

► Guide de conformité de l'établissement privé de placement à l'étranger

De la conformité réglementaire
à la performance



► Guide de conformité de l'établissement privé de placement à l'étranger

De la conformité réglementaire
à la performance

Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit : SA & partners consulting, Guide de conformité de l'établissement privé de placement à l'étranger: De la conformité réglementaire à la performance, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante : Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante : Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : rights@ilo.org.

Ce rapport a été rédigé par SA &partners consulting. La supervision de la conduite de l'ensemble des travaux a été assurée par Mme Ahlem Amri, coordinatrice nationale du programme THAMM en Tunisie et Mme Ferdaoues Wertani, coordinatrice nationale du programme FAIR III en Tunisie, avec l'appui technique de Mme Aurélia Segatti, gestionnaire du programme THAMM, Mme Gaëla Roudy Fraser, gestionnaire du programme FAIR III et Mme Isabelle Kronisch, MIGRANT/CO-Algiers.

Guide de conformité de l'établissement privé de placement à l'étranger: De la conformité réglementaire à la performance
9789220393260 (imprimé)
9789220393277 (pdf Web)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Tunisie.

Cette publication a été réalisée avec la contribution de l'Union européenne et la Direction du développement et de la coopération Suisse. Le contenu de cette publication n'engage que leurs auteurs et ne représente pas nécessairement le point de vue de l'Union européenne et de la SDC.



**Cofinancé par
l'Union européenne**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Direction du développement
et de la coopération DDC**

► Tables des matières

Liste des encadrés	7
Liste des annexes	7
Abréviations	7
Introduction	8
Cadre général	8
Champ d'application du manuel	8
Définition d'un EPPE	8
Objet	9
Références pour la conformité	9
La loi / les normes	9
Textes de lois nationaux	9
Normes contraignantes (Conventions ratifiées par la Tunisie et qui sont en vigueur)	10
Les cadres non contraignants	10
Conventions non ratifiées par la Tunisie	10
Principes généraux concernant le recrutement équitable	11
Objectif du guide de conformité	12
Methodologie	12
Structure du manuel	13
Titre 1 : Exigences légales liées à la création des EPPE	14
1. Enregistrement des entreprises et octroi de l'agrément	14
1.1. Conditions générales	14
1.2. Capacités financières – caution et capital de départ	15
1.3. Qualifications personnelles et professionnelles : conditions d'éligibilité et continuité	18
1.4. Administration chargée de l'autorisation	18
1.5. Demande de l'autorisation	18
1.6. Octroi de l'agrément	21
1.7. Portée et transférabilité de l'agrément	21
1.8. Effets de l'obtention de l'agrément	21
Titre 2 : Exigences légales liées au fonctionnement des EPPE	27
2.1. Les activités	27
2.2. Conditions d'exercice de l'activité	27
2.3. Interdiction de facturer des frais et commissions aux travailleurs	28
2.4. Les travailleurs devraient bénéficier d'un contrat de travail «clair et transparent»	29
2.5. Procédures de réception et de traitement des données personnelles	31
2.6. Informations gratuites détaillées et précises	39
2.7. Transparence et précision des renseignements	40
2.8. Transparence et contrôle	41
Titre3 : Contrôle et sanctions	42
3.1. Système de contrôle externe	42
3.1.1. visites dans les locaux des établissements	42
3.1.2. réception du rapport annuel transmis par les eppe	42
3.2. Sanctions	43
3.2.1. formes de sanctions	43
3.2.2. prononcé des sanctions	43
3.2.3. la publication des sanctions	43

► Liste des encadrés

Encadré 1 : Proposition de rédaction de l'objet social dans les statuts d'un EPPE.

Encadré 2 : Modèle de la caution bancaire.

Encadré 3 : Modèle de demande d'autorisation et pièces jointes.

Encadré 4 : Modèle de déclaration de traitement des données personnelles.

Encadré 5 : Modèle de demande d'autorisation préalable de transfert de données vers l'étranger.

► Liste des annexes

Annexe 1 : Modèle des statuts d'une S.A.R.L. (modèle à titre indicatif).

Annexe 2 : Modèle des statuts d'une S.U.R.L. (modèle à titre indicatif).

Annexe 3 : Modèle de rapport annuel sur l'activité d'un EPPE disponible auprès des services compétents du ministère chargé de l'emploi.

► Abréviations

Normes internationales du travail

Conventions et recommandations

C111	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
C181	Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
R188	Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997

Principes généraux

PG	Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes
-----------	---

Organismes

EPPE	Établissement privé de placement à l'étranger
DGPEMOE	Direction générale de placement à l'étranger et de la main-d'œuvre
ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
ATCT	Agence tunisienne de coopération technique
BIT	Bureau international du Travail
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
OIT	Organisation internationale du travail
UGTT	Union générale tunisienne du travail
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

► Introduction

Cadre général

L'objectif du présent manuel est de fournir un cadre de référence utile à la mise en conformité des établissements privés de placement à l'étranger (EPPE) au regard des dispositions des textes de lois et des normes internationales et des bonnes pratiques de conduite sur le marché de l'emploi à l'international.

Champ d'application du manuel

Le présent manuel s'adresse aux EPPE créés en application de la loi no 2010-49 du 1er novembre 2010, complétant la loi no 85-75 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique.

Définition d'un établissement privé de placement à l'étranger

Selon le décret 2010-2948 :

Un EPPE est toute entreprise qui se livre à titre gratuit et sans être partie prenante dans la relation de travail entre le candidat et l'employeur à l'étranger et qui a pour activités la prospection des opportunités de placement à l'étranger et la garantie de satisfaction; la fourniture de services personnalisés aux candidats à un emploi à l'étranger pour l'élaboration des curriculum vitae et en matière de techniques de recherche d'emploi; l'organisation de sessions de préparation, d'adaptation, d'encadrement et d'accompagnement pour les candidats à l'emploi à l'étranger dans les domaines linguistique, social et de l'aide à l'intégration professionnelle, culturelle et sociale dans les pays d'accueil ; l'organisation de rencontres visant au rapprochement entre les offres et les demandes de placement à l'étranger; l'organisation d'examens, de concours, de campagnes de présélection ou de sélection finale, d'entretiens ou de discussions avec des sociétés établies à l'étranger ou avec leurs représentants et ce en Tunisie, à l'étranger ou en utilisant les moyens de communication à distance ; enfin, la réalisation d'études et de consultations en matière de placement à l'étranger.

Selon la Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Article 1 :

«1. Aux fins de la présente convention, l'expression agence d'emploi privée désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit 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 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 la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme "l'entreprise utilisatrice"), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression *travailleurs* comprend les demandeurs d'emploi.

3. Aux fins de la présente convention, l'expression *traitement des données personnelles concernant les travailleurs* désigne la collecte, le stockage, la combinaison et la communication des données personnelles ou tout autre usage qui pourrait être fait de toute information concernant un travailleur identifié ou identifiable.»

Objet

Ce guide de conformité s'inscrit dans une volonté de donner à l'activité des EPPE plus de transparence pour tous les intervenants et de rationaliser les mécanismes de traitement des dossiers en interne. La conformité juridique est un levier de la performance des EPPE.

Le présent manuel présente les exigences légales liées à la création et au fonctionnement des EPPE ainsi que le contrôle et les sanctions auxquels ils sont soumis.

Ce document est susceptible d'être modifié et mis à jour au fur et à mesure de l'évolution du cadre juridique et de l'évolution des pratiques internationales.

► Références pour la conformité

La loi / les normes

Textes de lois nationaux

- Loi no 2010-49 du 1^{er} novembre 2010, complétant la loi n°85-75 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique (JORT no 89 du 5 novembre 2010).
- Décret no 2010-2948 du 9 novembre 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger (JORT no 91 du 12 novembre 2010).
- Décret no 2011-456 du 30 avril 2011, modifiant le décret no 2010-2948 du 9 novembre 2010, fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par des établissements privés d'activités de placement à l'étranger.
- Arrêté du ministre des Finances et du ministre de la Formation professionnelle et de l'Emploi du 2 décembre 2010 fixant le montant de la caution bancaire à première demande exigible des établissements privés de prospection des opportunités de placement à l'étranger.
- Loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.
- Loi organique no 2018-50 du 23 octobre 2018, relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.
- Décret no 2007-3004 du 27 novembre 2007 fixant les conditions et les procédures de déclaration et d'autorisation pour le traitement des données à caractère personnel
- Code du travail, article 285.
- Code des sociétés commerciales.

Normes contraignantes (Conventions ratifiées par la Tunisie et qui sont en vigueur)

Convention	Date	État actuel
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.	17 déc. 1962	En vigueur
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.	18-juin-57	En vigueur
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.	15-mai-57	En vigueur
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.	11 oct. 1968	En vigueur
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.	12 janv. 1959	En vigueur
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.	14 sept. 1959	En vigueur
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973Age minimum spécifié: 16 ans.	19 oct. 1995	En vigueur
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.	28 févr. 2000	En vigueur
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.	20 févr. 2009	En vigueur

Les cadres non contraignants

Le recrutement, à l'échelle tant nationale qu'internationale, doit respecter certains «cadres non contraignants» universels et notamment les valeurs liées au marché de l'emploi prévues par l'OIT. Ces bonnes pratiques doivent être respectés par les EPPE dans l'exercice de leurs activités de placement des employés à l'étranger. Elles les engagent à respecter, d'une part, les principes généraux et directives concernant le recrutement équitable et, d'autre part, les valeurs dégagées des conventions et normes applicables.

Conventions non ratifiées par la Tunisie

Conventions et protocoles à jour non ratifiées par Tunisie
C094 - Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.
C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.
C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.
C128 - Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.
C130 - Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.
C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.
C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

C148 - Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977.

C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

C157 - Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982.

C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985.

C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Principes généraux concernant le recrutement équitable¹

1. Respect des droits de l'homme internationalement reconnus et d'autres normes internationales du travail applicables.
2. Besoins avérés du marché du travail et travail décent.
3. Application de la législation et des politiques en vigueur à tous les aspects du processus de recrutement.
4. Promotion de l'efficacité, de la transparence et de la protection des travailleurs dans le processus de recrutement, par exemple par la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications.
5. Application effective de la loi.
6. Recrutement transfrontalier dans le respect des droits de l'homme.
7. Interdiction de facturer des frais et commissions aux travailleurs.
8. Contrats de travail clairs et transparents.
9. Garantie pour les migrants de pouvoir accepter leurs conditions et modalités d'emploi librement et sans contrainte.
10. Informations gratuites, détaillées et précises.
11. Respect de la confidentialité des travailleurs et garantie de la protection de leurs données.
12. Possession de ses propres documents d'identité et liberté de mouvement.
13. Possibilité de cesser de la relation de travail et autorisation de changer d'employeur.
14. Accès aux procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends.

¹ Il s'agit des principes généraux, mais il existe aussi des directives opérationnelles. Ces dernières sont structurées de manière à définir les responsabilités des gouvernements, des entreprises et des services publics de l'emploi.

Les présents principes généraux concernant le recrutement équitable ont pour objectif d'aider l'OIT et d'autres organisations, les assemblées législatives nationales et les partenaires sociaux dans leur action, actuelle et future, visant à promouvoir et à assurer le recrutement équitable.

Les principes ont vocation à s'appliquer au recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs «chercheurs d'emploi» auprès des EPPE. (Voir OIT, *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*, Service des principes et droits fondamentaux au travail, Programme des migrations, Genève, 2019. www.ifrro.org)

► Objectifs du guide de conformité

Le présent manuel a pour but de mettre à la disposition des EPPE et de leur autorité de tutelle, la Direction générale de placement à l'étranger et de la main-d'œuvre étrangère (DGPEMOE), un outil opérationnel pour l'organisation et le fonctionnement des EPPE.

Ce document identifie les procédures et les obligations afin de répondre aux objectifs suivants:

- Faire respecter la réglementation régissant les EPPE.
- Définir le circuit des responsabilités afin d'encourager les EPPE à respecter la législation.
- Favoriser l'harmonisation des modes d'exécution des tâches des EPPE en les formalisant afin d'exclure les disparités dans le traitement des opérations qui, en l'absence de manuel, dépend le plus souvent du pouvoir discrétionnaire et de la libre appréciation.
- Améliorer la performance des EPPE et accentuer leur rôle.
- Éviter l'hétérogénéité des pratiques entre les différents EPPE.

Ainsi, le présent guide de conformité sert comme suit :

Un outil de conformité : Il permet de garantir que le fonctionnement des EPPE est conforme aux normes et standards nationaux et internationaux relatifs au marché de l'emploi.

Un outil de gestion : Il définit les modalités d'exécution des activités en codifiant les actes et les tâches de chaque intervenant dans les procédures et, par conséquent, les droits et les obligations de chacun. Il aide à comprendre et interpréter des procédures de contrôle de la gestion administrative des EPPE.

Un outil de communication : Il offre aux différents EPPE les instruments nécessaires pour fonctionner selon les normes communes et légales.

Un outil de formation : pour les différentes structures des EPPE comme pour la DGPEMOE.

Un outil d'information : Il permet aux EPPE et à la DGPEMOE de mieux analyser les informations et les résultats.

Méthodologie

Ce guide a été élaboré sur la base des normes nationales et internationales. À ce titre, il constitue un guide pour tous les EPPE, mais aussi pour l'administration puisque **tout droit vaut engagement en contrepartie**.

Le contenu du présent manuel a été développé en suivant la méthodologie suivante :

- Un inventaire de la documentation existante sur les lignes directrices en matière de rédaction de guides pratiques.
- Une analyse des fonds juridiques et documentaires portant sur les normes nationales et internationales relatives aux EPPE et sur les pratiques relatives au marché de l'emploi.
- La prise en compte de l'apport de l'administration de tutelle, la DGPEMOE, grâce à la mise en commun des contributions de cette dernière.
- La validation du présent guide par le Bureau international du Travail (BIT) et la DGPEMOE.

Structure du manuel

Le présent manuel comporte trois parties organisées comme suit :

- Titre 1 : Exigences légales liées à la création des EPPE
- Titre 2 : Exigences légales liées au fonctionnement des EPPE
- Titre3 : Contrôle et sanctions.

► Titre 1 : Exigences légales liées à la création des EPPE

1.ENREGISTREMENT DES ENTREPRISES ET OCTROI DE L'AGRÉMENT	
1.1. CONDITIONS GÉNÉRALES	
ÉLÉMENT	RÉFÉRENCES
FORME JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE	
Selon chaque situation et en accord avec les besoins de l'EPPE concerné, différentes formes juridiques peuvent être choisies : • Entreprise individuelle. • Société unipersonnelle à responsabilité limitée – SUARL (associé unique). • Société à responsabilité limitée – SARL (de 2 à 50 associés). • Société anonyme – SA (au moins 7 actionnaires)	Le décret no 2010-2948 n'exige pas une forme en particulier pour la société
OBJET SOCIAL	
Exemple de rédaction de l'article relatif à l'objet social dans les statuts d'unEPPE :	Article 2 du décret no 2010-2948
Encadré 1 Statut-type des EPPE(s) ARTICLE-OBJET la société a pour objet la prospection des opportunités de placement à l'étranger de candidats, d'œuvrer à leur satisfaction et d'entreprendre toutes activités y afférentes conformément à la réglementation en vigueur. Et généralement toutes opérations industrielles, commerciales, financières, civiles, mobilières ou immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet social ou à tous objets similaires ou connexes	
Voir annexes 1 et 2	
STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	
Le local de l'EPPE doit être approprié à la nature des services rendus.	Article 10 du décret no 2010-2948

PERSONNEL/ AGENTS AMENÉS À TRAITER DES DONNÉES PERSONNELLES

La personne physique ou le représentant légal de la personne morale désirant effectuer le traitement de données à caractère personnel et leurs agents doivent remplir les conditions suivantes:

- être de nationalité tunisienne;
- être résident en Tunisie;
- être sans antécédents judiciaires.

Ces conditions s'appliquent également au sous-traitant et à ses agents.

Article 22 de la loi organique no 63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le local de l'EPPE doit respecter les conditions de santé et de sécurité au travail prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 10 du décret n° 2010-2948: «Les espaces et les équipements de l'établissement doivent, en outre, être adéquats avec les services sus-indiqués et conformes aux conditions de santé et de sécurité de travail prévues par la législation et la réglementation en vigueur»

OBLIGATIONS LIÉES À LA CREATION DE L'EPPE

L'INSCRIPTION AU REGISTRE NATIONAL DES ENTREPRISES (RNE)

Tout établissement est soumis à l'obligation d'inscription au registre national des entreprises.

Article 16 du Code des sociétés commerciales

Si l'établissement est déjà créé, il est tenu de mettre à jour le numéro du registre de commerce dont il dispose en numéro de RNE.

ENREGISTREMENT AUPRÈS DES SERVICES FISCAUX

1.2. CAPACITES FINANCIÈRES – CAUTION ET CAPITAL DE DÉPART

ÉLÉMENT

RÉFÉRENCES

CAPITAL SOCIAL

Aucun capital social minimum n'est exigé par la loi

Le montant du capital de la société doit être indiqué sur les statuts de la société.

Si la forme est :

1. une société anonyme : le capital de la société anonyme ne peut être inférieur à cinq mille dinars si elle ne fait pas appel public à l'épargne. Lorsque la société fait appel public à l'épargne, son capital ne peut être inférieur à cinquante mille dinars;

2. une SARL ou d'une SUARL, aucun capital social minimum n'est exigé par la loi. Néanmoins, en pratique, comptez un capital social minimum de mille dinars.

Le capital social est divisé en parts sociales à valeur nominale égale.

Il doit être déposé dans une institution bancaire ou financière habilitée à cet effet.

Articles 160 et 161 du Code des sociétés commerciales

CAUTION BANCAIRE

Chaque EPPE doit fournir une garantie bancaire à première demande.

Article 15 du décret no 2010-2948:
«L'établissement privé de prospection des opportunités de placement à l'étranger doit fournir une garantie bancaire à première demande, dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministère chargé des finances.»

Le montant de la caution est fixé à trente mille dinars

Article premier de l'arrêté du ministre des Finances et du ministre de la Formation professionnelle et de l'Emploi du 2 décembre 2010 fixant le montant de la caution bancaire à première demande exigible des établissements privés de prospection des opportunités de placement à l'étranger:
«Conformément aux dispositions de l'article 15 du décret no 2010-2948 du 9 novembre 2010 susvisé, le montant de la caution bancaire à première demande exigible des établissements privés de prospection des opportunités de placement à l'étranger est fixée à trente mille dinars.»

La caution bancaire doit être délivrée par une banque tunisienne

Art. 2 de du même arrêté

Modèle de délivrance de la caution bancaire

Art. 2 du même arrêté: «[...] son contenu doit être conforme au modèle annexé au présent arrêté»

Voir encadré 2

Encadré 2

Caution bancaire

- 1) Nous soussignés délégués responsables et représentants de la banque....., autorisés à signer et à prendre des engagements en son nom, déclarons par la présente que ladite banque se porte garante jusqu'à concurrence du montant de trente milles dinars (30000 Dinars Tunisiens) au profit du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, et ce, au lieu et place de établissement privé de prospection des opportunités de placement à l'étranger titulaire de l'autorisation n°.....du....., et conformément aux dispositions du décret n° 2010-2948 du 09 novembre 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par des établissements privés d'activités de placement à l'étranger et notamment son article 15, et de l'arrêté du ministre des finances et du ministre de la formation professionnelle et de l'emploi du 02 décembre 2010 fixant le montant de la caution bancaire à première demande exigible des établissements privés de prospection des opportunités de placement à l'étranger.
- 2) Nous nous engageons à payer toutes sommes demandées et jusqu'à concurrence du montant indiqué ci-dessus et ce à la première demande émanant du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, et sans pouvoir différer le paiement pour quelque motif que ce soit ou soulever des contestations de fait ou de droit et sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure ou d'une démarche juridictionnelle ou administrative quelconque et sans qu'il soit demandé de prouver le manquement ou la faute de l'établissement bénéficiaire de la caution.

La présente caution reste valable tant qu'une main levée ne soit délivrée ou une demande portant son annulation n'a pas été notifiée par le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi.

1.3. QUALIFICATIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES: CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ ET CONTINUITÉ

CONDITIONS LIÉES AU REPRÉSENTANT LÉGAL DE L'ÉTABLISSEMENT PRIVÉ DE PROSPECTION DES OPPORTUNITÉS DE PLACEMENT À L'ÉTRANGER OU À SON MANDATAIRE

Qualifications et profil : Le représentant légal ou son mandataire doit justifier des qualifications générales suivantes :

Article 14 du décret no 2010-2948.

Nationalité : être de nationalité tunisienne

Âge : être âgé d'au moins vingt ans,

Capacité juridique : jouir de ses droits civiques et ne pas être condamné pour un délit intentionnel ou pour un crime.

Capacités en matière de placement à l'étranger : être titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur ou justifier d'une connaissance suffisante des circuits d'émigration et avoir des relations de partenariat avec des agences étrangères spécialisées en matière de placement à l'étranger.

Article 22 de la loi organique no 63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

Résidence : être résident en Tunisie

1.4. ADMINISTRATION CHARGÉE DE L'AUTORISATION

L'autorisation est accordée par le ministre chargé de l'emploi (la DGPEMOE) après avis d'une commission consultative.

Article 7 du décret no 2010-2948.

1.5. DEMANDE DE L'AUTORISATION

La demande d'autorisation doit être déposée par le promoteur au bureau d'ordre central du ministère chargé de l'emploi conformément au modèle disponible à cet effet.

Article 8 du décret n o 2010-2948.

Modèle de demande de l'autorisation et les pièces jointes

Le modèle de l'imprimé ci-dessous est à télécharger sur le site du ministère de l'Emploi.

Voir encadré 3

Lien : http://www.emploi.gov.tn/uploads/pdf/Demande-d_autorisation-Fr.pdf

Le modèle doit être rempli et accompagné des pièces jointes mentionnées dans l'imprimé ci-dessous.

Le dossier est déposé en 10 exemplaires (originale + 9 copies) auprès du bureau d'ordre de la Direction de l'émigration et de la main-d'œuvre étrangère à l'adresse suivante:

**Bureau central : 93, avenue de la Liberté, 1002
Tunis Belvédère**

Encadré 3

République Tunisienne
Ministère de la Formation
Professionnelle et de l'Emploi
Bureau de l'Emigration et de
la Main d'Oeuvre Etrangère

DEMANDE D'AUTORISATION D'EXERCICE PAR DES ETABLISSEMENTS PRIVES D'ACTIVITES DE PLACEMENT A L'ETRANGER

*(Décret n° 2010-2948 du 9 novembre 2010, fixant les conditions, les modalités et les
procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par des établissements privés d'activités
de placement à l'étranger.)*

Le soussigné

Nom et prénom :			
Date et lieu de naissance :			
Niveau d'éducation :			
Adresse :			
Numéro de la CIN :		délivrée le	à :
Numéro de téléphone:		Fax :	
E-mail :			

En ma qualité de représentant légal de l'établissement dénommé :

Forme juridique :	
Adresse actuelle :	
Numéro d'immatriculation fiscale :	
Numéro de compte bancaire :	
Nom et. adresse de la banque :	
Numéro d'affiliation à la CNSS :	

Liste nominative des administrateurs, associés et principaux actionnaires de l'établissement :

Nom & Prénom	N° CIN N° passeport	Qualité	Adresse actuelle

Fait à..... le .../.../.....

Signature :

Pièces jointes :

1. Note explicative reflétant notamment les pays concernés par le placement, le réseau d'appui à l'étranger, etc.
2. Caution bancaire à la première demande d'un montant de 30 mille dinars (au nom du représentant légal et mentionnant la nomination de l'établissement « encours de constitution »).
3. CV, Diplômes et références professionnelles du représentant légal et du propriétaire de l'établissement.
4. Copie de la carte d'identité nationale du représentant légal et du propriétaire (copie du passeport pour les étrangers propriétaires)
5. Bulletin n° 3 des concernés (propriétaire et représentant légal de l'établissement.
6. Copie du statut de l'établissement.
7. Copie du contrat de location du local de l'établissement.
8. Copie du certificat de validité du local d'exercice.

Après l'obtention de l'accord de principe :

9. Copie de l'attestation de dépôt de déclaration d'investissement de l'établissement délivrée par l'Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation.
10. Copie de l'immatriculation fiscale de l'établissement.
11. Copie du registre de commerce de l'établissement.
12. Caution bancaire à la première demande au nom de l'établissement (mise à jour).

N.B : le dossier est déposé en 10 copies (copie originale + 09 copies)

1.6. OCTROI DE L'AGRÉMENT

DÉLAI DANS LEQUEL LA COMMISSION STATUE SUR LA DEMANDE D'AUTORISATION

La commission statue sur la demande d'autorisation dans **un délai maximum de deux mois** à compter de la date de dépôt du dossier complet.

Article 8 du décret no 2010-2948.

CAS DE REFUS DE L'AGREMENT

Le refus se fait par **décision motivée**

Article 8 du décret no 2010-2948.

Le refus se fait après **avis de la commission**

TRANSMISSION DE LA DÉCISION D'AUTORISATION OU DE REFUS À L'INTÉRESSÉ

Une décision de refus ou d'autorisation doit être transmise à l'intéressé par **lettre recommandée avec accusé de réception** dans un délai maximum de 7 jours à compter de la date de la réunion de la commission.

Art. 8 du décret n° 2010-2948.

1.7. PORTÉE ET TRANSMUTABILITÉ DE L'AGRÉMENT

L'autorisation est personnelle et ne peut être cédée à autrui sous quelque forme que ce soit, cession directe ou indirecte (par exemple: cession des parts sociales de la société ou location gérance du fonds de commerce).

Art. 8 du décret n° 2010-2948.

1.8. EFFETS DE L'OBTENTION DE L'AGRÉMENT

OBLIGATION D'ENREGISTREMENT AUPRÈS DE L'INSTANCE POUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES (INPDP)

Toute opération de traitement des données à caractère personnel est soumise à une déclaration préalable déposée au siège de l'Instance contre récépissé ou notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen laissant une trace écrite.

Article 7 de la loi organique no 63 en date du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

La déclaration est effectuée par le responsable du traitement ou son représentant légal.

La déclaration n'exonère pas de la responsabilité à l'égard des tiers.

La non-opposition de l'Instance, dans un délai d'un mois à compter de la présentation de la déclaration, vaut acceptation.

DEMANDE D'AUTORISATION

La demande d'autorisation doit comprendre notamment les informations suivantes:

- les nom, prénom et domicile du responsable du traitement et, s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination sociale, son siège social et l'identité de son représentant légal;
- l'identité des personnes concernées par les données à caractère personnel et leurs domiciles;
- les finalités du traitement et ses normes;
- les catégories de traitement, le lieu et la date du traitement;
- les données à caractère personnel dont le traitement est envisagé ainsi que leur origine;
- les personnes ou les autorités susceptibles de prendre connaissance de ces données eu égard à leur fonction;
- les bénéficiaires des données qui font l'objet du traitement;
- le lieu de conservation des données à caractère personnel objet du traitement et sa durée;
- les mesures prises pour assurer la confidentialité du traitement et sa sécurité;
- la description des bases des données auxquelles le responsable du traitement est connecté;
- l'engagement de procéder au traitement des données à caractère personnel conformément aux dispositions prévues par la loi.

Article 8 de la loi organique no 63 en date du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

Décret no 2007-300 4 du 27 novembre 2007 fixant les conditions et les procédures de déclaration et d'autorisation pour le traitement des données à caractère personnel.

La déclaration de traitement des données personnelles par le dépôt du formulaire disponible à cet effet sur le lien de l'INPDP :

<http://www.inpdp.tn/declaration.pdf>.

Voir encadré 4

Tout formulaire mal rempli ou ne renseignant pas soigneusement les rubriques qui le composent fera l'objet d'un report du dossier à la réunion du conseil suivant et par la suite d'un rejet si le responsable de traitement ne le complète pas.

Les formulaires sont des déclarations sur l'honneur qui doivent être signées et tamponnées par le représentant légal du responsable de traitement.

Toute fausse déclaration entraînera des sanctions pénales prévues par le Code pénal.

Les formulaires peuvent être déposés au bureau d'ordre de l'INPDP contre décharge, être faxés à l'Instance ou être envoyés par la poste ou encore scannés et envoyés par mail aux coordonnées disponibles sur la page de contact.

Encadré 4

1، نهج محمد علي، ميتوال فيل، 1002، تونس ص.ب. 525.
الهاتف (+216) 71 799 853 - 71 799 711 الفاكس 71 799 823
1, Rue Mohamed Moalla, 1002, Tunis, Tunisie B.P. 525
Tél. (+216) 71 799 853 - 71 799 711 Fax 71 799 823
inpd@inpd.tn www.inpd.tn



تصريح في معالجة معطيات شخصية DÉCLARATION DE TRAITEMENT DE DONNÉES

الفصول 8 و 9 من الأمر عدد 3004-2007 بتاريخ 27 نوفمبر 2007
Article 7 de la loi organique n° 63 2004-du 27 juillet 2004
Articles 8 et 9 du décret n° 2007-3004 du 27 novembre 2007

1. Déclaration (Réservé à l'INPD) (خاص بالهيئة)

Date التاريخ
Moyen الوسيلة
Papier ☐ ورقية Electronique ☐ الكترونية Postale ☐ بريد
Référence enregistrement مرجع تسجيل التصريح

2. Déclarant (المصرح)

Nature الطبيعة
Physique ☐ طبيعي Pers. Pub. ☐ شخص عمومي Société ☐ شركة Association ☐ جمعية Parti ☐ حزب
Identité الهوية
Adresse العنوان
Code postal المدينة
Tél. fix الهاتف الثابت Tél. portabl الهاتف الجوال
Adresse électronique العنوان الإلكتروني
Personne contact الشخص المعني
G.S.M. ☐ الجوال E-mail ☐ العنوان الإلكتروني

3. Traitement (المعالجة)

3.1. Finalité (الغرض)

Quel est le but du traitement ? ما هو الهدف المرجو من المعالجة ؟

3.2. Personnes concernées (الأشخاص المعنيين)

Salarié ☐ مستأجر Client ☐ حريف Membre ☐ عضو Usager ☐ مستعمل Visiteur ☐ زائر Autre ☐ آخر

3.3. Modalité (طريقة)

Manuelle ☐ غير آلية Automatique ☐ آلية

3.4. Qui traite les données ? (من يقوم بالمعالجة ؟)

Déclarant ☐ المصرح Tiers ☐ مناول

إذا كانت العملية تهدف إلى معالجة معطيات حساسة أو في علاقة بالصحة أو تهدف إلى إحالة أو نقل معطيات أو استخدام آلية مراقبة بصرية. المرجو تعميم أيضاً استمارة طلب ترخيص
Si le traitement porte sur des données sensibles ou de santé ou a pour objet le transfert ou la communication des données ou la mise en place de moyens de vidéo-surveillance, veuillez remplir en plus de l'actuelle déclaration le formulaire d'autorisation qui est réservé à l'opération

3.5. Données traitées et durée de conservation

5.3. المعطيات المعالجة ومدة التخزين

3.5.1. Identification & Etat civil

1.5.3. الهوية والحالة المدنية

Auprès de la personne concernée ☐ لدى المعني بالأمر ☐ De manière indirecte ☐ بطريقة غير مباشرة
Un mois ☐ شهر 3 mois ☐ 3 أشهر Année ☐ سنة Durée contractuelle ☐ مدة التعاقد Autre ☐ آخر

3.5.2. Vie personnelle

2.5.3. الحياة الخاصة

Auprès de la personne concernée ☐ لدى المعني بالأمر ☐ De manière indirecte ☐ بطريقة غير مباشرة
Un mois ☐ شهر 3 mois ☐ 3 أشهر Année ☐ سنة Durée contractuelle ☐ مدة التعاقد Autre ☐ آخر

3.5.3. Vie professionnelle

3.5.3. الحياة المهنية

Auprès de la personne concernée ☐ لدى المعني بالأمر ☐ De manière indirecte ☐ بطريقة غير مباشرة
Un mois ☐ شهر 3 mois ☐ 3 أشهر Année ☐ سنة Durée contractuelle ☐ مدة التعاقد Autre ☐ آخر

3.5.4. Informations économiques et financières

4.5.3. معطيات ذات صبغة مالية واقتصادية

Auprès de la personne concernée ☐ لدى المعني بالأمر ☐ De manière indirecte ☐ بطريقة غير مباشرة
Un mois ☐ شهر 3 mois ☐ 3 أشهر Année ☐ سنة Durée contractuelle ☐ مدة التعاقد Autre ☐ آخر

3.5.5. Données de connexion

5.5.3. معطيات الربط

Auprès de la personne concernée ☐ لدى المعني بالأمر ☐ De manière indirecte ☐ بطريقة غير مباشرة
Un mois ☐ شهر 3 mois ☐ 3 أشهر Année ☐ سنة Durée contractuelle ☐ مدة التعاقد Autre ☐ آخر

3.5.6. Données de localisation

6.5.3. معطيات التوقع

Auprès de la personne concernée ☐ لدى المعني بالأمر ☐ De manière indirecte ☐ بطريقة غير مباشرة
Un mois ☐ شهر 3 mois ☐ 3 أشهر Année ☐ سنة Durée contractuelle ☐ مدة التعاقد Autre ☐ آخر

3.5.7. Autres

7.5.3. معطيات أخرى

Auprès de la personne concernée ☐ لدى المعني بالأمر ☐ De manière indirecte ☐ بطريقة غير مباشرة
Un mois ☐ شهر 3 mois ☐ 3 أشهر Année ☐ سنة Durée contractuelle ☐ مدة التعاقد Autre ☐ آخر

3.6. Lieu de conservation

6.3. مكان الحفظ

3.7. Système informatique de traitement

7.3. نظام الإعلامية للمعالجة

4. Echanges des données en Tunisie

4. تبادل المعلومات في تونس

Echangez-vous des données avec les tiers ? Oui ☐ نعم Non ☐ لا هل تقومون بإحالة المعطيات الشخصية الى الغير ؟
Si oui, avec quelle structure (Interne ou extérieure) ? إذا تقومون بذلك، مع من (داخل أو خارج الهيكل)؟

5. Sécurité et confidentialité des données

5. سلامة وسرية المعلومات

Quelles sont les mesures prises dans ce cadre ?

ما هي الإجراءات المتبعة في هذا الإطار؟

Accès physique protégé	☐	ولوج مادي للمعطيات محمي
Procédé d'authentification	☐	إجراءات التعرف على هوية المستعمل
Journalisation des connexions	☐	التسجيل اليومي لعمليات الربط
Réseau intranet dédié	☐	شبكة داخلية مخصصة للمعالجة
Chiffrement des données échangées	☐	إجراء تشفير المعطيات المتبادلة

6.6. حقوق المعنيين بالأمر

6.1. Information du traitement

1.6 اعلام بالمعالجة

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Mention sur un site web | ☐ | اعلام عبر موقع واب |
| Par voie postale ou par mail | ☐ | اعلام عبر رسالة أو بريد الكتروني |
| Autre moyen laissant une trace écrite | ☐ | وسيلة أخرى تترك أثرا كتابيا |

6.2. Obtention du consentement

2.6 التحصل على الموافقة

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| A travers un formulaire | ☐ | عبر استمارة |
| A travers un site web | ☐ | عبر موقع واب |
| Par voie postale ou par mail | ☐ | عبر رسالة أو بريد الكتروني |
| Autre moyen laissant une trace écrite | ☐ | وسيلة أخرى تترك أثرا كتابيا |

6.3. Information sur le droit de s'y opposer

3.6 اعلام بالحق في الاعتراض

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Mention sur un formulaire | ☐ | اعلام عبر استمارة |
| Mention sur un site web | ☐ | اعلام عبر موقع واب |
| Par voie postale ou par mail | ☐ | اعلام عبر رسالة أو بريد الكتروني |
| Autre moyen laissant une trace écrite | ☐ | وسيلة أخرى تترك أثرا كتابيا |

6.4. Information sur le droit d'accès

4.6 اعلام بالحق في النفاذ

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Mention sur un formulaire | ☐ | اعلام عبر استمارة |
| Mention sur un site web | ☐ | اعلام عبر موقع واب |
| Par voie postale ou par mail | ☐ | اعلام عبر رسالة أو بريد الكتروني |
| Autre moyen laissant une trace écrite | ☐ | وسيلة أخرى تترك أثرا كتابيا |

الرجاء مّد الهيئة بنسخة من الاستمارة أو صفحة الواب أو المراسلة التي تبرز الاعلام بالحقوق والتحصل على الموافقة

Prière joindre une copie des formulaires ou de la page web ou de la lettre qui démontrent l'information et l'obtention du consentement

7.7. التزام و تصريح على الشرف

اني المضي اسفله،

- ألتمزم بمعالجة المعطيات الشخصية موضوع التصريح وفق المقتضيات الواجبة قانونا والمحددة بالقانون الأساسي عدد 63 لسنة 2004 المؤرخ في 27 جويلية 2004 والنصوص التطبيقية المتعلقة بحماية المعطيات الشخصية في تونس.
- كما ألتمزم بإعلام الهيئة عند وقوع أي تغيير في المعلومات المدلى بها في هذا التصريح.
- وأصرح بأنني على علم بأن هذه المعطيات سيتم معالجتها في إطار قاعدة بيانات تكون متاحة للعموم على موقع الهيئة.
- أصرح على الشرف باحترام الشروط القانونية للمعالجة وخاصة منها التمتع بالجنسية التونسية للمصرح والمعالج للمعطيات الشخصية، نقي السوابق العدلية ومقيم بالبلاد التونسية.

Je soussigné,

- M'engage à traiter les données personnelles, objet de cette déclaration, conformément aux règles juridiques de protection des données personnelles telles que fixées par la loi organique numéro 63 de 2004 en date du 27 juillet 2004 ainsi que les textes d'application relatifs à la protection des données personnelles en Tunisie.
- M'engage aussi à informer l'instance de chaque modification qui survient sur les données déclarées.
- Déclare avoir été mis au courant du traitement de ces données dans une base de donnée qui sera ouverte à consultation sur le site de l'instance.
- Je déclare sur l'honneur la conformité du traitement aux obligations légales et notamment : La nationalité tunisienne des responsables du traitement et de leurs sous-traitants, l'absence d'antécédents judiciaires.

Nom & prénom & qualité

الاسم واللقب والصفة

Date et lieu

التاريخ و المكان

طبقا لمقتضيات القانون الأساسي عدد 63 لسنة 2004 المؤرخ في 27 جويلية 2004 تتمتعون بحق النفاذ الى المعطيات التي تعنيكم وطلب تحيينها ويمكنكم ممارسة هذا الحق بغير الهيئة بالعنوان : 1، نهج محمد معلى، مينوال فيل، تونس أو عن طريق البريد الالكتروني : acces[at]inpdp.tn
Conformément à la loi organique numéro 63-2004 du 27 juillet 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, Vous pouvez exercer ce droit au siège de l'instance à l'adresse : 1, rue Mohamed Moalla, Mutuelle ville, Tunis ou par mail à l'adresse acces[at]inpdp.tn

DROIT À LA PUBLICATION OFFICIELLE

L'EPPE a droit à publication dans deux journaux quotidiens.

La publication de la liste doit se faire dans deux journaux quotidiens.

Article 9 du décret no 2010-2948: «Les services compétents du ministère chargé de l'emploi procèdent, durant le mois de décembre de chaque année, à la publication de la liste des établissements privés titulaires d'autorisations en cours de validité pour l'exercice de l'activité de prospection des opportunités de placement à l'étranger, et ce, dans deux journaux quotidiens.»

EXERCICE EFFECTIF DE L'ACTIVITÉ

Le démarrage effectif de l'activité ne peut se faire qu'après obtention de l'autorisation.

Article 8 du décret no 2010-2948.

► Titre 2 : Exigences légales liées au fonctionnement des EPPE

2.1. LES ACTIVITÉS	
ÉLÉMENT	RÉFÉRENCES

Les activités d'un EPPE consistent à:

Article 2 du décret no 2010-2948.

1. **prospecter** les opportunités de placement à l'étranger et œuvrer à leur satisfaction,
2. **fournir des services personnalisés** au profit des candidats à un emploi à l'étranger dans le domaine de l'élaboration des curriculum vitae et en matière de techniques de recherche d'emploi,
3. **organiser des sessions de préparation, d'adaptation, d'encadrement** et d'accompagnement au profit des candidats à l'emploi à l'étranger dans les domaines linguistique, social, et de l'assistance à l'intégration professionnelle, culturelle et sociale dans les pays d'accueil,
4. **organiser des rencontres** visant le rapprochement entre les offres et les demandes de placement à l'étranger,
5. **organiser des examens, des concours, des campagnes de présélection ou de sélection finale**, des entretiens ou des discussions avec des sociétés établies à l'étranger ou de leurs représentants, et ce en Tunisie, à l'étranger, ou en utilisant les moyens de communication à distance,
6. **réaliser des études et des consultations** en matière de placement à l'étranger.

- **Toute autre activité est interdite (par exemple l'aide à l'immigration et le placement des étudiants)**

2.2. CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ	
INTERDICTION DE PLACEMENT SUR LE MARCHÉ NATIONAL	

Est interdit tout placement des employés sur le marché national d'emploi.

Article 285 du Code du travail: «Les bureaux de placement, privés, gratuits ou payants, sont supprimés.»

L'exercice des activités ne peut se faire que sur le marché international.

INTERDICTION D'ÊTRE PARTIE DANS LA RELATION DE TRAVAIL ENTRE LE CANDIDAT ET L'ENTREPRISE QUI VA L'EMPLOYER À L'ÉTRANGER	
---	--

Le rôle d'un EPPE se limite à l'intermédiation entre employeurs et demandeurs d'emploi et en aucun cas il ne peut être partie dans le contrat de travail.

Article 3 du décret no 2010-2948.

2.3. INTERDICTION DE FACTURER DES FRAIS ET COMMISSIONS AUX TRAVAILLEURS

INTERDICTION DE PERCEVOIR UNE CONTREPARTIE FINANCIÈRE OU DES AUTRES FRAIS DE LA PART DU CANDIDAT

Il est interdit à l'EPPE de percevoir directement ou indirectement, en totalité ou en partie, une contrepartie financière ou tous autres frais de la part du candidat à un placement à l'étranger.

Art. 4 du décret n° 2010-2948.

OIT, Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, principe 17 : «Aucune commission de recrutement ni aucun frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs et demandeurs d'emploi recrutés ni mis à leur charge de toute autre manière².».

INTERDICTION DE TOUTE DISCRIMINATION DE QUELQUE NATURE QUE CE SOIT

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

«1. Aux fins de la présente convention, le terme **discrimination** comprend:

- a. toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b. toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.»

Article 1 de la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (entrée en vigueur le 15 juin 1960), ratifiée par la Tunisie le 14 septembre 1959. En vigueur

² «17.1. Les entreprises, leurs partenaires commerciaux ou les services publics de l'emploi ne devraient facturer aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en lien avec le recrutement ou le placement, et les travailleurs ne devraient encourir aucun frais supplémentaires liés au recrutement.»

«17.2. Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient communiquer cette politique à tous leurs partenaires commerciaux existants et potentiels, ainsi qu'aux parties prenantes concernées, au moyen de principes directeurs ou par d'autres voies, notamment en l'incluant dans les contrats. Les entreprises devraient vérifier si les agences d'emploi privées et les autres recruteurs de main-d'œuvre facturent aux travailleurs des commissions de recrutement ou d'autres frais connexes, et ne devraient pas faire appel, pour engager des travailleurs, à des agences et autres recruteurs de main-d'œuvre connus pour se livrer à cette pratique.»

OIT, Principes généraux et directives opérationnelle concernant le recrutement équitable, 2019, op. cit.

«Aux fins de la présente convention:

(a) le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

(b) l'expression égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égales réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.»

L'établissement privé de prospection des opportunités de placement à l'étranger est tenu de traiter tous les candidats à un emploi à l'étranger ayant recours à ses services, sans aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

Article 1 de la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 5 du décret no 2010-2948.

Ne sont pas considérées comme des discriminations les mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'État ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

2.4. LES TRAVAILLEURS DEVRAIENT BÉNÉFICIER D'UN CONTRAT DE TRAVAIL «CLAIR ET TRANSPARENT»

LES COMPOSANTES DU CONTRAT DE PLACEMENT À L'ÉTRANGER

Les informations obligatoires :

Article 6 du décret no 2010-2948.

Le contrat de placement à l'étranger doit comprendre obligatoirement les éléments suivants:

- des données concernant l'employeur,
- des données concernant l'employé,
- la durée du travail objet du contrat,
- la rémunération nette et autres avantages,
- la couverture sociale, qui doit être conforme à la législation du pays concerné.

PRÉALABLES À VÉRIFIER SUR LA SITUATION DU TRAVAIL DANS LE PAYS ÉTRANGER

Objectif : vérifier que les candidats migrants peuvent bénéficier de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État d'emploi en ce qui concerne :

- l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement,
- l'accès aux facilités et institutions de formation professionnelle et de recyclage,
- l'accès au logement, y compris les programmes de logements sociaux, et la protection contre l'exploitation en matière de loyers,
- l'accès aux services sociaux et sanitaires, sous réserve que les conditions requises pour avoir le droit de bénéficier des divers programmes soient remplies,
- l'accès aux coopératives et aux entreprises autogérées, sans que leur statut de migrants s'en trouve modifié et sous réserve des règles et règlements des organes concernés,
- l'accès et la participation à la vie culturelle.

Article 43 de la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants.

Article 6 de la convention (no 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

Article 9 de la convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

CADRE DE VIGILANCE

Treize principes pouvant représenter un cadre de vigilance sont exposés ici :

1. Le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et met en œuvre les droits de l'homme reconnus sur le plan international.
2. Le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail.
3. La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs.
4. Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs.
5. La réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre.
6. Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois, règlements, contrats de travail et conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'homme reconnus sur le plan international.

OIT, Principes généraux et directives opérationnelles-concernant le recrutement équitable

-
7. Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière.
 8. Les conditions d'emploi d'un travailleur devraient être précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible.
 9. Le travailleur devrait être en mesure d'accepter les conditions de recrutement et d'emploi de son plein gré.
 10. Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises.
 11. La liberté des travailleurs de se déplacer dans le pays ou de le quitter devrait être respectée.
 12. Les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays.
 13. Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée.

2.5. PROCÉDURES DE RÉCEPTION ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

QU'EST-CE QU'UNE DONNÉE PERSONNELLE ?

Les données à caractère personnel sont toutes les informations, quelles que soient leur origine ou leur forme, qui permettent directement ou indirectement d'identifier une personne physique ou la rendent identifiable, à l'exception des informations liées à la vie publique ou considérées comme telles par la loi.

Article 4 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

QUELLES DONNÉES PERSONNELLES SONT CONCERNÉES PAR LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL?

Le traitement des données à caractère personnel ayant des finalités ne dépassant pas l'usage personnel ou familial est libre à condition de ne pas les transmettre aux tiers.

Article 3 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

QUELLES FORMES DE TRAITEMENT DES DONNÉES SONT CONCERNÉES PAR LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL?

Les dispositions et les règles qui suivent sont relatives au traitement automatisé et au traitement non automatisé des données à caractère personnel.

Article 2 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

QU'EST-CE QUE LE TRAITEMENT DE DONNÉES?

Traitement des données à caractère personnel désigne les opérations réalisées d'une façon automatisée ou manuelle par une personne physique ou morale qui ont pour but notamment la collecte, l'enregistrement, la conservation, l'organisation, la modification, l'exploitation, l'utilisation, l'expédition, la distribution, la diffusion ou la destruction ou la consultation des données à caractère personnel, ainsi que toutes les opérations relatives à l'exploitation de bases des données, d'index, de répertoires ou de fichiers, ou l'interconnexion.

Un fichier est un ensemble des données à caractère personnel structuré et regroupé susceptible d'être consulté selon des critères déterminés et permettant d'identifier une personne déterminée.

La communication est le fait de donner, de remettre ou de porter des données à caractère personnel à la connaissance d'une ou de plusieurs personnes autres que la personne concernée, sous quelque forme que ce soit et par n'importe quel moyen.

L'interconnexion désigne le fait de procéder à la corrélation des données contenues dans un ou plusieurs fichiers détenus par un ou d'autres responsables.

Article 6 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le traitement des données à caractère personnel doit se faire dans le cadre du respect de la dignité humaine, de la vie privée et des libertés publiques.

Article 9 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

Le traitement des données à caractère personnel, quelles que soient son origine ou sa forme, ne doit pas porter atteinte aux droits des personnes protégés par les lois et les règlements en vigueur et il est, dans tous les cas, interdit d'utiliser ces données pour porter atteinte aux personnes ou à leur réputation.

Article 10 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

La collecte des données à caractère personnel ne peut être effectuée que pour des finalités licites, déterminées et explicites

Personne concernée : toute personne physique dont les données à caractère personnel font l'objet d'un traitement.

Article 6 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

Responsable du traitement : toute personne physique ou morale qui détermine les finalités et les moyens du traitement des données à caractère personnel.

Les données à caractère personnel doivent être traitées loyalement et dans la limite nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées.

Le responsable du traitement doit s'assurer que ces données sont exactes, précises et mises à jour.

Art. 11 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

COLLECTE ET COMMUNICATION DES DONNÉES PERSONNELLES

Toutes les données personnelles devraient être obtenues du travailleur lui-même.

«C'est seulement ainsi qu'ils ont la possibilité de savoir quelles données seront traitées, d'estimer les conséquences de ce traitement et de décider s'il convient de fournir les informations demandées.»

Article 44 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

OIT, *Protection des données personnelles des travailleurs*³

Exception

Le traitement des données à caractère personnel ne peut être effectué pour des finalités autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées que dans les cas suivants :

- si la personne concernée a donné son consentement,
- si le traitement est nécessaire à la sauvegarde d'un intérêt vital de la personne concernée,
- si le traitement mis en œuvre est nécessaire à des fins scientifiques certaines.

Article 12 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

Le candidat devrait en être informé à l'avance et donner son consentement explicite. L'EPPE devrait indiquer la finalité du traitement des données, les sources et moyens auxquels l'employeur entend recourir, la nature des données à collecter ainsi que les conséquences éventuelles qu'aurait un refus de consentement.

Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter la confidentialité des données personnelles des travailleurs et assurer leur protection⁴.

OIT, *Protection des données personnelles des travailleurs*.

OIT, *Principes généraux et directives opérationnelle concernant le recrutement équitable*.

3 OIT, *Protection des données personnelles des travailleurs*, 1997, p. 21.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112624.pdf

4 «19.1. Les entreprises ne devraient pas consigner dans des fichiers ou registres les données personnelles des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qui ne sont pas nécessaires pour évaluer leur aptitude à remplir l'emploi pour lequel ils sont pressentis ou pour faciliter leur embauche. Ces données ne devraient pas être communiquées à un tiers sans l'autorisation écrite préalable du travailleur.» OIT, *Principes généraux et directives opérationnelle concernant le recrutement équitable*, 2019, op. cit.

Consentement

S'il est demandé à un candidat de signer une déclaration autorisant l'employeur ou toute autre personne, physique ou morale, à collecter ou à transmettre des informations le concernant, cette déclaration devrait être rédigée en langage clair et de préférence en arabe. Elle doit comporter les mentions suivantes:

- identité des personnes,
- institutions ou organisations destinataires,
- nature des données personnelles à divulguer,
- motifs de leur collecte,
- période pendant laquelle la déclaration sera utilisée.

L'employeur devrait s'assurer que le travailleur comprend toujours clairement le but de la demande et que ce dernier ne fait pas de déclarations fausses ou trompeuses.

Il est important d'appliquer strictement le principe général de non-discrimination dans l'emploi en évitant que le traitement des données personnelles entraîne directement ou indirectement une discrimination individuelle ou collective⁵.

Convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Chaque EPPE doit présenter une demande d'autorisation préalable de transfert de données vers l'étranger chaque fois qu'il s'agit de communiquer des données collectées auprès de candidats aux employeurs étrangers.

La communication des données personnelles vers l'étranger se fait par le dépôt du formulaire disponible à cet effet sur le lien de l'INPDP:

<http://www.inpdp.tn/declaration.pdf>.

Voir encadré 5

⁵ Les mesures visant à protéger la vie privée des travailleurs jouent un rôle dans l'application du principe d'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi affirmé dans la convention no 111. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a examiné la question dans son étude d'ensemble sur la convention et la recommandation no 111 au sujet de la protection contre la discrimination concernant l'accès à la profession et à l'emploi et les conditions d'emploi. Parmi les exemples cités dans l'étude figurent l'utilisation abusive des données contenues dans les dossiers personnels ainsi que les divers tests et enquêtes visant à obtenir des informations sur les croyances et opinions des travailleurs. OIT, *Protection des données personnelles des travailleurs*, op. cit., p. 16.

Encadré 5

L. RAO MOHAMMED FLOOLIS, 1802, Tunis, Tunisia S.P. 525
Tel. (+216) 71 799 653 - 71 799 711 Fax 71 799 623
lmpdp@lmpdp.ra www.lmpdp.ra



مطلب ترخيص مسبق لنقل معطيات شخصية الى الخارج
DEMANDE D'AUTORISATION PRÉALABLE
DE TRANSFERT DE DONNÉES VERS L'ÉTRANGER

المعصوم 51 و 52 من القانون الأساسي، عدد 63-2004 بتاريخ 27 جويلية 2004
Articles 51 & 52 de la loi organique n° 63-2004 du 27 juillet 2004

المجلد 11 من الأثر عدد 2004-2007 بتاريخ 27 نوفمبر 2007
Article 11 du décret n° 2007-2004 du 27 novembre 2007

1. Demande (Réservé à l'INPDP) (1. العطلب (خاص بالهيئة)

Date						التاريخ
Moyen	Papier ☐ ورقية	Electronique ☐ إلكترونية	Postale ☐ بريد	الوسيلة		
Référence enregistrement						مراجع تسجيل التصريح

2. Demandeur الطالب

Nature	Physique ☐ طبيعي	Pers. Pub. ☐ شخص عومي	Société ☐ شركة	Association ☐ جمعية	Parti ☐ حزب	الطبيعة
Identité						الهوية
Adresse						العنوان
Code postal			الترقيم البريدي	Ville		المدينة
Tél. fixe			الهاتف الثابت	Tél. portable		الهاتف الجوال
Adresse électronique	@					العنوان الإلكتروني
Personne contact						الشخص المتصل
G.S.M.			الجوال	E-mail	@	البريد الإلكتروني

3. الغرض من نقل المعطيات

4. Bénéficiaire 4. المنتفع

Nature	Maison mère	الشركة الأم	Filiale	فرع	Sous traitant	متاول	Partenaire	شريك	الطبيعة
Identité									الهوية
Adresse									العنوان
Code postal					الترقيم البريدي	Ville			المدينة
Tél. fixe						Tél portable			الهاتف الجوال
Adresse électronique									العنوان الإلكتروني
Pays destinataire									الدولة المتاول بها

5. Nature du traitement opéré 5. طبيعة المعالجة

6. Catégorie de données transférées 6. أصناف المعطيات المنقولة

Identification	☐	الهوية	Opinions et tendance sexuelle	☐	أراء ومعتقدات
Etat civil	☐	الحالة المدنية	Vie personnelle	☐	الحياة الخاصة
N° SC, CNAM, CIN	☐	المعرف	Situation économique	☐	وضعية اقتصادية
Données génétiques	☐	معطيات جينية	Donnée de localisation	☐	معطيات تدفيع
Difficultés sociales	☐	صعوبات اجتماعية	Données biométriques	☐	معطيات بيومترية
Prélèvements biologiques	☐	عينات بيولوجية	Antécédent judiciaires	☐	سوابق عدلية
Origines sociales ou ethniques	☐	أصول اجتماعية أو عرقية	Données de santé	☐	معطيات صحية

7. Garanties mises en œuvre 7. الضمانات المكرسة

Contrat avec responsable de traitement	☐	عقد مع المسؤول على المعالجة
Contrat avec sous traitant	☐	عقد مع المتناول
Règles internes	☐	قواعد داخلية
Autres	☐	أخر

8. Engagement et déclaration sur l'honneur 8. التزام و تصريح على الشرف

أني الموقعي أعلاه:

- ألتزم بمعالجة المعطيات الشخصية موضوع التصريح وفق المتطلبات الواجبة قانوناً والمحددة بالقانون الأساسي عدد 63 لسنة 2004 المؤرخ في 27 جويلية 2004 والنصوص التطبيقية المتعلقة بمعالجة المعطيات الشخصية في تونس.
- كما ألتزم بإعلام اللجنة عند وقوع أي تغيير في المعلومات المدلى بها في هذا التصريح.
- وأصرح بلي على علم بأن هذه المعطيات سيتم معالجتها في إطار قاعدة بيانات تكون متاحة للعموم على موقع اللجنة.
- أصرح على الشرف بالاعتراف بالشروط القانونية للمعالجة وخاصة منها التمتع باللجنة التونسية للمعرج والمعالج للمعطيات الشخصية، في السوابق الحالية ومقيم بالبلاد التونسية.

Je soussigné,

- M'engage à traiter les données personnelles, objet de cette déclaration, conformément aux règles juridiques de protection des données personnelles telles que fixées par la loi organique numéro 63 de 2004 en date du 27 juillet 2004 ainsi que les textes d'application relatifs à la protection des données personnelles en Tunisie.
- M'engage aussi à informer l'instance de chaque modification qui survient sur les données déclarées.
- Déclare avoir été mis au courant du traitement de ces données dans une base de données qui sera ouverte à consultation sur le site de l'instance.
- Je déclare sur l'honneur la conformité du traitement aux obligations légales et notamment : La nationalité tunisienne des responsables du traitement et de leurs sous-traitants, l'absence d'antécédents judiciaires.

Nom & prénom & qualité

Date et lieu

الاسم واللقب والصفة

التاريخ و المكان

طبقاً للقانون الأساسي عدد 63 لسنة 2004 المؤرخ في 27 جويلية 2004 المتعلقين بحق (ال) إلى المعطيات التي أعطيتم وطلب تسجيلها
وبمقتضى مدونة هذا الحق بطلب اللجنة والقانون : 1. أتعهد بمعالجة - متناول - أوتسي
أو من طريق البريد الإلكتروني : cea@inpop.tn

Conformément à la loi organique numéro 63-2004 du 27 juillet 2004, nous bénéficions d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.
Vous pouvez exercer ce droit au siège de l'instance à l'adresse : 1, rue Mohamed Mouda, Matrouha ville, Tunisie
ou par mail à l'adresse cea@inpop.tn

Il est interdit de traiter des données à caractère personnel relatives aux infractions, à leur constatation, aux poursuites pénales, aux peines, aux mesures préventives ou aux antécédents judiciaires.

Article 13 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

Principe: Les données personnelles interdites à traiter sont celles qui concernent directement ou indirectement:

Article 14 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

- l'origine raciale ou génétique,
- les convictions religieuses,
- les opinions politiques, philosophiques ou syndicales, ou la santé,
- la vie sexuelle des travailleurs.

Exception: Possibilité de traitement de toute donnée personnelle:

1. Avec un consentement exprès de la personne concernée donné par n'importe quel moyen laissant une trace écrite est effectué.
2. Si les données ont acquis un aspect manifestement public.
3. Si le traitement de données s'avère nécessaire à des fins historiques ou scientifiques.
4. Si le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée.
5. Si le traitement des données à caractère personnel relatives à la santé est régi par les dispositions du cinquième chapitre de la loi no 2004-63 du 27 juillet 2004.

Les données médicales personnelles ne devraient être collectées que d'une manière conforme à la législation nationale, à la confidentialité médicale et aux principes généraux de santé et de sécurité au travail, et seulement dans la mesure nécessaire pour:

OIT, *Protection des données personnelles des travailleurs*.

- (a) déterminer si le travailleur est apte à un certain poste,
- (b) satisfaire aux exigences de santé et de sécurité au travail,
- (c) déterminer les droits aux prestations sociales et accorder ces dernières.

Il est strictement interdit de lier la prestation d'un service ou l'octroi d'un avantage à une personne à son acceptation du traitement de ses données personnelles ou de leur exploitation à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées.

Article 17 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

On ne devrait pas traiter les données personnelles allant au-delà de la demande qui ont été fournies par le travailleur parce qu'il n'a pas compris cette demande.

OIT, *Protection des données personnelles des travailleurs*.

SÉCURITÉ ET STOCKAGE DES DONNÉES PERSONNELLES

Toute personne qui effectue, personnellement ou par le biais d'une tierce personne, le traitement des données à caractère personnel est tenue à l'égard des personnes concernées de prendre toutes les précautions nécessaires pour:

- assurer la sécurité de ces données,
- empêcher les tiers de procéder à leur modification, à leur altération ou à leur consultation sans l'autorisation de la personne concernée.

Article 18 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

Les mesures de précaution à prendre doivent:

- empêcher que les équipements et les installations utilisés dans le traitement des données à caractère personnel soient placés dans des conditions ou des lieux permettant à des personnes non autorisées d'y accéder,
- empêcher que les supports des données puissent être lus, copiés, modifiés ou déplacés par une personne non autorisée,
- empêcher l'introduction non autorisée de toute donnée dans le système d'information, ainsi que toute prise de connaissance, tout effacement ou toute radiation des données enregistrées,
- empêcher que le système de traitement d'information puisse être utilisé par des personnes non autorisées,
- garantir que puissent être vérifiés a posteriori l'identité des personnes ayant eu accès au système d'information, les données qui ont été introduites dans le système, le moment de cette introduction ainsi que la personne qui l'a effectuée,
- empêcher que les données puissent être lues, copiées, modifiées, effacées ou radiées, lors de leur communication ou du transport de leur support,
- sauvegarder les données par la constitution de copies de réserve sécurisées.

Article 19 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004 portant sur la protection des données à caractère personnel.

Les données personnelles assujetties au secret médical ne devraient être stockées que par des membres du personnel tenus au secret médical et devraient être conservées dans des fichiers distincts de toutes les autres données personnelles.

OIT, *Protection des données personnelles des travailleurs*.

L'EPPE devrait vérifier périodiquement que les données personnelles stockées sont exactes, à jour et complètes.

Les données personnelles ne devraient être stockées que pendant la durée justifiée par le but précis de leur collecte, sauf:

(a) si un travailleur souhaite figurer sur la liste des candidats potentiels à un emploi pour une période déterminée,

(b) s'il est exigé par la législation nationale de conserver les données personnelles,

(c) si les données personnelles sont exigées par un employeur ou un travailleur pour servir de preuve en cas de poursuite judiciaire sur une question concernant une relation d'emploi présente ou passée.

Dans le cas où l'EPPE fait appel à des intermédiaires pour le traitement de données des travailleurs, il devrait s'assurer que ces agences traitent les données personnelles conformément aux dispositions ci-dessus énoncées.

2.6. INFORMATIONS GRATUITES DÉTAILLÉES ET PRÉCISES

INTERDICTION D'INDUIRE EN ERREUR LES CANDIDATS À UN PLACEMENT À L'ÉTRANGER ET LES SOCIÉTÉS ÉMETTRICES D'OFFRES D'EMPLOI

Il est interdit d'induire en erreur les candidats à un placement à l'étranger et les sociétés émettrices d'offres d'emploi de placement à l'étranger par la fourniture de renseignements imprécis, faux ou inexistantes concernant des offres, des contrats ou des promesses de placement auprès d'employeurs établis à l'étranger.

OIT, *Principes généraux et directives opérationnelle concernant le recrutement équitable*, principe 24: «Les recruteurs de main-d'œuvre devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les conditions de vie et de travail effectives soient celles qui ont été promises aux travailleurs lors du recrutement ⁶».

«Il est interdit au représentant légal de l'établissement privé de prospection des opportunités de placement à l'étranger ou son mandataire d'induire en erreur les candidats à un placement à l'étranger et les sociétés émettrices des offres d'emploi de placement à l'étranger à travers la fourniture de renseignements imprécis, faux ou inexistantes concernant des offres, des contrats ou des promesses de placement auprès d'employeurs établis à l'étranger, sous peine de s'exposer aux sanctions prévues à la législation et à la réglementation en vigueur.»

Article 17 du décret no 2010-2948

6 «24.1. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient s'assurer que les travailleurs ne sont pas trompés sur leurs conditions de vie et de travail.

24.2. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient veiller à ce que les travailleurs migrants jouissent, dans le pays où le travail est effectué, d'une relation de travail reconnue légalement, avec un employeur identifiable et légitime.» OIT, *Principes généraux et directives opérationnelle concernant le recrutement équitable*, 2019, op. cit.

2.7. TRANSPARENCE ET PRÉCISION DES RENSEIGNEMENTS

AFFICHAGE D'UNE COPIE DE LA DÉCISION D'AUTORISATION AU LOCAL

Obligation d'afficher une copie de la décision d'autorisation au local de l'établissement, dans un lieu accessible et visible au public.

Article 10 du décret no 2010-2948.

AFFICHAGE DES OFFRES DE PLACEMENT À L'ÉTRANGER ET EN GÉNÉRAL DE TOUTES LES INFORMATIONS

L'EPPE doit :

Article 10 du décret no 2010-2948.

- afficher les offres de placement à l'étranger, et en général toutes les informations de nature à renseigner les candidats à un placement à l'étranger,
- procéder à leur actualisation de manière périodique.

MENTIONNER DANS TOUS LES DOCUMENTS LA DÉNOMINATION DE L'ÉTABLISSEMENT

L'EPPE doit mentionner dans tous ses documents :

Article 8 du décret no 2010-2948.

- la dénomination de l'établissement telle que mentionnée sur la décision d'autorisation,
- l'expression «établissement privé de prospection des opportunités de placement à l'étranger» après la dénomination,
- le numéro et la date de l'autorisation de l'exercice de l'activité.

INFORMER LE MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI DE TOUT CHANGEMENT

Les EPPE sont tenus d'informer le ministère chargé de l'emploi en cas de :

Article 12 décret no 2010-2948.

- changement de son siège,
- changement de représentant légal,
- arrêt partiel ou total de l'activité.

L'information doit se faire dans un délai ne dépassant pas sept jours à compter de la survenance du fait concerné.

ACTUALISATION DES INFORMATIONS AUPRÈS DU RNE

Les EPPE sont tenus d'actualiser les informations auprès du RNE de tous actes et délibérations ayant pour objet :

- la modification des statuts,
- la nomination des dirigeants de la société, le renouvellement ou la cessation de leur fonction,
- la dissolution de la société,
- les cessions de parts sociales ou d'actions, à l'exception de celles concernant une société cotée en Bourse ou d'une société anonyme dont l'acte constitutif ne comporte pas les conditions de cession,
- la fusion, la scission, l'apport partiel ou total d'actif,
- la liquidation.

Les actes et délibérations précités sont soumis aux formalités de dépôts et de publicité.	Article 16 du Code des sociétés commerciales.
---	---

La publicité doit être effectuée auprès du RNE dans un délai d'un mois à compter de l'inscription de l'acte ou du procès-verbal de la délibération.

L'inobservation des formalités de publicité prescrites entraîne la nullité de l'acte ou de la délibération.	Article 17 du Code des sociétés commerciales
---	--

AIDE À L'EXERCICE DES MISSIONS DE CONTRÔLE EFFECTUÉES PAR LES AGENTS COMMISSIONNÉS PAR LE MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI

L'EPPE doit respecter les exigences et les demandes de l'agent chargé de l'inspection et lui transmettre toutes les informations et données nécessaires à l'application de la législation.	Article 18 du décret no 2010-2948.
--	------------------------------------

TENUE DES REGISTRES ACTUALISÉS

L'EPPE doit actualiser:	Article 13 du décret no 2010-2948.
-------------------------	------------------------------------

- le registre des bénéficiaires
- le registre des services rendus

2.8. TRANSPARENCE ET CONTRÔLE

L'EPPE est tenu de transmettre au ministère chargé de l'emploi un rapport annuel sur ses activités.	Article 19 du décret no 2010-2948.
---	------------------------------------

Le rapport doit être transmis avant le 31 janvier de chaque année.

Le rapport doit être transmis conformément au modèle disponible à cet effet auprès des services compétents du ministère chargé de l'emploi.

Voir annexe 3

► Titre3 : Contrôle et sanctions

3.1. SYSTÈME DE CONTRÔLE EXTERNE

3.1.1. VISITES DANS LES LOCAUX DES ÉTABLISSEMENTS

ÉLÉMENT	RÉFÉRENCES
«L'établissement privé de prospection des opportunités de placement à l'étranger est soumis au contrôle administratif du ministère chargé de l'emploi. Les services compétents du ministère chargé de l'emploi, peuvent, le cas échéant, assurer des visites aux locaux des établissements privés de prospection des opportunités de placement à l'étranger [...]	Article 18 du décret no 2010-2948.
Les EPPE sont soumis au contrôle de l'inspection du travail	Articles 170 et suivants du Code du travail. OIT, <i>Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable</i>, principe 5: «Les gouvernements devraient appliquer effectivement les lois et règlements applicables en la matière et exiger que tous les acteurs concernés par le processus de recrutement les respectent⁷».

3.1.2. RÉCEPTION DU RAPPORT ANNUEL TRANSMIS PAR LES EPPE

La DGPEMOE doit recevoir chaque année avant le 31 janvier un rapport d'activité transféré par les EPPE et ce conformément au modèle disponible à cet effet auprès des services compétents du ministère.	Article 19 du décret no 2010-2948.
--	---

7 «5.1. Les gouvernements devraient s'assurer qu'ils disposent d'un service d'inspection du travail doté de ressources suffisantes, dont les inspecteurs ont la formation requise pour enquêter et intervenir à toutes les étapes du processus de recrutement et dont la compétence s'étend à tous les travailleurs et à toutes les entreprises, et surveiller et évaluer les activités de l'ensemble des recruteurs de main-d'œuvre.

5.2. Les gouvernements devraient promouvoir des dispositifs visant à faire en sorte que les employeurs et les recruteurs soient tenus pour responsables, individuellement ou conjointement, du respect des droits des travailleurs dans le processus de recrutement. Il pourrait s'agir par exemple de dispositifs prévoyant un partage des responsabilités, ou d'initiatives destinées à promouvoir les pratiques de recrutement équitable.» OIT, *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, 2019, op. cit., p. 16.

3.2. SANCTIONS

3.2.1. FORMES DE SANCTIONS

LES DIFFÉRENTES FORMES DE SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Les sanctions sont progressives.

Article 20 du décret no 2010-2948.

En cas de non-respect des dispositions du décret, le ministre chargé de l'emploi peut, après avis de la commission mentionnée en son article 7 et après avoir entendu le représentant légal de l'établissement concerné, prononcer l'une des sanctions suivantes:

- un avertissement à l'encontre du représentant légal de l'établissement,
- le retrait provisoire de l'autorisation pour une période ne dépassant pas six mois,
- le retrait définitif de l'autorisation.

RESPONSABILITÉ CIVILE

Le responsable du traitement et le sous-traitant engagent leur responsabilité civile en cas de violation des dispositions relatives au traitement des données à caractère personnel. Ainsi, tout EPPE a obligation de réparer le préjudice causé à autrui par le traitement de ses données.

Article 20 de la loi organique no 2004-63 du 27 juillet 2004, portant sur la protection des données à caractère personnel.

3.2.2. PRONONCÉ DES SANCTIONS

LA NOTIFICATION

Les sanctions sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception

Article 20 du décret no 2010-2948.

3.2.3. LA PUBLICATION DES SANCTIONS

- Les sanctions de retrait provisoire de l'autorisation pour une période ne dépassant pas six mois ou de retrait définitif de l'autorisation doivent être publiées dans deux journaux quotidiens.
- La publication doit être effectuée dans un délai de trois jours à compter de la date de la notification de la sanction (par lettre recommandée avec accusé de réception).

Article 20 du décret no 2010-2948.

Le retrait de l'autorisation peut entraîner un arrêt de l'activité, notamment la collecte des curriculum vitae et le classement.

► Annexes

► Annexe 1 : Modèle des statuts d'une S.A.R.L. (modèle à titre indicatif)

STATUTS

« ... »

Société ...

Société ... au capital de ... DT

Siège social : ...

ARTICLE PREMIER : FORMATION

Il est formé par les présents entre les propriétaires actuels des parts ci-après créées et les propriétaires des parts qui pourront l'être par la suite, une société à responsabilité limitée, régie par les dispositions du code des sociétés commerciales et notamment les articles 90 et suivants du même code, le code des obligations et des contrats et par les lois qui pourront être promulguées dans l'avenir.

ARTICLE 2- OBJET

La société a pour objet de prospecter des opportunités de placement à l'étranger de candidats, d'œuvrer à leur satisfaction et d'entreprendre toutes activités y afférentes conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 3- DENOMINATION

La dénomination de la Société est : « ... ». Nom commercial : En abréviation « ... » Dans tous les actes et documents émanant de la Société, la dénomination sociale doit être précédée ou suivie immédiatement des mots “...” ou des initiales “...”, de l'énonciation du montant du capital social, du numéro de registre de commerce et du tribunal auprès duquel elle est inscrite, et ce conformément aux dispositions de l'article 91 du Code des Sociétés Commerciales.

ARTICLE 4 : SIEGE SOCIAL

Le siège social est fixé à : ...

Il peut être transféré en tout autre endroit en vertu d'une délibération de l'Assemblée Générale Extraordinaire.

ARTICLE 5 : DUREE

La durée de la Société est fixée à 99 années à compter de la date de son immatriculation au Registre du commerce et des sociétés, sauf dissolution anticipée ou prorogation.

ARTICLE 6 : APPORTS

Le capital social est constitué exclusivement par des apports en numéraires ayant été libéré lors de la constitution de la société.

Les soussignés, tous sous nommés, apportent à la société en numéraire les sommes suivantes :

- 1- Monsieur ..., de nationalité ..., titulaire d'une CIN n° ..., délivré le ..., apporte à la société la somme de ... dinars, résident à ...
- 2- Madame de nationalité ..., titulaire d'une CIN n°, délivré le, apporte à la société la somme de ... dinars, résident à
- 3- Monsieur ..., de nationalité ..., titulaire d'une CIN n° ..., délivré le ..., apporte à la société

la somme de ... dinars, résident à ...

Le capital social en numéraire est ainsi fixé dinars tunisiens (... dinars).

Il est apporté par les associés, en espèces, la somme de :

Associés	Apports
.....	... dinars
....	... dinars
....	... dinars
Total des Apports en espèce	... dinars

Ainsi le capital est de l'ordre de ... dinars.

Les fonds provenant de la libération sont déposés auprès d'un établissement bancaire (.... **agence**). Le gérant ne pourra en disposer qu'après l'accomplissement de toutes les formalités de constitution.

ARTICLE 7 : CAPITAL SOCIAL

Le capital social est fixé à la somme de ... dinars, divisé enParts Sociales d'une valeur nominale de ... (*en pratique souvent la valeur nominale est de 10 dinars*) dinars chacune.

ARTICLE 8 : PARTS SOCIALES

Le total des parts sociales est de (*Total des apports : valeur nominale*) qui sont attribuées aux associés comme suit :

Associés	Nbre de parts sociales
.....	
.....	
....	
Total des parts sociales	 Parts sociales

Les soussignés déclarent conformément à l'article 97 du Code des Sociétés, que toutes les parts sociales présentement créées ont été souscrites en totalité par eux, intégralement libérées puis réparties entre eux comme indiqué ci-dessus.

ARTICLE 9 : GERANT

(*Possibilité de nomination hors des statuts par un procès-verbal de l'assemblée générale ordinaire*)

La gérance a été confiée à M./Mme/Mlle ..., tunisien, né le ..., titulaire de la carte d'identité nationale n° ... délivrée le ..., domiciliée à ... conformément au code des sociétés commerciales. Le gérant jouit des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la société. Aucune prescription, aucune mesure ou décision quelconque ne fait obstacle à l'exercice de ce mandat.

Le gérant dispose de la signature sociale et jouit vis-à-vis des tiers du pouvoir les plus étendus pour agir au nom et pour le compte de la société et accomplir tous les actes et opérations relatifs à son objet.

Toutefois, le gérant ne peut, bien entendu, valablement accomplir que des actes rentrant dans l'objet de la société.

ARTICLE 10 : EXERCICE SOCIAL

Chaque exercice social a une durée d'une année, qui commence le 1^{er} Janvier et finit le 31

décembre. (Possible de choisir une autre date de clôture – mais la plupart des sociétés en Tunisie choisissent la date de clôture le 31/12 de l'année civile)

Par exception, le premier exercice commencera le jour de l'immatriculation de la Société au Registre du commerce et des sociétés et se terminera le 31 Décembre 20..... (L'année en cours)

Fait à ..., le ...
En 8 d'exemplaires

Suit la signature des associés

Associés	Signatures
Mr. ...	
M...	
M....	

► Annexe 2

STATUTS **SOCIETE UNIPERSONNELLE A RESPONSABILITE LIMITEE**

SOCIETE ...
Capital de ... dinars
Sis au ...

L'unique associé :

En vertu des présents statuts et en application des articles 148 et suivants du code des sociétés commerciales relatifs à la société unipersonnelle à responsabilité limitée, le code des obligations et des contrats, le code d'incitation à l'investissement et par les lois qui pourront être promulguées dans l'avenir et par les présents statuts, Monsieur/Mme ..., de nationalité ..., célibataire/marié, né le ... à ..., titulaire d'une CIN n° ..., délivrée le ... et demeurant au ..., déclare créer une société unipersonnelle à responsabilité limitée de droit tunisien et ~~totalem~~ exportatrice, soumise aux dispositions légales précitées et aux stipulations ci-après :

TITRE 1 : FORMATION - OBJET - DENOMINATION - SIEGE SOCIAL - DUREE

Article premier : Objet de la Société

La société a pour objet de prospecter des opportunités de placement à l'étranger de candidats, d'œuvrer à leur satisfaction et d'entreprendre toutes activités y afférentes conformément à la réglementation en vigueur.

Article 2: La durée

La présente société a une durée de vie de 99 ans

Article 3: La dénomination sociale

La dénomination sociale est : « ..., **SURL** ».

La présente dénomination est régie par les dispositions des articles 9 et 91 du code des sociétés commerciales. Elle peut être modifiée à tous moment à condition de respecter les modalités relatives à la modification statutaire.

Article 4 : Le siège social

Le siège social est fixé au Il pourra être transféré en tout autre lieu du gouvernorat de ... par décision de l'associé.

La gérance à la faculté de créer des succursales et agences de la société, en Tunisie et dans tous autres pays, sans qu'il puisse en résulter une dérogation aux règles de compétences édictées par les présents statuts.

TITRE 2 : APPORTS - CAPITAL SOCIAL - PARTS SOCIALES

Article 5 : Les apports et le capital

Le capital social est exclusivement en numéraire. Il est fixé à la somme de ... dinars, divisé en Parts Sociales d'une valeur nominale de ... (*en pratique souvent la valeur nominale est de 10 dinars*) dinars chacune.

Le total des parts sociales est de *(Total des apports : valeur nominale).*

Les sommes susvisées seront effectivement versées par les apporteurs et les fonds déposés dans un compte indisponible, au nom de la société en constitution, auprès de la banque ..., sous le numéro ...

Le capital social est susceptible d'augmentation ou de diminution conformément aux dispositions du code des sociétés commerciales.

Article 6 : Responsabilité de l'associé unique

L'associé unique et gérant, n'est responsable que jusqu'à concurrence du montant des parts possédées par lui et un appel de fonds au-delà de ce montant ne peut être fait ; sauf dérogation prévue dans le code des sociétés commerciales.

Article 7 : Cessions de parts

L'associé unique peut céder la totalité de ses parts à une tierce personne. Dans cette hypothèse, le cessionnaire sera subrogé dans les droits et obligations de l'associé unique.

La cession des parts par l'associé unique à des tiers entraîne transformation de la présente société en société à responsabilité limitée conformément aux dispositions de l'art. 157 du Code des sociétés commerciales.

TITRE 3 : ADMINISTRATION DE LA SOCIETE

Article 8 :

La société est **administrée** par son associé unique, Monsieur/Mme En aucun cas il ne peut déléguer à un mandataire la totalité de la gestion de la société.

En vertu de l'article 154 du code des sociétés commerciales, l'associé unique s'engage à assurer lui même la gestion de la société pendant toute la durée de la société. Il s'interdit de la déléguer en tout ou en partie la gestion de la société.

La gestion comprend tout acte lié à l'objet social et/ou nécessaire à sa réalisation, notamment les actes d'administration ou de disposition de nature à entraîner l'engagement de la société, à rejaillir sur ses activités ou sa situation financière. Elle s'étend aux opérations de crédit, aux ventes immobilières et aux conventions ayant pour objet d'engager la société à l'égard des tiers.

Pendant, l'associé unique, en sa qualité de gérant, peut par mandat spécial, mandater un ou plusieurs personnes parmi les salariés de la société à l'effet de faire fonctionner les comptes bancaires. Il peut charger ses employés de réaliser des opérations de vente, de négocier avec la clientèle les opérations courantes, de délivrer des factures et des bons de livraisons dans les limites des activités ordinaires qui sont en relation directe avec leurs tâches dans la société.

L'associé unique, agit en qualité de gérant, établit annuellement un rapport de gestion, arrête les comptes correspondant à la même période. A ces documents sera joint le rapport du commissaire aux comptes le cas échéant. Ces documents seront visés par lui en guise d'approbation, dans les trois mois, au plus, à dater de la clôture de l'exercice.

Article 9 : Conventions conclues entre la société et l'un de ses associés ou gérant.

Il est strictement interdit à l'associé unique de s'octroyer des emprunts auprès de la société ou de se faire cautionner par elle ses engagements envers les tiers. Cette interdiction comprend les conjoints, les ascendants et les descendants de l'associé unique.

Toute convention intervenue entre la société et son associé-unique-gérant doit faire l'objet d'un rapport approuvé établi par le gérant ainsi que le rapport du commissaire aux comptes, le cas échéant.

Article 10 : les succursales

Le gérant peut décider de doter la société d'une ou plusieurs succursales, un ou plusieurs points de vente, en Tunisie ou à l'étranger, dont il assure personnellement et sous son entière et exclusive responsabilité, la supervision de la gestion.

Article 11 : Rémunération du gérant

Le gérant peut percevoir mensuellement une rémunération fixe et/ou variable.

TITRE 4 : RESOLUTIONS SOCIALES

Article 12 :

Toutes les **résolutions sociales** sont prises individuellement par l'associé unique. A peine de nullité les résolutions doivent être **signées et consignées dans un registre spécial** coté et paraphé par le greffe du Tribunal de Première Instance du lieu du siège social.

TITRE 5 : COMMISSAIRE AUX COMPTES- CONTRÔLE DES COMPTES

Article 13 :

Dans le cas où la société est soumise légalement à l'audit légal, le contrôle des comptes est exercé par un commissaire aux comptes qui peut ne pas être un membre de l'Ordre des Experts Comptables et des Commissaires aux Comptes de Tunisie.

Le commissaire aux comptes est nommé pour une durée de trois exercices, renouvelable par décision du gérant. Ses fonctions sont régies par les dispositions des articles 259 à 273 du code des sociétés commerciales relatives au commissariat aux comptes dans la société anonyme.

TITRE 6 : INVENTAIRE - REPARTITION DES BENEFICES

Article 14 :

L'**année sociale** commence le 1er janvier et finit le 31 Décembre.

Chaque année, lors de la clôture de l'exercice social, il est dressé un inventaire de l'actif et du passif de la société et le bilan le résumant.

Article 15 : Les **bénéfices** nets sont constitués par les produits nets de l'exercice déduction faite des frais généraux et autres charges sociales, ainsi que tous les amortissements de l'actif social et à toutes provisions, tous risques commerciaux et industriels.

Sur ce bénéfice net, il est prélevé cinq pour cent (5%) pour la constitution des fonds de **réserve** légale, ce prélèvement cesse d'être obligatoire dès que le fonds de réserve atteint le un dixième (1/10) du capital social pour reprendre cours lorsqu'il se trouve réduit à moins du 1/10 du dit capital.

Toutefois l'associé unique peut par simple décision décider qu'il sera prélevé certaines sommes pour être reportées à l'exercice suivant, ou à un ou plusieurs fonds de réserves extraordinaires, ou à un compte d'amortissement des parts sociales.

La gérance peut décider la constitution de réserves exceptionnelles ou facultatives pour faire face à des éventuels investissements ou réinvestissements. Dans ce cas la décision du gérant doit être motivée.

Article 16 :

Le **paiement des dividendes** a lieu chaque année à l'époque et de la manière fixée par le gérant qui peut procéder au cours de l'exercice à la répartition d'un ou de plusieurs décomptes sur les dividendes de l'année en cours quand les bénéfices réalisés et disponibles le permettent.

TITRE 7 : DISSOLUTION – TRANSFORMATION DE LA SOCIETE

Article 17 : Décès - Interdiction - Faillite - Déconfiture :

La société est dissoute par le décès, l'interdiction, la faillite, la déconfiture ou la perte de la capacité de l'associé. Conformément aux dispositions de l'art. 156 et 157 du Code des sociétés commerciales.

Article 18 : causes de dissolution

Outre les causes de dissolutions communes, la société est de plein droit dissoute en cas de décès, de faillite ou d'incapacité de l'associé unique.

Néanmoins, en cas de décès, la société peut se poursuivre avec l'héritier unique ou l'héritier auquel la société a été attribuée d'un commun accord avec les autres héritiers.

Article 19 :

Si par le fait d'un événement quelconque les parts sociales viendraient à être la propriété d'une ou plusieurs autres personnes, à côté de l'associé unique, son ayant cause ou ayant droit, la société se transformera en société pluripersonnelle à responsabilité limitée. Dans cette hypothèse, il sera procédé aux modifications des statuts ainsi que toutes les formalités de publication en conséquence de cette transformation.

TITRE 8 : GENERALITES

Article 20 :

Tout changement dans les présentes dispositions statutaires fera l'objet d'un avenant spécifique appuyé des formalités.

Article 21 :

Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes pour accomplir toutes formalités de publicité quelconques prévues par les lois et les règlements.

Fait à ..., le ...
En 8 exemplaires
L'Associé Unique
...

SIGNATURE

► Annexe 3

Rapport Annuel d'activités d'un Etablissement Privé de Placement à l'Etranger

Raison sociale:

Représentant légal:

Selon le pays :

Pays	Nombre de placements

Selon le type de contrat

Type de contrat	Nombre
CDI	
CDD	
SAISONNIER	
AUTRES	

Liste des candidats placés

Nom et Prénom	CIN	Gouvernorat	Spécialité	Entreprise	Pays	Type de contrat

ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse