# Le statut juridique des travailleurs de plateformes au Maroc Entre requalification du contrat de travail et émergence d'un tiers statut

DR. HECHADI ABDELHAKIM
Docteur en Droit privé
Maroc

**Résumé**

Le développement des services de livraison et de transport commandés par application rend visible une difficulté ancienne du droit du travail : distinguer le prestataire indépendant du salarié lorsque la direction se manifeste par un système numérique. Cet article soutient que le Code du travail marocain permet déjà la requalification, à partir de la direction de l'activité et de la preuve par tous moyens. La dépendance économique ne suffit pourtant pas, prise isolément, à établir la subordination. L'expérience française, espagnole et européenne invite à alléger les obstacles probatoires et à garantir certains droits à tout travailleur de plateforme. La solution proposée combine une présomption réfragable de salariat en présence d'indices précis de contrôle avec un socle transversal de protection, sans créer un tiers statut exclusif du droit commun.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

## Introduction

Un livreur peut choisir l'heure à laquelle il ouvre une application tout en ignorant le prix de la course, les critères de distribution des commandes et la raison d'une désactivation. Un chauffeur peut posséder son véhicule, supporter ses frais et cependant dépendre d'un système qui fixe les tarifs et module l'accès aux clients. Ces situations ne se laissent pas résoudre par la seule lecture des conditions générales. La question centrale porte sur l'exercice effectif du pouvoir de diriger la prestation, de la contrôler et d'en tirer les conséquences.

Au Maroc, la loi n° 65-99 définit le salarié par l'exercice d'une activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération. Le Code n'exige ni présence physique dans les locaux de l'entreprise ni versement d'un salaire mensuel. La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous moyens. Ces deux dispositions offrent une voie d'analyse des relations de plateforme, même en l'absence d'un chapitre qui leur serait spécialement consacré.[1]

Le phénomène requiert cependant de la mesure. Une enquête nationale publiée par l'Observatoire national du marché du travail avec l'appui du Bureau international du travail porte sur plusieurs formes de travail par plateforme. Son estimation globale ne saurait être convertie en nombre de coursiers salariés potentiels : elle agrège des activités différentes, parmi lesquelles des formes de vente et de création de contenus. Elle confirme néanmoins l'intérêt de distinguer travail localisé et prestation entièrement en ligne, fréquence d'activité et place de la plateforme dans le revenu.[2]

La problématique peut dès lors être formulée ainsi : à quelles conditions la direction exercée par une plateforme sur un livreur ou un chauffeur permet-elle la requalification en contrat de travail au sens de la loi marocaine, et quelle protection offrir lorsque l'intéressé demeure véritablement indépendant mais économiquement dépendant ? L'hypothèse défendue est double. La requalification doit conserver la primauté dès que les faits établissent la direction effective ; un

[1] Loi n° 65-99 relative au Code du travail, promulguée par le dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003, B.O. n° 5210 du 6 mai 2004, art. 6, 15, 18 et 21.

[2] https://adala.justice.gov.ma


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

ensemble limité de droits doit également suivre l'activité de plateforme, quelle que soit sa qualification. La comparaison avec la France, l'Espagne et l'Union européenne fournit des techniques de preuve et de protection, sans transposition mécanique de leurs solutions.

La méthode est juridique et comparative : lecture du Code du travail et des régimes connexes, analyse de décisions françaises à titre de comparaison, puis examen de la norme espagnole et de la directive européenne de 2024. Le champ étudié est celui des prestations personnelles localisées de livraison et de transport de personnes. Le transport par application soulève en outre des questions d'autorisation et de police du transport qui doivent être traitées séparément de la qualification sociale. L'étude suit deux axes : la qualification du lien contractuel (I) et les modalités d'une réforme proportionnée (II).

## I/ La qualification de la relation entre plateforme et travailleur

### A / La direction effective comme critère central du Code du travail

L'article 6 fournit une définition fonctionnelle : une prestation professionnelle, une rémunération et l'exercice sous la direction d'un ou plusieurs employeurs. Le pluriel a son importance. Travailler simultanément avec deux applications ne démontre pas, à lui seul, une indépendance juridique ; il faut analyser, pour chacune, les conditions d'exécution des prestations. Inversement, tirer l'essentiel de ses revenus d'une seule application ne prouve pas automatiquement la direction. La dépendance économique mesure une vulnérabilité commerciale ; la subordination juridique renvoie à un pouvoir sur la manière dont le travail est réalisé.[1]

L'opposition ne doit pas conduire à isoler artificiellement ces données. Quand la plateforme fixe un prix non négociable, attribue unilatéralement les demandes, influe sur le taux d'acceptation et peut fermer un compte indispensable au revenu, la dépendance économique renforce la portée des indices de direction. Elle éclaire l'effectivité d'une liberté contractuelle affichée. Le juge doit toutefois rattacher son

[1] Observatoire national du marché du travail et Bureau international du travail, Le travail sur plateformes digitales au Maroc, rapport d'enquête, 2024, p. 4-6 et 16-17, https://www.ilo.org/fr/publications/le-travail-sur-plateformes-digitales-au-maroc (consulté le 23 septembre 2026). L'enquête englobe aussi l'intermédiation de capital et la création de contenus : son taux global de 4,6 % ne mesure pas les seuls livreurs et chauffeurs.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

raisonnement aux faits de contrôle et de sanction, et non faire du seul pourcentage de revenu issu de la plateforme un nouveau critère légal. L'approche rejoint la recommandation n° 198 de l'OIT, qui invite à privilégier la réalité de la relation et à utiliser des indices adaptés aux formes contemporaines d'emploi.[1]

L'article 18 autorise la preuve du contrat par tous moyens. Journaux de connexion, captures des conditions d'utilisation, historiques de tarifs, messages d'avertissement, notation, taux de refus, relevés de paiement et notifications de suspension peuvent donc constituer un faisceau probatoire, sous réserve de leur pertinence et des règles applicables à la preuve. Une convention de prestation et une inscription administrative comme auto-entrepreneur ne ferment pas l'examen ; elles décrivent une forme juridique choisie, qui doit être confrontée aux faits. Le contrat écrit, lorsqu'il existe, reste soumis aux conditions de l'article 15.[2]

L'article 21, qui place le salarié sous l'autorité de l'employeur dans les limites des textes et du contrat, confirme que l'autorité est une catégorie juridiquement opérante. Il ne crée pas une présomption propre aux plateformes ; son utilité tient à l'identification du type de pouvoir recherché. Un système de navigation proposé pour faciliter une course n'équivaut pas nécessairement à un ordre. Si le refus du trajet recommandé dégrade l'accès aux commandes, la suggestion devient en pratique un instrument de direction. La même distinction s'applique aux incitations tarifaires : une prime librement proposée diffère d'un mécanisme qui discipline indirectement les horaires et les refus.[3]

**B/ Les indices de subordination dans la gestion algorithmique**

La gestion algorithmique n'est ni un employeur distinct ni une preuve automatique de salariat : elle est une technique possible d'exercice du pouvoir d'organisation. L'analyse devrait suivre le parcours concret de la prestation. Avant la connexion, qui détermine les conditions d'accès et peut refuser un candidat ?

---

[1] Code du travail marocain, art. 6, opcit. ; la définition vise une activité exercée sous la direction d'un ou plusieurs employeurs contre rémunération, quelle qu'en soit la forme ou le mode de paiement.

[2] OIT, recommandation n° 198 sur la relation de travail, adoptée le 15 juin 2006, par. 9, 11 et 13 ; instrument non contraignant,

[3] https://www.ilo.org/resource/other/r198-employment-relationship-recommendation-2006


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Pendant la mission, qui fixe le tarif, le délai, l'itinéraire et les critères de qualité ? Après la mission, que produisent la note, la plainte, le refus d'une course et la suspension du compte ? Des réponses convergentes permettent d'identifier celui qui gouverne effectivement l'activité.

La liberté de se connecter constitue un indice d'autonomie, mais sa portée dépend des conséquences attachées à son usage. Un coursier qui peut refuser sans perdre de visibilité, négocier son prix, constituer sa clientèle et déléguer licitement ses missions se rapproche d'un entrepreneur. À l'inverse, la liberté de choisir une plage horaire est limitée si, une fois connecté, il faut accepter la quasi-totalité des courses sous peine de pénalité ou de désactivation. Le support du véhicule, du téléphone ou du carburant peut renseigner sur la répartition des risques; il ne neutralise pas un pouvoir de direction observé par ailleurs.

Les résultats d'enquête marocains montrent des configurations variées quant à la fréquence de l'activité, à la fixation des prix et au fonctionnement des plateformes. Ils servent à formuler des hypothèses et à construire des questionnaires probatoires, non à présumer qu'un opérateur donné pratique toujours la géolocalisation disciplinaire ou la déconnexion punitive. La preuve de ces mécanismes doit être rapportée dossier par dossier. Cette précaution est particulièrement importante pour le transport de personnes, dont les arrangements entre chauffeur, titulaire de l'autorisation éventuelle, propriétaire du véhicule et application peuvent être distincts.[1]

Le régime marocain de l'auto-entrepreneur peut faciliter la formalisation d'une activité exercée pour compte propre. Son existence n'efface cependant ni les conditions de l'article 6 ni la possibilité de rapporter la preuve du contrat selon l'article 18. La question de savoir si une activité déterminée peut être légalement exercée sous ce régime doit être vérifiée au regard de son objet et de la réglementation sectorielle. L'immatriculation fiscale ne doit ainsi être traitée ni

[1] Code du travail marocain, art. 18 (preuve du contrat par tous moyens) et art. 15 (conditions de validité et forme du contrat écrit), préc.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

comme une présomption irréfragable d'indépendance ni comme une autorisation de transport.[1]

**C/ L'apport et les limites de la jurisprudence française**

Les décisions françaises offrent une grille de lecture, non une règle applicable au juge marocain. Dans l'affaire Take Eat Easy du 28 novembre 2018, la Cour de cassation rappelle que la dénomination de la convention cède devant les conditions réelles du travail. Elle retient notamment que la géolocalisation permettant le suivi en temps réel et un système de sanctions révélaient un pouvoir de direction et de contrôle. Ce n'est pas la simple présence d'un GPS qui fonde la solution : c'est son emploi dans une organisation dotée de conséquences disciplinaires.[2]

Dans l'arrêt Uber du 4 mars 2020, la Cour de cassation française valide l'appréciation d'un ensemble de contraintes imposées au chauffeur. La liberté de connexion et la propriété du véhicule n'ont pas suffi à exclure le lien de subordination dans les faits constatés. L'intérêt comparatif de l'arrêt réside dans la lecture des tarifs, de l'accès à la clientèle et de la faculté de déconnexion comme instruments de pouvoir. Il serait toutefois erroné d'en conclure que tous les chauffeurs des applications, en France ou au Maroc, disposent du même statut. La qualification reste liée à l'architecture contractuelle et au fonctionnement effectif du service.[3]

Une décision ultérieure relative à une autre plateforme rappelle précisément la nécessité d'une appréciation individualisée. Les jurisprudences comparées invitent donc à élaborer une méthode : recenser les indices, vérifier leur fonction réelle, puis caractériser le pouvoir de direction et ses sanctions. Le juge marocain peut s'en

---

[1] Code du travail marocain, art. 21, préc. : le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur dans le cadre de la loi, du contrat, de la convention collective ou du règlement intérieur.

[2] Observatoire national du marché du travail et BIT, Le travail sur plateformes digitales au Maroc, préc., p. 4, 10-12 et 34-39 ; les données sont déclaratives et les catégories d'activité sont hétérogènes.

[3] Loi n° 114-13 relative au statut de l'auto-entrepreneur, texte publié par le ministère de la Justice, https://adala.justice.gov.ma/api/uploads/2024/05/07/Loi%20Relative%20au%20statut%20de%20l%E2%80%99auto-entrepreneur-1715071318209.pdf.). Cette loi régit un régime d'activité ; elle ne crée aucune immunité à la qualification de contrat de travail.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

inspirer pour interpréter l'article 6, mais il doit motiver sa décision à partir des textes marocains et des preuves soumises au débat contradictoire. Une importation de la formule française sans étude du fonctionnement local de l'application serait méthodologiquement fragile.[1]

La preuve numérique pose une difficulté supplémentaire. La plateforme détient souvent les paramètres de classement et les historiques complets, alors que le travailleur ne possède que ses captures d'écran. La loi marocaine n° 09-08 encadre la collecte et le traitement des données personnelles. Elle peut servir de point d'appui lorsqu'une information concerne la personne du travailleur ; elle ne constitue pas, à elle seule, un droit général d'audit de l'algorithme ou un régime complet de communication des pièces pour un procès en requalification. Une réforme probatoire doit articuler accès utile aux données, confidentialité commerciale et contrôle judiciaire.[2]

## II/ Le choix d'une régulation marocaine de la protection sociale et du contrôle numérique

### A/ Le tiers statut confronté au risque de sous qualification

L'expression « tiers statut » désigne ici une catégorie située entre salariat et indépendance, assortie de droits propres. Elle peut sembler séduisante lorsque le travailleur conserve la liberté de choisir ses heures mais dépend économiquement d'une application. Elle risque pourtant de devenir un refuge pour des entreprises qui exercent réellement un pouvoir de direction : la création d'une catégorie intermédiaire ne devrait jamais retirer au juge la compétence de requalifier le lien en contrat de travail. La comparaison des modèles montre qu'il faut distinguer deux opérations : qualifier correctement les situations de subordination et protéger les indépendants qui demeurent exposés à certains risques.

---

[1] Code du travail marocain, art. 6, 18 et 21, préc. ; sur les indices factuels et l'approche de la réalité, OIT, recommandation n° 198, par. 9 et 13, préc.

[2] Cass. soc. (France), 28 novembre 2018, n° 17-20.079, Take Eat Easy, https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/ (consulté le 23 septembre 2026). L'arrêt casse la décision d'appel au regard de la géolocalisation et du pouvoir de sanction ; il ne prononce pas lui-même un jugement marocain de requalification.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Les résultats marocains interdisent une solution uniforme. La plateforme peut servir d'appoint ponctuel, constituer le canal principal de revenus ou seulement afficher des offres négociées librement. Les risques de route, la variabilité des recettes, le coût de l'équipement et la concentration de l'accès aux clients n'ont pas la même intensité partout. Un statut intermédiaire défini par une étiquette générale manquerait ses cibles. Des garanties déclenchées par la prestation personnelle via une application, indépendamment de la qualification salariale, offriraient un champ plus lisible ; les droits du salarié continueraient de s'appliquer pleinement lorsque les conditions de l'article 6 sont réunies.[1]

La protection sociale des indépendants ne part pas d'une page blanche : les lois n° 98-15 et n° 99-15 organisent, respectivement, l'assurance maladie et un régime de pensions pour des catégories de professionnels et de non-salariés. Il faut cependant vérifier les catégories effectivement assujetties et les conditions d'accès prévues par leurs textes d'application. L'existence de ces régimes ne répond pas automatiquement aux accidents de circulation, aux interruptions de revenus ni au financement d'une couverture lorsque plusieurs plateformes se partagent les missions. Un mécanisme de contribution calculé sur les sommes versées par chaque plateforme mérite donc d'être étudié, en coordination avec la CNSS.[2]

Le droit français offre un exemple partiel : il reconnaît des droits particuliers à certains travailleurs indépendants utilisant des plateformes, notamment une prise en charge de cotisation d'assurance contre les accidents sous les conditions prévues par le Code du travail. Cette responsabilité sociale n'éteint pas le contentieux de la qualification salariale. Sa leçon pour le Maroc est limitée mais utile : un socle de protection peut être construit sans décréter que tous les travailleurs concernés forment une troisième catégorie définitive. La portée concrète des droits doit être

[1] Cass. soc. (France), 4 mars 2020, n° 19-13.316, Uber, https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162/ (consulté le 23 septembre 2026). Le rejet du pourvoi valide l'analyse des faits par les juges du fond ; sa portée demeure liée à la configuration contractuelle examinée.

[2] Cass. soc. (France), 13 avril 2022, n° 20-14.870, Le Cab, https://www.courdecassation.fr/decision/62566d623b20a89542a2c16c (consulté le 23 septembre 2026), illustrant le caractère concret et non automatique de l'appréciation.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

conçue avec leurs seuils, leurs modalités de financement et des procédures de recours effectives.[1]

**B/ La comparaison espagnole et européenne au service de la preuve**

L'Espagne a retenu une technique ciblée. La loi 12/2021 ajoute au Statut des travailleurs une présomption de relation de travail pour la distribution de marchandises par plateforme lorsque l'entreprise exerce, même indirectement ou implicitement, ses facultés d'organisation, de direction et de contrôle par gestion algorithmique. Elle prévoit aussi une information des représentants des travailleurs sur les paramètres des algorithmes influençant les conditions d'emploi. Le dispositif concerne explicitement la livraison et ne doit pas être présenté comme un statut européen ou une règle espagnole applicable indistinctement aux VTC.[2]

La directive (UE) 2024/2831 retient une logique plus large : la relation avec une plateforme est légalement présumée être une relation de travail lorsque des faits révèlent direction et contrôle, dans le cadre défini par le droit et la pratique des États membres. Cette présomption est réfragable. Son texte final ne dresse pas une liste européenne rigide d'un nombre minimum d'indices, contrairement à certaines versions discutées pendant son élaboration. La directive doit être transposée au plus tard le 2 décembre 2026 et ne crée, à la date de cet article, aucune obligation pour le Maroc. Elle a ici la valeur d'un matériau de comparaison.[3]

---

[1] Loi n° 09-08 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, promulguée par le dahir n° 1-09-15 du 18 février 2009, B.O. n° 5714 du 5 mars 2009, notamment art. 1er et dispositions relatives aux droits des personnes ; https://www.cndp.ma/wp-content/uploads/2023/11/Loi-09-08-Fr.pdf (consulté le 23 septembre 2026).

[2] Observatoire national du marché du travail et BIT, Le travail sur plateformes digitales au Maroc, préc., p. 16-17 et 34-39. Les variations entre types de plateformes interdisent d'inférer une subordination universelle à partir de statistiques agrégées

[3] Loi n° 98-15 relative à l'assurance maladie obligatoire de base des professionnels, travailleurs indépendants et personnes non salariées ; loi n° 99-15 instituant un régime de pensions pour ces catégories ; voir CNSS, recueil des textes, https://www.cnss.ma/fr/reglementation (consulté le 23 septembre 2026). L'éligibilité et les modalités concrètes dépendent de la catégorie et des textes d'application.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

L'intérêt de ce texte dépasse la qualification. Il encadre le traitement de données par les systèmes de surveillance et de décision automatisées, organise l'information des personnes et le contrôle humain de certaines décisions, et impose des obligations de déclaration du travail de plateforme dans les États membres. Une partie de ses garanties relatives aux données vise également les personnes dont le salariat n'est pas établi. Cette architecture dissocie judicieusement, sur le plan comparatif, les droits attachés à la personne dans un système algorithmique et les droits complets dérivés du contrat de travail. Elle évite qu'une contestation de statut ne prive le travailleur de toute information sur une désactivation.[1]

Aucun de ces modèles ne doit être recopié sans examen des institutions marocaines. Les régimes européens reposent sur des autorités, des procédures de contrôle et des obligations de transmission de données propres. En revanche, une idée est transposable sur le plan méthodologique : le travailleur devrait pouvoir établir un début de preuve par des faits observables, tandis que la plateforme, qui détient les journaux et les règles de classement, devrait expliquer les mécanismes pertinents. La recommandation n° 198 de l'OIT évoque d'ailleurs la possibilité d'une présomption légale lorsque des indices déterminés sont présents. Une telle réforme exigerait au Maroc un texte exprès et des garanties contradictoires.[2]

### C/ Une proposition législative à deux niveaux

Le premier niveau consisterait à compléter la loi n° 65-99 par une disposition interprétative et probatoire applicable aux prestations personnelles organisées par plateforme. Le texte pourrait indiquer que la direction peut être exercée par des moyens automatisés et prévoir une présomption simple de relation salariale lorsque se cumulent, par exemple, la fixation unilatérale du prix ou des conditions essentielles, le suivi de l'exécution et des conséquences défavorables liées au refus, à

---

[1] Code du travail français, art. L. 7341-1 et L. 7342-1 à L. 7342-11, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/ (consulté le 23 septembre 2026). Ces protections d'indépendants ne qualifient pas définitivement leur relation de travail.

[2] Loi espagnole 12/2021 du 28 septembre 2021, art. unique, modifiant l'art. 64.4 d) et ajoutant la disposition additionnelle 23 au Statut des travailleurs, B.O.E. n° 233 du 29 septembre 2021, https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12 (consulté le 23 septembre 2026). Le décret-loi 9/2021 est le précédent historique, relayé par cette loi.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

la notation ou à la déconnexion. Ces éléments devraient être formulés comme un faisceau ouvert, non comme un catalogue donnant une immunité à l'opérateur qui contournerait l'un d'eux. La plateforme conserverait la possibilité de démontrer une autonomie effective.

Pour rendre cette présomption opérante, la loi devrait imposer la conservation proportionnée des informations pertinentes : version des conditions applicables, critères qui influent significativement sur l'attribution des missions, historique des prix et refus, motifs de restriction d'un compte. Sur demande du juge ou de l'inspection du travail et dans le respect du contradictoire, la plateforme communiquerait les éléments nécessaires à la qualification, avec mesures adaptées au secret des affaires et aux données des clients. Une obligation d'information individuelle sur les motifs d'une désactivation permettrait de contester une décision erronée sans exiger la divulgation du code source entier. Ce dispositif compléterait les droits de la loi n° 09-08.22

Le second niveau serait un socle de garanties commun aux personnes physiques exécutant elles-mêmes des missions via une plateforme, même lorsqu'elles sont indépendantes. Il comprendrait une information intelligible sur les tarifs et frais avant acceptation, la traçabilité des sommes retenues, une procédure humaine de réexamen avant désactivation durable sauf urgence justifiée, des mesures de prévention des accidents et une contribution au financement d'une couverture adaptée aux risques de l'activité. La santé et la sécurité sont déjà des obligations de l'employeur envers ses salariés au titre de l'article 24 ; leur extension explicite aux indépendants devrait être construite par la loi, avec une responsabilité proportionnée au contrôle exercé par la plateforme.[1]

Un droit de représentation et de dialogue collectif sur les tarifs, la sécurité et les paramètres de classement devrait compléter l'ensemble, avec les adaptations nécessaires au droit marocain de la concurrence et aux règles de représentation

[1] Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, J.O.U.E. du 11 novembre 2024, art. 4-5, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/fra (consulté le 23 septembre 2026). Transposition au plus tard le 2 décembre 2026 ; ce texte ne s'applique pas au Maroc.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

professionnelle. La réforme devrait également prévoir l'identification de la personne morale responsable au Maroc, une coopération entre inspection du travail, CNSS, CNDP et autorités de transport, ainsi que des voies de contestation accessibles. Pour les VTC, le législateur doit garder distinctes l'autorisation du service de transport, la responsabilité envers le passager et la relation de travail entre chauffeur et plateforme. Une autorisation administrative n'établit ni n'exclut le salariat.[1]

La mise en œuvre pourrait reposer sur une procédure en deux temps. Lors d'un premier examen, l'inspection ou le juge recueillerait les documents auxquels le travailleur a normalement accès : contrat, relevés de missions, variations de prix, messages, notifications de suspension et éléments montrant si un refus réduit l'accès aux courses. Ce premier ensemble n'imposerait pas au travailleur de démontrer le fonctionnement interne intégral du logiciel. Si les faits sont suffisamment concordants, la plateforme produirait les règles pertinentes et l'historique individualisé, sous le contrôle du juge. Une expertise pourrait être ordonnée lorsqu'une relation entre classement et refus demeure contestée. La décision finale qualifierait la relation à partir de l'ensemble des preuves et non à partir de la seule invocation d'un algorithme.[2]

Deux cas simples montrent l'intérêt de cette méthode. Dans le premier, un livreur choisit ses horaires, mais la plateforme impose le prix, suit chaque mission, abaisse son rang à la suite de refus répétés et désactive son compte sans recours. La réunion de ces éléments justifierait l'application de la présomption proposée, sous réserve d'une preuve contraire. Dans le second, un chauffeur publie ses propres tarifs, dispose d'une clientèle hors application, négocie ses trajets et quitte une plateforme sans effet sur ses autres débouchés. La dépendance juridique serait moins

---

[1] Directive (UE) 2024/2831, art. 5, par. 1 à 3 et 6, préc. La présomption repose sur des faits indiquant direction et contrôle, conformément au droit et aux pratiques des États membres ; elle est réfragable. Elle ne fixe pas dans son texte final un nombre uniforme d'indices.

[2] Directive (UE) 2024/2831, art. 7 à 11 et 16-17, préc., sur les données, l'information relative aux systèmes, le contrôle humain, le réexamen et la déclaration du travail. Les garanties de données concernent aussi des personnes sans relation de travail reconnue.

OIT, recommandation n° 198, par. 11 b) et 13, préc., envisage une présomption légale liée à un ou plusieurs indices pertinents et identifie, entre autres, les instructions, le contrôle et la rémunération périodique.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

vraisemblable, même si certains mois une application représente une grande part de ses recettes. Il bénéficierait néanmoins des garanties communes liées à la transparence, à la sécurité et au paiement. Ces exemples sont hypothétiques : ils illustrent une méthode d'examen et ne décrivent aucune entreprise déterminée.

À titre de rédaction possible, une disposition pourrait énoncer : « Lorsque l'exécution personnelle d'une prestation obtenue au moyen d'une plateforme numérique s'effectue dans des conditions révélant que celle-ci détermine les conditions essentielles du service, en contrôle l'exécution et peut restreindre l'accès du prestataire aux missions, la relation est présumée relever du contrat de travail. La plateforme peut apporter la preuve contraire d'une autonomie réelle dans l'organisation et la tarification de l'activité. Les garanties prévues au titre du travail via une plateforme bénéficient à toute personne exécutant personnellement la prestation, sans préjudice de la qualification de salarié. » Cette formule appelle un débat parlementaire sur les seuils, les sanctions, les modalités de preuve et l'articulation avec les régimes sociaux existants.[1]

[1] Directive (UE) 2024/2831, art. 11,opcit. ; loi espagnole 12/2021, art. unique, opcit. Ces mécanismes comparés inspirent une proposition marocaine sans produire d'effet direct au Maroc.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

## Conclusion

Le droit marocain dispose d'un critère de qualification : l'activité rémunérée sous la direction d'un ou plusieurs employeurs. Son application aux plateformes exige de rechercher, derrière la liberté de connexion et la propriété du véhicule, qui fixe réellement les conditions de la prestation, qui en surveille l'exécution et qui peut réduire ou supprimer l'accès au travail. La dépendance économique est un fait important, notamment pour mesurer la réalité des libertés affichées ; elle n'est pas, isolément, l'équivalent de la subordination juridique.

La réponse législative la plus cohérente est donc cumulative : faciliter la preuve et la requalification lorsqu'un pouvoir de direction est établi, puis garantir des droits précis aux indépendants véritablement autonomes. Une présomption réfragable liée à des indices de contrôle, une obligation de transparence proportionnée et un socle de sécurité, de recours et de protection sociale répondraient à ces deux objectifs. Le tiers statut ne devrait être envisagé que si sa création ajoute des droits sans affaiblir l'accès au salariat. Dans cette perspective, la régulation des plateformes relève moins d'un changement de vocabulaire que d'une vérification rigoureuse des faits et d'un partage explicite des responsabilités.


© Authors. Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) non-commercial reuse with attribution
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/