

# TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

---

---

JAARGANG 1971 Nr. 82

---

---

**A. TITEL**

*Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de  
Republiek Tunesië inzake de aanwerving in Tunesië en de tewerk-  
stelling in Nederland van Tunesische werknemers;  
's-Gravenhage, 8 maart 1971*

**B. TEKST**

**Convention entre le Royaume des Pays-Bas et  
la République Tunisienne concernant le recrutement en Tunisie des  
travailleurs tunisiens et leur placement aux Pays-Bas**

Le Gouvernement du Royaume des Pays-Bas et

Le Gouvernement de la République Tunisienne,

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 tunisiens aux Pays-Bas,

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

Sont convenus de ce qui suit:

**Dispositions générales**

**Article 1**

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

- Du côté Tunisien, l'Office de la Formation Professionnelle et de l'Emploi dénommé ci-après „l'Office”;
- Du côté Néerlandais, la Direction Générale de l'Emploi du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé Publique, dénommée ci-après „La Direction Générale”.

## Article 2

1. Afin que les autorités tunisiennes compétentes puissent prendre à temps les dispositions qui s'imposent et satisfaire les demandes, la Direction Générale fournit à l'Office des renseignements au sujet des besoins évalués en travailleurs tunisiens de l'économie néerlandaise. L'Office informe la Direction Générale du volume de main-d'oeuvre tunisienne disponible.

2. A l'entrée en vigueur de cette Convention, la Direction Générale transmet à l'Office tous les renseignements utiles à l'information des travailleurs intéressés en ce qui concerne les conditions générales des salaires et de travail, les avantages sociaux et les conditions de vie.

3. Ces renseignements doivent comprendre en particulier toutes les informations relatives aux salaires moyens et à la durée moyenne du travail dans les différents secteurs de l'industrie néerlandaise, au montant des retenues sur les salaires pour le paiement d'impôts, de primes pour les assurances sociales, etc: . . . . ainsi que toutes les informations relatives aux prix et au coût de la vie en général. Des renseignements supplémentaires seront fournis en cas de changements importants ou à la demande de l'Office. La Direction Générale transmettra en outre les 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 à l'Office les offres d'emploi émanant des employeurs néerlandais.

2. Les offres d'emploi doivent contenir des renseignements précis sur la nature, le genre et la durée du travail, sur le salaire brut et le salaire net, sur les conditions de travail, sur les possibilités de logement et de nourriture des travailleurs, ainsi que toutes autres indications nécessaires et utiles.

3. L'Office prend les mesures nécessaires pour porter à la connaissance des travailleurs tunisiens intéressés toutes les données utiles relatives aux offres d'emploi agréées par lui.

#### Article 4

Les limites d'âge pour l'emploi des travailleurs tunisiens aux Pays-Bas ont été établies de la façon suivante:

- de 18 à 35 ans pour les travailleurs non qualifiés;
- de 18 à 45 ans pour les travailleurs qualifiés et spécialisés.

Ces limites d'âge peuvent être modifiées pour les travailleurs qui ont été demandés nominativement ou, dans des cas spéciaux, par accord entre l'Office et la Direction Générale.

#### Article 5

1. L'examen de l'état physique des candidats qui se présentent pour un placement aux Pays-Bas est assuré par l'Office qui contrôle les aptitudes professionnelles des candidats et vérifie qu'ils répondent aux autres conditions spéciales posées par la Direction Générale et inhérentes aux conditions de travail.

2. Le résultat de l'examen et du contrôle est inscrit sur des formulaires établis de commun accord.

3. L'Office veille à ce que les travailleurs proposés au recrutement disposent d'un extrait du casier judiciaire vierge ou à défaut, d'un certificat de bonne vie et moeurs.

4. La présélection professionnelle des candidats sera opérée compte tenu des conditions spéciales spécifiées dans les offres et sur la base soit des aptitudes physiques des candidats, soit de leurs activités professionnelles antérieures, soit de certificats relatifs à la formation.

5. La liste des candidats approuvés ainsi que les formulaires remplis pour chacun d'eux seront adressés par l'Office à la Direction Générale.

#### Article 6

1. La Direction Générale peut envoyer en Tunisie une délégation chargée de la sélection définitive des candidats présentés par l'Office.

2. Pour permettre à ladite délégation, qui pourra être établie en Tunisie à titre permanent ou temporaire, d'effectuer de façon rapide et efficace les examens nécessaires, l'Office met à la disposition de la délégation dans les lieux de sélection à désigner d'un commun accord, les locaux et autres équipements nécessaires à son activité.

#### Article 7

La Direction Générale ou sa délégation à Tunis fait parvenir dans les meilleurs délais à l'Office une liste des candidats définitivement acceptés.

### Article 8

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

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

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'un livret de famille, ou à défaut, d'un extrait de naissance, d'un certificat de mariage et d'un certificat de vie collectif;
- b) d'un extrait du casier judiciaire vierge, 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 visé à l'article 5.

2. Après la réception du contrat de travail, mentionné à l'article 8, les autorités tunisiennes veilleront à ce que le travailleur soit muni de tous les documents nécessaires, notamment d'un passeport valable pour un an au moins.

En outre, ce travailleur doit avoir obtenu un visa valable pour les Pays-Bas, dénommé „autorisation de séjour provisoire". Cette autorisation, inscrite au passeport, est délivrée gratuitement par le Représentant diplomatique ou consulaire néerlandais compétent en Tunisie, ou en son nom.

### Article 10

1. L'Office veille à ce que les travailleurs recrutés soient présents à la date et au lieu de départ pour les Pays-Bas convenus avec la Direction Générale.

2. Le transport depuis le lieu de départ pour les Pays-Bas est organisé et payé par la Direction Générale.

### 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. Les employeurs néerlandais ne peuvent dénoncer le contrat de travail conclu avec le travailleur qui a été recruté par la Direction Générale ou par la Délégation que dans les cas où l'inaptitude ou l'incapacité du travailleur à exécuter son travail apparaît de façon évidente. Dans ces cas, les Bureaux de travail néerlandais s'engagent à lui prêter tout le concours nécessaire pour lui offrir un emploi correspondant à ses capacités professionnelles.

2. En cas de rupture du contrat par le travailleur, considérée comme justifiée 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 conclure un nouveau contrat avec une autre entreprise.

3. En cas de rupture du contrat par l'employeur, considérée comme 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 conclure un nouveau contrat avec une autre entreprise ou, s'il le désire, d'être rapatrié aux frais de l'employeur. Dans les deux cas, la Direction Générale lui prêtera tout le concours nécessaire.

4. Dans les deux cas précédents la Direction Générale s'engage à prêter tout le concours nécessaire aux travailleurs intéressés en vue de leur trouver un emploi correspondant à leur qualification professionnelle et à leur capacité.

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

### Article 13

1. Les frais entraînés par la présélection prévue à l'article 5 sont supportés par la partie tunisienne; ces frais comprennent les frais de l'examen médical et du contrôle des aptitudes professionnelles des travailleurs, les frais de voyage des travailleurs depuis leur lieu de résidence, aux endroits où se déroulent l'examen et le contrôle et ceux de leur nourriture et de leur logement durant leur séjour aux lieux de sélection.

2. Les frais d'examens médicaux spéciaux et de contrôle d'aptitudes professionnelles sont supportés par la partie néerlandaise au cas où l'examen ou le contrôle 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 à l'Office, avec copie à l'Ambassade de la République Tunisienne, les listes des travailleurs arrivés aux Pays-Bas dans le cadre de cette Convention, avec l'adresse de l'employeur et la première adresse de chaque travailleur.

### Article 15

Au cas où une délégation ne serait pas envoyée en Tunisie:

- a) la Direction Générale transmettra les offres d'emploi directement à l'Office;
- b) les dispositions des articles 4, 5, 8, 9, 12, 13 et 14 s'appliqueront par analogie;
- c) l'Office veillera à ce que les demandes de recrutement soient traitées dans les meilleurs délais;
- d) le transport depuis le lieu de départ pour les Pays-Bas sera organisé par l'Office, les frais de voyage et d'exams médicaux seront remboursés par la Direction Générale à l'Office après réception des notes et factures y afférentes.

### Conditions générales de travail

#### Article 16

1. Les travailleurs tunisiens 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 conventions collectives, des usages professionnels et des habitudes locales.

2. Ils jouissent des mêmes droits et de la même protection que les Néerlandais en 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 mêmes avantages que la législation néerlandaise assure aux travailleurs néerlandais en matière d'assurances sociales, y compris les allocations familiales, 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 tunisiens 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

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

### Article 18

1. Les autorités compétentes néerlandaises et les employeurs néerlandais fourniront aux travailleurs tunisiens toute l'assistance nécessaire en vue de les familiariser avec leur nouveau milieu, 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 le barème des rémunérations et les modalités de présentation des réclamations.

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

4. A la demande du travailleur, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours fériés légaux aux Pays-Bas peuvent être remplacés par les jours fériés légaux tunisiens.

### Article 19

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. 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 résulte 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 de 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 en Tunisie. Lors des renouvellements ulté-

rieurs du contrat, cette facilité n'est plus obligatoire. Si le renouvellement a lieu, sans que le congé soit passé en Tunisie, 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.

### **Formation professionnelle**

#### **Article 20**

L'accès dans les centres de formation professionnelle des adultes placés sous l'autorité du Gouvernement Néerlandais est ouvert aux travailleurs tunisiens.

Leur admission dans les centres s'effectue conformément à la politique de l'emploi aux Pays-Bas, dans les mêmes conditions que pour les Néerlandais et dans la mesure des places disponibles. Les travailleurs tunisiens y bénéficient des mêmes avantages que les travailleurs néerlandais.

#### **Article 21**

Les autorités tunisiennes compétentes accorderont leur aide dans la mesure du possible aux travailleurs tunisiens formés aux Pays-Bas, pour trouver un emploi après leur retour en Tunisie.

#### **Article 22**

A la demande d'entreprises néerlandaises des cours de formation professionnelle spécialement destinés aux travailleurs candidats à l'emploi aux Pays-Bas peuvent être organisés en Tunisie à la diligence des autorités tunisiennes. Le programme de ces cours sera établi de commun accord entre les autorités compétentes et les entreprises intéressées.

Les conditions de remboursement par les entreprises intéressées des frais correspondants à ces cours de formation et la durée de validité du contrat de travail des travailleurs en question seront établies ultérieurement entre l'Office et la Direction Générale par échange de lettres.

### **Dispositions finales**

#### **Article 23**

Les autorités compétentes des deux pays s'efforceront par le moyen d'une publicité adéquate à faire en sorte que l'emploi des Tunisiens dans les Pays-Bas se fasse dans le cadre de la présente Convention.

#### **Article 24**

Le Gouvernement tunisien admettra sur son territoire, en tout temps et sans formalités, les travailleurs tunisiens 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. Ledit Gouvernement facilitera la remise des documents de voyage requis pour le retour en Tunisie.

#### Article 25

1. Il est institué une commission mixte, composée au maximum de trois représentants de chaque Partie. Chaque délégation au sein de cette commission peut être secondée par des experts.

2. La Commission mixte est chargée:

- a) de surveiller l'exécution de la présente Convention. Elle s'efforce d'aplanir et de résoudre les difficultés découlant de l'application de la présente Convention et au sujet desquelles l'Office et la Direction Générale ne sont pas parvenus à un accord. Elle peut en outre s'occuper des questions d'un caractère général, relatives au recrutement et placement des travailleurs tunisiens 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 de celles figurant dans 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 la Tunisie et les Pays-Bas dans le domaine couvert par la présente Convention.,
- d) d'examiner les possibilités de développer la collaboration entre la Direction Générale et l'Office dans le domaine de la formation professionnelle des adultes.

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

#### Article 26

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

#### Article 27

Le Gouvernement néerlandais prendra dans les limites de ses compétences les mesures adéquates en vue de l'extension aux travailleurs tunisiens immigrés antérieurement à la date de la signature de la présente Convention des droits et avantages accordés par la présente Convention aux travailleurs tunisiens employés aux Pays-Bas.

## Article 28

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

## Article 29

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

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

FAIT à La Haye, le 8 mars 1971 en double exemplaire, en langue française.

Pour le Gouvernement du Royaume des Pays-Bas:

(s.) J. LUNS

Pour le Gouvernement de la République Tunisienne:

(s.) BRAHIM TURKI

---

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van de Overeenkomst zijn ingevolge artikel 29, eerste lid, op 8 maart 1971 in werking getreden voor de periode van één jaar, welke periode ingevolge het tweede lid van hetzelfde artikel stilzwijgend van jaar tot jaar kan worden verlengd.

Wat het Koninkrijk der Nederlanden betreft, geldt de Overeenkomst ingevolge artikel 26 alleen voor Nederland.

Uitgegeven de tiende mei 1971.

De Minister van Buitenlandse Zaken a.i.,  
DE JONG.