

Loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques

Référence : Dahir n° 1-16-121 du 6 kaada 1437 (10 août 2016) portant promulgation de la loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques

Domaines concernés : Droit du travail

La loi 19-12 encadre l'emploi des travailleurs domestiques, exclus du Code du travail : contrat écrit, âge minimum, durée du travail, repos hebdomadaire, congés, salaire minimum fixé par référence au SMIG, protection sociale et sanctions de l'employeur.

Contrat et conditions de travail

- Le contrat de travail domestique est établi par écrit selon un modèle fixé par voie réglementaire et déposé auprès de l'inspection du travail (art. 3).
- L'âge minimum d'admission est de 18 ans, après une période transitoire pour les 16-18 ans (art. 6).
- Durée hebdomadaire de 48 heures pour les majeurs, repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, congé annuel payé.

Rémunération et protection

- Le salaire en espèces ne peut être inférieur à 60 % du SMIG, les avantages en nature (logement, nourriture) n'étant pas déduits (art. 19).
- Le travailleur domestique doit être affilié à la CNSS et couvert contre les accidents du travail.
- L'employeur qui emploie un mineur de moins de 16 ans ou ne respecte pas les conditions légales encourt des amendes et, en cas de récidive, l'emprisonnement.

Articles clés

ART. 6

L'âge minimum d'admission au travail domestique est fixé à dix-huit ans, sous réserve des dispositions transitoires applicables aux personnes âgées de seize à dix-huit ans.

ART. 19

Le montant du salaire en espèces ne peut être inférieur à 60 % du salaire minimum légal applicable dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales.

Points de vigilance de l'avocat

- L'absence de contrat écrit ne prive pas le travailleur de ses droits : la relation de travail se prouve par tout moyen.
- Les heures supplémentaires et le repos hebdomadaire non accordés ouvrent droit à rappel de salaire devant le tribunal social.
- L'employeur doit remettre un certificat de travail à la fin de la relation et solder les congés.

Fiche établie par Maître Mouad Lahfaia, avocat au Barreau de Rabat. 69 Rue Tansift, Apt 6, Agdal, Rabat 10090, Maroc · +212 808-507367 · cabinetlahfaia@gmail.com

Document d'information générale. Seule la version publiée au Bulletin officiel du Royaume du Maroc fait foi ; les articles cités peuvent avoir été modifiés depuis la rédaction de cette fiche. Dernière mise à jour : 1 octobre 2026.