

## Djibouti

# Réglementation des agences privées pour l'emploi

Décret n°2004-0054/PR/MESN du 1<sup>er</sup> avril 2004

**Art.1.-** Les «agences privées pour l'emploi» sont des personnes physiques ou morales, indépendantes des autorités publiques, qui fournissent un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi ou à fournir des informations sur le marché de l'emploi, sans que l'agence d'emploi privée 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 disposition d'une tierce personne physique ou morale, désignée «entreprise utilisatrice», qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution ;
- c) des prestations de services aux entreprises utilisatrices et aux particuliers de manière permanente ou occasionnelle. 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.

**Art.2.-** Un arrêté pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale détermine les modalités d'intervention et les conditions d'exercice des agences privées pour l'emploi intervenant hors du Territoire national.

**Art.3.-** Les «agences privées pour l'emploi» sont autorisées en République de Djibouti, sous réserve :

- qu'elles aient satisfait à l'enquête de «moralité» obligatoire.
- qu'elles aient obtenu un agrément du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale.
- qu'elles aient déposé une caution. Celle-ci doit permettre, en cas de manquement de la société (faillite ou autre) de couvrir les arriérés en salaires, cotisations sociales, congés et indemnités diverses des salariés.

- qu'elles respectent les dispositions du présent décret ainsi que du Code du Travail.

**Art.4.-** La demande d'agrément doit obligatoirement comporter :

- le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe.
- la date d'ouverture prévue.
- les noms, prénoms, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe concernés.
- l'attestation de l'OPS portant immatriculation de l'employeur.
- les domaines géographique et professionnel dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs à la disposition d'entreprises utilisatrices.
- le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.
- l'attestation du dépôt de garantie financière telle que prévue à l'article précédent.
- copie de son contrat d'assurance responsabilité civile.
- copie de son contrat d'assurance spécifique couvrant les risques alimentaires si l'agence privée d'emploi est conduite à intervenir dans les métiers de bouche.

**Art.5.-** La demande d'agrément, datée et signée par le chef d'entreprise, est adressée en deux exemplaires au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité Nationale.

La non production dans un délai de 15 jours de la totalité de ces documents entraîne la nullité immédiate de la demande d'agrément et le refus d'ouverture de l'entreprise.

L'activité de l'entreprise ne peut débuter avant que l'ensemble de ces documents aient été réceptionnés par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale et qu'il ait accordé l'agrément.

**Art.6.-** La caution mentionnée à l'article 2 est fixée à : 4.000.000 FDJ. Elle doit être versée exclusivement au trésor public.

Ce montant sera par la suite révisé annuellement et devra s'établir à 10 % du chiffre d'affaires du dernier exercice social, certifié par expert comptable.

**Art.7.-** Les agences privées pour l'emploi ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

**Art.8.-** La grille de rémunération des travailleurs est négociée librement entre les représentants des travailleurs (délégués du personnel ou délégués syndicaux), les représentants des entreprises utilisatrices et les représentants des agences privées pour l'emploi. Après accord une copie de la convention est envoyé au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité Nationale pour avis et information.

**Art.9.-** Les honoraires et frais, des agences privées pour l'emploi sont à la charge des entreprises utilisatrices. Le montant de ces honoraires et frais doivent faire l'objet d'un accord entre les deux parties. Une copie de l'accord est transmis à l'inspection du travail et des lois sociales pour information.

**Art.10.-** Les honoraires et frais des agences privées pour l'emploi sont limités de la manière suivante :

- a) les honoraires et frais des agences privées pour l'emploi sont plafonnés à 10 % de la rémunération mensuelle nette pour des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi ou à fournir des informations sur le marché de l'emploi sans que l'agence privée d'emploi ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.
- b) les honoraires et frais des agences privées pour l'emploi sont plafonnés à 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, désignée «entreprise utilisatrice», qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution.

**Art.11.-** Les honoraires et frais des agences privées pour l'emploi peuvent être inférieurs aux pourcentages indiqués ci-dessus, en fonction de la nature de

l'activité, de la qualification du salarié, de l'expérience professionnelle du salarié, de la durée du contrat, etc. Cela doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties. Une copie de l'accord est transmis à l'inspection du travail et des lois sociales pour information.

**Art.12.-** Les agences privées pour l'emploi ne peuvent collecter, stocker et communiquer des informations sur des travailleurs que dans la mesure où il s'agit de données exclusivement professionnelles : État civil, formation, qualification, expérience professionnelle et savoir faire.

**Art.13.-** Le champ d'activité des agences privées pour l'emploi couvre tous les secteurs d'activité professionnelle à l'exclusion du secteur de «l'hôtellerie, bar».

**Art.14.-** Les agences privées pour l'emploi sont tenues d'informer le SNE des offres d'emploi disponibles.

Les agences privées pour l'emploi sont tenues d'adresser mensuellement à l'Inspecteur du Travail et au SNE un état récapitulatif des contrats conclus dans le mois. Celui-ci comportera à minima :

- l'identité de chaque travailleur placé. Pour les salariés nouvellement recrutés leur identité sera confirmée par la présentation d'une pièce d'identité.
- pour les salariés nouvellement recrutés le certificat médical d'aptitude au travail.
- la nature exacte du poste occupé et le niveau de qualification et/ou de formation.
- la durée présumée du contrat.
- l'identité de l'entreprise ou de l'établissement utilisateur.
- le cahier des charges.

**Art.15.-** En aucun cas les agences d'emploi privées ne peuvent mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève.

De même il est interdit à une entreprise utilisatrice de recruter un travailleur intérimaire pour effectuer des travaux dangereux, qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale, figurant sur une liste fixée par arrêté pris sur proposition conjointe du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale et du Ministère de la Santé. Il est également interdit de recruter un salarié sous contrat d'intérim pour l'exécution d'une tâche sur les postes permanents où une entreprise a procédé à des licenciements pour motifs économiques au cours des 12 mois précédents.

**Art.16.-** Le contrat d'intérim est obligatoirement constaté par écrit.

Il se compose de 2 contrats parallèles :

- un contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'agence privée pour l'emploi,
- un contrat de travail entre l'agence privée pour l'emploi et le travailleur intérimaire.

**Art.17.-** Le contrat de mise à disposition doit préciser obligatoirement :

- le cahier des charges ;
- le montant de la rémunération avec primes et accessoires ;
- les motifs de la mission avec le nom et la qualification du salarié à remplacer ;

Le terme de la mission avec précision éventuellement des conditions de renouvellement de la mission, à l'exception :

- du remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu ;
- des emplois à caractère saisonnier ;
- des emplois de nature temporaire dans certains secteurs.

**Art.18.-** Le contrat entre l'agence privée pour l'emploi et le salarié intérimaire reprend les clauses du contrat défini à l'article précédent. Il mentionne également :

- la qualification et/ou le niveau de formation du salarié intérimaire ;
- les modalités de la rémunération, y compris les indemnités de précarité ;
- la période d'essai éventuelle ;
- l'engagement de déclarer le salarié à l'Organisme de Protection Sociale. Une clause mentionnant qu'à l'issue de la mission, l'embauche par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite.
- comprend une clause de rapatriement au cas où le salarié intérimaire ne réside pas habituellement en République de Djibouti

**Art.19.-** Le contrat d'intérim, concernant un même salarié dans la même entreprise, est renouvelable dans la limite d'une durée totale limitée à 2 années au maximum.

**Art.20.-** L'employeur qui enfreint aux dispositions prévues aux articles 3, 4, 5, 10 et 11 du présent décret encourt les sanctions suivantes :

- une amende de 200.000 à 1.000.000 FDJ et en cas de récidive, une amende de 400.000 à 2.000.000 FDJ,
- l'interdiction d'exercer l'activité d'agence privée pour l'emploi pour une période de deux à dix ans,
- l'interdiction définitive d'exercer l'activité d'agence privée pour l'emploi avec éventuellement saisie de la caution.

**Art.21.-** L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions prévues à l'article 11 du présent décret encourt une amende de 100.000 FDJ doublée en cas de récidive.

**Art.22.-** En cas de manquement à l'article 6, l'employeur encourt la fermeture immédiate de l'agence et la saisie de la caution.

**Art.23.-** Des arrêtés pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale et des départements ministériels concernés déterminent les modalités d'intervention et les conditions d'exercice des agences privées pour l'emploi en fonction de leur domaine d'activité.

L'arrêté relatif aux agences de sécurité et de gardiennage sera proposé conjointement par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale et le Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation.

Et celui relatif aux agences sanitaires et de nettoyage sera proposé conjointement par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale et le Ministère de la Santé.

**Art.24.-** Les dispositions du présent décret seront intégralement reprises dans le cadre du nouveau Code du Travail.

**Art.25.-** Le présent décret prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 sera enregistré, communiqué et exécuté partout où besoin sera.