



2025 العدد الثامن _ نونبر

مجلة إشكالات بحثية
مجلة علمية محكمة تعنى بالأبحاث والدراسات
في مختلف التخصصات

5055_3085 :ISSN

Pr. ETTASSOULI ANASS

Maître de conférences à FSJES Ain Sebaâ

Université Hassan II Casablanca

Les relations de travail à l'épreuve du numérique Le droit du travail confronté au numérique

Résumé :

La confrontation entre le droit du travail et la digitalisation suscite beaucoup de polémique. Ce chevauchement est le corollaire de la transformation digitale qui a touché toute la société, à commencer naturellement par le travail. Les effets de cette transformation ont remis en cause les bases classiques et fondamentales du droit de travail, avec des retombées redoutables sur les relations individuelles et collectives.



Introduction :

Le contrat de travail ne permet pas seulement d'encadrer une relation de travail. Il est l'expression d'un compromis social, d'un équilibre qu'il traduit et qu'il permet. Or, le développement des plateformes de travail, sous prétexte d'évolutions technologiques et de l'entrée dans une nouvelle ère numérique, est l'occasion d'une remise en cause du compromis social dont le contrat de travail est l'une des expressions

Le droit du travail actuel a été conçu par le législateur dans une époque où les modes de travail ont été classiques et traditionnels. En effet, le cadre juridique et institutionnel actuel, conçu pour des relations formelles, stables et permanentes, n'est pas suffisamment adapté aux spécificités des nouvelles formes de travail. Leur diversité, leur souplesse et leur nature souvent non-conventionnelle, les placent, dans plusieurs cas, en dehors du champ d'application des réglementations actuelles.

Dans un sondage lancé par le conseil économique, social et environnemental¹, via la plateforme « Ouchariko.ma »², entre le 8 et 29 avril 2022, la majorité des participants considèrent le travail à distance s'imposera comme nouvelle forme d'emploi au Maroc dans l'avenir. Selon eux, ce nouveau mode de travail présente plus des avantages que des inconvénients.

¹ Plus de détails du sondage disponibles sur le site du CESE : www.cese.ma

² Selon les résultats du sondage, il ressort que 64% des répondants considèrent le télétravail comme un mode de travail à part entière, tandis que 24% le perçoivent comme une option temporaire à appliquer en cas de force majeure. Par rapport à ses avantages, les réponses des participants au sondage ont opté à 81,6% pour l'économie de temps et d'argent sur les transports. Plus de la moitié des répondants ont estimé, en plus, que le télétravail a permis de réduire leur niveau de stress, d'avoir plus d'autonomie dans la gestion des tâches ainsi qu'une meilleure concentration. Selon les répondants au sondage, les horaires de travail non délimités sont considérés à hauteur 61% comme inconvénients du télétravail, suivis par l'absence d'une séparation entre vie professionnelle et vie privée à hauteur de 50%. S'agissant des équipements nécessaires pour effectuer le télétravail, 64% des répondants estiment avoir eu besoin d'investir dans du matériel pour pouvoir télétravailler. Parmi ces personnes, 81% considèrent la connexion internet comme investissements faits en relation avec le télétravail. En termes de perspectives, la majorité des répondants au sondage (89%) pensent que le télétravail s'imposera comme une nouvelle tendance au Maroc. Parmi ces personnes, 64,4% affirment que le télétravail devrait être pratiqué en alternance avec le travail en présentiel.



Dans le même cadre, et dans l'un des avis élaborés par le CESE, suite à une auto-saisine, sur « les formes atypiques de l'emploi et relations professionnelles : nouveaux défis et opportunités émergentes », dont la commission de l'emploi et les relations professionnelles qui s'en charge, a porté sur l'analyse des défis et des opportunités liés à la diversification croissante des nouvelles formes et modalités d'emploi, telles que le travail à distance, le travail via les plateformes numériques, et qui ont tendance à transformer significativement l'organisation du travail et les relations entre employeurs et travailleurs³.

Ces nouvelles formes de travail, en présence de la digitalisation et du monde numérique, ont fait l'objet de vrais débats et de polémiques controverses. Les discussions ont porté notamment sur certaines problématiques liées à l'insertion de la digitalisation dans les relations d'emploi qui a bouleversé le droit du travail.

Plusieurs questions peuvent être posées dans ce sens. A cet effet, dans quelles circonstances, le télétravail peut-il être imposé par l'employeur ou revendiqué par le salarié ? La nature du télétravail exigeant que la prestation convenue soit exécutée à distance de l'employeur, quel droit lui est applicable ? Ce mode d'organisation du travail a-t-il un impact sur la subordination et la rémunération du salarié ? Y a-t-il une frontière entre le temps de travail et le temps de repos lorsque le lieu de travail et le domicile ne font qu'un ? Le pouvoir de contrôle de l'employeur est-il limité lorsque la prestation convenue est exécutée à distance ? Le régime de la santé et de la sécurité au travail est-il transformé par le télétravail ?

³ Le rapport de la commission disponible sur le site du conseil : www.cese.ma



La digitalisation remet en cause les bases traditionnelles du droit de travail, à savoir la rémunération et le lien de subordination (I), et qui a un effet sur le droit de la protection aussi bien sur les relations individuelles que sur les relations collectives (II).

I- La remise en cause des bases traditionnelles du droit de travail

La relation individuelle de travail se fonde sur le contrat de travail qui constitue le support du rapport d'emploi qui se noue entre l'employeur et le salarié⁴. Or, la difficulté se pose lors de la qualification d'un contrat du travail électronique et son exécution digitalisée, notamment la rémunération d'une prestation en ligne (a), et l'existence d'un lien de subordination numérique (b).

a. La rémunération de la prestation immatérielle

C'est vrai que le droit ne fait pas qu'accompagner la transformation numérique de la société, il est lui-même l'objet de profondes mutations aux enjeux multiples. Ces mutations participent à l'émergence d'un nouveau modèle économique qui touche de plein fouet l'ensemble des acteurs - privés et publics - du marché du droit⁵.

Aussi curieux que cela paraisse, le contrat de travail n'est pas défini par le Code du travail⁶. Cette omission troublante est comblée par les juges. Le contrat de travail implique la réunion de trois critères qu'il appartient au juge de constater, nonobstant la qualification au contrat donnée par les parties : une activité

⁴ « L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ». Cass. soc., 19 déc. 2000, pourvoi n°98-40.572, Bull. civ., V, n°437.

⁵ B. Deffains « transformation numérique : Les enjeux de la transformation numérique du droit », La semaine juridique, édition générale, 2 juillet 2018, n° 27, LexisNexis, P 1339. www.lexisnexis.fr

⁶ L'article 6 du code du travail donne seulement la définition du salarié « Est considérée comme salariée toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement ».



professionnelle, un lien de subordination et une rémunération. La rémunération peut être parfois inexistante : dès lors que le juge considère qu'il ne s'agit pas de bénévolat, il a le pouvoir de fixer la contrepartie en salaire au travail⁷.

La difficulté qui se pose dans la rémunération c'est notamment la durée de travail. Comme l'essence du télétravail exige que le salarié travaille à distance de l'employeur, la loi échoue à tracer une ligne définie entre les sphères personnelle et professionnelle du télétravailleur. Ce dernier devrait néanmoins être rémunéré pour tout travail accompli à partir de son domicile, lorsqu'il s'agit de son lieu de travail habituel, ainsi que pour la période d'astreinte où il est contraint par son employeur à attendre qu'on lui donne du travail.

En raison de l'impact du temps en télétravail et sa sensibilité, les parties ont intérêt à bien définir la durée du travail du salarié et à encadrer son obligation de disponibilité. C'est pourquoi le travail en ligne constitue un enjeu quant à la rémunération de la prestation en ligne.

Malgré ses avantages, la rémunération d'une prestation en ligne ne constitue pas un défi seulement pour les entreprises, mais aussi pour les travailleurs. Ces derniers expriment leur inquiétude en considérant que la rémunération, étant qu'un élément basique d'un contrat de travail, peut s'accompagner de risques potentiels. En présence des cyberattaques, la réalisation d'une prestation en ligne et sa rémunération peuvent faire l'objet de vraies vulnérabilités face aux invasions digitales.

La prestation immatérielle peut désigner toute nature de service qui ne contient pas des éléments matériels ou ne porte pas sur des objets. Donc toute information, communication ou même un message

⁷ Emmanuelle Barbara « le contrat du travail à l'ère numérique », génération libre, Rapport Janvier 2017



destiné au public en l'avisant sur l'existence d'un produit ou d'un service. En effet, même une tâche en ligne peut être qualifiée d'une prestation immatérielle.

Une autre catégorie des services peut concerner la prestation immatérielle, est celle de l'assistance informatique, la conception des applications et gestion de données. Cette catégorie de services présente une difficulté quant à leur évaluation et leur valorisation. La nature de ces services immatériels trace des frontières très fines entre chaque prestation. En effet, la rémunération dépend fortement de la qualification de ces services et tâches⁸.

b. La subordination numérique

Le numérique a contribué au développement de multiples situations de travail, dans lesquelles la relation de subordination est brouillée par l'illusion d'autonomie du travailleur et des modalités de management renouvelées. De nombreuses situations de travailleurs indépendants ou de freelance sont des illusions d'autonomie que les développements du numérique permettent de banaliser.

On parle de la subordination, dès lors qu'une personne s'engage à réaliser une activité pour autrui en échange d'une rémunération, la convention qui lie les parties est susceptible d'être qualifiée de contrat de travail, sous réserve de la caractérisation d'un état de subordination⁹.

Le contrôle du travail effectué est particulièrement fort dans ces situations, même s'il s'exerce souvent en fin de période avec une sanction immédiate : si le travail correspond aux attentes, le contrat peut être

⁸ K. Boukaich « le droit du travail au Maroc » 2^{ème} édition, SedLex.

⁹ Rappelons le caractère intuitu personae du contrat de travail qui exclut que le prétendu salarié puisse "sous-traiter", au profit d'un tiers, l'exécution de la prestation de travail que lui a commandée le donneur d'ouvrage, AUBREE Y., « Contrat de travail (Existence - Formation) », Répertoire de droit du travail, Dalloz, janv. 2014.



renouvelé, sinon, il s'arrête. En France, un emploi sur dix est une forme de travail indépendant ou mixte : freelance, autoentrepreneurs, portage salarial, etc. Pour toutes ces situations, les donneurs d'ordre, clients ou employeurs, se prévalent de l'indépendance et de l'absence de subordination juridique pour rejeter leurs obligations en matière de droit du travail et de protection sociale.

Or, La majorité des employeurs disposent aujourd'hui des moyens technologiques qui permettent de contrôler le temps de travail de leurs télétravailleurs et de s'assurer qu'ils honorent leurs obligations de loyauté et d'honnêteté. La télésurveillance d'un employé qui exécute la prestation convenue à partir de son domicile ne viole pas automatiquement son droit à la vie privée si elle se justifie par des motifs sérieux et est menée de façon raisonnable.

Derrière une image de liberté plus grande, le salarié peut avoir une sensation d'astreinte permanente. « On assiste à une augmentation de la charge de travail, une confusion entre vie personnelle et vie professionnelle, un isolement et une surveillance accrue des salariés »¹⁰.

II- L'effet redoutable du numérique sur le droit de protection

La protection des salariés demeure d'une importance cruciale dans le droit du travail. Toutefois, l'intégration de la technologie dans le domaine du travail a donné lieu à des nouvelles formes d'emploi qui a mis en jeu ce droit de la protection contre les risques, les maladies professionnelles et les accidents de travail, tant sur le plan individuel (a) que sur le plan collectif (b).

a. L'effet sur les relations individuelles

¹⁰ Marie-Alice Medeuf-Andrieu, la secrétaire confédérale de la Confédération générale du travail-Force ouvrière « Matinale FO sur les « Nouveaux modes d'exercice de l'activité et d'organisation du travail », à Paris, le 7 février 2017.



Le contrat de travail est la clef d'accès au droit du travail, droit qui légitime le système économique institutionnel actuel, le capitalisme, tout en y apportant des limites. Il définit les conditions de l'exploitation de la force de travail, en légitimant la sujétion des travailleurs à celles ou ceux qui les emploient, tout en offrant des protections contre l'exercice de ce pouvoir¹¹.

Si l'on inclue les mécanismes de protection sociale auquel il donne accès, le contrat de travail protège plus largement les salariés contre les aléas pouvant affecter leur capacité à vendre leur force de travail (maternité, maladie, accident du travail, vieillesse, perte indésirée de l'emploi).

La digitalisation peut impacter les relations individuelles de travail par un abus qui se traduit par le contrôle et la surveillance du salarié. Cet abus peut aller de la conclusion du contrat de travail, son exécution, jusqu'à son terme. Donc, dans un monde numérique, la relation individuelle s'exprime par le contrat qui met en relation l'employé et l'employeur.

L'effet de la digitalisation sur cette relation bipartite quant au lieu du travail et le temps de la prestation. Donc une problématique dans le temps et dans l'espace. Le lieu de travail qui est le domicile de l'employé. Pour le temps, il s'agit du moment de commencement de la tâche qui correspond à la connexion et le moment de la fin de la tâche qui correspond à la déconnexion.

Cette ambiguïté soulevée par l'utilisation des outils informatiques dans l'exécution d'un travail suppose une intervention législative afin de mettre en relief les différentes circonstances et conditions de travail dans un monde digital.

b. L'effet sur les relations collectives

¹¹ F. Collin, R. Dhoquois, P.-H. Gouttierre, A. Jeammaud, G. LyonCaen, A. Roudil, Le droit capitaliste du travail, Collection Critique du droit, PUG, 1980.



L'avènement du numérique entraîne des bouleversements de l'organisation du travail. Après une période d'accroissement des droits sociaux, les nouvelles technologies provoquent l'effet inverse et contribuent à dégrader les conditions de travail.

Le rapport Mettling¹² explique ainsi que le numérique offre l'opportunité de créer « de nouvelles organisations du travail plus transversales, plus souples, de nouveaux modes de fonctionnement, plus coopératifs et plus collectifs qui répondent à des maux, à des excès de l'entreprise d'aujourd'hui et d'un modèle taylorien à bout de souffle ». Ce phénomène remet en cause les fondements mêmes du salariat.

Après les premières vagues d'externalisations de services opérationnels (restauration des salariés, nettoyage, maintenance, etc.), les entreprises ont tiré parti des nouvelles technologies pour externaliser certains process et activités informatisées.

Le numérique a amplifié un phénomène déjà existant. Les salariés des entreprises sous-traitantes ne profitent plus des accords collectifs signés dans les grandes entreprises grâce aux mouvements sociaux qui y étaient menés. L'externalisation entraîne des reculs historiques en termes de droits sociaux.

La remise en cause des relations collectives concerne le droit syndical, le droit à la négociation et le dialogue social, le droit à l'expression. Donc, Si, au sens strict, les relations collectives de travail désignent la représentation des salariés par un certain nombre d'acteurs, au sens large, elles peuvent également désigner les relations qui se nouent entre un ou plusieurs employeurs et un groupe organisé ou non de salariés¹³.

¹² Bruno Mettling « Transformation numérique et vie au travail », rapport remis au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social le 15 mars 2015. Voir le lien ci-après : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_-transformation_numerique_vie_au_travail.pdf

¹³ A. Supiot, « Les relations collectives de travail », dans Que sais-je ? 2016, vol.6e éd., p. 81.



2025 العدد الثامن _ نونبر

مجلة إشكالات بحثية
مجلة علمية محكمة تعنى بالأبحاث والدراسات
في مختلف التخصصات

5055_3085 :ISSN

Aujourd'hui le droit collectif d'expression reste plus au moins restreint, même si dans l'apparence se voit illimité, mais dans la réalité ce droit trouve des limites dans l'espace digital. On a tort à considérer que la technologie actuelle a permis de s'exprimer aisément. Les salariés se trouvent parfois contraints de ne pas exprimer leurs soucis ou leurs inquiétudes dans l'espace virtuels sous peine d'une sanction disciplinaire.



Conclusion :

En guise de conclusion, la législation de droit du travail nécessite une refonte, tout en mettant l'accent sur son avenir en présence de la technologie sans précédent. A cet effet, il apparait nécessaire d'inventorier quelques recommandations dans ce sens pour asseoir un cadre juridique clair et adapté pour encadrer les nouvelles formes d'emploi :

- Mettre à jour les règles et les dispositions légales relatives au travail à distance, notamment l'article 8 du code du travail, afin d'y inclure explicitement les salariés travaillant depuis leur domicile ou tout autre lieu, en utilisant les systèmes d'information.
- Donner une définition juridique précise de la relation de travail dans le cadre des activités menées via les plateformes numériques, en clarifiant les différents statuts contractuels possibles (saliariat, travail indépendant, sous-traitance, ...) en fonction des spécificités de chaque activité, aux fins d'assurer une protection juridique adaptée aux travailleurs de ce secteur en pleine expansion.
- Assurer l'adaptation de la législation sociale et les conditions de travail pour mieux protéger les travailleurs concernés. Il y a lieu à cet égard de procéder à une révision des conditions de travail, de santé et de sécurité de travail adaptées, en intégrant les risques d'accidents et de maladies professionnelles propres aux nouveaux modes de travail.