

Conditions à respecter par toutes les agences de placement pendant toute la durée de l'agrément :

1. ne pas prêter un service de placement pour lequel elle n'est pas agréée ;
2. être en conformité avec les réglementations sociales, fiscales et commerciales qui lui sont applicables ;
3. ne pas exercer d'activités interdites en vertu de la convention n° 9 concernant le placement des marins, adoptée le 10 juillet 1920 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail et approuvée par la loi du 6 septembre 1924 ;
4. respecter la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers ;
5. respecter les conventions collectives applicables suivant le type de services de placement ;
6. fournir au Forem semestriellement pour chaque type d'activités, des informations relatives aux travailleurs et aux employeurs.
Les modalités de transmission des informations et leur contenu en fonction du type de service de placement seront précisés par le Forem.
7. fournir à l'administration toutes les informations relatives aux modifications de sa forme juridique, de la composition de ses organes sociaux, des personnes habilitées à les représenter, de la composition de son capital, ainsi que ses comptes annuels et un rapport annuel d'activités ;
8. fournir aux travailleurs et à l'employeur, en temps utile, des informations complètes concernant les services de placement et les modalités de fonctionnement de ceux-ci ;
9. informer, dans tout document ayant un caractère contractuel, le travailleur de l'obligation d'être inscrit auprès de l'Office comme demandeur d'emploi afin de bénéficier d'allocations de chômage ;
10. ne pas fournir des informations relatives à la disponibilité du travailleur en dehors du contrôle de cette disponibilité organisé par ou en vertu de la loi ;
11. ne pas fournir des services de placement pour des offres d'emploi fictives ;
12. n'effectuer aucun traitement de données à caractère personnel en dehors des conditions et limites déterminées par la réglementation relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;
13. ne pas accepter ou demander une quelconque indemnité de la part du travailleur, ni poser au travailleur comme condition à la fourniture de services de placement l'obligation d'effectuer des dépenses de toute nature ;
14. ne pas fournir un ou plusieurs des services de placement aux fins de remplacer le travailleur dans un siège d'exploitation en cas de grève, de lock-out ou d'une suspension d'un contrat de travail visée aux articles 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
15. s'engager à un traitement objectif, respectueux et non discriminatoire de tout travailleur ;
16. faire mention, dans les annonces et dans toute communication, du numéro de l'agrément et des services pour lesquels elle est agréée ;
17. faire mention, dans tout document ayant un caractère contractuel adressé au travailleur et à l'employeur, des coordonnées de l'administration chargée du contrôle et de la surveillance des dispositions du présent décret.

Ministère de la Région wallonne
Direction générale de l'Economie et de l'Emploi
Division de l'Emploi et de la Formation professionnelle
Direction de l'Inspection
Place de la Wallonie 1
5100 Jambes (Namur)
Tél. 081/33.31.11
Télécopieur 081/33.44.22

18. ne pas encourir, dans le chef des administrateurs, gérants ou mandataires de l'agence de placement, une condamnation définitive du chef de faux en écriture ou de crimes ou délits, définis aux titres VII et IX du Code pénal, ainsi que du chef des infractions visées au chapitre VI ainsi qu'aux articles 31 et 32 du présent décret ;
19. ne pas avoir obtenu l'agrément sur la base de déclarations qui s'avèrent fausses, incomplètes ou inexactes ;
20. ne pas collaborer avec une agence de placement qui ne dispose pas d'un agrément ;
21. en ce qui concerne les agences de placement prestant les services de recherche d'emploi, d'insertion et d'outplacement, faire précéder toute prestation de services de placement de l'intention de conclure un contrat de travail ou de service constatée par écrit par les deux parties dont les mentions obligatoires sont :
 - une description de la méthodologie utilisée par l'agence de placement ;
 - le nom et la nature de la fonction et ses exigences ;
 - le domaine d'activité de l'employeur ;
 - la région où la fonction doit être exercée, sauf si elle est impossible à définir au préalable ou lorsqu'il s'agit de fonctions qui ne sont pas liées à un lieu de travail bien déterminé ;
 - le nom et les coordonnées de la personne de contact à l'agence de placement ;
 - les conditions et circonstances particulières de travail s'il en existe ;
 - la nature et la durée présumée de la procédure de placement ;
 - le cas échéant, les tests psychologiques ou médicaux requis ;
 - la présentation de copies, déclarées conformes et pourvues d'un timbre, de diplômes, de certificats, d'attestations et d'autres documents, ne peut être demandée par l'agence de placement qu'après la fin de la procédure de placement ;
22. fournir au travailleur et à l'employeur, préalablement à toute prestation de services de placement, un document fixant les droits et obligations des parties contenant les mentions obligatoires figurant à l'annexe 3 ;
23. respecter les dispositions de la réglementation en matière d'emploi des langues ;
24. fournir à sa demande au demandeur d'emploi soumis au contrôle du chômage une attestation mentionnant la date et l'heure de la visite de celui-ci à l'agence de placement ;
25. s'engager à assurer une formation adéquate à son personnel et à contrôler régulièrement qu'il respecte les dispositions de la présente réglementation, notamment en ce qui

concerne le respect des règles de non-discrimination, de secret professionnel et de sécurité pour les travailleurs placés ;

26. ne pas compter parmi ses administrateurs, gérants, mandataires ou autres personnes habilitées à engager l'agence de placement, des personnes :
- a. qui se sont vu interdire l'exercice de telles fonctions en vertu de la législation portant interdiction à certains condamnés et aux faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités et conférant aux tribunaux de commerce la faculté de prononcer de telles interdictions ;
 - b. qui ont été tenues responsables des engagements ou des dettes d'une société tombée en faillite, en application des articles 229, 5°, 265, 315, 456, 4°, et 530 du Code des sociétés ;
 - c. qui ont été privées de leurs droits civils et politiques ;
 - d. qui ont manqué à leurs obligations fiscales et à leurs obligations sociales ;

Conditions spécifiques supplémentaires pour l'agence de placement qui fournit des services de :

recherche d'emploi

Ne pas se substituer à l'employeur en ce qui concerne la décision d'engagement ou de licenciement, ainsi qu'en ce qui concerne les négociations y afférentes.

recrutement et de sélection

1. ne pas se substituer à l'employeur en ce qui concerne la décision d'engagement ou de licenciement, ainsi qu'en ce qui concerne les négociations y afférentes ;
2. indiquer dans l'offre d'emploi les mentions suivantes :
 - le nom et la nature de la fonction et ses exigences ;
 - le domaine d'activités de l'employeur ;
 - la région où la fonction doit être exercée ;
 - les coordonnées de la personne de contact à l'agence de placement ;
 - le cas échéant, les conditions particulières de travail.

travail intérimaire

1. avoir été régulièrement constituée sous la forme d'une société commerciale et détenir un capital social intégralement libéré de 61.500 euros au moins ;
2. ne pas être redevable d'arriérés d'impôts, d'arriérés de cotisations à percevoir par l'Office national de la sécurité sociale, par un fonds de sécurité d'existence ou pour le compte de celui-ci ;
3. ne pas concentrer plus de 40 % de son activité à destination d'un seul client ou de plusieurs clients qui ont un actionnariat commun ;
4. ne pas enfreindre la réglementation relative au travail intérimaire.

outplacement

N'entamer la mission d'outplacement que si le travailleur concerné a préalablement donné son consentement dans un document écrit contenant les mentions obligatoires suivantes :

1. le type de mission d'outplacement : individuel ou de groupe ;
2. la date de début de la mission d'outplacement ;
3. le programme du travailleur pendant la mission d'outplacement ;
4. le nom et les coordonnées de l'agence de placement ;
5. le lieu où la mission d'outplacement est menée ;
6. le métier recherché par le travailleur.

insertion

1. respecter les dispositions de la réglementation relative au dispositif d'insertion ;

2. s'adresser au public cible à savoir les demandeurs d'emploi inscrits en tant que tels auprès de l'Office, qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et qui sont bénéficiaires du dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle ;
3. respecter les conditions d'encadrement et d'accompagnement suivantes :
 - 1° occuper au minimum une personne chargée de l'insertion socioprofessionnelle par site d'implantation ;
 - 2° s'engager à conclure au moins une convention de partenariat avec l'Office dans le cadre du dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle.

Conditions spécifiques supplémentaires pour l'agence qui place des :

artistes de spectacle

L'agence peut percevoir de la part du travailleur des indemnités aux conditions suivantes :

1. l'indemnité doit être fixée dans une convention conclue entre l'agence et le travailleur ;
2. cette convention doit contenir une clause de résolution ;
3. le travailleur doit recevoir une copie de cette convention ;
4. l'indemnité se calcule sur base, soit d'un pourcentage du revenu brut total du candidat, soit d'un montant forfaitaire fixé ;
5. l'indemnité ne peut être supérieure à vingt-cinq pour cent de la rémunération que l'artiste de spectacle recevra pour sa prestation.

sportifs professionnels

L'agence peut percevoir de la part du travailleur des indemnités aux conditions suivantes :

1. l'indemnité doit être fixée dans une convention conclue entre l'agence et le travailleur ;
2. cette convention doit contenir une clause de résolution ;
3. le travailleur doit recevoir une copie de cette convention ;
4. l'indemnité se calcule sur base, soit d'un pourcentage du revenu brut total du candidat, soit d'un montant forfaitaire fixé.

Mentions obligatoires figurant dans le document fixant les droits et obligations des parties

1. L'agence ne peut en aucun cas accepter ou demander une quelconque indemnité de la part du travailleur, sauf les dérogations permises en matière :

- de placement d'artistes de spectacles ;
- de placement de sportifs rémunérés.

Néanmoins, l'agence de placement d'artistes de spectacle et de sportifs rémunérés ne peut percevoir des commissions, cotisations, droits d'inscription, dénommés ci-après « indemnités » que dans les limites déterminées dans une convention entre l'agence et l'employeur. Le travailleur reçoit copie de cette convention.

Ces indemnités ne pourront excéder 7% de la rémunération annuelle brute du sportif rémunéré et 25% maximum de la rémunération de l'artiste de spectacle pour sa prestation.

2. L'agence de placement est tenue de traiter de façon objective, respectueuse et non discriminatoire tous les intéressés et ne peut rédiger ni publier des offres d'emploi discriminatoires.

3. L'agence de placement est tenue de respecter la vie privée des travailleurs et de ne recueillir et utiliser des données relevant de la vie privée que moyennant l'accord du travailleur, dans le cadre de son insertion professionnelle.

L'agence de placement ne peut recueillir et utiliser les informations concernant les employeurs et les travailleurs que dans l'exercice de services de placement. L'agence de placement s'engage à ne conserver les données à caractère personnel qu'aussi longtemps que le candidat le souhaite ou tant que cela est nécessaire pour la réalisation de la mission.

L'agence de placement doit permettre aux employeurs et aux travailleurs de consulter les données sauvegardées qui les concernent et est tenue de leur faire parvenir, sur demande, les informations relatives à leur dossier à l'issue de la mission.¹

4. L'agence de placement est tenue de fournir en temps utile aux employeurs et aux travailleurs des informations correctes et complètes sur les services de placement et sur la nature de l'emploi.

5. Les examens de personnalité et les tests psychologiques ne peuvent être effectués que par un psychologue ou sous la responsabilité de celui-ci.

6. L'agence de placement ne peut demander des données médicales que dans la mesure où cela est nécessaire en vue de déterminer si l'employé est capable d'exercer une certaine fonction ou de répondre aux exigences de la santé et de la sécurité². Elle ne peut pas effectuer ou faire effectuer des tests génétiques.

7. Le travailleur peut obtenir, sur demande, toute information orale sur les résultats des interviews, des tests et des épreuves pratiques, dans le respect des règles déontologiques professionnelles y afférentes.

8. L'agence de placement ne peut exercer de services de placement pour des offres d'emploi fictives.

9. L'agence de placement ne peut exercer des activités qui mènent à l'attribution d'emplois contraires à l'ordre public ou portant manifestement atteinte à la législation sociale ou fiscale.

¹ En ce qui concerne les services de travail intérimaire, cette disposition ne porte que sur le dossier de sélection et pas sur le dossier du personnel.

² Sans préjudice de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

10. L'agence de placement ne peut exercer d'activités de placement, dans la mesure où elles ont trait à une action de grève, de lock - out ou à une suspension d'un contrat de travail en vertu des articles 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour raisons d'intempéries ou pour des raisons économiques.

11 L'agence de placement est autorisée à placer des travailleurs de nationalité étrangère, à condition de respecter la réglementation relative à l'occupation de travailleurs étrangers.

12. L'agence de placement ne peut se substituer à l'employeur dans les négociations relatives à l'embauche du travailleur et aux décisions en découlant.

13. L'agence de placement doit prêter les services de placement dans des locaux spécifiquement affectés à cette fin.

14. L'agence de placement ne peut imposer au travailleur de clause d'exclusivité.

15. L'agence de placement doit être agréée au préalable. L'agence de placement qui preste des services de placement de sportifs rémunérés ou d'artistes de spectacle est tenue de disposer d'un agrément séparé pour chaque type de service.

16. L'agence de placement est tenue de faire mention du numéro de son agrément dans les annonces et dans toute communication.

17. L'agence de placement ne peut préjudicier le travailleur en lui imposant un contrat moins favorable que celui qu'il recherche.

18. L'agence de placement est tenue d'afficher le document reprenant les mentions figurant à la présente annexe in extenso dans les locaux disponibles au public, à l'endroit où il pourra être lu dans les meilleures conditions.

19. L'agence de placement qui procède à la publication d'offres d'emploi par le biais des médias écrits, audio - visuels ou électroniques doit rendre ce texte public par ces médias ou mentionner explicitement le lieu où il est disponible.
Ce texte doit être communiqué par l'agence de placement à titre gratuit et sur simple demande.

20. Les plaintes peuvent être introduites par écrit, par téléphone ou par courrier électronique à l'adresse suivante :

Ministère de la Région wallonne
Direction générale de l'Economie et de l'Emploi
Division de l'Emploi et de la Formation professionnelle
Direction de l'Inspection
Place de la Wallonie, 1
5100 Jambes (NAMUR)
Tel. 081 33 31 11
Télécopieur : 081 33 44 22