

Annexe III

Définitions nationales des honoraires de recrutement et des frais connexes et Accords de partage des coûts (26 pays, 1 proposition de définition: Etats-Unis)

Source	Définition des honoraires de recrutement	Dispositions sur les catégories d'honoraires et frais de recrutement
1. Antigua-et-Barbuda, Loi sur le recrutement des travailleurs n° 41 (Chapitre 372) de 1941		Réglementés. Article 8. Les dépenses de voyage des travailleurs recrutés et de leurs familles jusqu'au lieu d'emploi, y compris toutes les dépenses engagées pour leur protection pendant le voyage seront prises en charge et le nécessaire pour voyager fourni par le recruteur (s'il n'est pas un travailleur-recruteur) ou l'employeur. L'article 9 stipule que les employeurs doivent couvrir les frais relatifs au retour.
2. Australie, Programme pilote pour les travailleurs saisonniers du Pacifique , 2006		Réglementés. L'employeur paie d'avance l'intégralité du billet d'avion aller-retour et les modalités de transfert local pour tout travailleur saisonnier; il peut récupérer plus tard, au titre de ce coût global, tout montant supérieur à 500 \$ sur la paie des travailleurs saisonniers. Les employeurs sont également tenus d'organiser une séance d'information à l'arrivée et au retour, sans frais pour les travailleurs saisonniers. Toute formation «complémentaire» est payée par le gouvernement australien.
3. Canada, Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), 1966		Interdits. Les employeurs n'ont pas besoin de recourir aux services d'un tiers pour embaucher un travailleur temporaire étranger (TTE); cependant, s'ils optent pour cette solution, ils devront s'acquitter de la totalité des honoraires liés à ce service. Les employeurs ne peuvent ni déduire ni recouvrer ces honoraires sur le salaire du travailleur. Les employeurs doivent toujours organiser et payer le transport aller-retour (par exemple, avion, train, bateau, car, bus) du TTE vers sa destination de travail au Canada, puis le retour vers son pays de résidence. Une partie de ces coûts peut être récupérée grâce à des retenues sur salaire dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique. Le montant maximum qui peut être déduit est spécifié dans le contrat de travail intitulé Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs saisonniers au Canada. Les employeurs doivent fournir aux TTE quand c'est nécessaire un transport gratuit aller-retour entre leur lieu de travail et de logement, sur place ou non. Ils doivent aussi leur fournir un logement approprié, convenable et abordable, tel que défini par la Société canadienne d'hypothèque et de logement. Les employeurs sont responsables de tous les frais liés à l'inspection des logements. En aucune circonstance, les employeurs ne peuvent récupérer ces frais auprès des TTE. La couverture d'assurance

	souscrite par l'employeur doit correspondre au premier jour de travail du TTE au Canada et ces frais ne sauraient lui être réclamés. Les travailleurs agricoles saisonniers arrivant au Canada après le 1er janvier 2017 devront s'acquitter des frais de permis de travail directement auprès de Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
4. Colombie, Décret n° 722, 2013. Résolution n° 1481, 2013.	Interdits. Il est interdit de facturer des honoraires aux travailleurs. Les agences d'emploi privées sont autorisées à facturer des frais de service aux employeurs une fois le contrat signé. L'Art. 4 (5) de la résolution n° 1481 (qui couvre uniquement le recrutement des Colombiens à l'étranger) stipule que les règles et réglementations des agences de recrutement doivent spécifier qu'aucun honoraire de recrutement ne doit être payé par les travailleurs et que les autres frais, tels que passeport, visas et taxes aéroportuaires, ne peuvent être payés par les travailleurs qu'à la signature du contrat de travail. Art. 10: Frais pour les services de base. Les agences autorisées à recruter ou à placer des travailleurs à l'étranger ne doivent facturer aucune somme au travailleur migrant pour leur prestation de services. Ils ne peuvent pas non plus imputer des frais de services supplémentaires pour: a) placement et collecte des documents du demandeur d'emploi ou du travailleur présélectionné; b) tests d'aptitudes spécifiques; c) examens médicaux et vaccins; d) passeports et visas; e) taxes aéroportuaires.
5. El Salvador, Décret n° 682, 1996	Réglémentés. Pas d'information explicite sur la facturation des honoraires. Les services de placement seront fournis par la Direction nationale de l'emploi. L'embauche de Salvadoriens pour travailler à l'étranger doit être autorisée par le ministère du Travail, les dépenses de voyage vers le lieu de travail et retour doivent être supportées par l'employeur, y compris les frais de rapatriement le cas échéant.
6. Ethiopie, Proclamation sur l'emploi à l'étranger n° 923/2016	Réglémentés. Article 10: L'employeur doit couvrir les dépenses suivantes: a) droits de visa d'entrée dans le pays de destination; b) coûts du transport aller-retour; c) frais de permis de travail; d) frais de permis de séjour; e) couverture d'assurance; f) frais associés à l'authentification des documents et aux visas versés à l'ambassade du pays de destination en Ethiopie; g) honoraires du service d'approbation des contrats de travail. Le travailleur doit couvrir les dépenses suivantes: a) frais de délivrance du passeport; b) coûts liés à l'authentification du contrat de travail reçu de l'étranger et extrait de casier judiciaire; c) frais d'examen médicaux; d) frais de vaccination; e) frais de délivrance de certificat de naissance; f) dépenses pour certificat d'aptitudes professionnelles.

7. Guyana, Loi sur le recrutement des travailleurs (Chap. 98:06), 1943		Réglementés. Article 7. Les dépenses de voyage des travailleurs recrutés et de leurs familles jusqu'au lieu d'emploi, y compris toutes les dépenses engagées pour leur protection pendant le voyage seront prises en charge et le nécessaire pour voyager fourni par le recruteur (s'il n'est pas un travailleur–recruteur) ou l'employeur. L'article 8 stipule que les employeurs doivent couvrir les frais liés au retour.
8. Hong Kong, Guide pratique pour l'emploi de travailleurs domestiques étrangers et Code de conduite pour les agences d'emploi, ministère du Travail et Réglementation des agences pour l'emploi (Chap. 57, section 62)	«Commission réglementaire»: correspond à la commission maximale qui peut être facturée et perçue par une AE comme le spécifient la réglementation 10 et la Partie II de la Seconde annexe de la RAE; elle ne peut dépasser 10 pour cent du premier mois de salaire touché par le demandeur d'emploi après avoir été placé(e) dans un emploi par une AE. (Code de conduite pour les agences d'emploi, section 2.1.1)	Réglementés. RAE, Section 10. Honoraires et commissions maximums (2) La commission maximale qui peut être facturée et perçue par une agence d'emploi en ce qui concerne l'emploi d'une personne est celle définie dans la partie II de la Seconde annexe (8 de 2018 S. 10) Partie II. Seconde annexe. Commission maximale qui peut être perçue par une agence pour l'emploi La commission maximale qui peut être perçue par une agence pour l'emploi doit être – (a) pour toute personne postulant pour un emploi, un contrat ou le louage de ses services auprès d'une agence pour l'emploi, un montant n'excédant pas une somme égale à dix pour cent du premier mois de salaire touché par ladite personne après avoir obtenu un emploi grâce à l'agence pour l'emploi. Guide pratique pour l'emploi de travailleurs domestiques étrangers Les employeurs doivent rembourser les frais suivants aux travailleurs; - 100 dollars de Hong Kong d'indemnité de transport et de subsistance par jour pour le voyage à Hong Kong - voyage de retour gratuit, généralement un billet d'avion, taxes aéroportuaires comprises, et une allocation de transport et subsistance de 100 dollars de Hong Kong par jour. Les frais remboursables ne sont pas interdits mais le guide recense les catégories suivantes: assurance obligatoire, frais d'examens médicaux, frais notariés, frais de visa, frais gouvernementaux, autres. Le travailleur doit produire des reçus pour chacune de ces dépenses.
9. Maroc, Code du travail, Livre IV n° 5210, 2004		Interdits: Article 379: «Dans les établissements visés aux articles 376 et 378 ci-dessus, il est interdit à l'employeur ou à son représentant d'exiger d'un salarié comme condition de son emploi, soit au moment de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat, des versements au titre de redevances ou de remboursement de frais ou pour quelque motif que ce soit.» Article 476: L'intermédiation en matière d'emploi est assurée par des services créés à cette fin par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Les prestations fournies par ces services aux demandeurs d'emploi et aux

	employeurs sont gratuites. Article 480: «Il est interdit aux agences de recrutement privées de percevoir, directement ou indirectement, des demandeurs d'emploi des émoluments ou frais, en partie ou en totalité.» Article 490: L'agence de recrutement privée, par l'entremise de laquelle un contrat de travail à l'étranger a été conclu, se charge des frais de retour du salarié à son pays ainsi que de tous les frais engagés par lui en cas de non-exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté.
10. Indonésie, Loi n° 18 sur la protection des travailleurs migrants indonésiens , 2017	Réglementés. Aux termes de l'article 30 de la loi n° 18/2017 sur la protection des travailleurs migrants indonésiens, les travailleurs migrants ne sont pas responsables de couvrir les coûts associés à leur placement à l'étranger, sauf en ce qui concerne les coûts liés à l'obtention de la carte nationale d'identité indonésienne et du passeport, au bilan médical et à l'examen de certification des compétences.
11. Kenya, Loi sur les institutions du travail , 2007 Réglementation sur les institutions du travail (Agences d'emploi privées) , 2016	Réglementés. Loi sur les institutions du travail, 2007 Article 57.2: «Personne ne doit facturer ni percevoir pour un acte réalisé ou à venir dans une agence pour l'emploi – (a) aucun émoluments ou autre paiement ou rétribution à un taux supérieur à ce qui peut être, parfois, autorisé pour un secteur ou une catégorie particulière d'activités; (b) aucun émoluments ou autre paiement ou rétribution, sauf si des dispositions ont été prises pour la facturation de ces émoluments, paiement ou rétribution dans la réglementation prise en vertu de cette loi». Réglementation sur les institutions du travail (Agences d'emploi privées), 2016 Article 7. Honoraires et commissions. «Les agences peuvent facturer à leurs mandataires une redevance de service pour le recrutement, la documentation et le placement des travailleurs». Article 8. Frais à couvrir par les agents ou l'employeur: un contrat de travail étranger doit spécifier la partie responsable du paiement des frais de visa, billet d'avion et examens médicaux. A condition que des frais administratifs raisonnables puissent être facturés par l'agent en ce qui concerne les tests d'aptitude professionnelle, ils ne doivent pas excéder un mois du salaire proposé au demandeur d'emploi.

12. Royaume d'Arabie saoudite, Code du travail , 2005	Interdits: (Article 40). L'employeur doit s'acquitter des frais engendrés par le recrutement de travailleurs non saoudiens, des frais liés au permis de séjour (Iqama) et au permis de travail, ainsi que de leur renouvellement et des amendes en cas de retard, ainsi que des frais liés à un changement de profession, aux visas de sortie et de retour et aux billets de retour vers le pays du travailleur à la fin du contrat de travail.
13. Népal, Loi sur l'emploi à l'étranger , 2007 Règles pour l'emploi à l'étranger , 2064 (2008) (Règles d'application de la loi susmentionnée)	Article 2.h. Les frais de service correspondent à «une somme d'argent facturée par une agence de placement à l'étranger pour l'envoi d'un travailleur à l'étranger» Article 24.(2) «Les coûts promotionnels correspondent aux frais de visa facturés pour l'envoi d'un travailleur aux fins de travailler et les diverses dépenses faites à l'intérieur et en dehors du pays dans le cadre de la réception d'un quota de travailleurs» Réglementés. Article 24 (1). «Le gouvernement du Népal peut, concernant n'importe quel pays ou entreprise, préciser le montant maximum, comprenant les «frais de service» et les «coûts promotionnels», que l'institution peut collecter auprès de chaque travailleur. Une contribution à un fonds de prévoyance est également exigée (Règles, Chapitre 7 Article 24). En raison de la politique «Visa gratuit, billet gratuit» (décision au niveau ministériel), les travailleurs se rendant en Arabie saoudite, au Qatar, aux EAU, au Koweït, à Oman, au Bahreïn et en Malaisie doivent payer un maximum de 10 000 roupies népalaises (NPR) comme frais de service aux agences de recrutement.
14. Nouvelle-Zélande, Régime reconnu des employeurs saisonniers , 2007	Réglementés. Les employeurs paient la moitié du prix du billet d'avion du pays d'origine des travailleurs jusqu'en Nouvelle-Zélande. Les coûts de l'immigration comprennent les frais de candidature, les frais de service et de coursier du Centre de traitement des demandes de visa et sont à la charge du travailleur.
15. Pakistan, Règles d'émigration , 1979 (mise à jour 2012)	Réglementés. Une agence de recrutement peut réclamer aux travailleurs les dépenses réelles pour le billet d'avion, les frais médicaux, le permis de travail, les taxes, le visa et les documents. Les employeurs assument les coûts du voyage de retour du travailleur à l'expiration du contrat; ils concernent précisément le billet d'avion et le visa. Les frais imputés dépendent du salaire mensuel et de la durée du contrat du travailleur. Le montant maximal de 600 PKR (50\$ environ) pour les frais de service est fixé par le Bureau de l'émigration et de l'emploi à l'étranger (BEOE). Trois jours après le départ de l'émigré, l'Agence d'emploi à l'étranger concernée présente un certificat au bureau du Protecteur des émigrants demandant la décharge des frais de service. Au titre de la loi, un émigrant qui a obtenu un emploi à l'étranger par l'intermédiaire d'une agence sous licence doit déposer la somme de 5 000 PKR pour couvrir les frais de service (fonds de prévoyance: 2 000 PKR, prime d'assurance: 2 500 PKR et inscription: 500 PKR).

16. Philippines, POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre, 2016	Commission de placement: Tous montants imputés à un travailleur par une agence de recrutement pour ses services de recrutement et de placement comme prescrits par le secrétariat d'Etat au Travail et à l'Emploi	Réglementés. Une commission de placement peut être facturée au travailleur philippin expatrié équivalant à un (1) mois du salaire de base spécifié dans le contrat approuvé par la POEA, sauf pour les personnes suivantes: (a) travailleurs domestiques; (b) travailleurs déployés vers des pays où le système en vigueur ne permet pas, du fait de la loi, de la politique ou de la pratique, la facturation et la collecte, directes ou indirectes, d'honoraires de recrutement/placement. En outre, les travailleurs s'acquittent des coûts de documentation: passeport, règlement NBI/police/Barangay, certificat de naissance authentifié par l'Office national de statistique, relevés de notes et diplômes, licence professionnelle authentifiée par le ministère des Affaires étrangères, certificat d'aptitudes professionnelles, examens prescrits par le ministère de la Santé et adhésion au système de sécurité sociale, à Philhealth et au Pag-Ibig. L'employeur doit s'acquitter des frais de visa y compris les droits de timbre, des frais de permis de travail et de séjour, du voyage aller-retour par avion, du transport de l'aéroport au lieu de travail, des frais de traitement par le POEA, des frais d'adhésion à l'OWWA et des frais supplémentaires pour les examens ou évaluations si nécessaire.
17. Pologne, Loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail		Réglementés. L'article 19 d 1 (1) stipule que les agences d'emploi (et les autres institutions mentionnées à l'art. 18c) ne peuvent pas facturer (aux demandeurs d'emploi) d'autres honoraires que ceux prévus à l'art. 85.2.7. L'article 19d.1 (2) précise également que les agences doivent informer les demandeurs d'emploi de la facturation de tous frais, émoluments et autres cotisations relatifs au placement professionnel et à l'emploi, y compris ceux qui sont autorisés par l'art. 85.2.7, par écrit. Selon l'art. 85.2.7, les quatre catégories de frais qu'une agence pour l'emploi peut facturer sont: a) Transport aller-retour (international) b) Délivrance de visa c) Examens médicaux d) Traduction des documents.
18. Qatar, Loi du travail n° 14 de 2004 et Normes de bien-être des travailleurs, Qatar 2022, Édition 2, Comité suprême pour les projets et l'héritage, Coupe du monde 2022	Normes de bien-être des travailleurs: Commissions de placement: Tous fonds ou honoraires versés pour légaliser un emploi au Qatar tels que les commissions, frais ou dépenses pour se rendre au Qatar, les examens médicaux effectués au Qatar, la demande d'un permis de travail et d'un permis de séjour au Qatar. Commissions de recrutement et de traitement: Tous honoraires, frais ou dépenses facturés par un agent de recrutement ou un entrepreneur en ce qui concerne	Interdits: Art. 33, 2004: La personne qui dispose d'une licence pour recruter des travailleurs à l'étranger pour le compte de tiers a l'interdiction de: 1. Recevoir du travailleur toute somme représentant des honoraires ou dépenses de recrutement ou tout autre frais. 2. De mener dans ses locaux des activités autres que celle de recruter des travailleurs à l'étranger pour des tiers Normes de bien-être des travailleurs 6.4 Le contrat entre l'entrepreneur et son agent de recrutement doit: (a) stipuler qu'aucune commission de recrutement ou de traitement ne doit

l'obtention d'un emploi proposé à un travailleur dans l'Etat du Qatar, y compris tous honoraires, frais ou dépenses liés aux examens médicaux, certificat de police, annonces de recrutement, entretiens, assurance, taxes gouvernementales dans le pays d'origine, orientation préalable au départ, billets d'avion et taxes aéroportuaires et tous honoraires, frais ou dépenses facturés par l'agent de recrutement pour récupérer les commissions de placement.	être imputée au travailleur, y compris des dépôts ou des paiements de garantie effectués à l'avance pour la fourniture des services de recrutement; 10.3. Les déductions salariales ne peuvent être effectuées que dans le strict respect des exigences de la loi. Précisément, l'entrepreneur ne doit effectuer aucune déduction sur salaire pour les éléments fournis avant ou pendant la période contractuelle d'emploi, y compris: (a) commissions de recrutement et de traitement; (b) frais de visa ou de réinstallation; (c) logement; (d) hébergement; (e) alimentation; (f) transport; (g) formation et développement; (h) installations de loisirs sur le site d'hébergement; (i) ou assurance médicale et soins de santé prescrits
19. Singapour, Loi sur les agences d'emploi (Chapitre 92), Ordonnance n° 47 de 1958 (édition révisée 2012)	Réglementés. Article 14. Emoluments pour services rendus 14 (1) Il est parfois licite pour le titulaire d'une licence de facturer et percevoir ces émoluments comme prévus par la loi 14 (2) Aucun titulaire d'une licence ne peut facturer ni percevoir aucune forme d'honoraires, de rémunération, de bénéfice ou d'indemnisation autres que ceux prévus par cette loi. La Loi interdit aux agences d'emploi (AE) opérant à Singapour de collecter plus de deux mois de salaire et plus d'un mois par année de service. Ministère de la Main-d'œuvre: Les employeurs ont la charge de payer les frais administratifs, y compris les taxes et droits pour la demande et le renouvellement d'un permis de travail parce qu'ils font partie des coûts liés à l'emploi d'un travailleur étranger. Elles n'ont pas le droit de récupérer ces frais (directement ou indirectement) auprès de leurs employés étrangers. De même, les AE ne devraient pas récupérer ces frais auprès des travailleurs. Les AE qui le feraient seraient considérées comme commettant ou encourageant un délit. Les AE ne sont pas non plus autorisées à facturer des frais d'agence pour le renouvellement des permis de travail.

20. Thaïlande, Loi sur les agences d'emploi et la protection des demandeurs d'emploi, 1985	Section 4. Les «frais de service» correspondent à l'argent ou aux autres avantages payés en contrepartie d'un emploi	Réglementés. Section 26. Aucune agence titulaire d'une licence pour l'emploi local ne peut demander ou percevoir d'argent ni de biens de la part d'un demandeur d'emploi autres que les frais ou dépenses de service. Les frais ou dépenses de service exigés ou perçus au titre du paragraphe un ne peuvent excéder le taux fixé par le ministère. Section 38. Aucune agence titulaire d'une licence pour l'emploi à l'étranger ne peut demander ni accepter de frais ni dépenses de service d'un demandeur d'emploi plus de trente jours avant la date de départ. Section 47 cinq: Aucune agence agréée pour l'évaluation des compétences ne peut demander ni recevoir d'argent, de biens ou autres avantages d'un demandeur d'emploi autres que les frais pour tests d'aptitude.
21. Togo, Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du travail		Interdits: Le Code interdit expressément la facturation d'honoraires ou de frais aux travailleurs par les agences d'emploi, publiques ou privées. Article 197. Les frais de placement perçus par les bureaux de placement payant sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution ne puisse être perçue des travailleurs. Article 198. Il est interdit aux gérants de bureaux de placement payant et à leurs préposés de percevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts de cautionnement de quelque nature que ce soit. Section II – Voyage et transport – Article 161, dépenses de voyage d'un travailleur recruté hors du Togo: les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.
22. Ouganda, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais à l'étranger		Réglementés. Règle IV Frais et commissions de placement. Section 1. Frais facturables aux mandataires: les agences peuvent facturer à leurs mandataires une «commission pour couvrir les services rendus dans le recrutement et le placement de travailleurs migrants ougandais. Cependant, les agences de recrutement doivent facturer une somme symbolique minimale aux travailleurs migrants ougandais pour les services de recrutement et de placement en tant que frais administratifs». La règle VI détaille ainsi la question: Commissions de placement et frais de documentation Section 1. Frais facturables aux mandataires: les agences peuvent facturer à leurs mandataires des frais de service ou de recrutement pour couvrir les services rendus en matière de documentation et de placement des travailleurs. Section 2. Frais/Coûts imputables aux travailleurs: (a) Les agences d'emploi privées peuvent facturer des honoraires de placement tels qu'autorisés par le Secrétaire permanent au travailleur embauché afin de couvrir les coûts de placement et des services tels que les tests professionnels

		et de compétences, examens médicaux, passeport, visa, autorisations, vaccination, taxes aéroportuaires, frais de notaire, entre autres. Les frais mentionnés ne devront être recouvrés auprès du travailleur embauché qu'après la signature du contrat de travail et doivent faire l'objet de reçus en attestant. (b) Les agences de recrutement peuvent facturer une cotisation symbolique n'excédant pas 50 000 shillings ougandais aux travailleurs migrants ougandais pour leurs services de recrutement et de placement. Section 3. Aucun autre frais ne peut être imposé au travailleur.
23. Royaume-Uni, Gangmasters and Labour Abuse Authority (Organisme d'agrément des fournisseurs de main-d'œuvre) et Gangmasters and Labour Abuse GLA Dossier n° 38 Juin 2014: Frais de recherche d'emploi et prestation de services complémentaires	Les honoraires pour «services de recherche d'emploi» incluent les services fournis par une agence sous licence afin d'obtenir ou d'aider à obtenir un emploi pour une tierce personne.	Interdits: Norme 7.1 • Une agence sous licence ne doit pas facturer d'honoraires aux travailleurs pour ses services de recrutement • Une agence agréée ne peut faire de la fourniture de ses services de recherche d'emploi une condition à remplir par le travailleur pour ○ utiliser d'autres services ou louer ou acheter des biens fournis par le titulaire de la licence ou toute personne qui lui est liée; ○ donner ou ne pas refuser son consentement pour dévoiler des informations relatives à ce travailleur Exemples de frais pour biens ou services qui enfreignent la norme 7.1 sur l'accréditation: • Fourniture d'informations, de conseil ou d'orientation sur les offres d'emploi et les placements professionnels • Vérification des documents exigés dans le cadre du processus de recrutement, comme le contrôle de l'authenticité des documents d'identité ou des certificats médicaux nécessaires pour le travail en question. Cela comprend tous les contrôles exigés au Royaume-Uni ou dans le pays d'origine. • Vérification des références ou du casier judiciaire (sauf quand le contrôle est une exigence légale au Royaume-Uni ou dans le pays d'origine) • Entretien et évaluation • Remplissage des documents exigés dans le cadre du processus du recrutement que le détenteur de la licence remplirait gratuitement si le travailleur n'optait pas pour ce service • Facturation à chaque travailleur de la traduction d'un document qui ne lui est pas spécifique. Il ne saurait y avoir de frais de traduction facturés pour un document standard utilisé par tous les travailleurs et qui ne doit donc être traduit qu'une seule fois

		• Envoi à l'employeur qui embauche des documents que le détenteur de licence enverrait de toute façon si le travailleur n'optait pas pour ce service • Tous frais associés à la garantie d'un placement professionnel ou d'un emploi pour l'année suivante • Fourniture d'informations détaillées sur le poste Peu importe que ces biens ou services soient facultatifs. Si le travailleur se voit facturer les frais susmentionnés, c'est une violation de la norme 7.1 sur l'accréditation.
24. Etats-Unis, Réglementation des acquisitions fédérales (proposition)	Les honoraires de recrutement comprennent, de façon non exhaustive, les frais, charges, coûts ou autres obligations financières calculés en fonction des employés ou possibles employés, associés au processus de recrutement, quelle que soit la façon dont ils sont imposés ou collectés. Tout frais, charge, coût ou examen peut constituer un frais de recrutement qu'il soit payé en argent ou en nature, déduit du salaire, compensé par une concession sur les salaires ou les prestations, versé sous forme de pot-de-vin, commission occulte, paiement en nature, main-d'œuvre gratuite, bakchich ou contribution, remis en échange du recrutement ou collecté par un employeur ou une tierce partie. Cette dernière peut être un agent, un recruteur, une agence de recrutement, une filiale ou société affiliée de l'employeur; tout agent ou employé de ces entités et sous-traitants à tous les niveaux.	Interdits: (i) Les frais pour démarcher, identifier, examiner, interviewer, traiter, retenir, transférer, sélectionner, tester, former, fournir des services d'orientation aux nouveaux embauchés, recommander ou placer des employés ou des candidats potentiels; (ii) pour couvrir le coût, en tout ou partie, de la publicité; (iii) pour toute activité liée à l'obtention d'un certificat de travail permanent ou temporaire; (iv) pour traiter les demandes; (v) pour les visas ou tout frais qui facilite l'obtention d'un visa par un employé, tels que les frais de candidature et de recrutement; (vi) les frais imposés par le gouvernement comme les droits pour le franchissement d'une frontière; (vii) pour fournir des photographies et documents d'identité, y compris des droits de passeport non gouvernementaux; (viii) Les frais facturés comme condition d'accès à une offre d'emploi, y compris la fourniture d'examens médicaux et de vaccinations et l'obtention d'une autorisation après contrôle des antécédents, contrôle de sécurité et des références; certifications supplémentaires; (ix) les frais des recruteurs, agents ou avocats de l'employeur, ou tout autre frais notarié ou juridique. (x) pour les Interprètes ou les traducteurs (2) Tout honoraire, charge, coût ou évaluation peut constituer un frais de recrutement, que le paiement s'effectue en argent ou en nature, qu'il soit déduit du salaire, remboursé sous forme de concession sur les salaires ou les prestations, versé sous forme de pot-de-vin, commission occulte, paiement en nature, main-d'œuvre gratuite, bakchich ou contribution, remis au moment du recrutement ou collecté par un employeur ou une tierce partie qui peut être, mais pas seulement: (i) un agent; (ii) un recruteur; (iii) une agence de recrutement (y compris les sociétés d'emploi et de

		placement privées); (iv) une filiale ou société affiliée de l'employeur (v) tout agent ou employé de ces entités (vi) et des sous-traitants à tous les niveaux.
25. République bolivarienne du Venezuela, Loi organique sur le travail n° 6 076, 2012		Interdits. Art. 65: Un employeur étranger qui souhaite embaucher un travailleur doit déposer une caution dans une banque vénézuélienne pour couvrir les frais de rapatriement et de transport jusqu'au lieu de résidence et doit fournir au travailleur un contrat de travail précisant que les frais liés au voyage, à la nourriture et à l'immigration sont pris en charge par l'employeur.
26. Vietnam, Loi sur les travailleurs vietnamiens travaillant sous contrat à l'étranger , 2006 Circulaire conjointe n° 16/2007/TTLT-BLDTBXH-BTC: réglementation spécifique sur les frais de courtage et de service relatifs à l'envi de travailleurs vietnamiens pour travailler à l'étranger sous contrat , 2007	L'article 20 de la Loi sur les travailleurs vietnamiens sous contrat à l'étranger définit la commission de courtage comme le montant dont doit s'acquitter une entreprise agréée (c'est-à-dire une agence de recrutement) auprès d'un courtier (dans le pays de destination) afin de signer et d'exécuter un contrat de fourniture de main-d'œuvre. L'article 21 de la Loi définit les frais de service comme le montant versé par un travailleur à une entreprise agréée (agence de recrutement) pour l'exécution d'un contrat d'envoi de travailleurs à l'étranger. L'article 27 de la Loi oblige les agences de recrutement à recruter directement les travailleurs sans collecter d'honoraires de recrutement. La commission de courtage et les frais de service (que la loi autorise à facturer aux travailleurs migrants) ne sont pas considérés comme un honoraire de recrutement.	Réglementés. Article 20.(1) Les travailleurs doivent rembourser à l'entreprise agréée une partie ou la totalité de la commission de courtage au titre de la réglementation du ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales. Article 20 (3) Le ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales définit avec le ministère des Finances les taux plafonds de commission de courtage, la gestion et l'utilisation de la commission de courtage. Article 21 (2). Les entreprises titulaires d'une licence concluent un accord avec les travailleurs sur la collecte en une seule fois des frais de service avant l'émigration des travailleurs, ou en plusieurs versements pendant la période de travail à l'étranger. La circulaire conjointe n° 16/2007/TTLT en date du 4 septembre 2007 fixe un plafond pour la commission de courtage qui ne doit pas dépasser un mois de salaire net par travailleur et par an (Section II. Article 2.a). Le salaire qui sert de référence (calculé sur une base mensuelle) pour déterminer le taux de courtage est le salaire de base prévu au contrat, hors heures supplémentaires, primes et autres prestations. Pour les officiers et hommes d'équipage du transport maritime, le salaire qui aux termes du contrat (calculé par mois) sert de base pour déterminer le taux de courtage est le salaire comprenant le salaire de base et les congés payés (Article 2d).
27. Zambie, Loi sur l'emploi , 2017		Interdits. Article 59. (1) une agence d'emploi peut facturer à un futur employeur des honoraires déterminés d'un commun accord. (2) L'agence d'emploi ne doit facturer au futur employé aucun frais pour services rendus. (3) Toute personne contrevenant aux dispositions de la sous-section 2 se rend coupable d'une infraction. Article 13.1: Qu'un employé ait été amené d'un lieu situé en Zambie à un lieu de travail par un employeur, ou par une agence d'emploi agissant pour le

compte de l'employeur, il incombe à l'employeur de s'acquitter des dépenses de rapatriement de l'employé vers son lieu d'origine, dans les circonstances suivantes: rapatriement (a) à l'expiration de la période de service spécifiée dans le contrat de service; (b) à l'expiration du contrat de service en raison de l'incapacité, du refus ou du manquement de l'employeur à se conformer à tout ou partie des dispositions de ce contrat; (c) à la résiliation du contrat de service par accord entre les parties, sauf dispositions contraires du contrat; (d) à la résiliation du contrat de service du fait de l'inaptitude de l'employé à se conformer aux dispositions le concernant en raison de maladie ou d'accident indépendants de sa volonté.

D'autres détails concernant les exceptions ainsi que ce que recouvrent les dépenses de rapatriement sont présents à l'Article 13.2 – 13.4.

Section 80 – Réglementation sur l'emploi

4. (1) Sur attestation de tout contrat de service à l'étranger, l'employeur, ou son mandataire, paie au gouvernement des frais d'attestation pour chaque personne ainsi embauchée au taux d'une unité de frais par mois, ou pour partie de celui-ci, pendant la durée dudit contrat.

Article 15: «Une agence d'emploi ne doit ni facturer ni recevoir d'honoraires excédant les barèmes suivants:

(a) quand les employeurs notifient une offre d'emploi: huit unités de frais pour chaque offre satisfaite par un employé présenté par l'agence; (b) en ce qui concerne les candidats: deux unités de frais pour les droits d'enregistrement initial et jusqu'à cinq pour cent du premier mois de revenus du candidat dans l'éventualité où il a obtenu cet emploi par l'intermédiaire de l'agence».