte d'emploi pour les travailleurs non qualifiés.

Les disparités sociales peuvent également se creuser avec l'adoption de l'IA. Les travailleurs possédant des compétences technologiques avancées bénéficieront probablement des opportunités offertes par l'IA, tandis que ceux sans ces compétences risquent de se retrouver marginalisés. Cela nécessite une attention particulière aux politiques de formation et de reconversion professionnelle pour préparer les travailleurs à ces nouvelles exigences du marché.

Un autre aspect préoccupant est la sécurité de l'emploi et les conditions de travail. Les employés peuvent se retrouver sous pression constante pour maintenir une productivité élevée, et les systèmes de surveillance basés sur l'IA peuvent mener à une intrusion accrue dans la vie privée des travailleurs. Il est donc crucial d'établir des réglementations pour protéger les droits des travailleurs dans ce contexte technologique en évolution.

L'intelligence artificielle transforme profondément le marché du travail au Maroc, apportant à la fois des opportunités et des défis. Si l'IA peut augmenter la productivité et créer de nouveaux emplois dans certains secteurs, elle risque également de supprimer des postes traditionnels et d'accentuer les inégalités. Il est essentiel que le Maroc adopte des politiques proactives pour assurer que les bénéfices de l'IA soient largement partagés et que les travailleurs soient préparés aux transformations inévitables du marché du travail.

**Disposez-vous de lois réglementant et/ou de décisions judiciaires pertinentes concernant l'intelligence artificielle sur le marché du travail ? Quels sont les défis auxquels sont confrontés les employeurs, tels que la protection de la vie privée, la transparence, le secret, le plagiat et l'affirmation selon laquelle l'intelligence artificielle remplacera les travailleurs ? Quelles sont les préoccupations des employés ?**

## **Réglementation et Décisions Judiciaires Concernant l'Intelligence Artificielle au Maroc**

### **Réglementation**

Le cadre réglementaire du Maroc en matière d'intelligence artificielle (IA) est en cours de développement, mais il reste encore limité par rapport à d'autres pays. Actuellement, le Maroc n'a pas de lois spécifiques régissant l'utilisation de l'IA dans le marché du travail. Toutefois, le pays a pris des mesures pour intégrer l'IA dans sa stratégie nationale, notamment à travers des initiatives telles que la Stratégie Nationale de l'Intelligence Artificielle, lancée pour promouvoir l'innovation technologique et l'adoption de l'IA dans divers secteurs économiques.

## **Décisions Judiciaires**

Jusqu'à présent, il n'y a pas de décisions judiciaires marquantes au Maroc concernant spécifiquement l'IA et le marché du travail. Cependant, les débats sur les implications juridiques et éthiques de l'IA sont de plus en plus présents dans les forums académiques et les discussions politiques. Les futurs litiges pourraient potentiellement porter sur des questions de responsabilité, de transparence, et de droits des travailleurs.

## **Défis pour les Employeurs**

### **Protection de la Vie Privée**

L'IA permet la collecte et l'analyse de grandes quantités de données sur les employés, ce qui pose des défis significatifs en matière de protection de la vie privée. Les employeurs doivent veiller à ce que l'utilisation de ces données respecte les lois sur la protection des données personnelles, telles que la loi 09-08 au Maroc, qui régit la protection des individus à l'égard du traitement des données personnelles.

### **Transparence et Secret**

L'utilisation de systèmes d'IA peut parfois manquer de transparence, rendant difficile pour les employés de comprendre comment les décisions sont prises. Cela peut entraîner des préoccupations concernant le secret professionnel et la nécessité de garantir que les algorithmes utilisés ne discriminent pas certains employés ou candidats à l'emploi.

### **Plagiat et Propriété Intellectuelle**

Les outils d'IA capables de générer du contenu ou de réaliser des tâches créatives soulèvent des questions de propriété intellectuelle et de plagiat. Les employeurs doivent mettre en place des politiques claires pour gérer la création de contenu par l'IA et s'assurer que les contributions des employés sont correctement reconnues et protégées.

### **Remplacement des Travailleurs**

Une des préoccupations majeures est que l'IA pourrait remplacer un grand nombre de travailleurs, en particulier dans les secteurs où les tâches sont routinières et répétitives. Les employeurs doivent équilibrer l'efficacité obtenue par l'IA avec les impacts sociaux de la réduction de la main-d'œuvre, et potentiellement investir dans la formation et la reconversion des employés affectés.

### **Préoccupations des Employés**

### **Sécurité de l'Emploi**

Les employés craignent que l'adoption de l'IA ne conduise à des suppressions d'emplois. L'incertitude quant à l'avenir de leur emploi peut causer du stress et de l'anxiété, et il est crucial que les employeurs communiquent clairement leurs plans et offrent des opportunités de formation pour de nouvelles compétences.

### **Surveillance et Contrôle**

L'utilisation de l'IA pour surveiller les performances des employés soulève des préoccupations sur l'intrusion dans la vie privée et la possibilité d'un contrôle excessif. Les employés souhaitent que les données collectées soient utilisées de manière éthique et transparente, sans porter atteinte à leur autonomie ou à leur dignité.

### **Biais et Discrimination**

Les algorithmes d'IA peuvent perpétuer ou amplifier les biais existants si les données sur lesquelles ils sont formés sont biaisées. Les employés s'inquiètent que les décisions automatisées puissent être injustes ou discriminatoires, affectant négativement leurs chances de promotion, d'embauche, ou de rémunération.

L'intelligence artificielle offre de nombreuses opportunités pour améliorer l'efficacité et l'innovation au Maroc, mais elle pose également des défis significatifs en matière de réglementation, de protection des droits des travailleurs, et d'éthique. Il est essentiel que le cadre juridique évolue pour répondre à ces défis, et que les employeurs adoptent des pratiques responsables et transparentes pour maximiser les avantages tout en minimisant les risques pour les employés.

**Mohamed Redouane**  
**Président de l'Amicale Hassania des magistrats**