



Synthèse des travaux de l'atelier sur l'emploi économiquement dépendant, relations d'emploi déguisées et nouvelles formes d'emploi

Rabat 17/10/2019

Thématique I : Etat des lieux

Retour sur les concepts :

Des interrogations et des doutes se sont exprimés sur la pertinence et l'utilité opérationnelle de la terminologie utilisée pour caractériser cette relation d'emploi et de travail dans le contexte marocain (Travail déguisé ; emploi économiquement dépendant). Certains participants estiment que le déploiement des moyens à la recherche de l'existence d'une relation de travail « normée : travailleurs salariés ou travailleurs indépendants » n'est pas opportun. Ils suggèrent, par ailleurs, d'approcher cette relation « sans a priori » et sous l'ongle exclusif d'opportunité intéressante de création de l'emploi. Plutôt de parler de « relations d'emploi déguisées », certains privilégient l'approche de « diversité des relations professionnelles ».

Il a été, toutefois, souligné que la variété des situations de travail que recouvrent ces relations d'emploi « anciennes et nouvelles » requiert des mesures appropriées d'accompagnement et de veille au respect des droits des travailleurs en matière de protection sociale, de sécurité et de conditions de travail décent.

Perceptions générales sur les tendances d'évolution

L'emploi économiquement dépendant d'un ou de plusieurs employeurs, est perçu comme une réalité et une pratique ancienne dans les relations d'emploi au Maroc. Il est encore répandu dans des secteurs, métiers et activités diverses, notamment de production agricole, de service et de commerce, de la construction et des médias.

Actuellement, ce type d'emploi mobilise des travailleurs indépendants de statuts juridiques divers ainsi que des travailleurs opérant dans l'informel. On relève, à cet égard, que les tendances d'évolution de cette relation d'emploi est aussi articulée avec le niveau de compétence et qualification détenu : un recul de la part des indépendants à faible niveau de qualification ; et une montée en puissance des travailleurs indépendants de haut niveau de qualification avec moins de risque de se retrouver dans une situation de dépendance économique.

De nouvelles formes d'emploi, tel que le travail numérique en lien avec les développements technologiques mondiaux, sont en émergence au Maroc, à travers des plateformes numériques et des applications. Des secteurs et occupations divers sont couverts par ces nouvelles formes, notamment, dans le transport et Tourisme, la livraison, la restauration, la construction et les médias et centres d'appel. Ces nouvelles formes font généralement appel à des indépendants dans des métiers hautement spécialisés.

Besoins (intérêts) et conséquences du recours à ces formes d'emploi

Du point de vue de l'offre d'emploi, on relève le besoin de flexibilité et d'agilité qui rend impératif le recours à différents types de compétences et de travailleurs indépendants, dans le cadre de contractualisation autour de projets/mission à court et moyen terme. Outre l'offre émanant des entreprises internationales, des entreprises et sociétés d'état (exemple évoqué de la Société nationale d'autoroute et la CNSS) ont de plus en plus recours à ce type d'emploi.

Les services publics d'intermédiation relèvent que, l'offre (Enquêtes régionales auprès des entreprises sur les intentions de recrutement) concerne à la fois les travailleurs qualifiés et non qualifiés, et fait état d'un besoin d'accompagnement en formation approprié des demandeurs d'emploi. L'expérience d'accompagnement des professionnels des cafés et restaurants, relatée par l'ANAPEC, renseigne sur le risque pour ces travailleurs de basculer vers « des contrats déguisés sans aucune couverture sociale appropriée ».

Du côté des demandeurs d'emploi, les participants évoquent des considérations et intérêts différents selon le profil sociodémographique, le niveau de qualification et le statut des travailleurs ayant recours à ces formes d'emploi.

Ainsi, pour des jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi, l'intérêt pour ces nouvelles formes d'emploi traduit manifestement un besoin d'acquérir de l'expérience et du vécu professionnel dans des nouveaux métiers et secteurs jugés porteurs. Certains jeunes sont plus portés sur le développement de l'employabilité que sur des statuts réguliers et des carrières à long terme. Un nombre important de jeunes sont ainsi mobilisés dans le développement « des activités des centres d'appel ».

En raison du nombre croissant des auto-entrepreneurs et du rétrécissement du champ d'activité dans certains métiers et secteurs (Agriculture, Artisanat, textile et services...), on assiste de plus en plus à la mobilisation de cette catégorie de travailleurs indépendants en tant que salariés « déguisés » dépendants économiquement d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices. D'autres formes de relations d'emploi, basées sur la rémunération de travail en fonction de la productivité, sont également observées dans certaines activités, telle la « commercialisation des produits cosmétiques ».

Concernant la question des conséquences du recours à ces formes atypiques et nouvelles formes d'emploi, les avis des participants divergent. D'un côté, on considère que ces formes de travail contribuent à l'allègement du chômage, surtout des jeunes désireux de plus d'accordement entre le travail et la vie privée ; et de l'autre, on relève les effets négatifs du recours à ces formes, à la fois sur l'emploi, le marché de travail et l'économie en général. Pour corroborer ces propos, certains participants renvoient aux résultats d'une « Etude sur l'ubérisation », mettant en relief « l'impact des nouvelles formes d'emploi sur la précarité au travail et les risques de nouvelles maladies professionnelles ». Des interrogations sont également soulevées sur les effets supposés sur le développement de l'employabilité des jeunes et la portabilité des compétences acquise dans ces formes de travail.

Quant à la question de savoir s'il y a lieu de promouvoir ou de restreindre ces formes d'emploi, la discussion relève l'impératif de développer des outils d'intervention et d'accompagnement techniques et institutionnels appropriés (préparation et formation des travailleurs et demandeurs d'emploi, anticipation des risques, système d'information...).

Thématique II : Pratiques managériales et conditions de travail

Les participants relèvent plusieurs types d'arrangements contractuels observés dans ces relations d'emploi « déguisées » et les nouvelles formes d'emploi : arrangement des entreprises avec des auto-entrepreneurs constitués et autres travailleurs indépendants, dans le cadre de contrat de travail salarial de durée plus ou moins définie ; contrat de mission/prestation, de collaboration à la réalisation d'un

projet ou l'exécution d'une tâche avec des retraités seniors et des jeunes étudiants ou à la recherche d'un emploi.

Peu d'information sont fournies sur les conditions de montage et d'exécutions réels de ces arrangements au sein des entreprises ayant recours à ces formes d'emploi. L'expérience d'accompagnement des services de l'ANAPEC de certains professionnels de la restauration renseigne, toutefois, sur les risques possibles pour les travailleurs de se retrouver dans des relations d'emploi déguisées. De son côté, l'inspection du travail fait état des difficultés d'instruction et de gestion des litiges dans ces relations d'emploi « absence d'interlocuteurs pour le traitement de la plainte déposée par les utilisateurs de l'application « Careem ».

Thématique III : Les aspects réglementaires

Outre certaines dispositions du code de travail, la régulation institutionnelle de ce type d'emploi passe, selon l'inspection du travail, par d'autres textes de loi et règlement applicables notamment aux Indépendants, à la retraite et à l'AMO. Le règlement des questions et litiges relatifs aux nouvelles formes d'emploi, ne sont pas toujours du ressort de la législation du travail. Dans le cadre de ses missions de contrôle, de règlement de litige et de conciliation, l'inspection du travail intervient là où il y a relation de travail clairement établis. Le caractère volatil de cette relation d'emploi, notamment via les plateformes numériques et les applications rend cette intervention difficile. Le règlement des litiges renvoie, dans certains cas au système judiciaire et aux textes juridiques régissant l'économie digitale et le code de commerce.

Les participants ont relevé aussi la problématique de la « dualité du référentiel juridique applicable à ces relations d'emploi : loi et règlement du pays d'exécution du travail et des prestations ; pays de domiciliation de l'entreprise utilisatrice).

A la question de savoir si la législation actuelle est suffisante pour bien cadrer ces types de travail, la réponse qui se dégage de la discussion est clairement négative. Des mises à jour et améliorations du cadre légal actuel semblent nécessaires pour permettre une prise en compte des réalités et problématiques de régulation de ces formes d'emploi (qualification de ces relations, définition des rôles et missions respectifs du corps de l'inspection du travail, de la CNSS, autorités chargées de l'application du code de commerce et l'économie numériques...). Des moyens humains (en nombre et en profil) et des outils techniques appropriés sont également requis pour une bonne application de loi et un meilleur encadrement et accompagnement de ces nouvelles formes de travail et de relations d'emploi.