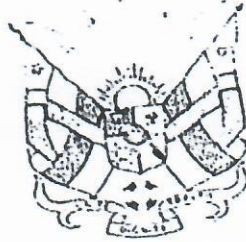


MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE
LA PROTECTION SOCIALE ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

DIRECTION DE CABINET

N° 0011 MTEPSFP/DIRCAB.20



REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
Unité -- Dignité -- Travail

ARRETE

REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'OUVERTURE
ET DE FONCTIONNEMENT DES AGENCES D'EMPLOI PRIVEES

LE MINISTRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET DE LA PROTECTION SOCIALE

- Vu la Constitution du 30 Mars 2016 ;
- Vu la Loi n°09.004 du 29 Janvier 2009, portant Code du Travail de la République Centrafricaine ;
- Vu l'Ordonnance n°04.006 du 1^{er} Février 2004, portant création du Conseil National Permanent du Travail ;
- Vu le Décret n°16.218 du 30 mars 2016, portant promulgation de la Constitution ;
- Vu le Décret n°19.056 du 25 Février 2019, portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Vu le Décret n°19.072 du 22 Mars 2019, portant nomination ou confirmation des Membres du Gouvernement et ses modificatifs subséquents ;
- Vu le Décret n°18.160 du 21 Juin 2018, portant organisation et fonctionnement du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Protection Sociale et fixant les attributions du Ministre ;
- Vu le Décret n°07.177 du 18 Juin 2007, portant organisation et fonctionnement du Conseil National Permanent du Travail ;
- Vu l'Arrêté n°006 du 17 Janvier 2019 portant création d'un Comité Technique de rédaction, de relecture et de validation des projets des textes en matière du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et de la protection sociale.

Le Ministre en charge du Travail dispose d'un délai de trente (30) jours pour donner suite à la demande d'agrément, après avis technique des services du Ministère.

En cas de rejet, celui-ci doit être motivé.

L'agrément est renouvelable tous les deux ans.

Art 6 : Toute personne physique désignée comme gérant d'une agence d'emploi privée doit :

- Etre âgée d'au moins vingt-cinq (25) ans révolus ;
- Avoir une expérience d'au moins cinq ans dans toute activité liée à la gestion des ressources humaines, au placement ou à l'application des lois et règlements en matière du travail et de l'emploi ;
- Avoir un diplôme universitaire (au moins un Master 1 ou un diplôme équivalent) dans un domaine connexe à la gestion d'une agence d'emploi privée lorsque l'expérience requise précédemment est d'au moins trois ans ;
- N'avoir jamais été condamnée à une peine afflictive ou infamante ;
- N'avoir jamais été reconnue coupable de l'une des pires formes du travail des enfants ou de violence et harcèlement dans le milieu du travail...

III. FONCTIONNEMENT DES AGENCES D'EMPLOI PRIVEES

Art 7 : Toute agence d'emploi privée employant des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice doit signer avec ceux-ci, un contrat individuel de travail spécifiant les conditions d'emploi et dont la copie devra leur être remise au moins deux jours ouvrables avant leur mise à disposition.

Art 8 : Dans le cadre des services qu'elles fournissent, les agences d'emploi privées doivent éviter de faire subir aux travailleurs toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge, ou le handicap ou le statut sérologique lié au VIH/SIDA.

Art 9 : Les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées bénéficient au même titre que les autres travailleurs des droits fondamentaux au travail ainsi que des autres droits prévus par les lois et règlements du travail en vigueur. Il s'agit notamment des droits en matière de liberté syndicale, négociation collective, salaires minima, durée du travail et autres conditions de travail, ainsi que les prestations légales en matière de sécurité sociale, accès à la formation, sécurité et santé au travail et réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Art 10 : Il est interdit aux agences d'emploi privées de mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève.

Art 11 : Dans le cadre des services qu'elles fournissent, les agences d'emploi privées ne doivent pas recruter, placer ou employer des travailleurs à des emplois qui comportent des dangers et des risques certains et inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires.

Art 12 : Sauf autorisation expresse du travailleur, toute information communiquée à une agence d'emploi privée par un demandeur d'emploi ou un travailleur dans le cadre des services demandés, a un caractère confidentiel et ne peut être dévoilée ou révélée pour un but autre que celui pour lequel elle a été fournie.

Les données personnelles concernant les travailleurs doivent être traitées et tenues à la disposition de ces derniers qui peuvent en obtenir copie et exiger que les données incorrectes ou incomplètes soient supprimées ou corrigées.

Art 13 : Les agences d'emploi privées sont tenues de recourir à des méthodes de sélection appropriées, équitables et efficaces susceptibles de garantir aux demandeurs d'emploi, l'égalité de chances en matière d'emploi.

Art 14 : Toute nomination d'un nouveau gérant ou représentant d'une agence agréée est soumise à l'autorisation préalable du Ministre en charge du Travail. Le dossier de nomination doit être conforme aux dispositions des articles 4 et 6 du présent arrêté.

Dans le cas où le titulaire d'un agrément ouvre une succursale ou change l'adresse de la succursale de l'agence d'emploi, il doit en informer le Ministre en charge du Travail dans un délai de sept (7) jours au moins précédant l'ouverture ou le changement d'adresse de la succursale, et demander par écrit à celui-ci d'inclure l'adresse de la succursale dans l'agrément d'exploitation initial.

Une copie de l'agrément doit être affichée dans les locaux de la société.

IV. RELATIONS AVEC LE SERVICE PUBLIC D'EMPLOI

Art 15 : Les agences d'emploi privées collaborent avec le Service Public d'Emploi pour la mise en œuvre de programmes spécifiques visant à faciliter :

- La mise en commun ou l'échange d'informations et de variables adéquats pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail ;
- Les échanges d'avis de vacances de poste ;
- La mise en œuvre de projets communs dans le domaine de la formation de leur personnel, la formation des demandeurs d'emploi et le perfectionnement des salariés en activité ;
- L'insertion des chômeurs de longue durée ;
- Les consultations régulières susceptibles d'améliorer les pratiques professionnelles.

Art 16 : Toute agence d'emploi privée a l'obligation de fournir trimestriellement au Service Public d'Emploi, les statistiques liées à l'ensemble de ses activités.

Une copie de ces statistiques doit être envoyée à l'Inspection du Travail du ressort, qui la transmet à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Art 17 : Les agences d'emploi privées sont soumises à un contrôle périodique effectué par les services d'Inspection du Travail du ressort.

V. SANCTIONS ET DISPOSITIONS FINALES

Art 18 : Les agences d'emploi privées déjà en activité disposent d'un délai de deux (02) mois pour se conformer aux dispositions du présent arrêté.

Art 19 : Toute violation des dispositions du présent arrêté est passible d'une amende de 500.000 à 3 000 000 FCFA.

Art 20 : En cas de non production de statistique ou de fausse déclaration, par une agence d'emploi privé, l'agrément peut lui être retiré.

Le retrait devient obligatoire après que deux (02) cas de défaillance ou de fausses déclarations aient été constatés par les Services Publics d'Emploi ou par les services de l'Inspection du Travail

Art 21 : Le présent arrêté qui prend effet à compter de la date de sa signature sera enregistré et publié au Journal Officiel.



Fait à Bangui le, 13 FEV 2020

Hugues Alain TCHEUMENI