

# Lois sur les agences de recrutement de New York

## Vous cherchez un emploi avec l'aide d'une agence de recrutement ?

Les agences de recrutement de la ville de New York sont tenues d'être titulaires d'une licence du Service de la protection des consommateurs (Department of Consumer Affairs, DCA) et elles doivent se conformer à la loi. Recherchez la licence DCA de l'agence.

## Loi sur les agences de recrutement

Extraits de l'article 11 de la loi générale sur les entreprises (General Business Law)

### § 178. Action fondée sur un cautionnement

Toutes les demandes ou tous les procès dont est saisi un tribunal à l'encontre d'une quelconque personne bénéficiaire d'une licence peuvent être intentés au nom de la personne qui a subi le préjudice au titre du cautionnement déposé par ladite personne bénéficiaire d'une licence, comme le prévoit l'article cent soixante-dix-sept, et ils peuvent être transférés et affectés au titre d'autres demandes de dommages-intérêts dans le cadre de procès au civil. Le montant des dommages-intérêts demandé par le plaignant, et pas la pénalité citée dans le cautionnement, déterminera la juridiction du tribunal dans lequel l'action est intentée. Le commissaire pourra intenter un procès contre le cautionnement pour le compte de n'importe quelle personne qui a subi des préjudices. Lorsque ladite personne bénéficiaire d'une licence a quitté l'État dans l'intention d'escroquer ses créanciers ou pour éviter la signification d'une citation à comparaître dans une procédure intentée dans le cadre du présent article, la citation sera signifiée à la caution de la manière prévue pour la signification d'une citation à comparaître. Un exemplaire de ladite citation à comparaître sera envoyé par courrier à la dernière adresse postale connue de la résidence de la personne bénéficiaire de la licence et au lieu où elle gèrait une telle agence de recrutement, comme indiqué dans les dossiers du commissaire.

### § 181. Contrats, énoncés des conditions générales et reçus

Chaque agence de recrutement aura le devoir de donner à chaque candidat(e) à un emploi :

**1. Une copie certifiée conforme de chaque contrat** signé par ladite agence et ledit candidat (ladite candidate), sur laquelle sera imprimée ou à laquelle sera jointe une déclaration précisant de manière claire et concise les dispositions des sections cent quatre-vingt-cinq et cent quatre-vingt-six du présent article.

**2. Pour les emplois de catégorie « C » dans le domaine du spectacle :**

**(a)** Un tel contrat en blanc devra en premier lieu être approuvé par le commissaire et sa décision pourra être révisée par certiorari. Chaque contrat devra prévoir une commission brute et des honoraires que l'artiste devra verser à l'agence de recrutement dans le domaine du spectacle, conformes à la section cent quatre-vingt-cinq de l'article ci-joint. Chacun de ces contrats devra également préciser le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le numéro de licence de l'agence de recrutement dans le domaine du spectacle en plus du nom de l'artiste, du type de prestations couvertes par le contrat, ainsi que toutes les conditions associées au paiement de ladite commission ou desdits honoraires. L'agence de recrutement dans le domaine du spectacle devra conserver dans ses dossiers un exemplaire de chaque contrat conclu avec un(e) artiste et en fournir un exemplaire à l'artiste.

**(b)** Outre le contrat, l'agence devra fournir à l'artiste, à l'occasion de chaque audition ou entretien pour un emploi spécifique, des informations relatives au nom et à l'adresse de la personne à laquelle l'artiste doit adresser sa candidature pour ledit emploi, les prestations à effectuer, le taux de rémunération anticipé, si ladite rémunération est connue avant l'audition ou l'entretien, et toutes autres conditions importantes relatives audit emploi dont l'agence a connaissance avant l'audition ou l'entretien. Ces informations pourront être fournies par message électronique.

**3. Pour tous les autres emplois,** y compris les emplois de catégorie « A » et « A-1 », chaque contrat devra inclure les éléments suivants, sans exclusivité toutefois : des informations relatives au nom et à l'adresse de la personne à laquelle le (la) candidat(e) doit adresser sa candidature pour ledit emploi, le nom, l'adresse, l'adresse électronique et le numéro de téléphone de l'employeur ; l'adresse ou les adresses du lieu de travail, le genre de prestations à effectuer ; le salaire ou le taux de rémunération anticipé ; le nombre d'heures de travail anticipé par jour et le nombre de jours de travail par semaine ; les honoraires de l'agence à la charge du (de la) candidat(e) basés sur ledit salaire anticipé ou lesdits honoraires anticipés ; les quelconques dispositions pour l'employé(e) et les frais associés à ces dispositions, y compris le logement, l'assurance maladie, les soins médicaux, les congés maladie, les congés et les allocations de retraite ; si ledit emploi est à durée indéterminée ou déterminée, la période d'emploi anticipée, le nom et l'adresse de la personne qui autorise le recrutement dudit candidat (de ladite candidate) ; et le coût du transport si les prestations doivent être effectuées en dehors de la ville ou du village où se situe ladite agence. Si l'emploi est conditionné par le paiement d'honoraires, les conditions selon lesquelles le (la) candidat(e) devra régler les honoraires devront être précisées clairement dans un accord distinct du type en dix points, signé par le (la) candidat(e).

**4. (a)** Ce paragraphe s'appliquera à toutes les catégories d'emploi, à l'exception des emplois de catégorie « C » dans le domaine du spectacle. L'agence de recrutement devra fournir à chaque candidat(e) un document distinct joint à chaque contrat résumant les conditions générales du contrat. Ledit document devra être intitulé « conditions générales » et devra inclure une formule précisant que le document n'est pas un contrat et qu'il n'est pas exécutoire. Les conditions générales devront être rédigées dans des termes et dans un langage courants et faciles à comprendre, qui aideront le (la) candidat(e) à comprendre la transaction. Ledit document limitera l'utilisation de termes techniques dans la mesure du possible.

**(b)** Les conditions générales devront être conformes aux quelconques modèles établis par le commissaire et être mises à la disposition des agences de recrutement de la manière déterminée par le commissaire. Dans le cadre de l'élaboration desdits modèles, le commissaire devra donner au public l'occasion de soumettre des remarques à leur propos.

**(c)** Le commissaire pourra promulguer des règles et règlements nécessaires pour faire appliquer les dispositions de cette section.

**(d)** Une agence de recrutement ne sera pas pénalisée si des parties de quelconques modèles fournis par le commissaire, rédigées dans une langue autre que l'anglais, contiennent des erreurs ou des omissions.

**5. Un reçu de quelconques honoraires, avances, contreparties ou paiements** que ledit candidat (ladite candidate) a versés à une agence devra contenir, imprimés ou rédigés à la main, le nom du candidat (de la candidate), le nom et l'adresse de l'agence de recrutement, la date et le montant desdits honoraires, avances, contreparties ou paiements ou d'un versement partiel y afférent, la raison du paiement et la signature de la personne qui a reçu le paiement. Si le (la) candidat(e) à un emploi a été recruté(e) en dehors de l'État pour un travail domestique ou des travaux de ménage, il conviendra d'imprimer sur le reçu, ou d'y joindre, une copie de la section cent quatre-vingt-quatre du présent article. À l'exception des dispositions des clauses ci-dessous relatives à l'emploi de catégorie « C » dans le domaine du spectacle, le reçu devra également préciser, juste au-dessus de l'espace réservé à la signature de la personne recevant le paiement, dans une case

et imprimée en gras en lettres majuscules, la mention suivante : « Il est interdit à une agence de recrutement de demander à vous, le (la) candidat(e), de payer des honoraires avant de vous avoir orienté(e) vers un emploi que vous acceptez. Si vous versez des honoraires avant d'avoir accepté un emploi ou si vous versez des honoraires qui sont autrement contraïres à la loi, vous pouvez demander un remboursement, qui devra être versé sous sept jours. » Pour un emploi de catégorie « C », ledit reçu devra porter la mention suivante : « Il est interdit à une agence de recrutement dans le domaine du spectacle de demander à vous, l'artiste, de payer des honoraires avant de vous avoir orienté(e) vers un emploi que vous acceptez. Une agence de recrutement dans le domaine du spectacle pourra demander à vous, l'artiste, de verser des honoraires après qu'une agence vous a représenté(e) dans la négociation ou la renégociation d'un contrat de travail initial ou préexistant. Si vous versez des honoraires qui sont autrement contraïres à la loi, vous pouvez demander un remboursement, qui devra être versé sous sept jours. »

**6. L'original rempli ou le double de l'original** dudit contrat, dudit énoncé des conditions générales et desdits reçus, ainsi que de tout autre document remis au (à la) candidat(e) devront être conservés par chaque agence de recrutement pendant trois ans à compter de la date de signature du contrat ou de versement du paiement et devront être, à sa demande, mis à la disposition du commissaire ou de son agent(e) dûment autorisé(e) ou inspecteur (inspectrice) pour inspection. Nonobstant les autres clauses desdits contrats, la contrepartie monétaire que devra verser le (la) candidat(e) ne devra pas être supérieure au plafond des honoraires prévu dans la sous-section huit de la section cent quatre-vingt-cinq du présent article.

### § 185. Honoraires

**1. Circonstances autorisant les honoraires.** Il sera interdit à une agence de recrutement de facturer ou d'accepter des honoraires ou autre contrepartie qui ne sont pas conformes aux conditions d'un contrat écrit conclu avec un(e) candidat(e) et uniquement après que ladite agence a mis en contact le (la) candidat(e) avec un employeur ou un employeur avec un(e) candidat(e), débouchant sur le recrutement dudit candidat (de ladite candidate) par ledit employeur, sauf pour un emploi de catégorie « C » : **(a)** après qu'une agence a mis en contact un(e) artiste avec un employeur ou un employeur avec un(e) artiste, débouchant sur le recrutement dudit (de ladite) artiste par ledit employeur ; ou **(b)** après qu'une agence a représenté un(e) artiste dans la négociation ou la renégociation d'un contrat de travail initial ou préexistant, débouchant sur la négociation ou la renégociation du contrat de travail par l'artiste. Pour un emploi de catégorie « C » conforme au présent paragraphe, une agence de recrutement devra fournir à un(e) artiste une déclaration précisant de manière claire et concise les dispositions de la présente section et de la section cent quatre-vingt-six du présent article.

Les honoraires maximums prévus par le présent article pour tous les types de placement ou d'emploi pourront être facturés au (à la) candidat(e) et des honoraires semblables pourront être facturés à l'employeur sous réserve toutefois, en ce qui concerne les placements dans des emplois de catégorie « B », que des honoraires égaux à une fois et demie les honoraires facturés au (à la) candidat(e) puissent être facturés à l'employeur. Par accord avec une agence de recrutement, l'employeur pourra de son plein gré assumer le paiement des honoraires du (de la) candidat(e). Les honoraires facturés aux employeurs par une personne titulaire d'une licence qui dirige une agence de recrutement pour des prestations de service visant à pourvoir des postes dans des emplois de catégorie « A », « A-1 » et « B », tels qu'ils sont définis dans la sous-section quatre de la présente section, et lorsque des honoraires ne sont pas facturés au (à la) candidat(e), seront déterminés par accord conclu entre l'employeur et l'agence de recrutement. Aucun honoraire ne devra être facturé ou accepté pour l'inscription des demandeurs d'emplois ou d'emploi.

**2. Montant des honoraires ; barème de prix.** Les honoraires bruts facturés à un(e) candidat(e) et les honoraires bruts facturés à l'employeur ne devront pas dépasser chacun les montants cités dans les barèmes prévus par la présente section, pour un seul emploi ou engagement, sauf indication contraire ci-dessus. Lesdits honoraires seront soumis aux clauses de la section cent quatre-vingt-six du présent article. Sauf indication contraire dans le présent article et hormis pour les emplois de catégorie « C », une agence de recrutement ne devra pas demander à un(e) candidat(e) qui est employé(e) dans la zone continentale des États-Unis et qui touche une paie hebdomadaire, de verser de quelconques honoraires à un taux supérieur à dix échéances hebdomadaires égales, chacune devant être versée à la fin de chacune des dix premières semaines après son embauche ou, s'il (si elle) est payé(e) moins souvent, en cinq échéances égales, chacune devant être versée à la fin des cinq premières périodes de paie suite à son embauche, ou dans une période de dix semaines, selon la plus longue des deux périodes. Les honoraires de l'employeur seront échus et exigibles à la date où le (la) candidat(e) débute son emploi, sauf décision contraire prévue par un accord entre l'employeur et l'agence.

**3. Avances, acomptes.** Il sera interdit à l'agence de recrutement de demander ou d'accepter une avance ou un acompte sur les honoraires de la part d'un(e) quelconque candidat(e).

**4. Types d'emploi.** Dans le cadre de la mise en place d'un plafond pour les honoraires facturés par les personnes dirigeant une agence de recrutement, les types d'emploi seront catégories comme suit :

**Catégorie « A »** : domestiques, employés de maison, travailleurs manuels ou ouvriers non qualifiés et non formés, y compris les ouvriers agricoles ; **Catégorie « A1 »** : les travailleurs industriels formés ou qualifiés non spécialisés ou les mécaniciens ; **Catégorie « B »** : les emplois commerciaux, de bureau, cadres, administratifs et spécialisés, tous les emplois en dehors de la zone continentale des États-Unis et tous les autres emplois qui ne sont pas inclus dans les catégories « A », « A1 », « C » et « D » ; **Catégorie « C »** : les emplois dans le domaine du spectacle ; **Catégorie « D »** : les emplois infirmiers définis dans l'article cent trente-neuf de la loi sur l'éducation.

**5. Plafond d'honoraires :** pour un placement dans un emploi de catégorie « A », les honoraires bruts, y compris l'avance, le cas échéant, ne devront pas être supérieurs au montant suivant, en pourcentage du premier mois complet de salaire :

|   |                     |
|---|---------------------|
| Sans repas ou logement . . . . .                              | 10 <span> </span> % |
| Avec un repas par jour de travail . . . . .                   | 12 <span> </span> % |
| Avec deux repas par jour de travail . . . . .                 | 14 <span> </span> % |
| Avec trois repas et un logement par jour de travail . . . . . | 18 <span> </span> % |

Si toutes les parties au contrat de travail comprennent ou acceptent à la date de sa conclusion que sa durée sera inférieure à un mois, les honoraires bruts ne devront pas être supérieurs respectivement à dix pour cent, douze pour cent, quatorze pour cent ou dix-huit pour cent du salaire réellement versé.

**6. Plafond d'honoraires :** pour un placement en catégorie « A1 », les honoraires bruts ne devront pas être supérieurs à une semaine de salaire si toutes les parties au contrat de travail comprennent ou acceptent à la date de sa conclusion que sa durée sera de dix semaines ou plus. Si toutes les parties au contrat de travail comprennent ou acceptent à la date de sa conclusion que sa durée sera inférieure à dix semaines, les honoraires bruts ne devront pas être supérieurs respectivement à dix pour cent du salaire réellement perçu.

**7. Plafond d'honoraires :** pour un placement dans un emploi de catégorie « B », les honoraires bruts ne devront pas être supérieurs au montant suivant, en pourcentage du premier mois complet de salaire :

**Si le premier mois complet de salaire est**

|  |                     |
|--|---------------------|
| inférieur à 750 \$ . . . . .                                     | 25 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 750 \$ mais inférieur à 950 \$ . . . . .     | 35 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 950 \$ mais inférieur à 1 150 \$ . . . . .   | 40 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 1 150 \$ mais inférieur à 1 350 \$ . . . . . | 45 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 1 350 \$ mais inférieur à 1 500 \$ . . . . . | 50 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 1 500 \$ mais inférieur à 1 650 \$ . . . . . | 55 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 1 650 \$ . . . . .                           | 60 <span> </span> % |

Sous réserve toutefois que, si le placement concerne un emploi où le (la) candidat(e) sera payé(e) sur la base d'une simple commission ou d'un compte de tirage plus commissions, les honoraires bruts devront être calculés en fonction des pourcentages du barème ci-dessus appliqués à un montant équivalent à un douzième des revenus estimés de la première année, selon l'estimation faite par l'employeur.

Si toutes les parties au contrat de travail comprennent ou acceptent à la date de sa conclusion que sa durée sera inférieure à quatre mois, les honoraires bruts ne devront pas être supérieurs à cinquante pour cent des honoraires prévus par le barème de la présente sous-section ou dix pour cent du salaire réellement perçu, selon la somme la plus faible des deux.

**8. Plafond d'honoraires :** pour un placement dans un emploi de catégorie « C », les honoraires bruts ne devront pas être supérieurs, pour un seul engagement, à dix pour cent de la contrepartie à verser au (à la) candidat(e), à l'exception des emplois ou engagements pour des orchestres et des emplois ou engagements dans le domaine de l'opéra et des concerts, pour lesquels lesdits honoraires ne devront pas être supérieurs à vingt pour cent de la contrepartie.

**9. Plafond d'honoraires :** pour un placement dans un emploi de catégorie « D », les honoraires bruts ne devront pas être supérieurs au montant suivant, pour un engagement unique :

**(1) Pour une prestation de soins infirmiers privés,** cinq pour cent du salaire perçu chaque semaine pendant les dix premières semaines de cet engagement uniquement, lesdits honoraires étant échus et exigibles à la fin de chacune desdites semaines.

**(2) Pour toute autre prestation de soins infirmiers,** le montant du salaire de la première semaine, sauf si le salaire calculé pour la première année qui sera issu d'au moins une année de travail est égal ou supérieur à deux mille cinq cents dollars, auquel cas les honoraires bruts ne devront pas dépasser les montants suivants, en pourcentage dudit salaire :

**Si le salaire de la première année est**

|  |                      |
|--|----------------------|
| égal ou supérieur à 2 500 \$ mais inférieur à 3 000 \$ . . . . . | 2,5 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 3 000 \$ mais inférieur à 3 500 \$ . . . . . | 3 <span> </span> %   |
| égal ou supérieur à 3 500 \$ mais inférieur à 4 000 \$ . . . . . | 3,5 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 4 000 \$ mais inférieur à 4 500 \$ . . . . . | 4 <span> </span> %   |
| égal ou supérieur à 4 500 \$ mais inférieur à 5 000 \$ . . . . . | 4,5 <span> </span> % |
| égal ou supérieur à 5 000 \$ . . . . .                           | 5 <span> </span> %   |

**10. Nonobstant toute autre disposition contraire de la loi, il sera interdit à une agence de recrutement qui n'est pas titulaire d'une licence conformément à la section cent soixante-douze du présent article de facturer ou de recouvrer** des honoraires pour services rendus à la date de ces prestations de service. Dans le cadre d'une procédure de recouvrement d'honoraires, le tribunal déclarera nulle la totalité ou une partie quelconque d'un accord ou d'un contrat avec une agence de recrutement qui n'était pas titulaire d'une licence en cours de validité à la date où le contrat a été conclu ou à la date où les services ont été rendus. Toutefois, ledit contrat ne sera pas considéré comme caduc si un tribunal constate un effort de bonne foi de la part d'une agence de recrutement pour conserver sa licence malgré une erreur administrative ou un retard de la part du Département du travail (Department of Labor) ou du Service de la protection des consommateurs (Department of Consumer Affairs) de la ville de New York.

### § 186. Remboursement des honoraires

**1. Honoraires excessifs :** une quelconque agence de recrutement qui recouvre, perçoit ou conserve des honoraires ou d'autres paiements contraïres ou supérieurs aux dispositions du présent article devra rembourser les honoraires ou la part excédentaire dans un délai de sept jours après avoir reçu la demande de remboursement.

**2. Abandon de poste :** si un(e) candidat(e) accepte un emploi puis ne se présente pas à son travail, les honoraires bruts facturés audit (à ladite) candidat(e) ne devront pas être supérieurs à vingt-cinq pour cent des honoraires maximums autorisés par la section cent quatre-vingt-cinq du présent article. Si un(e) candidat(e) accepte un emploi puis ne se présente pas à son travail, aucun honoraire ne sera facturé à l'employeur.

**3. Résiliation sans faute de la part de l'employé(e) :** si un(e) candidat(e) accepte un emploi puis se présente à son travail, et par la suite, son contrat est résilié sans faute de la part de l'employé(e), les honoraires bruts facturés audit (à ladite) employé(e) et à l'employeur ne devront pas être supérieurs individuellement à dix pour cent du salaire perçu par ledit (ladite) employé(e) et en aucun cas, lesdits honoraires ne devront être supérieurs aux honoraires maximums autorisés par la section cent quatre-vingt-cinq du présent article. Toutefois, si l'employé(e) concerné(e) est un(e) domestique ou un(e) employé(e) de maison recruté(e) dans un État autre que le présent État, les honoraires facturés à l'employeur ne devront pas être supérieurs à trente-trois et un tiers pour cent du salaire réellement perçu.

**4. Résiliation dans d'autres circonstances :** si un(e) candidat(e) accepte un emploi puis se présente à son travail, et par la suite, son contrat est résilié pour d'autres raisons, les honoraires bruts facturés audit (à ladite) employé(e) et à l'employeur ne devront pas être supérieurs individuellement à cinquante pour cent du salaire perçu par ledit (ladite) employé(e) et en aucun cas, lesdits honoraires ne devront être supérieurs aux honoraires maximums autorisés par la section cent quatre-vingt-cinq du présent article.

## Ce que vous devez savoir quand vous utilisez une agence de recrutement

### Connaissez vos droits !

Avant de signer un contrat, lisez la Charte des droits des demandeurs d'emploi (Job Hunter's Bill of Rights) sur le site [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca) et reportez-vous à la loi pour des informations importantes.

### Honoraires et remboursements

Il est interdit à l'agence de recrutement de vous facturer des honoraires si elle ne vous a pas trouvé d'emploi. Si vous avez versé des honoraires avant d'avoir accepté un emploi ou si vous avez versé un montant interdit par la loi, vous pouvez demander un remboursement, que vous devrez percevoir sous sept jours.

### Contrats, énoncés des conditions générales et reçus

Vous devez recevoir un exemplaire du contrat signé avec l'agence, un énoncé des conditions générales qui résume le contrat et un reçu à chaque fois que vous faites un paiement. Conservez tous les exemplaires en lieu sûr.

### Salaire minimum

Vous devez être orienté(e) uniquement vers des emplois qui sont actuellement disponibles et payent au moins le salaire minimum comme le prévoient les lois de l'État de New York et les lois fédérales. Consultez le site [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca) et [labor.ny.gov](http://labor.ny.gov).

### Plainte

Pour déposer une plainte auprès du DCA, veuillez appeler le **311** ou consulter le site [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca).



**Consumer Affairs**