Décret | Générale | modern

Décret n° 2018-103/PR/MTRA définissant les conditions d'exercice des Activités des Agences Privées d'Emploi.

n° 2018-103/PR/MTRA

Ministère
MINISTÈRE DU TRAVAIL CHARGE DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION

Date de publication
8 mars 2018

Numéro JO
n° 5 du 15/03/2018

Date du numéro
15 mars 2018

INTRODUCTION

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE, CHEF DU GOUVERNEMENT

VISAS

VULa Constitution du 15 septembre 1992

VULa Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail du 28 janvier 2006

VULa Loi n°109/AN/10/6ème L portant modification partielle des dispositions des articles 41,214 et 215 de la Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant code du Travail

VULoi n°202/AN/07/5ème L fixant les conditions d'exercice des activités privées de surveillance et de gardiennage du 22 décembre 2007

VULa Loi n°107/AN/10/6ème L portant organisations du Ministère de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle du 21 décembre 2011

VULa Loi n°203/AN/07/5eme L portant création de l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle

VULe Décret n°2017-073/PR/MTRA portant Organisation de l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle

VULe Décret n°2012-273/PR/MTRA portant Organisation et Fonctionnement du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (CONTESS) du 30 décembre 2012

VULe Décret n°2004-0054/PR/MESN du 1er avril 2004 portant règlementation des agences privées pour l'emploi

VULe Décret n°2016-109/PRE du 11 mai 2016 portant nomination du Premier Ministre

VULe Décret n°2016-110/PRE du 12 mai 2016 portant nomination des Membres du Gouvernement

VULe Décret n°2016-148/PREdu 16 juin 2016 fixant les attributions des Ministères

SUR Proposition du Ministre du Travail chargé de la Réforme de l'Administration.Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 26 Décembre 2017.

TEXTE INTÉGRAL

Titre I : Dispositions généralesArticle 1er : Le présent décret a pour objet de définir les conditions d'exercice des activités des agences privées d'emploi conformément à l'article 31 de la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail.

Article 2

Les Agences Privées d'emploi (APE) sont des personnes physiques ou morales indépendantes des autorités publiques. Elles sont enregistrées au registre de commerce et des sociétés, elles fournissent un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :a) Des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi sans que l'agence privée d'emploi ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler ;b) Des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale, désignée "entreprise utilisatrice", qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution. Un cahier de charges conclu entre les deux parties détermine avec minutie le descriptif des tâches à exécuter ainsi que les modalités, les conditions et délais de réalisation de ces tâches.

Article 3

Il est interdit aux agences privées d'emploi toute discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, de nature à porter atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi.Il est également interdit aux agences privées d'emploi de pratiquer toute discrimination se basant sur la sélection privative de la liberté syndicale ou de la négociation collective.

Article 4

Les "agences privées d'emploi" ne peuvent collecter, stocker et communiquer des informations sur des travailleurs que dans la mesure où il s'agit de données exclusivement professionnelles et à des fins non commerciales (Etat civil, formation, qualification, expérience professionnelle et savoir-faire).

Article 5

En aucun cas les agences privées d'emploi ne peuvent mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs intérimaires aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève légale.En cas de manquement, l'agence encourt des sanctions pouvant aller jusqu'à sa fermeture immédiate.

Article 6

Le contrat d'intérim, concernant un même salarié dans la même entreprise, est renouvelable dans la limite d'une durée totale limitée à deux années au maximum.A l'échéance du terme du contrat d'intérim, l'agence privée d'emploi devra faire signer un contrat à durée indéterminée (CDI) au travailleur intérimaire.Titre II : De l'agrément1- ConditionsArticle 7 : Toute personne physique ou morale souhaitant exercer les activités d'une Agence Privé d'Emploi doit obtenir au préalable, un agrément délivré par le Ministre du Travail, Chargé de la Réforme de l'Administration.

Article 8

Les Agences Privées d'Emploi sont autorisées en République de Djibouti, sous réserve

- Qu'elles aient satisfait à l'enquête de "moralité" obligatoire de ses dirigeants par les services compétents
- Qu'elles aient obtenu l'agrément, prévu à l'article 7 du présent décret
- Qu'elles aient déposé une caution, prévue à l'article 18 du présent décret
- Qu'elles respectent les dispositions du présent décret ainsi que du code du travail.

Article 9

Dans le cas où les Agences Privées d'Emploi se présentent sous forme de société par actions ou par participation, les citoyens Djiboutiens doivent en être impérativement être actionnaires majoritaires.Nul ne peut exercer à titre individuel ou collectif les

activités de surveillance et de gardiennage ni être dirigeant ou gérant de droit d'une Agence privée d'emploi s'il n'est pas de nationalité Djiboutienne.

Article 10

Que ce soit sur le sol national ou en dehors du territoire national, toute Agence Privée d'emploi qui compte ouvrir une succursale, est tenue de disposer des locaux appropriés et de personnel requis pour la réalisation de ses activités et d'aviser préalablement le Ministère chargé du Travail.2. Des FormalitésArticle 11 : Une demande d'agrément datée et signée par le représentant légal de l'Agence Privée d'Emploi est adressée en deux exemplaires au Ministre chargé du Travail.Elle doit obligatoirement comporter

- un formulaire de demande d'agrément dûment rempli disponible à l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (ANEFIP)
- un extrait du registre de commerce
- la dénomination ou la raison sociale, le siège et le statut juridique de l'Agence Privée d'Emploi ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale ou du bureau annexe
- l'organigramme, les noms, prénoms, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'Agence Privée d'Emploi, du bureau annexe ou de la succursale s'il y a lieu
- l'attestation de la CNSS portant immatriculation de l'employeur
- les domaines géographique et professionnel dans lesquels l'Agence Privée d'Emploi entend mettre les travailleurs temporaires à la disposition des entreprises utilisatrices
- le nombre de salariés permanents que l'Agence Privée d'Emploi emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services
- l'attestation du dépôt de la caution
- copie certifiée conforme de son contrat d'assurance responsabilité civile en cours de validité
- copie certifiée conforme de son contrat d'assurance spécifique couvrant les risques alimentaires si l'agence privée d'emploi est conduit à intervenir dans les métiers de bouche (restauration et métiers connexes)
- copie de la quittance des paiements des frais de l'Agence Nationale, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle, prévue à l'article 16 du présent décret
- l'attestation de l'autorisation administrative du Ministère de l'Intérieur et de la décentralisation pour les agences exerçant les activités privées de surveillance et de gardiennage
- le statut de la société
- le numéro d'identification fiscale (NIF) de la société ;

Article 12

Les agences privées d'emploi sont tenues de déposer au Ministère chargé du travail la demande d'agrément dont il leur sera est délivré récépissé.Le récépissé est refusé si la demande d'agrément n'est pas accompagnée des justifications prévues à l'article 11 du présent décret.L'agrément doit être délivré ou refusé par une lettre motivée dans un délai d'un mois à compter de la date du dépôt de la demande. Passé ce délai, l'agrément est réputé être accordé. Le refus de l'agrément peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif.3- Renouvellement de l'agrémentArticle 13 : L'agrément est délivré pour une période d'une année.L'Agence Privée d'emploi doit demander le renouvellement de son agrément à l'autorité compétente un mois avant l'échéance de son agrément.La procédure de renouvellement de l'agrément est soumise aux formalités et procédures prévues aux articles 11 et 12 ci-dessus. En outre, l'agence privée d'emploi doit soumettre

- un extrait des états financiers du dernier exercice clôturé
- une attestation délivrée par la CNSS certifiant que l'Agence privée d'emploi est à jour dans le versement de ses cotisations sociales

- un quitus fiscal, pour s'assurer que l'agence est à jour vis-à-vis de ses obligations fiscales ;

Article 14

Toute demande de renouvellement de l'agrément doit être soumise à l'autorité compétente au plus tard 30 jours avant l'expiration de celui en cours de validité dans les conditions prévues aux articles 11 et 13 (précisant les pièces à fournir).Toute demande de renouvellement d'agrément soumise avant l'expiration de l'agrément en cours de validité et au plus tard 30 jours après celui-ci, est assujetti à une pénalité de 20% sur les frais d'agrément prévu à l'article 16 du présent décret.Passé ce délai, il sera procédé à la fermeture de l'agence.4- Disposition de l'AgrémentArticle 15 : L'agrément doit être disposé de telle manière qu'il soit visible de tous et doit être présenté, à tout moment, aux contrôleurs de l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (ANEFIP) et aux Inspecteurs du Travail.Titre III. Caution, honoraires et fraisArticle 16 : Les frais d'agrément et de dossiers, au profit de l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (ANEFIP) sont fixés à trois cent mille (300 000 FDJ) par an.

Article 17

Les Agences Privées d'Emploi doivent déposer auprès du trésor public une caution fixée en fonction de l'effectif du personnel de chaque agence comme suit

---

- De 1 à 49 employés, un montant de 4 millions FDJ
- De 50 à 150 employés, un montant de 8 millions FDJ
- Au-delà de 150 employés, un montant de 10 millions FDJ.Cette caution permettra en cas de manquement de la société (faillite ou autre) de couvrir les arriérés des salaires, cotisations sociales, congés et indemnités diverses des salariés.

Article 18

Les agences privées d'emploi ne doivent pas mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, des honoraires, ni autres frais.Les honoraires et autres frais, des agences privées d'emploi sont à la charge des entreprises utilisatrices.

Article 19

Le montant de ces honoraires et frais doivent faire l'objet d'un accord entre les deux parties. Une copie de l'accord est transmise à l'inspection du travail et des lois sociales pour information.Les honoraires des Agences Privées d'emploi sont plafonnés à hauteur de

---

- 10% de la rémunération mensuelle nette pour des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi tel que stipulé à l'

article 2

a du présent décret

- 15% de la rémunération mensuelle nette pour des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à disposition d'une tierce personne physique ou morale, tel que stipulé à l'

article 2

b du présent décret.Titre IV : Des Droits et Obligations des contractantsA. Du contrat de mise à dispositionArticle 20 : Le contrat de mise à disposition est conclu entre l'agence privée d'emploi (APE) et l'entreprise utilisatrice où l'intérimaire effectue sa mission.Le contrat de mise à disposition est obligatoirement conclu

---

- par écrit
- et au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la mission.

Article 21

Ce contrat doit contenir les mentions suivantes

- Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire
- Le terme de la mission
- Les caractéristiques particulières du poste et la qualification exigée
- Le lieu et l'horaire de travail
- Le montant de la rémunération (montant du salaire, des éventuels avantages et primes)
- La clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission si cela est envisagé
- La nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser, en précisant si ces équipements sont fournis par l'entreprise utilisatrice.Toute clause visant à interdire l'embauche de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission est réputée non écrite.B – Du contrat de travail (intérim)

Article 22

Le contrat de travail (intérim) est conclu entre l'agence privée d'emploi (APE) et le travailleur intérimaire.Le contrat conclu doit être

- écrit
- signé par le salarié (à défaut, le contrat peut-être requalifié en CDI)
- et lui être transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Article 23

Le contrat de travail écrit est remis au travailleur après vérification de la conformité légale et réglementaire et visa de l'inspection du travail.

Article 24

Le contrat de travail doit reprendre les mentions du contrat de mise à disposition.Il doit par ailleurs contenir les informations suivantes

- la qualification professionnelle du salarié
- les conditions de la rémunération (périodicité de paiement)
- la durée de la période d'essai
- une clause mentionnant qu'à l'issue de la mission, l'embauche par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite
- une clause mentionnant que le rapatriement du travailleur est à la charge de l'Agence privée d'emploi (si la mission s'effectue hors du territoire national).

Article 25

La durée initiale d'un contrat de travail (d'intérim) peut être modifiée dans certaines limites, si une clause du contrat de mise à disposition le prévoit.Le terme du contrat de travail peut ainsi être avancé ou reporté d'jour (1) pour 6 jours de travail. Il s'agit de jours ouvrés, donc de jours travaillés.

Article 26

Comme dans tout contrat de travail, une période d'essai peut être imposée à l'intérimaire.La période d'essai peut être fixée par convention collective ou par accord d'entreprise ou d'établissement.A défaut, la durée maximale de la période d'essai, est prévue

- à l'article 18 alinéa 2 du code du travail pour le Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- à l'article 18 du code du travail pour le Contrat à Durée Indéterminée (CDI).C- Droits des travailleurs intérimairesArticle 27 : L'Agence Privée d'Emploi doit veiller à ce que la rémunération perçue par le salarié intérimaire ne peut en aucun cas être inférieure à la rémunération que percevrait, après période d'essai, un salarié de même qualification occupant le même poste de travail dans l'entreprise utilisatrice.La rémunération comprend le salaire de base et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature prévus par la convention collective ou accord d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Article 28

L'intérimaire a le droit d'adhérer et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du titre VII du code du travail de 2006.Titre V : Agences Privées d'Emploi intervenant hors du territoire nationalArticle 29 : Lorsque l'Agence Privée d'Emploi souhaite déployer les travailleurs en dehors du territoire national, elle doit, en plus des pièces à fournir exigées à l'article 11 du présent décret, soumettre au Ministre du Travail, chargé de la Réforme de l'Administration

---

- des documents authentifiés prouvant qu'elle dispose d'un bureau ou d'un représentant légal officiellement reconnu par le pays où elle compte déployer les travailleurs
- des preuves que l'Agence Privée d'Emploi a bien les capacités requises pour la prise en charge des travailleurs dans le pays où elle les déploie (les preuves seront délivrées par les Ambassades ou Consulats à l'Agence Privées l'Emploi).

Article 30

En cas de déploiement d'un travailleur à l'étranger, l'Agence Privée d'Emploi doit s'assurer que l'emploi est effectivement disponible.De plus, elle doit s'assurer que le travailleur dispose effectivement des qualifications nécessaires et des compétences requises pour le travail à l'étranger avant son déploiement.

Article 31

L'Agence Privée d'Emploi est, en outre tenue

- d'enregistrer les travailleurs dans l'ambassade ou consulat
- de fournir assistance médicale à un travailleur ayant été victime d'un accident de travail ainsi que son rapatriement si cela s'avère nécessaire.

Article 32

Pour les employés déployés à l'étranger, l'agence privée d'emploi est tenu de payer

---

- Les frais de visas
- Les frais liés au transport (billet aller-tour)
- Frais de permis de travail et de permis de séjour
- L'assurance
- La couverture sociale.Titre VI : Les secteurs d'activités que couvrent les Agences Privées d'EmploiArticle 33 : Conformément à l'article 33 du code du travail, le champ d'activité des agences privées d'emploi couvre tous les secteurs d'activités à l'exclusion :1) De l'hôtellerie ;2) Des bars et débits de boissons.

Article 34

Les secteurs d'activités énumérés à l'article précédant pourront être complétés en cas de besoin sur proposition du Ministre chargé du Travail.Titre VII : Sanctions applicables aux Agences Privées d'EmploiArticle 35 : Conformément aux dispositions de l'article 35 du code de travail, les agences privées d'emploi sont tenues d'adresser trimestriellement à l'Inspection du Travail la situation des embauches, et annuellement, un état récapitulatif des contrats conclus. Celui-ci comportera :a) l'identité de chaque travailleur placé, avec son numéro de carte d'identité nationale, de passeport ou de carte d'étranger ;b) la nature exacte

du poste occupé et le niveau de qualification et/ou de formation ;c) la durée présumée du contrat ;d) l'identité de l'entreprise ou de l'établissement utilisateur.

Article 36

Si l'agence privée d'emploi ne communique pas à l'inspection du travail, les documents prévus à l'article précédant du présent décret

- L'Inspecteur du travail lui adresse une mise en demeure de fournir dans un délai de 15 jours lesdits documents
- Passé ce délai, après avis de l'inspecteur du travail, le Ministre chargé du Travail procède à la fermeture provisoire de l'Agence Privée d'Emploi pour une période d'un mois
- En cas de non régularisation, le Ministre du Travail prononce la fermeture définitive de l'Agence Privée d'Emploi avec saisine de la caution.

Article 37

L'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (ANEFIP) doit veiller à l'application des dispositions du présent décret conformément à l'article 31 de la Loi n°203/AN/07/5ème L portant création de l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle.

Article 38

Les Agences privées d'Emploi qui ne respectent pas les dispositions du présent décret s'exposent à des sanctions administratives. Celles-ci peuvent être

- Un avertissement avec obligation de rectifier la violation commise
- Une suspension temporaire de l'agrément
- Un retrait définitif de l'agrément.

Article 39

L'employeur qui enfreint aux dispositions prévus aux articles 7,8, 16,18 et 19 du présent décret encourt les sanctions suivantes

- Une amende de 400 000fd à 2 000 000fd
- En cas de récidive l'interdiction d'exercer l'activité d'agence privée d'emploi pour une période de deux à dix ans ou l'interdiction définitive d'exercer l'activité d'agence privée d'emploi.En cas de manquement de l'article 17, l'employeur encourt la fermeture immédiate de l'agence.

Article 40

L'employeur qui opère dans les secteurs d'activités énumérés à l'article 33 du présent décret encoure dans un premier temps le retrait de l'agrément et en cas de récidive l'interdiction d'exercer l'activité d'agence privée d'emploi.

Article 41

L'agrément peut être suspendu, par le Ministre du Travail chargé de la Réforme de l'Administration en cas des poursuites engagées contre un dirigeant ou gérant d'une Agence Privée d'Emploi pour l'exercice d'activités illicites ou prohibées (traite et trafic des êtres humains notamment) indépendamment de la procédure judiciaire.Titre VI : Des dispositions finalesArticle 42 : Toute modification des statuts, tout changement d'adresse du siège de l'agence, toute ouverture de succursale et tout changement pouvant avoir des implications sur le fonctionnement de l'Agence Privée d'Emploi, doivent être porté à la connaissance du Ministère du Travail, Chargé de la Réforme de l'Administration.

Article 43

Le Présent décret abroge le Décret n°2004-054/PR/MESN du 01/04/2004 portant réglementation des Agences Privées d'Emploi.

Article 44

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

Article 45

Le présent décret prend effet à compter de sa signature.

Le Président de la République
chef du Gouvernement

ISMAÏL OMAR GUELLEH