

DECRET N°2021/2124/PM DU 14 AVRIL 2021 FIXANT LES CONDITIONS D'OUVERTURE ET LES REGLES MINIMALES DE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le premier ministre chef du gouvernement,

Vu la constitution ;

Vu la loi n°92/007/089 du 14 aout 1992 portant code du travail

Vu le décret n° 92/007/089 du 04 mai 1992 précisant les attributions du premier ministre, modifié et complété par le décret n°95/145 bis du 04 aout 1995 ;

Vu le décret 2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du gouvernement, modifié et complété par le décret 2018 /190 du 02 mars 2018

Vu le décret 2012 /644 du 26 décembre 2012 portant organisation du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle

Vu le décret 2019/001 du 04 janvier 2019 portant nomination du premier ministre, chef du gouvernement ;

Sur avis de la Commission Nationale Consultative du Travail statuant en sa 22ème session du 10 juillet 2020,

DECRETE

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} – Le présent décret fixe les conditions d'ouverture et les règles minimales de fonctionnement des entreprises de travail temporaire.

Article 2 - Au sens du présent décret et de ses textes d'application, les définitions ci - après sont admises :

Emploi occasionnel : tout travail ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou procéder à des réparations, d'installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

Emploi saisonnier : tout travail lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise

Emploi temporaire : tout travail provisoire ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délais déterminé nécessitant l'emploi d'une main d'œuvre supplémentaire

Entreprise de travail temporaire : toute personne physique ou morale détentrice d'un agrément délivré par le Ministre chargé des questions d'emploi l'habilitant à mettre à la disposition provisoire des entreprises une main - d'œuvre qu'elle embauche et rémunère.

Article 3 – Les entreprises de travail temporaire mettent à la disposition d'entreprises utilisatrices des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers conformément aux dispositions du présent décret.

CHAPITRE II – DE L'OUVERTURE D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 4 - L'ouverture d'une entreprise de travail temporaire est subordonnée à l'obtention préalable d'un agrément délivré par arrêté du ministre chargé des questions d'emploi.

Le dossier en vue de l'obtention de l'agrément visé à l'alinéa 1 comprend :

- Une demande timbrée au tarif en vigueur, adressée au Ministre chargé des questions d'emploi ;
- Un plan ou une attestation de localisation de l'entreprise, certifié à la mairie ou au service des impôts compétent
- Une copie de la carte nationale d'identité et de l'acte de naissance du promoteur

- Un cautionnement bancaire dénommé << garantie de solvabilité >> de 25 000 000 FCFA (vingt-cinq millions de francs) délivré par une banque commerciale agréée ;
- Un certificat de nationalité et un certificat de domicile du promoteur
- Une attestation de souscription d'une police d'assurance de responsabilité civile
- Un mandat postal adressé à l'Agent Intermédiaire des recettes du Ministère en charge des questions d'emploi dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et des questions d'emploi
- Une copie de l'acte constitutif de l'entreprise ainsi que de ses statuts
- Une attestation pour soumission à la Caisse Nationale de Prévoyance sociale
- Un extrait du bulletin n°3 du casier judiciaire du promoteur datant de moins de 03 mois
- Les références académiques et professionnelles du promoteur
- L'organigramme de l'entreprise, accompagné d'informations précises sur la situation du staff managérial

Article 5 - Les entreprises de travail temporaires dont les promoteurs sont de nationalité étrangère doivent réserver 51% (cinquante un pour cent) au moins des parts sociales à des nationaux.

Article 6 – 1) L'agrément prévu à l'article 4 ci-dessus est d'une validité de 03 ans renouvelable dans les mêmes conditions et procédures que celles ayant conduit à la première délivrance de l'agrément.

2) nonobstant les dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus, le promoteur de l'entreprise doit produire en appui de sa demande de renouvellement et outre les pièces mentionnées à l'article 4 ci-dessus les rapports annuels d'activités.

Article 7 – 1) Le dossier de demande d'agrément ou de son renouvellement est adressé, sous pli recommandé, à la Délégation régionale du ministère en charge des questions d'emploi du ressort du siège de l'entreprise, contre une attestation de dépôt

2) il est transmis assorti d'un avis motivé à la diligence de la Délégation régionale du ministère en charge des questions d'emploi au Ministre dans un délai de 10 jours à compter de la date de réception.

3) Dès réception du dossier, le Ministre dispose d'un délai de 05 jours pour saisir, pour avis, la Commission Interministérielle d'attribution des agréments aux entreprises de travail temporaire, aux bureaux et offices privées de placement des travailleurs, crée à l'article 8 ci-dessous.

4) Dès sa saisine, la Commission interministérielle citée à l'alinéa 3 ci-dessus dispose d'un délai d'un (01) mois pour donner son avis sur la demande d'agrément.

5) Dès communication de l'avis de la commission interministérielle susvisée, le Ministre chargé des questions d'emploi dispose d'un délai de 15 jours pour se prononcer sur la demande d'agrément. Passé ce délai, l'agrément est réputé accordé.

6) Tout refus d'agrément doit être motivé et notifié à l'entreprise

7) l'agrément est personnel et incessible

Article 8 - 1) il est créé une instance permanente dénommée << Commission Interministérielle d'attribution des agréments aux entreprises de travail temporaires, aux bureaux et offices privées de placement des travailleurs >>

Présidé par le Ministre en charge des questions d'emploi, cette Commission Interministérielle est chargée :

- D'examiner et de donner son avis sur les dossiers de demande d'agrément
- D'examiner les requêtes des promoteurs dans le cadre des recours gracieux préalables adressés au Ministre en charge des questions d'emploi
- De soumettre à des sanctions du Ministre chargé des questions d'emploi, la liste des entreprises en marge de la réglementation
- D'assainir et d'actualiser le fichier National des entreprises de travail temporaire et les bureaux et offices privés de placement
- De valider les rapports annuels d'activités, le budget et le plan d'action de la commission
- De donner son avis sur tout autre sujet soumis à son appréciation

3) Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission Interministérielle mentionnée aux alinéa 1 et 2 ci-dessus sont définies par arrêté du ministre en charge des questions d'emploi.

CHAPITRE III – DU FONCTIONNEMENT D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 9 – 1) Toute entreprise de travail temporaire est tenue, dans le cadre des activités de mise à disposition des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers d'élaborer au moins deux types de contrat :

- Un contrat de mise à disposition du travailleur, signé avec l'entreprise utilisatrice
- Un contrat de travail, régissant la relation professionnelle, signé avec le travailleur mis à disposition

2) Outre les contrats mentionnés à l'alinéa 1 ci-dessus, une entreprise de travail temporaire peut signer avec l'entreprise utilisatrice, une convention cadre encadrant l'ensemble des prestations de service offertes pour tout le personnel mis à disposition. Ce contrat est régi par les règles de droit commun.

Article 10 - 1) un contrat écrit de mise à disposition doit être conclu, pour chaque travailleur mis à disposition, entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice

2) Le contrat de mise à disposition comporte les mentions suivantes :

- Le motif du recours au travail temporaire, occasionnel ou saisonnier
- Le terme de la mise à disposition, assorti en tant que besoin d'une clause prévoyant la possibilité de modifier ce terme
- La description du poste à occuper, précisant ses caractéristiques et la qualification professionnelle requise
- Les éléments de rémunération versée à l'entreprise de travail temporaire pour le compte du travailleur mis à disposition, le lieu d'exécution et les horaires de travail

3) le contrat de mise à disposition ne peut excéder renouvellement inclus un (01) an avec le même utilisateur

4) les éléments constitutifs de la contrepartie financière versée à l'entreprise de travail temporaire par l'entreprise utilisatrice sont fixés par arrêté du Ministre chargé des questions d'emploi

Article 11 - 1) les conditions de renouvellement du contrat de mise à disposition sont prévues en son sein.

2) Le contrat de mise à disposition ne peut être rompu qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord partie constaté par écrit

Article 12- 1) un contrat de travail écrit et signé doit être établi entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur mis à disposition.

2) Outre les mentions habituelles prévues dans les contrats de travail individuels, le contrat établi en faveur d'un travailleur dans le cadre de la mise à disposition doit notamment indiquer :

- la qualification du salarié
- le poste à pouvoir ou les responsabilités confiées au sein de l'entreprise de travail temporaire ou de mise à disposition
- la durée du contrat de travail
- le salaire de base, les primes et autres avantages dus, les modalités de paiement

Article 13 - le travailleur recruté au sein d'une entreprise de travail temporaire bénéficie de l'ancienneté conformément au texte en vigueur. Elle est calculée en additionnant les périodes pendant lesquelles le travailleur concerné a été lié à la même entreprise par un contrat de travail

Article 14 - 1) sauf cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord partie constaté par écrit, le contrat liant l'entreprise de travail temporaire au travailleur mis à disposition ne peut être rompu avant le terme prévu

2) en cas de rupture du contrat de travail avant le terme prévu, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu de proposer aux travailleurs un nouveau contrat dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification de ladite rupture. Dans la négative, l'entrepreneur est tenu de verser au travailleur une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son contrat.

3) une rupture anticipée du fait du travailleur ouvre droits au versement à l'entreprise de travail temporaire de dommages et intérêts conformément à la législation et à la réglementation en vigueur

4) la rupture du contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ne constitue pas un cas de force majeure au sens de la législation du travail en vigueur

Article 15 1) le travailleur bénéficie de toutes les mesures de protection sociale prévues par la législation sur la sécurité sociale. Les cotisations y afférentes ainsi que les impôts dus par le travailleur sont à la charge :

- de l'entreprise utilisatrice lorsqu'il s'agit d'un contrat de mise à disposition
- de l'entreprise de travail temporaire pour les travailleurs non mis à disposition

2) les obligations se rapportant à la médecine du travail sont à la charge de :

- de l'entreprise utilisatrice lorsqu'il s'agit d'un contrat de mise à disposition
- de l'entreprise de travail temporaire pour les travailleurs non mis disposition

3) En cas d'accident de travail, la déclaration incombe à l'entreprise de travail temporaire. À cet effet l'utilisateur doit communiquer à l'entreprise de travail temporaire dans le délai prévu par la législation et la réglementation en vigueur, les informations relatives à la réparation et la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, et tout accident dont la survenance a été portée à sa connaissance

Article 16 – A l'expiration du contrat de travail, le travailleur a droit à une indemnité compensatrice de congé conformément à la législation en vigueur

CHAPITRE IV - DE LA SITUATION DU TRAVAILLEUR DANS L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Article 17 - 1) La rémunération d'un travailleur mis à disposition doit être égale à celle d'un travailleur permanent possédant les mêmes aptitudes professionnelles dans l'entreprise utilisatrice, exerçant dans les mêmes conditions de travail conformant aux modalités fixées par le code du travail et la convention collective du secteur d'activité concerné

2) les éléments constitutifs de la rémunération d'un travailleur mis à disposition par une entreprise de travail temporaire et la marge bénéficiaire de celle-ci sont définis par arrêté du Ministre chargé des questions d'emploi

Article 18 - 1) Le travailleur mis à disposition n'est pas salarié de l'utilisateur. Toutefois, s'il reste au même poste pendant toute la durée du contrat de mise à disposition et que son poste de travail est maintenu à l'issue de ce terme, l'entreprise utilisatrice a la faculté de le recruter sous forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée

2) Si l'entreprise utilisatrice libère le travailleur au terme du contrat de mise à disposition et que l'entreprise de travail temporaire le garde à son service pour des éventuels besoins d'autres chantiers, l'entreprise de travail temporaire doit obligatoirement le recruter sous forme d'un contrat à durée déterminée ou un indéterminée

3) la modification des clauses du contrat de travail en cours de validité de manière unilatérale par l'employeur est interdite.

Article 19 - 1) Le travailleur ne peut être inscrit sur les listes électorales établies en vue de l'élection des délégués du personnel dans l'entreprise utilisatrice.

2) il peut toutefois recourir aux délégués en vue de présenter ses réclamations relatives aux conditions d'exécution du contrat de travail

Article 20 - 1) La fourniture de la main d'œuvre sous le couvert d'un contrat de sous-traitance ayant pour objet une prestation de service donnée est illicite et strictement interdite, ainsi que tout contrat de prestation de service pour lequel la fourniture de main d'œuvre est l'objet principal du contrat

2) Toute utilisateur de main d'œuvre qui prend part à une telle opération est solidairement responsable du sous-traitant et en cours les mêmes sanctions que lui conformément aux lois et règlement en vigueur.

CHAPITRE V- DES SANCTIONS

Article 21 - 1) En cas de violation des dispositions du présent décret, le Ministre chargé des questions d'emploi ne peut pas arrêté prononcer à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire l'une des sanctions suivantes :

- la suspension temporaire des activités régies par le présent décret pour une durée ne pouvant excéder trois (3) mois.

- le retrait de l'agrément

2) Les sanctions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus sont prononcées au vu d'un rapport d'enquête ou d'inspection initiée par les services compétents du ministère en charge des questions d'emploi. Elles sont précédées d'une mise

en demeure adressée à l'entreprise de se conformer aux lois et règlement en vigueur dans les délais fixés

3) En cas de faute grave ou lorsque le fonctionnement d'une entreprise de travail temporaire porte atteinte à l'ordre public, le Ministère chargé des questions d'emploi peut à titre de mesures conservatoires procéder à la suspension provisoire de l'entreprise mise en cause pour une durée supérieure à 3 mois ou le retrait définitif de l'agrément qui l'habilite à exercer l'activité de travail temporaire

Article 22 - La réouverture d'une entreprise de travail temporaire dont les activités ont été suspendues est prononcée dans les mêmes formes, dès que l'administration en charge des questions d'emploi constate que l'entreprise concernée à remédier à la cause de la suspension

Article 23 - Sans préjudice des sanctions administratives citées aux articles 21 et 22 ci-dessus et des peines visées aux articles 168 et 170 du Code de travail, toute violation des dispositions du présent décret est passible de sanction déjà prévu par le code pénal.

2) Nonobstant les dispositions de l'article 21 ci-dessus, le déclenchement de toute procédure judiciaire est strictement assujetti à la condition que l'inflation ait été cumulativement constatée :

- par les services compétents du ministère en charge des questions d'emploi
- par procès-verbal de l'inspecteur du travail territorialement compétent

Article 24 - L'entreprise utilisatrice peut-être déclarer solidairement responsable avec l'entreprise de travail temporaire à la condition qu'il soit établi que la première avait connaissance de la violation des dispositions du présent décret par la seconde et conformant aux procédures définies par les lois et règlement en vigueur

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS TRANSITAIRES ET FINALES

Article 25 - Les entreprises du Travail Temporaire disposent d'un délai d'un (01) an pour se conformer aux dispositions du présent décret.

Article 26 - Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires

Article 27- Des textes particuliers fixent, en tant que besoin les modalités d'application du présent décret

Article 28 - Le Ministre chargé des questions d'emploi veille à l'application des dispositions du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal officiel en français et en anglais.