



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
المجلس الوطني لحقوق الإنسان
Conseil national des droits de l'Homme

LE PROJET DE LOI N°12-19 FIXANT
**LES CONDITIONS D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS
DOMESTIQUES**

Avis consultatif rendu sur saisine de la Chambre des Conseillers en vertu de l'article 16 du Dahir n° 1-11-19 du 25 rabii I 1432 (1^{er} mars 2011) portant création du Conseil national des droits de l'Homme

LE PROJET DE LOI N°12-19 FIXANT
**LES CONDITIONS D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS
DOMESTIQUES**

FONDEMENTS DE L'AVIS

1. Vu la correspondance N° 328/13 du 23 septembre 2013 dans laquelle le président de la chambre des conseillers a demandé l'avis consultatif du Conseil National des droits de l'Homme, sur le projet de loi fixant les conditions d'emploi des travailleurs domestiques. En vertu de l'article 16 du Dahir N° 1-11-19 du 25 Rabii I 1432 (1er mars 2011) portant création du Conseil national des droits de l'Homme et en vertu du deuxième paragraphe de l'article 25 du Dahir précité qui prévoit que le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) contribue au «renforcement de la construction démocratique par le biais de la promotion du dialogue sociétal pluriel et le perfectionnement de tous les moyens et mécanismes appropriés à cet effet».

En vertu de l'article 13 du Dahir portant sa création, le Conseil procède à l'examen et à l'étude de l'harmonisation «des textes législatifs et réglementaires en vigueur avec les conventions internationales relatives aux droits de l'Homme et au droit international humanitaire que le Royaume a ratifiées ou auxquelles il a adhéré, ainsi qu'à la lumière des observations finales et des recommandations émises par les instances onusiennes concernant les rapports qui leur sont présentés par le gouvernement»

2. Conscient de l'impact déterminant de la mise en place d'une loi fixant les conditions d'emploi et d'embauche des travailleurs domestiques sur l'habilitation juridique, économique et sociale de cette catégorie vulnérable des travailleurs, le CNDH, qui accompagne, par ses propositions, le processus de production des lois organiques et ordinaires portant sur les droits économiques, sociaux et culturels accorde un intérêt particulier et légitime à la question de la régulation normative du travail domestique. Intérêt qui se justifie, en outre, par les exigences de «l'approche fondée sur les droits de l'Homme», approche citée explicitement dans les exposés des motifs du Dahir portant création du Conseil.

3. Les propositions contenues dans cet avis ont été conçues sur la base des différents référentiels normatifs et déclaratifs aux niveaux national et international. Une étude de textes juridiques comparés régissant le travail domestique dans plusieurs pays caractérisés par leur législation sociale avancée a été également effectuée pour rapprocher les propositions présentées dans cet avis des bonnes pratiques en vigueur dans ces pays.

LE PROJET DE LOI N° 12-19 FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

4. Ainsi, ont été considérés, dans la conception de cet avis, les référentiels normatifs et déclaratifs suivants :

- La constitution notamment son préambule et les articles 8,19,30 (§3), 31,32 et 34
- La convention N°138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi¹ notamment ses articles 1², 3(§1)³ et telle qu'elle a été commentée par la recommandation N°146 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi⁴ notamment ses paragraphes 12⁵, 13⁶,14⁷ et 15 ;
- La convention N°182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination⁸, notamment ses articles 2⁹,3¹⁰,4¹¹ telle qu'elle a été commentée par la recommandation N°190 sur les pires formes de travail des enfants¹², notamment ses paragraphes 2(alinéa c)¹³, 3¹⁴,4¹⁵ ;
- La convention N°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques¹⁶ telle qu'elle a été commentée par la recommandation N°201 sur le travail décent des travailleuses et des travailleurs domestiques¹⁷ ;
- La convention relative aux droits de l'enfant, notamment ses articles 3, 12 et 19 et telle qu'elle a été commentée par les observations générales N°5¹⁸, 12¹⁹ et 13²⁰ ;
- La convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille telle qu'elle a été commentée par l'observation générale N°1 sur les travailleurs domestiques migrants²¹.

5. Dans le même sens ont été étudiées les observations adressées au Maroc pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) notamment :

- L'observation de la Commission d'experts pour l'application de la convention (N°138) sur l'âge minimum²²
- L'observation de la Commission d'experts pour l'application de la convention (N°182) sur les pires formes de travail des enfants²³ ;

6. Le Conseil a procédé, en outre, à une étude comparée des textes régissant le travail domestique dans un échantillon de pays ayant une législation sociale avancée. C'est dans ce cadre qu'ont été étudiés les textes suivants :

- L'ordonnance Suisse sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités, dite l'ordonnance sur les domestiques privés, du 6 juin 2011 ;
- L'ordonnance Suisse sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique, du 20 octobre 2010 ;
- La loi N° 26.844 du 3 avril 2013 portant régime spécial du contrat du travail domestique (Argentine) ;

LE PROJET DE LOI N° 12-19 FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

- Le décret N° 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison²⁴ (Burkina Faso) ;
- La loi N° 5.859, du 11 décembre 1972 relative au travail domestique, telle qu'elle a été modifiée et complétée (Brésil) ;
- La loi N° 951/1977 sur le travail domestique (Finlande)²⁵ ;
- Le décret royal 1620/2011 du 14 novembre 2011 portant réglementation du travail domestique (Espagne)²⁶ ;
- La convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (France) ;
- La loi N°CL-05-2009-06 modifiant l'article 257 du code du travail²⁷ (Haïti) ;
- La loi N°90/2009 du 1er octobre 2009 régissant le travail domestique (Jordanie)²⁸ ;
- La loi N°2450 du 9 avril 2003 régissant le travail domestique (Bolivie)²⁹ ;
- La loi N° 10361 du 23 juillet 2012 sur les politiques de protection des travailleurs domestiques (Philippines)³⁰ ;
- La loi N°18.065 du 27 novembre 2006 sur le travail domestique³¹ (Uruguay) ;
- La loi sectorielle No. R. 1068 du 15 Août 2002 sur le travail domestique³² (Afrique du Sud) ;
- La loi N° 2011 sur le salaire minimum et les conditions d'emploi des travailleurs domestiques (Zambie)³³ ;
- La loi sur la protection des travailleurs domestiques du 2007³⁴ (Irlande).

7. Le CNDH a étudié également quelques documents clés concernant la question du travail domestique dans le contexte national.

C'est ainsi qu'ont été pris en considération les documents suivants :

- Le rapport de Human rights watch sur le travail domestique des enfants intitulé : « Lonely servitude : child domestic labor in Morocco » publié en 2012³⁵ ;
- Le guide de l'OIT sur l'élaboration des lois régissant le travail domestique³⁶ ;
- Les versions antérieures du projet de loi actuel notamment le projet de loi 34.06 fixant les conditions d'emploi et d'embauche des travailleurs domestiques.

Le CNDH a organisé, en outre, dans le cadre de sa démarche de concertation avec des ONG nationales et internationales, des coalitions thématiques, des associations professionnelles, des syndicats et le Bureau international du travail afin de recueillir leur point de vue sur les différents aspects liés à la régulation juridique du travail domestique³⁷.

8. Les propositions du CNDH, concernant le projet de loi fixant les conditions d'emploi des travailleurs domestiques sont justifiées par les arguments suivants :

Argument N°1 : Le CNDH, qui recommande la ratification de la convention N°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, propose dans le présent avis un essai «d'harmonisation par anticipation». Essai qui peut être fondé sur une lecture combinée des articles 13 et 17 du Dahir portant création du CNDH. Dans ce cadre, la recommandation 201 de l'OIT sur le travail décent des travailleuses et des travailleurs domestiques peut servir de vecteur interprétatif qui permet une lecture du projet de loi à la lumière d'un référentiel qui lie les conventions de l'OIT aux autres instruments des droits de l'Homme notamment la convention relative aux droits de l'enfant et la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Argument N°2 : Conscient du fait que le législateur a opté, en vertu de l'article 4 du code du travail, à la régulation des «conditions d'emploi et de travail des employés de maison qui sont liés au maître de maison par une relation de travail» par «une loi spéciale», le CNDH qui considère que ce choix relève de l'exercice du pouvoir législatif, rappelle néanmoins que ce choix ne doit en aucun cas réduire la portée des garanties juridiques accordées à ce groupe vulnérable de travailleurs. D'où la nécessité, de l'avis du Conseil, d'aligner certaines dispositions du projet de loi sur les garanties juridiques communes prévues dans le code du travail.

Argument N°3 : La question de l'abolition effective du travail des enfants, doit être abordée, de l'avis du CNDH à la lumière de plusieurs paramètres, notamment : les engagements conventionnels du Maroc dans le cadre de la mise en œuvre des conventions 138 et 182 de l'OIT ainsi que la convention relative aux droits de l'enfant, la mise en œuvre des articles 31 et 32 de la constitution, et les conclusions de plusieurs études sociologiques qui ont révélé la précarité de la situation des travailleurs domestiques au Maroc ainsi que l'extrême vulnérabilité des enfants engagés comme travailleurs domestiques³⁸, constat qui a été confirmé récemment par les observations adressées au Maroc par la Commission d'experts pour l'application de la convention (N°182) sur les pires formes de travail des enfants.

En effet, l'examen du travail des enfants dans le travail domestique, selon ces instruments qui détaillent les droits de tous les enfants âgés de moins de 18 ans, révèle le grand nombre de droits qui sont réellement ou potentiellement enfreints, tels que le : le droit à la non-discrimination en raison du sexe et/ou du statut social ; le droit à l'éducation et à la formation ; le droit au repos et aux loisirs ; le droit d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail susceptible de compromettre son

éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement mental, spirituel, moral ou social. Le travail domestique peut représenter un danger à cause des tâches réalisées et des conditions de travail, portant ainsi atteinte à l'intégrité physique et au développement psychologique, social et intellectuel de l'enfant. Sans oublier que la situation d'isolement de l'enfant qui vit dans un environnement peu familier, avec peu ou pas de réseaux de soutien, le rend particulièrement vulnérable aux mauvais traitements physiques et verbaux et aux abus sexuels, comme en témoignent les résultats de plusieurs études sociologiques ainsi que les observations adressées au Maroc par la Commission d'experts pour l'application de la Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants.

Tenant compte de ces éléments, le CNDH considère que la nature et les conditions dans lesquelles s'exerce le travail domestique, au moins dans le contexte marocain, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant, au sens du paragraphe (d) de l'article 3 de la convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants.

Ce raisonnement s'inscrit en complémentarité avec les dispositions du 1^{er} paragraphe de l'article 3 de la convention 138 de l'OIT qui stipule que l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.

Partant de ces éléments juridiques, le CNDH, qui rappelle l'objectif de l'abolition effective du travail des enfants, prévu à l'article 3 de la convention 189, recommande de fixer l'âge minimum d'admission au travail domestique à 18 ans.

Argument N°4 : Les propositions présentées dans cet avis sont basées également sur le concept structurant de «travail décent». L'OIT définit le travail décent comme étant un «travail productif que les hommes et les femmes peuvent exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine et qui revêt les caractéristiques suivantes : productif et rémunération équitable; sécurité sur le lieu de travail et protection sociale pour les travailleurs et leurs familles; possibilités de développement personnel et d'intégration sociale ; liberté d'expression et d'organisation et possibilité pour les travailleurs de participer aux décisions qui les concernent; égalité de chances et de traitement pour tous »³⁹. La pertinence de ce concept pour l'analyse du projet de loi objet de cet avis, réside dans le fait qu'il a été utilisé par l'OIT dans son guide sur l'élaboration des lois régissant le travail domestique⁴⁰.

Ci-après sont présentées les propositions du CNDH portant sur le projet de loi fixant les conditions d'emploi des travailleurs domestiques :

9. Propositions concernant l'alignement sur les garanties prévues dans le code du travail
Le CNDH, et après avoir analysé les dispositions du projet de loi objet de cet avis a constaté que la référence de cette « loi spéciale » à la norme générale qui est le code du travail, est uniquement postulée. Elle n'est prévue explicitement que d'une manière partielle (par exemple dans les articles 4 et 6) du projet de loi.

Le CNDH souligne toutefois que certaines dispositions du projet de loi ont littéralement transposé certains articles du code du travail dans le projet de loi (ex : les dispositions relatives aux permissions d'absence prévues à l'article 12 du projet de loi). Ce qui permet de consolider le dispositif de protection juridique des travailleurs domestiques.

Pour les raisons précitées, il est proposé que cette démarche d'alignement du projet de loi sur le code du travail couvre d'autres aspects concernant les garanties juridiques accordées à cette catégorie des travailleurs :

A ce titre, il est proposé de transposer les dispositions suivantes du code du travail dans le projet de loi :

- Les dispositions générales du code du travail notamment celles prévues aux articles 9, 10 et 11⁴¹. Ces dispositions peuvent être insérées entre les articles 1 et 2 du projet de loi ;
- Les dispositions des articles 13 et 14⁴² du code du travail relatives à la période d'essai et qui peuvent être insérées entre les articles 3 et 4 du projet de loi ;
- Les dispositions de l'article 23 du code du travail et qui peuvent être insérées entre les articles 5 et 6⁴³ ;
- Les dispositions de l'article 24 du code du travail⁴⁴ et qui doivent être préalablement adaptées à la particularité du travail domestique (notamment au niveau des points 2 et 5) et peuvent être ensuite insérées entre les articles 5 et 6 du projet de loi ;
- Les dispositions des articles 39 et 40 du code du travail⁴⁵ et qui peuvent être insérées entre les articles 15 et 16 du projet de loi ;
- Les dispositions des articles 72 et 73⁴⁶ du code du travail qui doivent être préalablement adaptées à la particularité du travail domestique (notamment au niveau du deuxième paragraphe de l'article 72) et peuvent être ensuite insérées entre les articles 7 et 8 du projet de loi ;
- L'adaptation des dispositions relatives à la convention collective du travail, notamment les dispositions de l'article 105 du code du travail, afin de prévoir, dans le projet de loi la possibilité d'établir des conventions collectives pour le secteur du travail domestique. Dans ce cadre, le CNDH propose de s'inspirer de l'expérience française en la matière notamment la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

LE PROJET DE LOI N° 12-19 FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

- En matière de protection de la maternité, le CNDH recommande de transposer les dispositions des articles 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159 et 160 du code du travail dans le projet de loi et d'adapter les dispositions de l'article 164 (en ce qui concerne la portée de la nullité) à la particularité du travail domestique.
- Les dispositions du premier paragraphe de l'article 184 du code du travail, qui fixe la durée normale de travail des salariés à 2288 heures par années ou 44 heures par semaine. Cette disposition peut être insérée entre les articles 7 et 8 du projet de loi. La même opération de transposition est préconisée pour l'article 201 du code du travail après suppression des dispositions relatives aux activités agricoles.
- En ce qui concerne la possibilité, prévue à l'article 8 du projet de loi, de regrouper les jours du repos hebdomadaire par commun accord entre l'employeur et l'employé, le CNDH propose d'insérer au niveau de l'article précité une disposition qui exclut les travailleurs domestiques âgés de plus de 50 ans du champ d'application de cette possibilité. Dans le même sens, il est proposé de réduire le délai de bénéfice du repos compensateur à un mois au lieu de deux mois prévus dans l'article 8 du projet de loi. Cette proposition permettra d'aligner le deuxième paragraphe de l'article 8 du projet de loi sur les dispositions de l'article 215 du code du travail⁴⁷.
- En matière de prime d'ancienneté, le CNDH recommande de transposer les dispositions de l'article 350 du code du travail⁴⁸ dans le projet de loi. Ces dispositions peuvent être insérées entre les articles 14 et 15 du projet de loi.
- Dans une logique du renforcement des garanties contractuelles des travailleurs domestiques, il est proposé de transposer les dispositions des articles 370⁴⁹ et 18⁵⁰ du code du travail dans le projet de loi. Ces dispositions peuvent être insérées entre les articles 5 et 6 du projet de loi. Il est à signaler que plusieurs législations comparées tiennent compte de la spécificité du travail domestique tout en garantissant l'accès des travailleurs domestiques au minimum de documents attestant des relations formelles de travail. Le décret burkinabé de 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison, dispense, dans son article 18, l'employeur « de tenir un registre » mais l'oblige à « délivrer au personnel des bulletins de paie ».⁵¹
- Constatant que le projet de loi n'a pas fixé un âge spécifique de départ à la retraite, et vu l'absence d'une évaluation de la pénibilité du travail domestique dans le contexte économique et social national, le CNDH propose d'aligner l'âge de la retraite sur celui prévu à l'article 526 du code du travail, à savoir 60 ans.

LE PROJET DE LOI N° 12-19 FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Le CNDH estime, en outre, que certaines garanties fondamentales relatives aux droits des travailleurs domestiques doivent être prévues d'une manière explicite dans une disposition générale à insérer dans le projet de loi. Il s'agit essentiellement de :

- La liberté syndicale et le droit d'organisation ;
- L'égalité des salaires ;
- L'immatriculation à la Sécurité sociale ;
- La couverture médicale de base ;

Au delà de la démarche d'alignement partiel sur les dispositions du code du travail, le CNDH tient à signaler, à titre de comparaison, que certaines législations ont opté, en termes de rédaction législative, pour des solutions visant à consacrer, d'une part, le code du travail comme norme générale par rapport à la norme spécifique qui est le texte régissant le travail domestique, tout en prévoyant, d'autre part, des formules juridiques, comme des clauses générales de nullité, afin de garantir les droits de la partie la plus faible à savoir «le travailleur domestique» dans la relation contractuelle.

8

L'expérience espagnole en matière de la définition des sources du droit régissant le travail domestique est significative à cet égard, les sources. Le décret royal espagnol portant réglementation du travail domestique notamment son article 3 qui renvoie à la fois aux règles générales prévues au code du travail, aux textes spécifiques régissant le travail domestique, au contrat du travail et aux conventions collectives⁵². Il est également proposé d'instaurer une protection juridique globale du travailleur domestique en tant que « partie faible » dans la relation contractuelle de travail. Cette protection peut prendre la forme suivante : il est proposé de prévoir une disposition générale de nullité de plein droit de toute clause contractuelle visant à réduire la portée des droits garantis par la loi régissant le travail domestique ou par le code du travail. A titre de comparaison, la loi Bolivienne N°2450 du 9 avril 2003 régissant le travail domestique a prévu, dans son article 2 une clause générale de «non renonciation» aux droits garantis par la dite loi⁵³. D'autres exemples comparés sur l'articulation des sources du droit régissant le travail domestique (code du travail, loi spécifique, convention collective) peuvent être consultés dans le guide de l'OIT⁵⁴.

10. La définition des travaux domestiques (art.2 du projet de loi) :

Après avoir effectué une étude comparée des définitions des travaux domestiques⁵⁵, le CNDH a constaté que la liste figurant à l'article 2 du projet de loi prévoit certains travaux qui peuvent être dangereux pour les enfants. Pour cette raison, il est proposé de transférer les deux derniers alinéas de l'article 6 du projet de loi à l'article 2. Le CNDH rappelle à cet égard le contenu de l'observation adressée au Maroc par la Commission d'experts

pour l'application de la convention (N° 138) sur l'âge minimum. Dans le même sens, le paragraphe 5 de la recommandation N° 201 préconise de « tenir compte des dispositions de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants ».

11. Le contrat- type prévu à l'article 3 du projet de loi

Le CNDH recommande à ce que le contrat type prévoit, outre les conditions générales stipulées par la législation du travail, des clauses spécifiant notamment : le type de travail à effectuer; la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements, tout paiement en nature et sa valeur monétaire, le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires, la durée normale de travail, le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire, la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant, la période d'essai, le cas échéant, les conditions de rapatriement (s'il s'agit d'un travailleur étranger)⁵⁶, la description de tout logement fourni, les modalités d'enregistrement des heures supplémentaires et les périodes de disponibilité et les modalités d'accès du travailleur domestique à cette information.

Le CNDH recommande, dans le même sens, à ce que le projet de loi attribue aux inspecteurs de travail la possibilité d'introduire un recours au tribunal, pour demander la déclaration de nullité de tout contrat qui n'est pas conforme au code du travail et à la loi spécifique régissant le travail domestique.

L'analyse des législations comparées permet de révéler une nette tendance vers la précision des tâches relevant du travail domestique. A titre d'exemple, la loi irlandaise sur le travail domestique prévoit à son article 5 que le contrat du travail prévoit, outre les indications habituelles, une description détaillée des tâches à effectuer par l'employé ainsi que les détails concernant les moments de repos journalier⁵⁷. Dans la même logique comparative, la loi sectorielle sud africaine No. R. 1068 du 15 Août 2002 sur le travail domestique, prévoit un modèle de contrat type avec une liste descriptive très détaillée des tâches que les contractants peuvent cocher, ce qui facilite la définition des engagements contractuels des parties⁵⁸.

Concernant les conditions d'hébergement des travailleurs domestiques, le CNDH propose à ce que le projet de loi définit des conditions minimales d'hébergement décent des travailleurs domestiques. A ce titre, le législateur national peut s'inspirer des dispositions de l'article 30 de l'ordonnance suisse qui précise les conditions hébergement et de nourriture du domestique privé⁵⁹. Des dispositions similaires sont prévues à l'article 8 de la loi sectorielle sud africaine⁶⁰.

12. Les certificats médicaux prévus à l'article 5

Le CNDH propose de développer le dernier alinéa de l'article 5 pour tenir compte des dispositions de la recommandation N° 201 à savoir :

- a) la mise en place d'un régime des examens médicaux relatif au travail qui respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu'il soit conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données ;
- b) la prévention de toute discrimination liée à ces examens ;
- c) la non divulgation du statut VIH ou l'état de grossesse des travailleurs.

13. L'âge minimum d'admission au travail domestique

Le CNDH rappelle le fait que le préambule de la convention N° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques renvoie à la convention relative aux droits de l'enfant⁶¹, et que le deuxième paragraphe de l'article 3 de la convention oblige tout membre de «prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail» notamment «(c) l'abolition effective du travail des enfants». Le Maroc a adopté récemment la Déclaration de Rabat⁶² pour la 3^{ème} Conférence Mondiale sur le travail des enfants de Brasilia 2013 qui préconise la révision de l'ancienne liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans et l'élaboration d'un décret relatif à cette nouvelle liste. Partant de ces principes, le CNDH recommande de fixer l'âge minimum d'admission au travail domestique à 18 ans.

A titre de comparaison, l'ordonnance suisse sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités, dite l'ordonnance sur les domestiques privés prévoit dans son article 9 que le domestique privé doit satisfaire à plusieurs conditions cumulatives dont l'âge minimum qui est fixé à 18 ans révolus⁶³.

14. La composition du salaire des travailleurs domestiques

Le CNDH a constaté que le projet de loi prévoit dans son article 13 la possibilité d'intégrer certaines prestations en nature (à la hauteur de 40%) dans la composition du salaire pour les travailleurs domestiques résidant au domicile de leur employeur. Le Conseil signale que certaines législations comparées, comme la loi brésilienne relative au travail domestique, après les modifications introduites en 2006, interdit, dans son article 2, à l'employeur domestique de faire des déductions de salaire des employés domestique en contrepartie de la fourniture de la nourriture, des vêtements, de logement et des services d'hygiène⁶⁴.

LE PROJET DE LOI N° 12-19 FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

La loi sectorielle sud africaine No. R. 1068 du 15 Août 2002 sur le travail domestique prévoit une disposition similaire dans son article 7⁶⁵ mais tout en tolérant la possibilité d'opérer une déduction à la hauteur de 10% du salaire en contrepartie du logement⁶⁶. Le législateur espagnol, dans le décret royal 1620/2011 du 14 novembre 2011 portant réglementation du travail domestique a opté pour la solution prévue dans le projet de loi objet de l'étude, mais il a limité le plafond des prestations en nature à 30%⁶⁷, tandis que le législateur uruguayen l'a limité à 20% uniquement⁶⁸.

A la lumière de ces expériences, le CNDH propose de réduire le pourcentage de la composante en nature prévu à l'article 13 du projet de loi. Il recommande, enfin, de tenir compte, dans toute opération de redéfinition de cette composante, des paramètres prévus au deuxième paragraphe de l'article 12 de la convention N° 189 de l'OIT à savoir le pourcentage limité de paiement en nature, l'accord préalable du travailleur, l'objet du paiement en nature qui doit viser l'usage et l'intérêt personnel du travailleur, ainsi que le caractère juste et raisonnable de la valeur monétaire attribuée à l'objet de ce paiement.

Annexes

1. Entrée en vigueur le 19 juin 1976 et ratifiée par le Maroc le 06 janv. 2000

2. Article 1 :

«Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental».

3. Article 3 (§1) :

«I. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans».

4. Adoptée à Genève ; 58ème session CIT, le 26 juin 1973.

5. 12. (I) «Des mesures devraient être prises pour faire en sorte que les conditions d'emploi ou de travail des enfants et des adolescents âgés de moins de dix-huit ans soient toujours d'un niveau satisfaisant. Ces conditions devraient faire l'objet d'un contrôle strict».

6. 13. Une attention particulière devrait être accordée aux points suivants :

- (a) Attribution d'une rémunération équitable et protection du salaire, compte tenu du principe à travail égal, salaire égal ;
- (b) Limitation stricte de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail et interdiction des heures supplémentaires afin de réserver un temps suffisant à l'éducation et à la formation-- y compris le temps nécessaire pour les travaux scolaires à domicile --, au repos pendant la journée et aux activités de loisirs ;
- (c) Garantie, sans aucune possibilité d'exception, sauf en cas d'urgence, d'un repos nocturne d'au moins douze heures consécutives et des jours coutumiers de repos hebdomadaire ;
- (d) Octroi d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines et, dans tous les cas, d'une durée au moins aussi longue que celle du congé accordé aux adultes ;
- (e) Protection par les régimes de sécurité sociale, y compris les régimes de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de soins médicaux et d'indemnités de maladie, quelles que soient les conditions d'emploi ou de travail ;
- (f) Application de normes de sécurité et de santé satisfaisantes, y compris la formation à assurer en la matière et le contrôle.

7. 14. (I) Les mesures destinées à donner effet à la convention sur l'âge minimum, 1973, et à la présente recommandation devraient comprendre :

- (a) le renforcement, autant que nécessaire, de l'inspection du travail et des services connexes, par exemple en formant spécialement les inspecteurs à déceler les abus en matière d'emploi ou de travail des enfants et des adolescents, et à y porter remède ;

8. Entrée en vigueur: 19 nov. 2000 et ratifiée par le Maroc, 26 janv. 2001 ;

9. Art.2 : «Aux fins de la présente convention, le terme enfant s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans».

10. Art.3

(d) «Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant».

11. Art.4 «I. Les types de travail visés à l'article 3 d) doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en prenant en considération les normes internationales pertinentes, et en particulier les paragraphes 3 et 4 de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999».

12. Adoptée à Genève, lors de la 87ème session CIT , le 17 juin 1999

13. «2.2. Les programmes d'action visés à l'article 6 de la convention devraient :

.... (c) accorder une attention particulière:....

(iii) au problème des travaux exécutés dans des situations qui échappent aux regards extérieurs, où les filles sont particulièrement exposées à des risques».

14. «3. En déterminant les types de travail visés à l'article 3 d) de la convention et leur localisation, il faudrait, entre autres, prendre en considération :

(a) Les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;

....

(e) Les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.

15. «4. En ce qui concerne les types de travail visés à l'article 3 d) de la convention ainsi qu'au paragraphe 3 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, autoriser l'emploi ou le travail à partir de l'âge de 16 ans, pour autant que la santé, la sécurité et la moralité de ces enfants soient totalement protégées et qu'ils aient reçu un enseignement particulier ou une formation professionnelle adaptés à la branche d'activité dans laquelle ils seront occupés».

16. Adoptée en 2011. La convention entrera en vigueur le 5 septembre 2013.

17. Adoptée le 16 juin 2011.

18. Comité des droits de l'enfant : observation générale N° 5 (2003) : Mesures d'application générales de la Convention relative aux droits de l'enfant; CRC/GC/2003/5 ; 27 novembre 2003

«... Article 3.1): L'intérêt supérieur de l'enfant en tant que considération primordiale dans toutes les décisions concernant les enfants. Cet article vise les décisions prises par «les institutions publiques ou privées de protection sociale, les tribunaux, les autorités administratives ou les organes législatifs». Le principe énoncé requiert des mesures d'intervention de la part de toutes les instances gouvernementales, parlementaires et judiciaires. Chaque institution ou organe législatif, administratif ou judiciaire est tenu de se conformer au principe de l'intérêt supérieur de l'enfant en se demandant systématiquement comment les droits et les intérêts de l'enfant seront affectés par ses décisions et ses actes – par exemple, par une loi ou une politique proposée ou déjà en vigueur; une mesure administrative ou une décision judiciaire, y compris celles qui n'intéressent pas directement les enfants mais peuvent avoir des répercussions sur eux.» (p4).

19. Comité des droits de l'enfant : observation générale N°12 (2009) : Le droit de l'enfant d'être entendu; CRC/C/GC/12 ; 20 juillet 2009

« ... Les enfants devraient aussi être entendus lorsque des politiques sont élaborées pour éliminer les causes profondes du travail des enfants, en particulier en ce qui concerne l'éducation.

Les enfants qui travaillent ont le droit d'être protégés par la loi contre l'exploitation et doivent être entendus lorsque les sites et les conditions de travail sont examinés par les inspecteurs qui contrôlent l'application du droit du travail. Les enfants et, le cas échéant, les représentants d'associations d'enfants qui travaillent devraient également être entendus lors de l'élaboration de lois relatives au travail ou de l'examen et de l'évaluation de l'application des lois.» (pp 23-24)

20. Comité des droits de l'enfant : observation générale N°13 (2011) : Le droit de l'enfant d'être protégé contre toutes les formes de violence ; CRC/C/GC/13 ;

« ... Enfants potentiellement vulnérables. Les groupes d'enfants susceptibles d'être exposés à la violence sont, notamment mais pas exclusivement, les enfants qui font un travail dangereux, y compris les pires formes de travail » (p31).

21. Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille : Observation générale no 1 sur les travailleurs domestiques migrants ; CMW/C/GC/1 ; 23 février 2011.

22. Adoptée en 2012 et publiée lors de la 102ème session CIT (2013).

« ... La commission note les informations fournies par le gouvernement dans son rapport communiqué au titre de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, selon lesquelles, avec l'instauration du nouveau gouvernement, le projet de loi sur le travail domestique a été retiré du Parlement et soumis de nouveau au Conseil du gouvernement le 12 mars 2012, qui l'a reporté pour examen approfondi. La commission exprime à nouveau le ferme espoir que ce projet de loi, en examen depuis un certain nombre d'années, sera adopté dans les plus brefs délais. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés à cet égard dans son prochain rapport.

La commission prie donc à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin d'amender la législation nationale de manière à ce qu'elle soit conforme avec l'article 8 de la convention, c'est-à-dire faisant en sorte que les autorisations accordées aux mineurs de moins de 18 ans pour participer à des spectacles artistiques limitent explicitement la durée en heures de leur emploi ou travail et en prescrivent les conditions.

Observant que le gouvernement se réfère à l'adoption du projet de loi sur le travail domestique et de la liste spécifique fixant les travaux dangereux interdits dans le secteur du travail domestique depuis plusieurs années, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que ce projet de loi et cette liste soient adoptés de toute urgence.

La commission encourage le gouvernement à redoubler ses efforts en matière d'identification, de retrait et de réinsertion des filles de moins de 18 ans qui travaillent comme domestiques et qui sont victimes d'exploitation économique ou sexuelle, et le prie de continuer de fournir des informations sur les résultats obtenus, notamment dans le cadre du projet de l'OIT/IPEC/PAMODEC sur le travail domestique des petites filles. La commission encourage le gouvernement à ratifier la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui contient des dispositions clés en matière de protection des enfants».

23. Adoptée en 2012, publiée lors de la 102^{ème} session CIT (2013).

Ce projet de loi fixe l'âge minimum d'admission à ce type d'emploi à 15 ans, établit les conditions de travail et prévoit les mesures de contrôle ainsi que les sanctions applicables allant jusqu'à des peines d'emprisonnement à l'encontre des employeurs occupant des enfants de moins de 15 ans. La commission avait également noté qu'une liste spécifique fixant les travaux dangereux interdits dans le secteur du travail domestique serait élaborée et adoptée en conjonction avec la future loi relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés domestiques. Ce projet de loi est en processus d'adoption depuis juin 2011.

La commission rappelle au gouvernement que les jeunes filles engagées dans des travaux domestiques sont souvent victimes d'exploitation et que la nature clandestine de ce travail rend difficile le contrôle de leurs conditions d'emploi.

Elle rappelle également au gouvernement qu'en vertu de l'article I de la convention tout Etat Membre doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction des pires formes de travail des enfants, et ce de toute urgence.

Observant que le gouvernement se réfère à l'adoption du projet de loi sur le travail domestique et de la liste spécifique fixant les travaux dangereux interdits dans le secteur du travail domestique depuis plusieurs années, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que ce projet de loi et cette liste soient adoptés de toute urgence.

24. Journal officiel N°03 du 20 janvier 2011.

25. Act 9511/1977 on the Employment of Household Workers amendments up to 480/2011 included.

26. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar ; Boletín oficial del estado ; Jueves 17 de noviembre de 2011 ; Núm. 277 ; Sec. I. Pág. 119046 et s.

27. Promulguée le 6 mai 2009.

28. Regulation N° 90/2009 of domestic workers, cooks, gardeners and similar categories published on page 5348 of official gazette no 4989 dated october 1, 2009 ; promulgated by virtue of section 3/b of labour code no 8/1996 and amendments thereof.

29. Ley n° 2450, 9 de abril de 2003 ; ley de regulacion del trabajo asalariado del hogar.

30. Republic Act N° 10361 instituting policies for the protection and welfare of domestic workers.

31. Ley N° 18.065 trabajo doméstico normas para su regulación ; Publicada D.O. 5 dic/006 - N° 27133.

32. Basic conditions of employment act, no 75 Of 1997 sectoral determination 7: domestic worker sector.

33. Statutory instrument N°3 of 2011, the minimum wages and conditions of employment (Domestic workers) order 2011.

34. Industrial relations act 1990 (code of practice for protecting persons employed in other people's homes) (declaration) order 2007.

35. Human rights watch : "Lonely servitude : child domestic labor in Morocco" ; 2012.

36. International Labour office : "Effective protection for domestic workers : a guide to designing labour laws" ; Geneva; 2012 (p1).

37. Ont participé à ces auditions: INSAF-AMVEF-FMAS(E-JOSSOUR)-AMDH-CPD-OMDH-AMIT-FDT-GIZ-OXFAM et le BIT.

38. Voir à titre d'exemple : Le rapport de Human rights watch sur le travail domestique des enfants intitulé : « Lonely servitude : child domestic labor in Morocco » publié en 2012

39. ILO: Toolkit for mainstreaming employment and decent work (Geneva, 2007), p. vi.

40. International Labour office : "Effective protection for domestic workers : a guide to designing labour laws" ; Geneva; 2012 (p1).

41. Titre III : Dispositions générales

Article 9

«Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise.

Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Il découle notamment des dispositions précédentes :

- le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ;
- l'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés ;
- le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion».

Article 10

«Il est interdit de réquisitionner les salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré».

Article 11

«Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables consenties aux salariés par les statuts, le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou les usages».

42. Titre premier : Du contrat de travail

Chapitre premier : De la période d'essai

Article 13

«La période d'essai est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

Toutefois, après au moins une semaine de travail, la rupture de la période d'essai non motivée par la faute grave du salarié, ne peut avoir lieu qu'en donnant l'un des délais de préavis suivants :

- Deux jours avant la rupture s'il est payé à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- Huit jours avant la rupture s'il est payé au mois.

Si, après l'expiration de la période d'essai, le salarié vient à être licencié sans qu'il ait commis de faute grave, celui-ci doit bénéficier d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur à huit jours».

Article 14

«La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée est fixée à :

- Trois mois pour les cadres et assimilés ;
- Un mois et demi pour les employés ;
- Quinze jours pour les ouvriers.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée déterminée ne peut dépasser :

- Une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à six mois ;
- Un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Des périodes d'essai inférieures à celles mentionnées ci-dessus peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur».

43. Article 23

«Les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue.

Les conditions et les modalités du bénéfice de ces formations sont fixées par voie réglementaire.

L'employeur est tenu de délivrer au salarié une carte de travail.

La carte doit comporter les mentions fixées par voie réglementaire (le Décret N° 2-04-422 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les mentions que doit comporter la carte de travail ; Bulletin Officiel N° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 16.)

Elle doit être renouvelée en cas de changement de la qualification professionnelle du salarié ou du montant du salaire».

44. Article 24

«De manière générale, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise.

Il est également tenu de communiquer aux salariés par écrit lors de l'embauchage, les dispositions relatives aux domaines ci-après ainsi que chaque modification qui leur est apportée :

- La convention collective de travail et, le cas échéant, son contenu ;
- Le règlement intérieur ;
- Les horaires de travail ;
- Les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
- Les dispositions légales et les mesures concernant la préservation de la santé et de la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines ;
- Les dates, heure et lieu de paye ;
- Le numéro d'immatriculation à la caisse nationale de sécurité sociale ;
- L'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles».

45. Article 39

«Sont considérées comme fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié :

- le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;
 - la divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ;
- Le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :
- Le vol ;
 - L'abus de confiance ;
 - L'ivresse publique ;
 - La consommation de stupéfiants ;
 - L'agression corporelle ;
 - L'insulte grave ;
 - Le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence ;
 - L'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;
 - La détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;
 - La faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ;
 - L'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable ;
 - L'incitation à la débauche ;
 - Toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal.

Article 40

Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié :

- L'insulte grave ;
- La pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ;
- Le harcèlement sexuel ;
- L'incitation à la débauche.

Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes».

46. Section VII : Du certificat de travail

Article 72

«L'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail, à la cessation du contrat de travail, dans un délai maximum de huit jours, sous peine de dommages-intérêts.

Le certificat de travail doit exclusivement indiquer la date de l'entrée du salarié dans l'entreprise, celle de sa sortie et les postes de travail qu'il a occupés. Toutefois, par accord entre les deux parties, le certificat de travail peut comporter des mentions relatives aux qualifications professionnelles du salarié et aux services qu'il a rendus.

Le certificat de travail est exempté des droits d'enregistrement même s'il comporte des indications autres que celles prévues au deuxième alinéa ci-dessus. L'exemption s'étend au certificat portant la mention de : «libre de tout engagement» ou toute autre formule établissant que le contrat de travail a pris fin de manière ordinaire».

Section VIII : Du reçu pour solde de tout compte

Article 73

« Le reçu pour solde de tout compte « est le reçu délivré par le salarié à l'employeur à la cessation du contrat, pour quelque cause que ce soit, pour s'acquitter de tout paiement envers lui.

Est nul tout quitus ou conciliation conformément à l'article 1098 du Code des obligations et contrats portant renonciation à tout paiement dû au salarié en raison de l'exécution ou à la cessation du contrat.

47. Article 215

Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu ou réduit doivent bénéficier d'un repos compensateur dans un délai maximum d'un mois.

La durée du repos compensateur visé à l'alinéa précédent est égale à celle du repos hebdomadaire suspendu. Le repos compensateur est attribué selon des modalités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives

48. Article 350

«A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5% du salaire versé, après deux ans de service ;
- 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;
- 15 % du salaire versé, après douze ans de service ;
- 20% du salaire versé, après vingt ans de service ;
- 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service».

49. Article 370

«Tout employeur est tenu de délivrer à ses salariés, au moment du règlement des salaires, une pièce justificative dite « bulletin de paye » qui doit mentionner obligatoirement les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail».

50. Article 18

«La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens. Le contrat de travail établi par écrit est exonéré des droits d'enregistrement».

51. Article 18 : «L'employeur est dispensé de tenir un registre d'employeur mais doit par contre délivrer au personnel des bulletins de paie».

52. Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

«Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:

- a) Por las disposiciones de este real decreto;
- b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común. Expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores;
- c) Por los convenios colectivos;
- d) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos;
- e) Por los usos y costumbres locales y profesionales.»

53. Artículo 2º.- (Irrenunciabilidad de Derechos). «Los derechos reconocidos por la presente Ley son irrenunciables».

54. Clarifying the relationship between legislative instruments

«In France, the Labour Code defines domestic workers and clarifies the provisions applicable to them (article L7221), while comprehensive standards regarding domestic workers are contained in a collective agreement which has the force of law (the National Collective Agreement of Employees of Individual Employers of 24 November 1999). For its part, the collective agreement makes certain provisions of the Labour Code applicable to domestic workers, for example, those regarding fixed-term contracts. Rural domestic workers and gardeners/guards are covered by specific national collective agreements separate from the national collective agreement of 24 November 1999. Employment of domestic workers by enterprises or associations is governed by general labour law and the applicable sectoral collective agreements.

In Mali, Decree No. 96-178/P-RM of 13 June 1996, issued under the Labour Code, addresses, among other things, conditions of work and social protection for domestic workers. It incorporates a reference to coverage of domestic workers afforded by generally applicable legislation, in article D.86-40: For all matters not expressly provided for in articles D.86-1–D.86-39, the provisions of the Labour Code, the Code of Social Welfare and the respective regulations in force are applied.

In 2006, Uruguay passed Act No. 18.065 which extended a range of labour protection measures to domestic workers and on 25 June 2007 a Presidential Decree was issued under the Act, conferring workplace rights specific to domestic employment. In South Africa, the Basic Conditions of Employment Act, 1997, provides labour rights protection to employees generally, while a binding "sectoral determination" made under the Act, Sectoral Determination 7, establishes detailed and comprehensive standards specifically for employees in the domestic work sector. Sectoral Determination 7, part A, section 4, in defining the scope of its coverage, states:

The provisions of the Basic Conditions of Employment Act apply to all domestic workers covered by this determination and their employers in respect of any matter not regulated by this sectoral determination».

55. Art. 2 de l'ordonnance suisse sur les domestiques privés, OD (Pr) du 6 juin 2011 :

«On entend par service domestique toute tâche accomplie par le domestique privé au domicile de l'employeur, telle que les tâches ménagères, la cuisine, le service de table, le blanchissage, la garde des enfants ou les travaux de jardinage».

Art. 3 de l'Ordonnance suisse sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique du 20 octobre 2010

«Sont considérés comme activités domestiques les travaux d'entretien général du ménage, en particulier :

- a. les travaux de nettoyage ;
- b. l'entretien du linge ;
- c. les commissions ;
- d. la cuisine ;
- e. la participation à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées et de malades ;
- f. l'assistance aux personnes âgées et aux malades dans la vie quotidienne.

56. Voir à ce titre :

- Le décret N° 2-04-466 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant le modèle de l'engagement de l'employeur de rapatrier l'employé à ses frais et de supporter les frais de son hospitalisation; Bulletin Officiel N° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p.20.

- L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle N° 350-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant le modèle du contrat de travail réservé aux étrangers ; Bulletin Officiel N° 5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p.908.

57. «5.1 The employer shall supply to the employee a written statement of terms and conditions of employment, as required under the Terms of Employment (Information) Acts 1994 to 2001, setting out clearly the following:

- Hours of work ;
- Rates of pay ;
- List of duties ;
- Periods of Annual Leave ;
- Place or places of work ;
- Commencement date ;

Details of rest breaks should be included in the written statement of terms and conditions of employment».

58. Voir l'annexe « Job description » de la loi sectorielle No. R. 1068 du 15 Août 2002 sur le travail domestique ; government gazette, 15 august 2002 No. 23732 p 43.

59. Art. 30 «Conditions d'hébergement et de nourriture du domestique privé :

1 - Le domestique privé a droit à une chambre privée au domicile de son employeur.

Celle-ci doit:

- a. répondre aux exigences en matière d'hygiène ;
- b. pouvoir être fermée à clé ;
- c. être bien éclairée, tant par la lumière naturelle que par la lumière artificielle ;
- d. être bien chauffée et aérée ;
- e. disposer des meubles nécessaires tels qu'un lit, une armoire à vêtements fermant à clé, une chaise et une table.

2 - Le domestique privé doit avoir la jouissance d'installations sanitaires convenables.

3- Il a droit à une nourriture saine et suffisante (matin, midi et soir)».

60. «(b) deduction of not more than 10% of the wage for a room or other accommodation supplied to the domestic worker by the employer if the accommodation -

(i) is weatherproof and generally kept in good condition;

(ii) has at least one window and door, which can be locked;

(iii) has a toilet and bath or shower, if the domestic worker does not have access to any other bathroom».

61. «Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que... la Convention relative aux droits de l'enfant...»

62. Cette déclaration a été adoptée lors de la rencontre sous régionale d'experts sur «La lutte contre le travail des enfants en Afrique : politiques nationales d'intervention, bilans et perspectives» qui a eu lieu du 21 au 23 mai 2013 à Rabat

63. Art. 9 «Conditions générales : Sous réserve des dérogations prévues par d'autres dispositions de la présente ordonnance, le domestique privé doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes:

a. il a 18 ans révolus ; »

64. Art. 2° «A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)».

65. Article 7. «(1) An employer may not receive any payment directly or indirectly, or withhold any payment from a domestic worker in respect of –

.... (c) the supply of any work clothing; or

(d) any food supplied to the domestic worker while the domestic worker is working or is at the workplace».

66. Article 8 : «An employer may not make any deduction from a domestic worker's pay except –
... (b) deduction of not more than 10% of the wage for a room or other accommodation supplied to the domestic worker by the employer if the accommodation - »

67. Artículo 8. Retribuciones.

«2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total».

68. L'article 11 de la loi N° 18.065 du 27 novembre 2006 sur le travail domestique



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
المجلس الوطني لحقوق الإنسان
Conseil national des droits de l'Homme

LE PROJET DE LOI N° 12-19 FIXANT
LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Place Ach-Chouhada,
B.P. 1341, 10 001, Rabat - Maroc
Tél : +212(0) 5 37 72 22 18/07
Fax : +212(0) 5 37 72 68 56
cndh@cndh.org.ma

ساحة الشهداء، ص ب 1341،
10 001، الرباط - المغرب
العاتف : +212 (0) 5 37 72 22 18/07
الفاكس : +212 (0) 5 37 72 68 56
cndh@cndh.org.ma