

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1969 Nr. 87

A. TITEL

*Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het
Koninkrijk Marokko betreffende de aanwerving en de tewerkstelling
van Marokkaanse werknemers in Nederland;
's-Gravenhage, 14 mei 1969*

B. TEKST**Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Koninkrijk Marokko betreffende de aanwerving en de tewerkstelling van Marokkaanse werknemers in Nederland**

De Regering van het Koninkrijk der Nederlanden en

De Regering van het Koninkrijk Marokko,

Gezien de vriendschappelijke betrekkingen die tussen beide landen bestaan, alsmede hun beider belangen op het gebied van de arbeidsvoorziening,

Erkennende dat het in het belang van beide landen is de tewerkstelling van Marokkaanse werknemers in Nederland te bevorderen,

Verlangende de voorwaarden van aanwerving en tewerkstelling alsmede de arbeidsvoorwaarden van de Marokkaanse onderdanen in Nederland te regelen,

Zijn als volgt overeengekomen:

Algemene Bepalingen**Artikel 1**

Terzake van de aanwerving en de tewerkstelling van Marokkaanse werknemers in Nederland zijn bevoegd:

aan Marokkaanse zijde, „le Service de la main d'oeuvre du Ministère du Travail et des Questions Sociales” te Rabat, hierna te noemen „de Dienst”;

aan Nederlandse zijde, het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening van het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid te Leidschendam, hierna te noemen „het Directoraat-Generaal”.

Artikel 2

1. Opdat de bevoegde Marokkaanse autoriteiten tijdig de nodige voorzieningen kunnen treffen en aan de aanvragen kunnen voldoen verstrekt het Directoraat-Generaal aan de Dienst inlichtingen over de geraamde behoeften aan Marokkaanse werknemers van het Nederlandse bedrijfsleven. De Dienst kan het Directoraat-Generaal op de hoogte brengen van het totale aanbod van Marokkaanse werknemers.

2. Het Directoraat-Generaal verschaft bij inwerkingtreding van deze Overeenkomst ter zake van de algemene loon- en arbeidsvoorwaarden, de sociale voorzieningen, alsmede over de levensomstandigheden, alle inlichtingen die kunnen strekken tot voorlichting van de betrokken werknemers.

**Convention entre le Royaume des Pays-Bas et le Royaume du Maroc
concernant le recrutement et le placement de travailleurs
marocains aux Pays-Bas**

Le Gouvernement du Royaume des Pays-Bas et

Le Gouvernement du Royaume du Maroc,

Considérant les relations amicales qui existent entre les deux pays,
ainsi que leurs intérêts réciproques en matière de main d'oeuvre,

Reconnaissant qu'il est dans l'intérêt des deux pays de promouvoir
le placement de travailleurs marocains aux Pays-Bas,

Désireux de fixer les conditions de recrutement, de placement, et de
travail, des ressortissants marocains aux Pays-Bas,

Sont convenus de ce qui suit:

Dispositions générales

Article 1

Ont compétence, en ce qui concerne le recrutement et le placement
de travailleurs marocains aux Pays-Bas:

– Du côté marocain, le Service de la main d'oeuvre du Ministère
du Travail et des Questions Sociales à Rabat, à dénommer ci-après
„Le Service”;

– Du côté néerlandais, la Direction générale de l'Emploi du Minis-
tère des Affaires Sociales et de la Santé Publique, Leidschendam, à
dénommer ci-après „La Direction générale”.

Article 2

1. Afin que les autorités marocaines compétentes puissent prendre
à temps les dispositions qui s'imposent et satisfaire les demandes, la
Direction générale fournit au Service des renseignements au sujet des
besoins évalués en travailleurs marocains de l'économie néerlandaise.
Le Service peut informer la Direction générale de toutes disponibilités
en matière de main d'oeuvre marocaine.

2. A l'entrée en vigueur de cette convention, la Direction générale
transmettra au Service tous les renseignements sur les conditions
générales des salaires et de travail, les avantages sociaux, ainsi que sur
les conditions de vie qui pourraient être utiles à l'information des
travailleurs intéressés.

3. Deze inlichtingen dienen in het bijzonder alle gegevens te behelzen betreffende het gemiddelde loon en de gemiddelde arbeidsduur in de verschillende sectoren van het Nederlandse bedrijfsleven, alsmede betreffende de bedragen die wegens belastingen, premies voor sociale verzekeringen enz., worden ingehouden op het loon, alsmede alle inlichtingen betreffende prijzen en kosten van levensonderhoud in het algemeen. Aanvullende inlichtingen zullen worden verstrekt in geval van belangrijke veranderingen of op verzoek van de Dienst, evenals wijzigingen die betrekking hebben op de toelatingsvoorwaarden en op de bepalingen betreffende de gezinshereniging.

Aanwerving en tewerkstelling

Artikel 3

1. Rekening houdende met de overeenkomstig artikel 2 verstrekte inlichtingen geeft het Directoraat-Generaal aan de Dienst kennis van de aanbiedingen van werk der Nederlandse werkgevers.

2. De aanbiedingen van werk dienen nauwkeurige inlichtingen te behelzen omtrent de aard, de soort en de duur van het werk, het bruto- en nettoloon, de arbeidsvoorwaarden alsmede omtrent de mogelijkheden van huisvesting en voeding der werknemers en alle overige noodzakelijke en nuttige aanwijzingen.

3. Indien een aanbieding van werk voor de Dienst aanvaardbaar is treft zij de nodige maatregelen om hieraan met spoed bekendheid te geven, met de voor de betrokken werknemers van belang zijnde gegevens en inlichtingen.

Artikel 4

De leeftijdsgrenzen waarbinnen Marokkaanse werknemers werk in Nederland kunnen krijgen, zijn als volgt vastgesteld:

van 21 tot 35 jaar voor ongeschoolde werknemers;

van 23 tot 45 jaar voor geschoolde en gespecialiseerde werknemers.

Deze leeftijdsgrenzen kunnen worden gewijzigd voor op naam aangevraagde werknemers of, in bijzondere gevallen, in onderling overleg tussen de Dienst en het Directoraat-Generaal.

Artikel 5

1. De Dienst draagt zorg voor het onderzoek naar de gezondheids-toestand der kandidaten die zich voor tewerkstelling in Nederland aanbieden. De Dienst stelt een onderzoek in naar de vakbekwaamheid van de kandidaten en terzake van andere door het Directoraat-Generaal gestelde bijzondere voorwaarden.

3. Ces renseignements contiendront en particulier toutes les indications relatives aux salaires moyens et à la durée moyenne du travail dans les différents secteurs de l'industrie néerlandaise de même qu'au montant des retenues sur les salaires pour le paiement d'impôts, de primes pour les assurances sociales, etc., ainsi que toute indication au sujet des prix et du coût de la vie en général. Des renseignements supplémentaires seront fournis en cas de changements importants ou à la demande du Service ainsi que des modifications ayant trait aux conditions d'admission et aux dispositions concernant le regroupement familial.

Le recrutement et le placement

Article 3

1. Compte tenu des renseignements donnés conformément à l'article 2, la Direction générale transmet au Service les offres d'emploi de la part des employeurs néerlandais.

2. Les offres d'emploi doivent contenir des renseignements précis sur le caractère, le genre et la durée du travail, sur le salaire brut et le salaire net, sur les conditions de travail, de même que sur les possibilités de loger et de nourrir les travailleurs et toute autre indication nécessaire et utile.

3. Si une offre d'emploi peut être agréée par le Service, il prend les mesures nécessaires pour rendre rapidement publique cette offre d'emploi ainsi que les données et les informations utiles pour les travailleurs intéressés.

Article 4

Les limites d'âge entre lesquelles des travailleurs marocains peuvent obtenir du travail aux Pays-Bas, ont été établies de la façon suivante:

- de 21 à 35 ans pour les travailleurs non-qualifiés;
- de 23 à 45 ans pour les travailleurs qualifiés et spécialisés.

Ces limites d'âge peuvent être modifiés pour les travailleurs qui ont été demandés nominativement ou, dans des cas spéciaux, par accord entre le Service et la Direction générale.

Article 5

1. L'examen au sujet de l'état physique des candidats qui se présentent pour un placement aux Pays-Bas est assuré par le Service. Les candidats sont examinés par le Service au sujet de leurs aptitudes professionnelles et au sujet d'autres conditions spéciales posées par la Direction générale.

2. De uitslag van dit onderzoek, waaraan iedere kandidaat zich dient te onderwerpen wordt vermeld op in gezamenlijk overleg vastgestelde formulieren.

3. De Dienst draagt er zorg voor, dat werknemers die niet beschikken over een blanco uittreksel uit het strafregister of van wie het slechte morele of maatschappelijke gedrag bekend is, niet worden voorgedragen.

4. De selectie met betrekking tot de vakbekwaamheid van de kandidaten dient te worden uitgevoerd op basis hetzij van lichamelijke geschiktheid, hetzij van het arbeidsverleden van de kandidaten, hetzij van getuigschriften inzake de opleiding die zij hebben ontvangen, terwijl rekening wordt gehouden met de bijzondere voorwaarden van de aanbiedingen van werk.

5. De lijst van geschikt bevonden kandidaten alsmede de voor elk van hen ingevulde formulieren worden door de Dienst aan het Directoraat-Generaal gezonden.

Artikel 6

1. Het Directoraat-Generaal kan een delegatie naar Marokko zenden die belast is met de eindselectie van de door de Dienst voorgedragen kandidaten.

2. Om genoemde delegatie – die zich zowel duurzaam als tijdelijk in Marokko kan ophouden – in staat te stellen op snelle en doeltreffende wijze het noodzakelijke onderzoek te verrichten stelt de Dienst in de in onderling overleg aan te wijzen selectieplaatsen aan de delegatie lokaliteiten en andere voor haar werkzaamheden nodige faciliteiten ter beschikking.

Artikel 7

Het Directoraat-Generaal doet zo spoedig mogelijk aan de Dienst een lijst van definitief aanvaarde kandidaten toekomen.

Artikel 8

1. Voor iedere werknemer die definitief voor tewerkstelling in Nederland is aangenomen, zendt het Directoraat-Generaal de Dienst een arbeidsovereenkomst, ondertekend door de werkgever en gesteld in de talen van beide landen, overeenkomstig een in onderling overleg vastgesteld model, waarin de onderscheiden rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer zijn vastgesteld. De arbeidsovereenkomst dient door de werknemer voor zijn vertrek uit Marokko te worden ondertekend.

2. De overeenkomst wordt in viervoud opgemaakt, één exemplaar is bestemd voor de werkgever, één voor de werknemer, en twee voor de Dienst.

2. Le résultat de cet examen, subi par chaque candidat, est inscrit sur des formulaires établis de commun accord.

3. Le Service veille à ce que les travailleurs qui ne disposent pas d'un extrait vierge de leur casier judiciaire, ou dont la mauvaise conduite morale ou sociale est connue, ne soient pas proposés.

4. La présélection professionnelle des candidats sera opérée compte tenu des conditions spécifiées dans les offres et sur base soit des aptitudes physiques soit du passé professionnel des candidats, soit de certificats relatifs à la formation qu'ils ont acquise.

5. La liste des candidats approuvés ainsi que les formulaires remplis pour chacun d'eux seront adressés par le Service à la Direction générale.

Article 6

1. La Direction générale peut envoyer une délégation au Maroc, chargée de la sélection définitive des candidats présentés par le Service.

2. Pour permettre à la dite délégation – qui pourra se trouver aussi bien à titre permanent ou temporaire au Maroc – d'effectuer, de façon rapide et efficace, les examens nécessaires, le Service met à la disposition de la délégation, dans des lieux de sélection à désigner de commun accord, les locaux et autres facilités nécessaires à son activité.

Article 7

La Direction générale fait parvenir dans les meilleurs délais au Service une liste de candidats définitivement acceptés.

Article 8

1. Pour chaque travailleur qui est définitivement accepté pour un placement aux Pays-Bas, la Direction générale envoie au Service un contrat de travail signé par l'employeur et rédigé dans les langues des deux pays, conformément à un modèle établi de commun accord où sont stipulés les droits et obligations respectifs de l'employeur et du travailleur. Il doit être signé par le travailleur avant son départ du Maroc.

2. Le contrat est établi en quatre exemplaires, un exemplaire est destiné à l'employeur, un au travailleur, et deux au Service marocain.

3. De geldigheidsduur moet duidelijk in de arbeidsovereenkomst worden vermeld. Zij is in principe tot twaalf maanden beperkt.

Artikel 9

1. De werknemer moet in het bezit zijn:

- a) van een document dat inlichtingen bevat nopens zijn burgerlijke staat en de in leven zijnde kinderen die te zijnen laste komen. Een copie van dit document wordt aan de bevoegde Nederlandse instantie gezonden.
- b) van een blanco uittreksel uit het strafregister, als bedoeld in artikel 5, of bij gebreke daarvan, van een officiële verklaring van goed en zedelijk gedrag;
- c) van een document waaruit blijkt dat hij het medische onderzoek, als bedoeld in artikel 5, met gunstig gevolg heeft ondergaan.

2. Na de ontvangst van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 8, dragen de Marokkaanse autoriteiten er zorg voor dat de werknemer in het bezit wordt gesteld van alle vereiste documenten, met name een paspoort waarvan de geldigheidsduur ten minste één jaar bedraagt.

Voorts moeten deze werknemers in het bezit zijn van een visum geldig voor Nederland, genoemd „machtiging tot voorlopig verblijf”. Deze machtiging wordt kosteloos verstrekt door – of vanwege – de bevoegde Nederlandse diplomatieke of consulaire vertegenwoordiger in Marokko door middel van het stellen van een aantekening in het paspoort.

Artikel 10

1. De Dienst draagt er zorg voor, dat de aangeworven werknemers aanwezig zijn op de met het Directoraat-Generaal overeengekomen data en plaatsen van vertrek naar Nederland.

2. Het vervoer van de vertrekplaatsen naar Nederland wordt geregeld en betaald door het Directoraat-Generaal.

3. De afreis van de geworven werknemers dient zo mogelijk plaats te vinden op de dag van hun aankomst op de plaats van vertrek.

Artikel 11

Na aankomst in Nederland van de in dienst genomen werknemers verlenen de bevoegde Nederlandse autoriteiten zo spoedig mogelijk alle faciliteiten ter verkrijging van de benodigde werk- en verblijfsvergunningen.

Artikel 12

1. Uitsluitend in gevallen, waarin de arbeidsongeschiktheid van de werknemer bij de uitoefening van zijn werk duidelijk blijkt, kun-

3. La durée de validité doit être indiquée clairement dans le contrat de travail. Elle est limitée en principe à douze mois.

Article 9

1. Le travailleur doit être en possession:

- a) d'une fiche de renseignements sur son état civil et sur celui de ses enfants vivants qui sont à sa charge. Une copie de cette fiche sera envoyée à l'Institution néerlandaise compétente;
- b) d'un extrait vierge de son casier judiciaire, visé à l'article 5, ou à défaut, d'un certificat de bonne vie et moeurs;
- c) d'un document d'où il résulte qu'il a subi, avec succès l'examen médical visé à l'article 5.

2. Après la réception du contrat de travail, mentionné à l'article 8, les autorités marocaines veilleront à ce que le travailleur soit en possession de tous les documents nécessaires, notamment d'un passeport dont la durée est égale au moins à un an.

En outre ces travailleurs doivent être en possession d'un visa valable pour les Pays-Bas dénommé „autorisation de séjour provisoire". Cette autorisation est remise gratuitement par le – ou de la part du – Représentant diplomatique ou consulaire néerlandais compétent au Maroc, sous forme d'une annotation sur le passeport.

Article 10

1. Le Service veillera à ce que les travailleurs recrutés soient présents aux dates et lieux de départ pour les Pays-Bas, convenus avec la Direction générale.

2. Le transport depuis les lieux de départ pour les Pays-Bas est organisé et payé par la Direction générale.

3. L'embarquement des travailleurs recrutés aura lieu dans la mesure du possible le jour même de leur arrivée au lieu de départ.

Article 11

Dès l'arrivée aux Pays-Bas des travailleurs engagés, les autorités compétentes néerlandaises apporteront dans les meilleurs délais toutes facilités pour l'obtention des permis de travail et de séjour nécessaires.

Article 12

1. Ce n'est que dans les cas où l'inaptitude ou l'incapacité au travail du travailleur est devenue évidente dans l'exécution de son

nen de Nederlandse werkgevers weigeren de arbeidsovereenkomst met een door het Directoraat-Generaal of de delegatie aangeworven werknemer voort te zetten. In die gevallen dienen de Nederlandse arbeidsbureaus zich te beijveren aan de betrokkenen een met hun vakbekwaamheid overeenkomende betrekking aan te bieden.

2. In geval van contractbreuk door de werknemer, welke door de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau gerechtvaardigd wordt geacht, heeft de werknemer, onverminderd de rechten die hij krachtens de Nederlandse wetgeving kan doen gelden, de mogelijkheid een nieuwe overeenkomst met een andere onderneming te sluiten.

3. In geval van contractbreuk door de werkgever, welke door de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau niet gerechtvaardigd wordt geacht, heeft de werknemer, onverminderd de rechten die hij krachtens de Nederlandse wetgeving kan doen gelden, de mogelijkheid een nieuwe overeenkomst met een andere onderneming aan te gaan, of indien hij zulks wenst, te worden gerepatrieerd op kosten van de werkgever. In deze gevallen verleent het Directoraat-Generaal hem de nodige medewerking.

4. In geval van overgang naar een andere onderneming, welke in gemeenschappelijk overleg tussen de betrokken partijen tot stand is gekomen, wordt het nieuwe contract in de plaats gesteld van het oude.

Artikel 13

1. De kosten van de in artikel 5 bedoelde selectie zijn voor Marokkaanse rekening; hieronder zijn begrepen de kosten van de medische keuring en het onderzoek naar de vakbekwaamheid van de werknemers, de reiskosten van de werknemers van hun woonplaatsen naar de plaatsen waar de onderzoeken plaats vinden en de kosten van hun voeding en onderdak gedurende het verblijf in de selectieplaatsen.

2. De kosten van bijzondere medische keuringen en van een bijzonder onderzoek naar de vakbekwaamheid komen voor rekening van de Nederlandse partij wanneer de keuring of het onderzoek wordt verricht door of op verzoek van de Delegatie.

3. De kosten der werkzaamheden van de Delegatie komen voor rekening van de Nederlandse partij.

Artikel 14

Het Directoraat-Generaal zendt rechtstreeks, onder overlegging van een copie aan de Ambassade van het Koninkrijk Marokko, aan de Dienst lijsten van de in Nederland in het kader van deze overeenkomst aangekomen werknemers, met opgave van het adres van de werkgever en het eerste adres van iedere werknemer.

travail, que les employeurs néerlandais peuvent refuser de continuer l'observation d'un contrat de travail conclu avec un travailleur qui a été recruté par la Direction générale ou par la Délégation. Dans ces cas, les Bureaux de Travail néerlandais s'efforceront d'offrir aux intéressés un emploi correspondant à leur capacité professionnelle.

2. En cas de rupture du contrat par le travailleur, considérée justifiée par le Directeur du Bureau de Travail, ce travailleur, sans préjudice des droits qu'il peut faire valoir en vertu de la législation néerlandaise, aura la possibilité de conclure un nouveau contrat avec une autre entreprise.

3. En cas de rupture du contrat par l'employeur considérée injustifiée par le Directeur du Bureau de Travail, le travailleur, sans préjudice des droits qu'il peut faire valoir en vertu de la législation néerlandaise aura la possibilité de signer un nouveau contrat dans une autre entreprise, ou, s'il le désire, être rapatrié aux frais de l'employeur. Dans tous ces cas, la Direction générale lui prêtera tout concours nécessaire.

4. En cas de mutation d'entreprise à entreprise effectuée de commun accord entre toutes les parties intéressées, le nouveau contrat se substitue à l'ancien.

Article 13

1. Les frais de présélection prévue à l'article 5 sont supportés par la partie marocaine; ces frais comprennent les frais des examens médicaux et d'aptitudes professionnelles des travailleurs, les frais de voyage des travailleurs depuis leurs lieux de résidence aux endroits où se déroulent les examens et ceux de leur nourriture et de leur logement durant leur séjour aux lieux de sélection.

2. Les frais des examens spéciaux médicaux et d'aptitudes professionnelles sont supportés par la partie néerlandaise au cas où la sélection ou l'examen est exécuté par ou à la demande de la Délégation.

3. Les frais de fonctionnement de la Délégation sont supportés par la partie néerlandaise.

Article 14

La Direction générale enverra directement au Service, avec copie à l'Ambassade du Royaume du Maroc, les listes des travailleurs arrivés aux Pays-Bas dans le cadre de cet accord avec l'adresse de l'employeur et la première adresse de chaque travailleur.

Artikel 15

1. Indien geen delegatie naar Marokko wordt gezonden, zendt het Directoraat-Generaal de aanbiedingen van werk rechtstreeks aan de Dienst toe.

2. In dat geval is het bepaalde in de artikelen 4, 5, 8, 9, 12, 13 en 14 van overeenkomstige toepassing.

3. De Dienst zal zorg dragen voor een zo snel mogelijke afhandeling van deze aanvragen.

4. In dit geval wordt het vervoer van de vertrekplaatsen naar Nederland geregeld door de Dienst. De reis- en verblijfkosten worden door het Directoraat-Generaal aan de Dienst terugbetaald na ontvangst van de desbetreffende nota's en facturen.

Algemene Arbeidsvoorwaarden

Artikel 16

1. De Marokkaanse werknemers worden in Nederland tewerkgesteld op dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden (met inbegrip van de betaalde vakanties) als die welke voor de Nederlandse werknemers gelden, en wel volgens wettelijke bepalingen, collectieve arbeidsovereenkomsten, beroepsgebruiken en plaatselijke gewoonten.

2. Zij genieten dezelfde rechten en dezelfde bescherming als de Nederlanders zowel wat de toepassing van de wetten inzake arbeids-hygiëne en arbeidsbescherming, als wat de huisvesting betreft.

3. Zij genieten de voordelen die de Nederlandse wetgeving inzake sociale zekerheid (met inbegrip van de kinderbijslag) toekent aan Nederlandse werknemers, voorzover zij voldoen aan de in deze wetgeving gestelde voorwaarden.

4. De Nederlandse autoriteiten dragen er zorg voor, dat deze bepalingen worden toegepast en zien er in het bijzonder op toe, dat op het ogenblik van aankomst van de werknemer in Nederland de aanwervingsvoorwaarden met deze bepalingen in overeenstemming zijn.

5. Bij arbeidsgeschillen kunnen de Marokkaanse werknemers een beroep doen op de bevoegde administratieve of gerechtelijke autoriteiten in Nederland en zulks onder dezelfde voorwaarden als die welke voor Nederlanders gelden.

Artikel 17

1. De Marokkaanse werknemers die in Nederland werkzaam en gevestigd zijn kunnen zich door hun gezin doen volgen vanaf het ogenblik waarop zij gedurende twee jaar hebben gewerkt en op voor-

Article 15

1. Au cas où aucune Délégation ne serait envoyée au Maroc, la Direction générale envoie les offres d'emploi directement au Service.

2. Dans ce cas les dispositions des articles 4, 5, 8, 9, 12, 13 et 14 seront applicables.

3. Le Service veillera à ce que ces demandes d'emploi soient traitées dans les meilleurs délais.

4. Dans ce cas, le transport depuis les lieux de départ pour les Pays-Bas sera organisé par le Service, les frais de voyage et d'hébergement seront remboursés par la Direction générale au Service après réception des notes et factures y afférentes.

Conditions générales de travail

Article 16

1. Les travailleurs marocains sont placés aux Pays-Bas dans les mêmes conditions de rémunération et de travail, y compris les congés payés, que celles en vigueur pour les travailleurs néerlandais et ce en vertu des dispositions légales, des contrats de travail collectifs, des usages professionnels et des habitudes locales.

2. Ils jouissent des mêmes droits et de la même protection que ceux dont jouissent les néerlandais, pour ce qui concerne l'application des lois relatives à l'hygiène du travail et à la sécurité du travail, de même qu'en ce qui concerne le logement.

3. Ils bénéficient des avantages que la législation néerlandaise en matière d'assurances sociales, y compris les allocations familiales, assure aux travailleurs néerlandais pour autant qu'ils remplissent les conditions prévues dans cette législation.

4. Les Autorités néerlandaises veillent à ce que ces dispositions soient appliquées et en particulier à ce qu'au moment de l'arrivée du travailleur aux Pays-Bas, les conditions d'embauche soient conformes à ces dispositions.

5. Les travailleurs marocains peuvent saisir les autorités administratives ou judiciaires compétentes aux Pays-Bas, en cas de différends de travail, et ce dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour les néerlandais.

Article 17

1. Les travailleurs marocains occupés et établis aux Pays-Bas auront la faculté de se faire rejoindre par leur famille dès le moment où ils auront travaillé pendant deux ans et à la condition qu'ils disposent

waarde dat zij beschikken over een door de Nederlandse autoriteiten als normaal beschouwde huisvesting voor hen en hun gezin. Het gezin bestaat uit de echtgenote en de minderjarige te zijnen laste komende kinderen.

2. De Nederlandse Regering en de Nederlandse werkgevers zijn de in Nederland werkzame Marokkaanse werknemers behulpzaam bij het vinden van deze huisvesting op normale voorwaarden.

3. De Marokkaanse autoriteiten verlenen aan deze gezinnen alle faciliteiten om het grondgebied te verlaten. De Nederlandse diplomatieke en consulaire vertegenwoordigers verschaffen de vereiste visa en faciliteiten.

Artikel 18

De Marokkaanse werknemers kunnen het totale bedrag van hun spaargelden naar Marokko overmaken binnen het kader van de in Nederland geldende wettelijke regelingen.

Artikel 19

1. De bevoegde Nederlandse autoriteiten en de Nederlandse werkgevers verschaffen aan de Marokkaanse werknemers alle noodzakelijke hulp teneinde hen vertrouwd te maken met de nieuwe omgeving waarin zij zich bevinden, vooral in de beginperiode van hun tewerkstelling.

2. Alle geëigende maatregelen worden door de bedrijven genomen om de werknemers geleidelijk aan te passen aan de werkzaamheden die zij zullen moeten verrichten en om hun alle nodige inlichtingen te geven wat betreft de bestaande beloningstelsels en het indienen van eventuele klachten.

3. De bevoegde autoriteiten van beide Overeenkomstsluitende Partijen zullen alle initiatieven van maatschappelijke en godsdienstige organisaties, zowel Nederlandse als Marokkaanse, die ten doel hebben aanpassing van de Marokkaanse werknemers te vergemakkelijken, welwillend in overweging nemen en bevorderen. De samenwerking tussen de hierboven genoemde Marokkaanse en Nederlandse organisaties zal eveneens worden vergemakkelijkt.

4. Op verzoek van de werknemer en met toestemming van de werkgever kunnen de wettelijk vastgestelde Nederlandse feestdagen worden vervangen door officiële Marokkaanse feestdagen.

Artikel 20

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer Nederland verlaten, tenzij zijn arbeidsovereenkomst verlengd wordt of tenzij hij met goedkeuring van de Nederlandse autoriteiten een andere betrekking aanvaardt.

pour eux et leur famille d'un logement considéré normal par les Autorités néerlandaises. La famille comprend l'épouse et les mineurs d'âge à charge.

2. Le Gouvernement et les employeurs néerlandais aideront les travailleurs marocains occupés aux Pays-Bas à trouver ce logement, à des conditions normales.

3. Les Autorités marocaines accorderont à ces familles toutes facilités pour sortir du territoire. Les Représentants diplomatiques ou consulaires néerlandais donneront les visas et facilités nécessaires.

Article 18

Les travailleurs marocains peuvent transférer au Maroc le montant total de leurs économies, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur aux Pays-Bas.

Article 19

1. Les Autorités compétentes néerlandaises et les employeurs néerlandais fourniront aux travailleurs marocains toute l'assistance nécessaire, en vue de les familiariser avec le nouveau milieu dans lequel ils se trouvent, et ce particulièrement dans la période initiale de leur emploi.

2. Toutes mesures opportunes devront être prises par les entreprises pour adapter graduellement les travailleurs aux travaux qu'ils auront à exécuter et pour leur donner toutes indications utiles en ce qui concerne les modalités de mesurage de travaux à marché, de paiement des salaires et de présentation des réclamations éventuelles.

3. Les Autorités compétentes des deux Parties Contractantes examineront avec bienveillance et favoriseront toutes les initiatives des organisations sociales et religieuses, aussi bien néerlandaises que marocaines, tendant à faciliter l'adaptation des travailleurs marocains. La collaboration entre les organisations marocaines et néerlandaises visées ci-dessus sera également facilitée.

4. A la demande du travailleur et avec l'assentiment de l'employeur les jours de fête prévus par les textes néerlandais, peuvent être remplacés par les jours de fête légaux au Maroc.

Article 20

1. A l'expiration du contrat, le travailleur quittera les Pays-Bas à moins que son contrat ne soit renouvelé ou qu'il n'accepte un autre placement, sous réserve de l'autorisation des Autorités néerlandaises.

2. In geval van sluiting van een nieuwe overeenkomst zal het verzoek tot verlenging van de werkvergunning worden ingediend hetzij door de werkgever hetzij door de werknemer.

3. Bij beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst komen de kosten van repatriëring ten laste van de Nederlandse werkgever. Deze kosten komen echter voor rekening van de werknemer, indien de verbreking het gevolg is van een door hem begane ernstige fout, of indien de werknemer de arbeidsovereenkomst om niet gerechtvaardigde redenen heeft beëindigd; het is de taak van het arbeidsbureau binnen welks gewest zich de plaats van tewerkstelling bevindt, terzake de beslissing te nemen.

4. Indien de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 8, wordt verlengd, neemt de werkgever, als de werknemer zijn vakantie in Marokko wenst door te brengen, de kosten van de heen- en terugreis voor zijn rekening. Bij verdere verlengingen van de arbeidsovereenkomst verliest dit voorrecht zijn verplicht karakter. Als de verlenging plaats heeft, zonder dat de vakantie in Marokko wordt doorgebracht, komen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst de kosten van repatriëring voor rekening van de werkgever, mits de repatriëring plaats heeft binnen twee weken na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Slotbepalingen

Artikel 21

De bevoegde Marokkaanse autoriteiten treffen alle vereiste maatregelen om het reizen naar Nederland te verhinderen van werkzoekende Marokkanen, die niet in het kader van deze Overeenkomst zijn aangeworven.

Artikel 22

De Marokkaanse Regering zal de Marokkaanse onderdanen die zich in Nederland bevinden en aan wie het uit hoofde van de Nederlandse vreemdelingenvoorschriften niet of niet langer is toegestaan in Nederland te verblijven te allen tijde zonder formaliteiten toelaten. Genoemde Regering zal de afgifte van reisdocumenten en van de transitvisa benodigd voor de terugreis naar Marokko, bevorderen.

Artikel 23

1. Er wordt een Gemengde Commissie ingesteld bestaande uit ten hoogste drie vertegenwoordigers van iedere Partij. Iedere afvaardiging kan door deskundigen worden bijgestaan.

2. De Gemengde Commissie is belast met:

a) het toezicht op de uitvoering van deze Overeenkomst. Zij tracht de moeilijkheden, die uit de toepassing van deze Over-

2. En cas de conclusion d'un nouveau contrat, la demande de renouvellement du permis de travail sera introduite soit par l'employeur soit par le travailleur.

3. A l'expiration du contrat, ou en cas de rupture de contrat, les frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur néerlandais. Ces frais sont cependant à la charge du travailleur au cas où cette rupture est la conséquence d'une faute grave commise par lui, ou si les motifs du travailleur pour mettre fin au contrat ne sont pas justifiés; il appartient au Bureau du Travail dans le ressort duquel se trouve le lieu de travail, de prendre une décision à ce sujet.

4. En cas de renouvellement du contrat de travail visé à l'Article 8, l'employeur supporte les frais de voyage aller et retour, si le travailleur désire passer son congé au Maroc. Lors des renouvellements ultérieurs du contrat, cette facilité n'est plus obligatoire. Si le renouvellement a lieu, sans que le congé soit passé au Maroc, les frais de rapatriement seront, après l'expiration du contrat de travail à la charge de l'employeur, pourvu que le rapatriement ait lieu dans un délai de deux semaines après l'expiration du contrat de travail.

Dispositions finales

Article 21

Les autorités marocaines compétentes prendront toutes les mesures requises pour empêcher de se rendre aux Pays-Bas, les marocains cherchant du travail et n'ayant pas été recrutés dans le cadre de la présente convention.

Article 22

Le Gouvernement marocain admettra sur son territoire, de tout temps et sans formalités, les travailleurs marocains se trouvant aux Pays-Bas et à qui, en vertu des dispositions néerlandaises sur les étrangers, il n'est pas permis ou il n'est plus permis de séjourner aux Pays-Bas. Le dit Gouvernement favorisera la remise des documents de voyage et des visas de transit requis pour le voyage de retour au Maroc.

Article 23

1. Il est institué une commission mixte composée au maximum de trois représentants de chaque partie. Chaque partie peut être secondée par des experts.

2. La Commission mixte est chargée de:

- a) suivre l'exécution de la présente convention. Elle cherche à aplani et à résoudre les difficultés pouvant découler de l'appli-

eenkomst kunnen voortvloeien, uit de weg te ruimen en er een oplossing voor te vinden voorzover tussen de Dienst en het Directoraat-Generaal geen overeenstemming is bereikt. Zij kan zich bovendien bezighouden met vraagstukken van algemene aard betreffende de aanwerving en de tewerkstelling in Nederland van Marokkaanse werknemers. Zij doet aan beide Partijen voorstellen inzake de door haar in behandeling genomen aangelegenheden.

- b) het voorstellen, in voorkomende gevallen, van wijzigingen van deze Overeenkomst.
 - c) het doen van voorstellen nopens de aanpassing van de voorwaarden vervat in deze Overeenkomst en die welke voorkomen in de multilaterale overeenkomsten die later tussen beide Regeringen kunnen worden gesloten. De Commissie kan nuttige suggesties doen, teneinde de samenwerking tussen Marokko en Nederland op het terrein dat door deze Overeenkomst wordt bestreken te verbeteren.
3. De Gemengde Commissie stelt haar interne organisatie en haar werkwijze vast. Haar vergaderingen zullen afwisselend in Marokko en Nederland plaats vinden op verzoek van de ene of de andere Partij.

Artikel 24

Wat het Koninkrijk der Nederlanden betreft, is deze Overeenkomst alleen van toepassing op het in Europa gelegen grondgebied van het Koninkrijk.

Artikel 25

De Nederlandse Regering bevordert dat de door deze Overeenkomst verleende rechten en voorzieningen aan de in Nederland werkzame Marokkanen worden uitgebreid tot de Marokkaanse werknemers die eerder zijn binnengekomen.

Artikel 26

Alleen door de Marokkaanse en Nederlandse Regeringen aangevozen vertegenwoordigers of andere behoorlijk tot dit doel gemachtigde personen kunnen Marokkaanse werknemers voor Nederlandse bedrijven aanwerven.

Artikel 27

1. Deze Overeenkomst treedt in werking op de dag van haar ondertekening.
2. Zij is van kracht voor de tijd van een jaar en zal van jaar tot jaar stilzwijgend worden verlengd, behoudens opzegging door een

cation de la présente convention s'il n'y a pas eu une entente entre le Service et la Direction générale. Elle peut en outre s'occuper des questions d'un caractère général, relatives au recrutement et au placement de travailleurs marocains aux Pays-Bas.

Elle soumet aux deux parties des propositions relatives aux questions qu'elle a traitées.

- b) de proposer le cas échéant des modifications à la présente convention.
- c) de faire des propositions sur l'adaptation des conditions prévues par la présente convention et celles figurant sur les accords multilatéraux pouvant être conclus ultérieurement par les deux Gouvernements. La Commission peut faire toutes autres suggestions utiles afin d'améliorer la coopération entre le Maroc et les Pays-Bas dans le domaine de la présente convention.

3. La Commission mixte fixe son organisation intérieure et sa méthode de travail. Ses réunions se tiennent, alternativement, au Maroc et aux Pays-Bas à la requête de l'une ou l'autre partie.

Article 24

En ce qui concerne le Royaume des Pays-Bas, la présente convention s'applique uniquement au territoire du Royaume situé en Europe.

Article 25

Le Gouvernement néerlandais s'efforcera à ce que les droits et avantages accordés par la présente convention aux travailleurs marocains occupés aux Pays-Bas, soient étendus aux travailleurs marocains immigrés antérieurement.

Article 26

Seuls les représentants qualifiés des Gouvernements marocain et néerlandais ou d'autres personnes dûment autorisées à cet effet par les gouvernements peuvent intervenir dans le recrutement de travailleurs marocains destinés aux entreprises néerlandaises.

Article 27

1. La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature.
2. Elle est valable pendant une période d'un an et sera prorogée d'année en année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par

van beide Overeenkomstsluitende Partijen langs diplomatieke weg tenminste drie maanden voor de datum van verval.

TEN BLIJKE WAARVAN de ondergetekenden, daartoe be- hoorlijk gemachtigd, deze Overeenkomst hebben ondertekend.

GEDAAN te 's-Gravenhage, de 14 mei 1969, in tweevoud in de Nederlandse en in de Franse taal, zijnde beide teksten gelijkelijk authentiek.

Voor de Regering van het Koninkrijk der Nederlanden,

(w.g.) J. LUNS

Voor de Regering van het Koninkrijk Marokko,

(w.g.) BENSALÈM GUESSOUS

l'une ou l'autre des Parties Contractantes, au moins trois mois avant la date d'expiration et ce par la voie diplomatique.

EN FOI DE QUOI les soussignés, dûment autorisés à cet effet, ont signé la présente Convention.

FAIT à La Haye, le 14 mai 1969, en double exemplaire, en langues néerlandaise et française, chacun des textes faisant également foi.

Pour le Gouvernement du Royaume des Pays-Bas:

(s.) J. LUNS.

Pour le Gouvernement du Royaume du Maroc:

(s.) BENSALÉM GUESSOUS

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van de Overeenkomst zijn ingevolge artikel 27, eerste lid, op 14 mei 1969 in werking getreden voor een periode van één jaar. Zij zullen ingevolge artikel 27, lid 2, van jaar tot jaar stilzwijgend worden verlengd.

Wat het Koninkrijk der Nederlanden betreft, gelden de bepalingen van de Overeenkomst ingevolge artikel 24 alleen voor Nederland.

Uitgegeven de *tweede* juli 1969.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

J. LUNS.