



2387

La Mission Permanente du Royaume du Maroc auprès des Nations Unies et des Organisations Internationales à Genève présente ses compliments au Haut Commissariat aux Droits de l'Homme (rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme; le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises; le Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation; le Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible; le Rapporteur spécial sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant, ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard; le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants; le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences; la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences; et le Rapporteur spécial sur les droits à l'eau potable et l'assainissement) et en référence à sa note verbale n°AL MAR 1/2020 en date du 23 juin 2020, a l'honneur de lui communiquer les éléments de réponse dûment consolidés par les Autorités marocaines relatifs à la communication conjointe relative aux travailleurs saisonniers migrants, et en particulier les femmes travailleuses migrantes, employées pour contribuer aux récoltes dans les exploitations de fraises de la province de Huelva, dans le sud de l'Espagne

La Mission Permanente du Royaume du Maroc auprès des Nations Unies et des Organisations Internationales à Genève saisit cette occasion pour renouveler au Haut Commissariat aux Droits de l'Homme ((rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme; le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises; le Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation; le Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible; le Rapporteur spécial sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant, ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard; le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants; le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences; la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences; et le Rapporteur spécial sur les droits à l'eau potable et l'assainissement) les assurances de sa haute considération.



Genève, le 26 octobre 2020

HAUT COMMISSARIAT AUX DROITS DE L'HOMME
GENEVE

Email : registry@ohchr.org

Royaume du Maroc

Observations relatives à la communication conjointe se rapportant à la situation des « travailleurs saisonniers » marocains en Espagne

Faisant suite à la communication conjointe du Rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits de l'Homme, du Groupe de travail sur la question des droits de l'Homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, du Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation, du Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible, du Rapporteur spécial sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant, ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard, du Rapporteur spécial sur les droits de l'Homme des migrants, du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences et du Rapporteur spécial sur les droits à l'eau potable et l'assainissement, les autorités marocaines portent à leur connaissance ce qui suit concernant la situation de ressortissantes marocaines employées sur une base saisonnière dans des exploitations agricoles de la province de Huelva dans le sud de l'Espagne.

1. Contexte général et cadre juridique régissant le travail saisonnier de ressortissants marocains (Questions n° 1 et 2)

Le contexte rapporté dans la communication se rapporte à un cadre de coopération bilatéral entre le Maroc et l'Espagne qui lui-même a donné lieu à un cadre très spécifique de recrutement, d'embauche et de circulation de travailleurs marocains saisonniers. Ce cadre s'est développé ces dernières années en raison d'un véritable besoin local de main d'œuvre (en Espagne où il existe une culture intensive de certains fruits) et au regard également de l'opportunité professionnelle que représente (au Maroc) ce besoin pour les candidats marocains à l'embauche temporaire à travers un recrutement dit « à la source ».

Il s'agit d'un système pratique qui est d'ailleurs érigé en modèle au regard des avantages que constitue la migration circulaire, et notamment promu par les institutions de l'Union Européenne afin de pourvoir aux besoins en main-d'œuvre de l'Europe tout en contribuant à lutter contre les causes de l'immigration irrégulière.

En 2018, les autorités espagnoles ont délivré des autorisations de travail au profit de 15.118 personnes marocaines, soit un nombre qui n'avait jamais été atteint depuis l'entrée en vigueur de l'Accord du 25 juillet 2001, constituant ainsi la première communauté étrangère employée par les agriculteurs espagnols dans la région de Huelva. Concernant le secteur des fruits rouges, ce sont majoritairement des femmes qui sont ainsi recrutées chaque année.

Les difficultés susceptibles de se poser dans le cadre de la mise en œuvre d'accords et de programmes font régulièrement l'objet de discussions entre les deux parties, comme tout récemment dans le contexte du Covid-19.

Une réunion de travail s'est tenue en Espagne, le 25 septembre 2020, entre les deux parties, dans le but d'examiner les conditions dont bénéficieront les saisonniers marocains appelés à travailler dans les exploitations agricoles en Espagne.

En accord avec le Maroc, il sera mis en place un protocole Covid-19 régissant l'intégralité du processus (départ-séjour-retour) afin de protéger de manière efficiente les saisonniers marocains de tout risque de contamination.

Plusieurs accords existent dans ce contexte global, étant entendu que la garantie des droits fondamentaux des personnes concernées par ce système de recrutement occupe une place centrale pour toutes les parties concernées, notamment dans le domaine du contrôle de la législation du travail et également pour lutter contre toutes les formes d'abus susceptibles de se produire. Il s'agit notamment de :

- L'Accord bilatéral en matière de main-d'œuvre entre le Royaume du Maroc et le Royaume d'Espagne signé à Madrid le 25 juillet 2001, publié au Bulletin Officiel n°5532 du 7 juin 2007 (Annexe I)

Cet accord est le principal instrument juridique qui régit de façon détaillée la coopération entre le Maroc et l'Espagne de main d'œuvre. Le processus de recrutement et d'emploi des ouvriers saisonniers marocains en Espagne est lui-même encadré par cet accord.

L'accord en question a pour vocation de concrétiser la volonté des parties contractantes à réguler de façon ordonnée et coordonnée les flux de main-d'œuvre entre les deux pays lesquels demeurent soumis au respect des droits, obligations et garanties prévus dans leurs législations nationales respectives.

L'instrument renvoie d'ailleurs aux instruments internationaux auxquels ils sont parties et traduit également la volonté de renforcer les liens de coopération et d'amitié existant entre les deux parties, dans le contexte des intérêts méditerranéens communs, et ce, tout en s'intégrant dans les efforts déployés sur le plan international en vue de prévenir l'exploitation des personnes en situation irrégulière.

- La Convention cadre de partenariat entre l'ANAPEC et la commune de Cartaya (Annexe II)

Il s'agit d'une Convention signée en 2006 entre l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC - Maroc) et la mairie de Cartaya pour la gestion des flux migratoires des travailleurs recrutés au Maroc intitulé "AENEAS-Cartaya", qui est un programme de gestion intégrale de la migration saisonnière, et qui est considéré par l'Union Européenne comme modèle de bonne pratique pour le développement de la migration saisonnière.

En prolongement de cette Convention, une Convention-cadre de partenariat a été signée entre l'ANAPEC et la Fondation des Travailleurs Etrangers de Huelva (FUTEH), le 17 septembre 2010 afin d'assurer la continuité du dispositif de gestion de l'accompagnement des travailleurs saisonniers marocains, établir des formules d'accompagnement et de suivi, assister les travailleurs qui se déplacent en Espagne à

travers un dispositif de médiation interculturelle, et favoriser la formation professionnelle et linguistique comme éléments clefs d'intégration.

En attente de la réactivation de cette convention-cadre, la question de l'accompagnement et du suivi des travailleurs migrants fait l'objet de plusieurs réunions de coordination maroco-espagnoles.

- **La Convention hispano-marocaine de sécurité sociale de 1979 (Annexe III)**

Cette convention régit les aspects liés aux droits sociaux des travailleurs marocains qui peuvent faire valoir leur droits (au regard notamment de leurs cotisations au titre de l'assurance vieillesse et l'assurance maladie).

Aussi, sur la base de ces différents instruments, les autorités espagnoles (à travers notamment, le Ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité Sociale) et les autorités marocaines (à travers notamment le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle) coopèrent étroitement par le biais de leurs représentants, respectivement l'Ambassade de l'Espagne à Rabat, et la Direction de l'Emploi (du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle) et l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC). Ils se consultent directement chaque fois que cela s'avère nécessaire au titre de la mise en œuvre de l'Accord du 25 juillet 2001.

2. Les mesures prises par le Gouvernement pour que tous les travailleurs migrants disposent d'un contrat de travail, et qu'ils soient informés de leurs droits et obligations (Questions n° 5, 8 et 9)

De façon générale, sur la base des différents accords précités, les autorités marocaines soulignent que tout un ensemble de dispositifs, mesures et/ou initiatives ont été prises et/ou se sont développées au regard de la situation des personnes recrutées au Maroc et employées en Espagne sur une base saisonnière, et ce, tant au niveau bilatéral qu'au niveau interne.

De prime abord, il convient de souligner le rôle des autorités consulaires présentes dans la région concernée à travers notamment le Consulat Général du Royaume du Maroc à Séville qui joue un rôle central dans le cadre des processus d'arrivée et de retour et de leur suivi, que ce soit sur le terrain ou en coordination avec les autorités espagnoles.

Au Maroc, le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, à travers l'ANAPEC (Voir supra), organise au Maroc des séances d'information sur les droits et les conditions de travail, ainsi que sur la sécurité et la santé au travail, avant le départ des travailleurs saisonniers marocains vers l'Espagne

Une Convention a par ailleurs été signée au Maroc le 04 février 2019, entre le Ministère Délégué chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration et le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (**Annexe IV**), ayant pour objectif le renforcement de l'accompagnement des travailleurs et travailleuses saisonniers marocains en Espagne, et leur sensibilisation sur leurs droits et obligations découlant de

l'accord de main-d'œuvre entre le Maroc et l'Espagne et les législations nationales en la matière des deux pays.

Ladite convention prévoit notamment de :

- Mener des visites de terrain conjointes aux exploitations agricoles en coordination avec les autorités espagnoles compétentes ;
- Promouvoir la communication et la sensibilisation (réalisation d'activités culturelles et de divertissement, mise en place d'un programme d'enseignement de la langue espagnole, mise en place d'un numéro de téléphone pour orientation et conseil, élaboration et distribution de dépliants et guides de sensibilisation aux droits garantis, ...) ;
- Renforcer la coopération avec les associations de la société civile intéressées par la question, et mobiliser l'Association marocaine des avocats marocains résidant en Espagne.

Des visites de terrain ont été effectuées respectivement les 19 et 20 novembre 2018 à l'occasion de la préparation de la campagne agricole 2018/2019, et le 05 mars 2019 en marge d'une réunion à Séville qui a été consacrée essentiellement au programme d'intégration culturelle développé par la Fondation Trois Cultures ayant pour objet d'accompagner les ouvriers afin de faciliter leur intégration dans la société espagnole et valoriser le travail des saisonniers. L'objectif premier de ces visites est de s'enquérir des conditions de vie des employés dans les exploitations agricoles, leurs conditions de travail et d'hébergement, ainsi que de s'assurer des prestations fournies permettant l'accompagnement et la facilitation de leur intégration au regard des problématiques liées à la langue.

Lors de ces visites, les deux parties se sont mis d'accord pour conférer à l'opération de recrutement des saisonniers marocains un caractère culturel, humaniste et formatif. Elles se sont mis d'accord également à améliorer le processus de recrutement en œuvrant à ce que l'opération soit exemplaire, sécurisée et organisée.

Les principales mesures convenues consistent à l'organisation de campagnes de sensibilisation intensives au Maroc et en Espagne sous forme d'ateliers et de campagnes de communication, l'engagement des employeurs à rendre disponible des logements respectant les normes d'hygiène et à renforcer l'encadrement des saisonniers, le renforcement du rôle des médiateurs par les autorités andalouses, le déploiement de programmes culturels et formatifs, conclusion des partenariats avec les associations marocaines œuvrant en Espagne pour organiser des activités culturelles et mobilisation du réseau des avocats du Monde marocains, en cas de besoin, pour apporter l'appui nécessaire.

Dans ce contexte de coopération, les deux gouvernements veillent de façon continue, dans le cadre du suivi et du contrôle des conditions de travail et de logement à l'amélioration de la situation des travailleurs saisonniers, étant entendu que plusieurs parties prenantes sont concernées dans ce dispositif global (y compris les organisations professionnelles, syndicales et non gouvernementales).

Dans ce cadre, les deux pays tiennent également des réunions de façon régulière dans le but d'encourager l'émigration légale, de renforcer les mécanismes de coordination et d'améliorer les approches pour une meilleure intégration des migrants marocains en Espagne.

Dans le cadre du processus de recrutement des travailleurs saisonniers, un contrat de travail est conclu entre les deux parties contractantes et ce, conformément aux dispositions prévues par la législation espagnole, et aux exigences de la convention collective signée par le Gouvernement espagnol avec les professionnels du secteur des fraises et des fruits rouges. **Ce contrat relève de la législation espagnole en cas de litige entre les deux parties.**

Le contrat de travail temporaire doit obligatoirement contenir la profession du salarié, le salaire, la durée du contrat, la durée de travail, le repos hebdomadaire.

Aussi, concernant la langue du contrat de travail et de façon générale la documentation pertinente, il convient de souligner que des efforts sont consentis de part et d'autres, surtout au niveau local pour permettre la mise à disposition des informations dans la/les langues appropriées. En vertu de l'article 4 alinéa 2 de l'Accord du 25 juillet 2001, les contrats de travail signés par les employés sont visés par la Commission de sélection (voir infra). Les employés disposent d'une copie et un exemplaire est également transmis aux autorités marocaines.

Il est à noter qu'en 2018, lors de la visite de terrain au sein de certaines exploitations agricoles de la région de «Huelva», la délégation conjointe maroco-espagnole a pu constater l'existence d'un contrat de travail rédigé en arabe, et ce de façon à permettre aux intéressés de disposer de ce document dans la langue de leur pays d'origine.

Pour la saison agricole 2020-2021, la partie marocaine a convenu avec son homologue espagnol lors des différentes rencontres conjointes que le contrat de travail dûment signé soit remis aux ouvriers dès leur arrivée sur le lieu de travail en Espagne et qu'une copie soit adressée au Consulat Général du Maroc à Séville ou au Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. Ledit contrat sera accompagné d'une traduction non officielle en arabe.

3. Les mesures prises par le Maroc pour s'assurer que le processus de recrutement des ouvrières saisonnières marocaines n'est pas fondé sur des pratiques discriminatoires, et pour faciliter ce processus de recrutement (Questions n° 3, 4 et 7)

Le processus de recrutement des travailleurs saisonniers est explicitement prévu dans l'Accord du 25 juillet 2001 au regard de l'évaluation des qualités professionnelles requises (Articles 4 et 5). L'évaluation des conditions professionnelles requises et le déplacement des travailleurs migrants se basent sur une sélection professionnelle des candidats qui relève d'une Commission hispano-marocaine de sélection. Les candidats sélectionnés sont soumis à un examen médical, et le cas échéant, bénéficient d'une période préalable de formation (dispositions prévues par l'accord bilatéral de 2001).

La Commission de sélection est constituée de représentants des administrations des deux parties contractantes et a pour mission de sélectionner les travailleurs dont le profil professionnel répond aux offres d'emploi existantes, d'organiser les formations, ainsi que de conseiller et d'assister les travailleurs tout au long du processus de recrutement. L'employeur (ou son représentant) peuvent également faire partie de cette Commission.

Pour faciliter le recrutement des personnes à l'émigration en Espagne, les autorités marocaines précisent qu'une fois les offres d'emploi reçues de la part de l'Ambassade d'Espagne au Maroc, le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle les transmet à l'ANAPEC afin de les traiter dans les délais impartis.

À cet égard, l'ANAPEC procède à la publication de l'offre selon les critères demandés par les employeurs, notamment l'expérience professionnelle dans le secteur agricole et l'âge, étant entendu que l'offre d'emploi doit indiquer les mentions de base, ainsi que les informations générales sur les conditions de travail, salaires, logement et rémunérations en nature, la durée de l'emploi, le lieu... etc., ce qui est prévu par l'Accord bilatéral de 2001.

Le processus de recrutement des travailleurs saisonniers se déroule comme suit :

Phase 1 : Inscription

1. Après validation par la Direction Générale de l'ANAPEC, la Division Placement International (DPI) établit le tableau des quotas de présélection par région et le planning des phases d'inscription et de sélection.
2. La DPI diffuse l'offre d'emploi et les procédures de traitement auprès de l'ensemble des agences du réseau.
3. Suite à la réception de l'offre d'emploi, les Directeurs régionaux prennent contact avec les autorités locales des provinces concernées afin de leur communiquer toutes les informations au sujet de l'opération et sollicitent leur appui pour la diffusion de l'information auprès des populations concernées (zones rurales) à travers une large diffusion de l'offre d'emploi.
4. L'offre d'emploi diffusée comprend toutes les informations sur le profil recherché, les conditions proposées, les modalités de candidature tout en mentionnant la gratuité des services de l'ANAPEC.
5. Les candidats postulent à distance en envoyant le dossier demandé par email (une adresse email par Province est indiquée dans l'appel à candidatures).
6. Les agences locales présélectionnent les candidatures sur dossier et saisissent les données des candidats sous format électronique.

Phase 2 : Présélection

1. Les Agences locales finalisent la présélection sur dossiers et établissent la liste globale des candidats présélectionnés selon le canevas en vigueur.
2. La DPI consolide l'ensemble des listes et communique à la partie Espagnole le planning et modalités de sélection (Les employeurs ou leurs représentants devant se déplacer au Maroc pour sélectionner les travailleurs) :
 - Date et heures

- Lieu (x)
 - Les sélections se déroulent de 9h à 18h avec un nombre maximum de 600 candidats/Jour.
3. La DPI transmet le planning de sélection aux Directions Régionales et aux Agences locales pour convocation des candidats présélectionnés aux dates et lieux indiqués (Téléphone et SMS). Les candidats doivent se présenter munis des documents suivants : Carte Nationale d'Identité (CIN) et copie du passeport.

Phase 3 : Sélection et émission des visas

1. Sur le site de présélection, L'ANAPEC contrôle l'identité des travailleurs sur la base du passeport ou de la CIN et fait passer les candidats devant la commission employeurs en présence des représentants de l'ANAPEC et de l'Administration Espagnole.
2. Les candidats en attente de passage devant la commission bénéficient d'un atelier de sensibilisation et d'information sur l'offre d'emploi en question.
3. L'ANAPEC /Employeur/Ambassade établissent le Procès-verbal de sélection comprenant la liste globale des candidats retenus par Agence et par Association.
4. Les autorités Espagnoles émettent les autorisations de travail et implémentent les données sur le système GECCO¹.
5. Les candidats sélectionnés se présentent au niveau des agences locales de rattachement pour déposer les documents et signer le contrat de travail, ainsi que les autres documents administratifs nécessaires à la demande de visa.
6. Les Agences, après vérification de l'ensemble des documents apportés par le travailleur, mettent à jour les données sur le système GECCO dans la base de données (Numéro de passeport, dates de début et de fin de sa validité et lieu de sa délivrance).
7. L'Agence imprime pour chaque travailleur les documents nécessaires à la demande de visa et constitue le dossier conformément à la procédure transmise par la DPI.
8. L'Agence remet l'ensemble des dossiers classés par ordre numérique et par Association à la Direction Régionale pour acheminement à la Direction Régionale de Tanger.
9. La Direction Régionale de l'ANAPEC à Tanger réceptionne les dossiers de demande de visa et les dépose au Consulat d'Espagne de Tanger conformément aux modalités convenues.
10. Le Consulat d'Espagne de Tanger émet les visas et remet les passeports avec visa à la Direction Régionale de Tanger.
11. La DPI, la Direction Régionale de Tanger, l'Ambassade d'Espagne et les Employeurs planifient les départs.

¹ Système d'information espagnole pour la gestion collective du recrutement dans le pays d'origine.

12. L'Agence Régionale de Tanger organise et supervise l'ensemble des départs des travailleurs au niveau du port de Tanger (Appel, remise des passeports aux candidats, embarquement, communication avec les autorités portuaires, ...)

Principales mesures d'accompagnement mises en place :

1. Organisation de séances de sensibilisation et de bancarisation au profit des candidats sélectionnés avant le départ (Nature du travail, conditions, hygiène et sécurité, droits et devoirs, ...).
2. Sensibilisation à la création d'activités génératrices de revenus par les conseillers spécialisés en création d'entreprises.
3. Elaboration et expérimentation «Atelier Harcèlement et atelier Hygiène/Sécurité».

A l'issue du processus de recrutement facilité en amont par les autorités marocaines, et sur la base des contrats de travail établis, les employés jouissent de tous les droits accordés à leurs homologues espagnols en termes de conditions de travail, de durée de travail, de salaire, d'assurance et de couverture sociale.

4. Les mesures prises pour garantir que les travailleurs saisonniers en Espagne ont accès au système de santé publique au Maroc et en Espagne, et récentes mesures prises dans le cadre du Covid-19 (Questions n° 4 et 6)

Concernant l'accès aux soins de façon générale, les autorités marocaines précisent que ce droit est garanti au Maroc à toutes les personnes concernées, à l'instar de toute personne se trouvant sous la juridiction du Royaume.

L'accord bilatéral du 25 juillet 2001 prévoit à la base expressément à l'article 9 que les travailleurs marocains sont assujettis aux obligations définies dans la Convention hispano-marocaine de sécurité sociale de 1979, et qu'ils jouissent également des bénéfices définis dans ladite Convention, et dans les termes prévus par la législation espagnole.

Les droits sociaux garantis aux travailleurs marocains dans le cadre de cet accord (y compris les travailleurs saisonniers) se reflètent dans l'indemnisation des travailleurs en cas de maladie et d'accident du travail et dans le droit à la pension de retraite, avec possibilité de transférer la totalité des cotisations versées en Espagne pour la retraite.

Concernant la dernière saison agricole 2019/2020, et suite au processus de sélection, les autorités espagnoles avaient délivré plus de 17.000 autorisations de travail au profit des travailleurs saisonniers marocains, mais seulement 7.083 ont émigré en Espagne au cours de la période comprise entre le 18 décembre 2019 et le 12 mars 2020, et ce, en raison de la fermeture des frontières entre le Maroc et l'Espagne pour enrayer la propagation du Corona virus (Covid-19).

Dans le cadre d'un traitement global de la question du retour des ressortissants marocains à l'étranger, les personnes saisonnières ont pu être rapatriées au Maroc suite à l'intervention du Ministère des Affaires Étrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Étranger auprès des autorités compétentes espagnoles afin de

faciliter leur retour dans des conditions sûres et ordonnées vers le territoire national. Ces rapatriements ont eu lieu soit dans le cadre des vols spéciaux à cet effet (pour les cas prioritaires), soit par rotations maritimes spéciales entre le port de Huelva et celui de Tanger-Med pendant la période allant du 18 au 29 juillet 2020.

5. Les mesures engagées pour protéger contre les abus, l'exploitation et le harcèlement sexuels (question n°8)

Au Maroc, et donc en amont, des ateliers de sensibilisation spécifiquement sur le harcèlement sexuel sont organisés par l'ANAPEC notamment au profit des personnes sélectionnées.

Concernant les allégations d'abus et de harcèlement sexuels, les personnes concernées se trouvant sur le territoire espagnol, relèvent de la juridiction de ce pays laquelle est la seule compétente pour investiguer lesdites allégations. Toutefois, les autorités marocaines, qui ont eu connaissance du fait que plusieurs plaintes avaient été déposées devant la justice espagnole, accordent une attention particulière au suivi de ces affaires, sans préjuger de la suite que la justice espagnole est susceptible de leur donner.

Par ailleurs, les autorités espagnoles ont informé les autorités marocaines de la mise en place d'un système d'alerte/dénonciation d'éventuels abus durant la campagne agricole.

Les autorités marocaines sont également tenues informées des différentes actions entreprises au niveau local tant par les autorités publiques locales, que des acteurs non-gouvernementaux (Association d'avocats marocains en Espagne, associations interprofessionnelles, Médiateurs sociaux etc...).

En outre, il a été porté à leur connaissance que le Département en charge des Politiques Migratoires du Gouvernement andalou a mis à la disposition du secteur, des médiatrices bien formées, qui travaillent directement dans les exploitations agricoles et leur mission est d'assister les ouvriers saisonniers et de fournir les informations, de les soutenir etc..., afin de leur permettre une meilleure intégration durant la campagne agricole. Le travail de ces médiatrices est complété par les consultants mis à la disposition des ouvriers temporaires par l'Association Interprofessionnelle de la Fraise Andalouse (Interfresa).

Enfin, il convient de souligner qu'à leur retour au Maroc, un dispositif relevant de l'ANAPEC permet d'évaluer le niveau de satisfaction des employés. Au titre de la saison agricole de 2018, une étude exploratoire sur un échantillon de travailleurs saisonniers (2475 personnes) qui ont été interrogés à leur retour au Maroc sur la durée du contrat, le salaire perçu, le nombre d'heures de travail journalier, heures supplémentaires, jours de repos hebdomadaire, logement, eau et électricité, frais médicaux et hospitaliers, risque d'agressions, et également l'envie de renouveler l'expérience. Cette étude a permis de révéler que 99,15% des travailleurs sont satisfaits de l'opportunité d'emploi et que 98,58% souhaitent renouveler cette opération.

[26 octobre 2020]

Logo of the Government of Uruguay



Handwritten signature or stamp

Convention Cadre de Partenariat

Entre

L'ANAPEC

&

LA COMMUNE DE CARTAYA

Cartaya, 22 Septembre 2006

Dahir n° 1-03-127 du 28 rabii I 1428 (17 avril 2007) portant publication de l'Accord bilatéral en matière de main-d'œuvre, fait à Madrid le 25 juillet 2001, entre le Royaume du Maroc et le Royaume d'Espagne.

LOUANGE A DIEU SEUL !

(Grand Sceau de Sa Majesté Mohammed VI)

Que l'on sache par les présentes – puisse Dieu en élever et en fortifier la teneur !

Que Notre Majesté Chérifienne,

Vu l'Accord bilatéral en matière de main-d'œuvre fait à Madrid le 25 juillet 2001 entre le Royaume du Maroc et le Royaume d'Espagne ;

Considérant les notifications réciproques de l'accomplissement des formalités nécessaires à la mise en vigueur de l'Accord précité,

A DÉCIDÉ CE QUI SUIT :

Sera publié au *Bulletin officiel* à la suite du présent dahir, l'Accord bilatéral en matière de main-d'œuvre fait à Madrid le 25 juillet 2001 entre le Royaume du Maroc et le Royaume d'Espagne.

Fait à Marrakech, le 28 rabii I 1428 (17 avril 2007).

Pour contreseing :

Le Premier ministre,

DRISS JETTOU.

*

* *

Accord bilatéral
en matière de main-d'œuvre
entre le Royaume du Maroc et le Royaume d'Espagne

Le Royaume du Maroc,

Et

Le Royaume d'Espagne,

Ci-après dénommés les Parties contractantes,

- Souhaitant réguler de façon ordonnée et coordonnée les flux de main-d'œuvre entre les deux pays ;
- Conscients de la nécessité de respecter les droits, obligations et garanties présents dans leurs législations nationales respectives ;
- Rappelant les Conventions internationales dont ils sont signataires ;
- Soucieux de renforcer les liens de coopération et d'amitié existant entre les deux Parties contractantes, et de joindre leurs efforts à ceux fournis sur le plan international afin de prévenir l'exploitation des étrangers en situation irrégulière et dans le contexte des intérêts méditerranéens communs.

Sont convenus de ce qui suit :

Chapitre préliminaire

Article 1

Aux fins du présent Accord, les autorités compétentes sont :

Pour le Maroc :

- Le ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité.

Pour l'Espagne, les ministères :

- Affaires étrangères, intérieur, travail et affaires sociales; dans le cadre de leur compétence respective en matière d'immigration.

Article 2

Aux fins de l'application du présent Accord, l'expression « travailleurs migrants » désigne les citoyens marocains autorisés à exercer pour le compte d'autrui une activité rémunérée sur le territoire espagnol.

Chapitre I

Communication des offres d'emploi

Article 3

1 – Les autorités espagnoles, par le biais de l'Ambassade d'Espagne à Rabat, communiqueront aux autorités marocaines les besoins en main-d'œuvre (nombre et caractéristiques) en fonction des offres d'emploi existantes. Les autorités marocaines, par le biais de l'Ambassade d'Espagne à Rabat, feront part aux autorités espagnoles des possibilités de satisfaire cette demande de travail par l'envoi de travailleurs marocains désireux de se déplacer en Espagne.

2 – Pour chaque candidat, l'offre d'emploi devra indiquer :

- le nom ou raison sociale, et le domicile de l'employeur ou organisation d'employeurs ;
- le secteur et la zone géographique de l'activité ;
- le nombre de travailleurs à embaucher ;
- la date-limite de sélection ;
- la durée de l'emploi ;
- les informations générales sur les conditions de travail, salaires, logement et rémunération en nature ;
- les dates auxquelles les travailleurs sélectionnés devront se présenter sur leur lieu de travail en Espagne ;
- les nom, prénom et domicile du travailleur, dans le cas où les offres d'emploi seraient nominatives.

Chapitre II

Evaluation des qualités professionnelles requis, voyage et accueil des travailleurs migrants

Article 4

L'évaluation des conditions professionnelles requises et le déplacement des travailleurs migrants s'effectueront conformément aux règles suivantes :

- 1 – La sélection (professionnelle) des candidats sera à la charge d'une Commission hispano-marocaine de sélection.

Les candidats sélectionnés seront soumis à un examen médical et, le cas échéant, bénéficieront d'une période préalable de formation.

La commission de sélection sera constituée de représentants des administrations des deux Parties contractantes et aura pour tâches de sélectionner les travailleurs dont le profil professionnel répond aux offres d'emploi existantes, d'organiser les cours de formation préalable s'avérant nécessaires, ainsi que de conseiller et d'assister les travailleurs tout au long du processus de recrutement. Pourraient également faire partie de cette commission l'employeur ou son représentant.

2 – Les travailleurs sélectionnés signeront un contrat de travail visé par la commission de sélection, dont ils conserveront un exemplaire, et recevront leurs billets de voyage. Un exemplaire du contrat de travail sera remis aux autorités marocaines.

3 – Le visa de séjour ou de résidence correspondant sera délivré dans les plus brefs délais possibles par les services consulaires espagnols compétents. Le cachet sur le passeport indiquera la nature du visa ainsi que la finalité et la durée du séjour autorisé en Espagne. Quand cette durée sera inférieure ou égale à six mois, le visa tiendra lieu de permis durant le séjour.

Article 5

1 – Les autorités marocaines faciliteront au maximum la tâche de la commission de sélection, ainsi que le déroulement d'éventuelles formations des travailleurs sélectionnés et le départ de ces derniers pour l'Espagne dans les délais fixés.

2 – Les travailleurs sélectionnés seront informés par un document écrit avant leur départ sur leur lieu de travail, ainsi que tous les éléments relatifs à leurs conditions de séjour, de l'emploi, de logement et de rémunération.

3 – Les autorités espagnoles compétentes fourniront aux travailleurs marocains les permis correspondants à leur séjour et leur emploi.

Chapitre III

Droits et conditions des travailleurs marocains, dans le domaine de la protection sociale et de l'emploi

Article 6

Les travailleurs marocains jouiront des droits et avantages que leur accorde la législation espagnole. Les autorités compétentes s'engagent dans ce cadre à prendre les mesures nécessaires pour faciliter l'accès à une meilleure qualification professionnelle de ces travailleurs.

Article 7

La rémunération des travailleurs marocains, ainsi que les avantages sociaux dont ils bénéficieront, seront indiqués dans leur contrat de travail, et seront conformes aux conventions collectives ou, à défaut, à la législation en vigueur pour les travailleurs espagnols de même profession et qualification.

Article 8

Les travailleurs marocains pourront transférer au Maroc leurs revenus suivant les conditions prévues par la loi de contrôle des changes en vigueur.

Article 9

Les travailleurs marocains seront assujettis aux obligations définies dans la Convention hispano-marocaine de sécurité sociale de 1979 et jouiront également des bénéfices définis dans ladite convention, dans les termes prévus par la réglementation espagnole.

Article 10

Les différends pouvant surgir entre les patrons et les travailleurs marocains seront résolus conformément aux dispositions de la législation espagnole en vigueur.

Chapitre IV

Dispositions spéciales concernant les travailleurs saisonniers

Article 11

Sera considéré travailleur saisonnier le citoyen marocain autorisé, dans le cadre du présent Accord, à entrer sur le territoire espagnol, et à en sortir, pour la réalisation d'activités saisonnières ou d'activités portant sur des périodes déterminées, et étant titulaires d'un contrat de travail dont la durée soit conforme aux caractéristiques et à la durée desdites périodes.

Article 12

La sélection des travailleurs saisonniers, ainsi que leur déplacement et accueil en Espagne, s'effectueront conformément aux normes générales prévues dans le présent Accord.

Article 13

Les demandes d'autorisation de séjour et de travail annuelles et renouvelables, formulées par les travailleurs marocains, ayant exercé en Espagne pendant quatre ans consécutifs ou non, à titre de saisonnier, seront examinées par la partie espagnole, avec une bienveillance particulière.

Article 14

Les conditions de séjour et de retour des travailleurs saisonniers feront l'objet d'un engagement écrit des intéressés vis-à-vis des autorités espagnoles conformément aux lois et règlements en vigueur dans le pays d'accueil.

Chapitre V

Dispositions d'application et de coordination du présent Accord

Article 15

1 – Le ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité par le biais de la direction de l'emploi, et le ministère de l'intérieur espagnol, par le biais de la délégation du gouvernement pour les étrangers et l'immigration, établiront conjointement les modalités d'application du présent Accord, et coopéreront et se consulteront directement chaque fois que cela s'avérera nécessaire pour l'application dudit Accord.

2 – Quand l'application du présent Accord présentera des difficultés, les consultations seront réalisées par la voie diplomatique.

Article 16

En application des engagements déjà souscrits par les deux pays, les autorités marocaines et espagnoles renforceront la coopération dans le domaine du contrôle de la législation du travail, notamment afin d'éviter l'exploitation des marocains en situation irrégulière.

Article 17

Les deux Parties contractantes s'emploieront à lancer des campagnes d'information sur le contenu du présent Accord, chacune sur son territoire national, auprès des candidats potentiels à l'émigration et des employeurs potentiels.

Article 18

Un comité mixte de coordination est constitué, dont le rôle est de :

- suivre l'exécution de cet Accord, et décider des mesures nécessaires audit suivi ;
- proposer, le cas échéant son actualisation ;
- assurer la diffusion de l'information utile en relation avec l'objet de l'Accord ;
- résoudre les difficultés qui pourraient surgir lors de l'application de l'Accord ;
- évaluer et étudier chaque année les prévisions concernant le volume des offres d'emploi permanent et saisonnier dans le cadre du présent Accord.

Le Comité se réunira alternativement à Rabat et à Madrid, à la demande de l'une ou l'autre des Parties contractantes, dans les conditions et aux dates fixées d'un commun accord, au moins une fois par an. Les autorités compétentes de chaque pays se chargeront de désigner les membres du Comité.

Article 19

1 - Chaque partie notifiera à l'autre Partie l'exécution des procédures nationales requises pour l'entrée en vigueur du présent Accord.

2 - Le présent Accord sera appliqué de façon provisoire après trente jours à compter de la date de sa signature.

3 - Le présent Accord entrera en vigueur le premier jour du sixième mois suivant la notification par les deux parties de l'exécution des conditions de ratification requises par leurs législations respectives.

4 - Chacune des Parties contractantes pourra suspendre, en totalité ou en partie, l'application du présent Accord pour une période déterminée. L'adoption ou suppression d'une telle mesure sera notifiée, dans les plus brefs délais par la voie diplomatique. La suspension de l'application du présent Accord entrera en vigueur à compter de la remise de la notification à l'autre Partie contractante.

5 - Chacune des Parties contractantes pourra dénoncer cet Accord par écrit et par la voie diplomatique. La validité du présent Accord expirera après quatre-vingt-dix jours à compter de la notification de la dénonciation.

Fait à Madrid, le 25 juillet 2001, en deux exemplaires originaux, en langues espagnole, arabe et française, les trois textes faisant également foi.

Pour le Royaume du Maroc,

ABBÈS EL FASSI.

Ministre de l'emploi,

de la formation professionnelle,

du développement social

et de la solidarité.

Pour le Royaume d'Espagne,

MARIANO RAJOY.

Premier Vice-Président

du Gouvernement

et Ministre de l'intérieur.

Entre les autres signés :

La COMMUNE DE CARTAYA représentée par Monsieur Juan Antonio MORA JARDON, Président de la Commune

D'une part,

Et

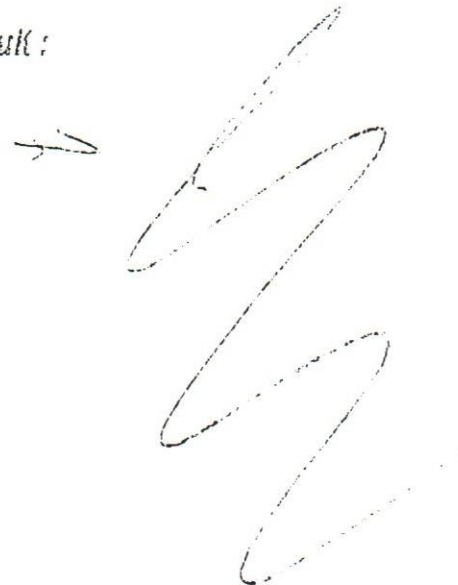
L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAFEC), représentée par Monsieur HAFID KAMAL, Directeur Général,

L'autre part,

Préalable :

- ✚ Considérant l'Accord bilatéral en matière de main d'oeuvre signé entre le Maroc et l'Espagne le 25 juillet 2001;
- ✚ Considérant les missions de l'ANAFEC, notamment l'instruction des offres d'emploi émanant de l'étranger et la prospection de toutes les opportunités de placement à l'étranger de nationaux candidats à l'émigration.
- ✚ Considérant le projet AENEAS porté par la Commune de Cartaya visant à développer l'immigration légale des travailleurs directement embauchés au Maroc depuis Cartaya;
- ✚ Considérant la volonté des deux parties de mettre en place un partenariat efficient et durable en respect avec l'Accord de main d'oeuvre et les législations en vigueur dans les deux pays.
- ✚ Considérant l'accord signé entre le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Royaume du Maroc et le Ministère du Travail et des Affaires Sociales de Royaume de l'Espagne en Juin 2006.

Il a été convenu ce qui suit :

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom. A small arrow points to the start of the signature.

Article 1 : Intitulé officiel de l'exécution du projet - Adhésion

Le projet identifié comme AENEAS CARTAYA, approuvé par l'Union Européenne, se dénomme officiellement « Programme de Gestion Intégrale de l'Immigration Saisonnière ».

Le projet d'exécution répondra à une gestion coordonnée de l'immigration économique. Toutes les actions seront conformes à l'Accord de main d'œuvre entre le Royaume d'Espagne et le Royaume du Maroc, signé à Madrid le 25 Juillet 2001.

Article 2 : Descriptif du Projet AENEAS CARTAYA

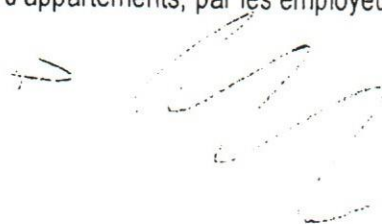
L'objectif général de ce projet est d'offrir une assistance aux employeurs espagnols et leurs associations professionnelles et aux travailleurs saisonniers et d'assurer le traitement des offres d'emploi de Huelva :

Pour la Province de Huelva, un bureau appelé « Centre de Gestion des Travailleurs Saisonniers à Huelva » sera créé à CARTAYA, est servira de point de rencontre pour les employeurs et l'ANAPEC dans le cadre du respect des législations nationales de chaque partie.

Pour le Maroc un bureau appelé « Centre Hispano-Marocain de Gestion de l'Emploi et de la Formation » sera créé à KENITRA et à NADOR.

Le projet permettra de :

- Soutenir, conseiller et aider les employeurs autorisés par le gouvernement espagnol en leur offrant une assistance lors de la présélection des travailleurs effectuée par l'ANAPEC.
- Fournir une assistance aux travailleurs embauchés au pays d'origine lors du voyage, de l'accueil et le cas échéant, répondre à leurs réclamations ou demandes.
- Créer un système Informatique Intégral de Gestion Ethique de l'Immigration Economique. Il se coordonnera en Espagne en tout ce qui concerne l'embauche au pays d'origine de travailleurs étrangers, avec les systèmes des Ministères de l'Emploi, des Affaires Etrangères et de l'Intérieur, afin de simplifier le travail des consulats, des bureaux pour les étrangers et les services de contrôles frontaliers, la délivrance des visas, des autorisations de travail, NIE (Numéro d'identité des étrangers). Ce système s'intégrera dans le système d'information de l'ANAPEC pour le traitement des données des travailleurs présélectionnés.
- Créer un système de communication entre les bureaux de CARTAYA, KENITRA et NADOR, qui permettra la liaison par vidéoconférences entre les employeurs à Huelva et les travailleurs au Maroc, et favorisera d'autre part, la communication entre les travailleurs et leurs familles.
- Disposer d'une base de données de logements homologués, promouvoir le régime de la coopération de résidences pour les travailleurs Saisonniers et permettre la location d'appartements, par les employeurs, qui ne disposent pas de logements suffisants.

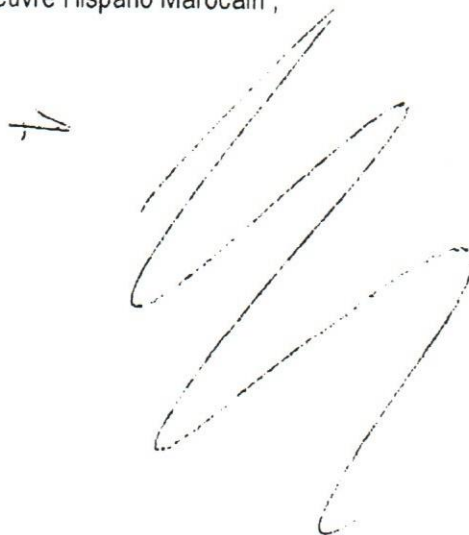


- Approuver en collaboration avec les Administrations espagnoles responsables de l'éducation et de la formation, un programme de cours qui sera délivré sur place dans les localités où s'établiront les travailleurs saisonniers. Cette formation sera basée sur l'enseignement dirigé aux adultes avec des actions de formation professionnelle continue spécialisée dans les langues, les coutumes et les traditions, afin de préparer les travailleurs à s'intégrer après avoir travaillé 4 années de suite à Huelva.

Article 3 : Rôle de l'ANAPEC

L'ANAPEC :

- Mettra à la disposition de projet AENEAS Cartaya deux locaux, respectivement à Kenitra et Nador, pour héberger le « Centre Hispano - Marocain de Gestion de l'Emploi et de la Formation » ;
- Mettra à la disposition de projet AENEAS, deux conseillers en emploi relevant de l'ANAPEC, qui prendront en charge la co-animation des espaces avec le personnel prévu par la partie espagnole ;
- Coordonnera les actions sensibilisation, d'intégration, de formation technique et de langue prévues au profit des travailleurs avec celles prévues par le Projet AENEAS ;
- Assurera la diffusion des besoins en recrutement des employeurs et associations professionnelles ayant souscrits au projet AENEAS dans le réseau d'agences de l'ANAPEC ;
- Effectuera la présélection des candidats, sur la base des critères validés par les employeurs espagnols, conformément aux dispositions de l'Accord de main d'œuvre Hispano Marocain ;

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Article 4 FAIR de la Commune de CARTAYA

La Commune de CARTAYA :

- Prendra en charge l'équipement des deux locaux mis à disposition par l'ANAPEC, respectivement à Kenitra et Nador, pour héberger le « Centre Hispano - Marocain de Gestion de l'Emploi et de la Formation » ;
- Prendra en charge le recrutement du personnel (agents administratifs et enseignants) prévus par le projet AENEAS, qui assurera la co-animation des espaces avec les deux conseillers en emploi relevant de l'ANAPEC ;
- Assurera la promotion de l'ANAPEC en Espagne à travers les conventions et forums ;
- Facilitera à l'ANAPEC toute activité de prospection commerciale en Espagne, visites aux entreprises, participation aux salons de l'emploi et compétences, aux séminaires et colloques et prospection des potentiels investisseurs ;
- Communiquera aux autorités espagnoles compétentes dans le domaine migratoire les besoins en recrutement des employeurs espagnols, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'Accord de main d'œuvre, signé le 25 juillet 2001.

MODALITES D'APPLICATION

Article 5 :

Pour la coordination de ce projet, chacune des deux parties désignera un coordinateur interlocuteur et un assistant qui seront chargés de faire le suivi et de mener à terme les propositions, les projets ou programmes de travail.


Les coordinateurs auront aussi à préparer les réunions de travail, à faire un rapport annuel sur les activités menées conjointement et à veiller au bon déroulement des travaux communs conformément aux objectifs et orientations cités dans la présente convention.

Article 6 :

Afin de concrétiser les activités mentionnées ci-dessous, une ou des annexes spécifiques exposant l'objet de la coopération sera ultérieurement jointe au présent accord cadre.

Article 7 :

Les deux parties se consulteront chaque fois qu'elles l'estimeront nécessaire afin de faire évoluer le développement des actions et de dresser le bilan des réalisations ou les projets en cours.



Article 1

La présente convention est conclue pour une période d'une année renouvelable par tacite reconduction et prend effet à la date de sa signature.

Article 2

Chacune des deux parties est libre de dénoncer la présente convention à tout moment sans motif préalable, sous réserve d'un préavis de 3 mois, avec achèvement des actions en cours, étant précisé qu'aucune indemnité ne pourra être réclamée par l'une ou l'autre des parties.

Pour l'Agence Nationale de Promotion de
l'Emploi et des Compétences



HAFID KAMAL

Directeur Général

Pour la Commune de CARTAYA



Juan Antonio Millán Jaldón

Maire de Cartaya

[TRADUCTION — TRANSLATION]

CONVENTION¹ DE SÉCURITÉ SOCIALE ENTRE L'ESPAGNE ET LE ROYAUME DU MAROC

Le Gouvernement espagnol et le Gouvernement du Royaume du Maroc,
 Résolus à coopérer dans le domaine social,
 Affirmant le principe de l'égalité de traitement des ressortissants des deux pays au regard de la législation de sécurité sociale de chacun d'eux,
 Désireux d'assurer aux travailleurs de chacun des pays exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle dans l'autre pays une meilleure garantie des droits qu'ils se sont acquis,
 Ont décidé de conclure un accord visant à coordonner l'application aux ressortissants des deux pays des législations de l'Espagne et du Royaume du Maroc,
 Et sont convenus à cette fin des dispositions suivantes :

TITRE PREMIER. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier. 1. Aux fins de la présente Convention, les termes et expressions ci-dessous s'entendent comme suit :

- 1) Le terme « législation » désigne les lois, règlements et autres dispositions citées à l'article 2 qui sont en vigueur sur le territoire de l'une ou l'autre des Parties contractantes;
- 2) L'expression « autorité compétente » désigne, en ce qui concerne l'Espagne, le Ministre de la santé et de la sécurité sociale; en ce qui concerne le Maroc, le Ministre du travail et de la formation professionnelle;
- 3) L'expression « institution compétente » désigne l'organisme qu'il convient de saisir dans chaque cas conformément à la législation applicable;
- 4) L'expression « organisme de liaison » désigne l'organisme d'identification, de relations et d'information entre les organismes de gestion des deux Parties contractantes qui est chargé de faciliter l'application de la Convention et d'informer les intéressés des droits et obligations découlant pour eux de ladite Convention;
- 5) L'expression « membres de la famille » désigne les personnes définies comme telles par la législation applicable et celles qui leur sont assimilées;
- 6) Le terme « travailleur » désigne, en ce qui concerne l'Etat espagnol, toute personne qui du fait qu'elle exerce ou a exercé une activité pour son compte ou pour le compte d'autrui est assujettie à la législation visée au paragraphe 1 de l'article 2; en ce qui concerne le Maroc, les travailleurs pour compte d'autrui ou assimilés;
- 7) Le terme « résidence » désigne la résidence habituelle établie légalement comme telle;
- 8) Le terme « séjour » désigne le lieu de résidence temporaire;
- 9) L'expression « période d'assurance » désigne toute période de cotisation et période équivalente;
- 10) L'expression « période de cotisation » désigne toute période pendant laquelle

¹ Entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1982, soit le premier jour du deuxième mois suivant celui de l'échange des instruments de ratification, qui a eu lieu à Rabat le 4 août 1982, conformément à l'article 47.

les cotisations relatives à la prestation correspondante ont été versées ou sont considérées comme ayant été versées suivant la législation de l'une ou l'autre des Parties contractantes;

11) L'expression «période équivalente» désigne toute période assimilée à une période de cotisation par l'une ou l'autre législation;

12) L'expression «période d'emploi» désigne toute période définie comme telle par la législation sous laquelle elle a été accomplie de même que toute autre période considérée par ladite législation comme équivalant à une période d'emploi;

13) Les termes «pension, allocation, rente, indemnité» désignent les prestations en espèces ainsi dénommées par la législation applicable, y compris les contributions à la charge des fonds publics et tous les suppléments et augmentations prévus par ladite législation, et désignent de même les prestations sous forme de capital qui remplacent les pensions ou rentes;

14) L'expression «prestations de maladie» désigne les prestations en espèces pour incapacité de travail temporaire causée par une maladie courante et un accident autre qu'un accident du travail.

15) L'expression «aide médicale» désigne la prestation des services médicaux et pharmaceutiques destinés à conserver ou rétablir la santé en cas de maladie courante ou professionnelle, d'accident quelle qu'en soit la cause, de grossesse, d'accouchement et de *post-partum*;

16) L'expression «Parties contractantes» désigne l'Etat espagnol et le Royaume du Maroc.

2. Tous autres termes et expressions utilisés dans la présente Convention ont le sens que leur attribue la législation visée.

Article 2. 1. La présente Convention s'applique :

A. En Espagne :

- 1) Aux dispositions légales du régime général de la sécurité sociale concernant :
 - a) La maternité, la maladie courante ou professionnelle, l'incapacité de travail temporaire et les accidents, du travail ou non;
 - b) L'invalidité temporaire ou permanente;
 - c) La vieillesse;
 - d) Le décès ou les droits des survivants;
 - e) La protection familiale;
 - f) La rééducation et la réadaptation des invalides;
 - g) L'assistance sociale et les services sociaux.

2) Aux dispositions légales relatives aux régimes spéciaux applicables aux catégories ci-après, dans les cas visés au paragraphe 1 ci-dessus :

- a) Les agriculteurs;
- b) Les gens de mer;
- c) Les mineurs des mines de charbon;
- d) Les employés des chemins de fer;
- e) Les employés de maison;
- f) Les travailleurs indépendants ou autonomes;
- g) Les représentants de commerce;
- h) Les étudiants;
- i) Les artistes;
- j) Les écrivains;
- k) Les toréadors;

B. Au Maroc :

- a) A la législation relative au régime de sécurité sociale;
- b) A la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;
- c) Aux dispositions législatives, réglementaires ou statutaires adoptées par l'autorité publique et visant des régimes particuliers de sécurité sociale en tant qu'elles couvrent des travailleurs salariés ou assimilés et concernent les risques et prestations figurant dans la législation relative aux régimes de sécurité sociale.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 du présent article, la présente Convention s'applique également à toutes les dispositions législatives qui refondent, modifient ou complètent les dispositions visées au paragraphe 1 ci-dessus.

3. La présente Convention s'applique :

- a) Aux dispositions légales couvrant une branche nouvelle de la sécurité sociale à condition que les deux Parties contractantes en conviennent d'un commun accord;
- b) Aux dispositions légales étendant le droit applicable à de nouveaux groupes de personnes sous réserve que l'une ou l'autre des Parties contractantes n'ait formulé à cet égard aucune objection notifiée à l'autre Partie dans un délai de trois mois suivant la réception du rapport visé à l'article 34 ci-après.

Article 3. Les règles énoncées dans la présente Convention sont applicables :

1. Aux travailleurs espagnols ou marocains qui sont ou ont été assujettis aux législations de sécurité sociale de l'une ou l'autre des Parties contractantes ou des deux Parties, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants;
2. Aux personnes, membres de leur famille et survivants qui ont le statut juridique d'apatride au sens de l'article premier de la Convention de New York du 28 septembre 1954¹ ou le statut juridique de réfugié au sens de l'article premier de la Convention de Genève du 28 juillet 1951² et de l'article premier du Protocole du 31 janvier 1967 sur le statut juridique des réfugiés³, et qui sont ou ont été soumises aux législations de sécurité sociale de l'une ou l'autre des Parties contractantes ou des deux.

Article 4. Les personnes visées à l'article précédent sont soumises aux législations énumérées à l'article 2 de la présente Convention dans les mêmes conditions que les nationaux de chacune des Parties contractantes.

Article 5. Pour toute personne exerçant une activité rémunérée, le calcul des ses cotisations est opéré conformément à la législation de la Partie contractante sur le territoire de laquelle elle exerce son activité; le travailleur employé sur le territoire de l'une ou l'autre des Parties est assujetti à la législation de ladite Partie.

Article 6. 1. Par dérogation au principe énoncé à l'article 5 ci-dessus :

- a) Le travailleur au service d'une entreprise disposant sur le territoire de l'une des deux Parties d'un établissement auquel le travailleur est normalement attaché qui est détaché par l'entreprise sur le territoire de l'autre Partie pour y effectuer un travail pour le compte de ladite entreprise reste soumis à la législation de la première Partie comme s'il continuait de travailler sur son territoire, à condition que le travailleur n'ait pas été détaché pour remplacer un autre travailleur parvenu au terme de son détachement et que la durée probable du travail à effectuer ne soit pas supérieure à trois ans. L'autorité compétente de la Partie contractante sur le territoire de laquelle le travail est effectué détermine la durée du détachement dans le cadre du maximum autorisé.

¹ Voir "Convention relative au statut des apatrides," Nations Unies, *Recueil des Traités*, vol. 360, p. 117.

² Voir "Convention relative au statut des réfugiés", *ibid.*, vol. 189, p. 137.

³ *Ibid.*, vol. 606, p. 267.

b) Le personnel itinérant des entreprises de transport dont l'activité s'étend de l'une des Parties contractantes à l'autre est assujéti exclusivement à la législation de la Partie sur le territoire de laquelle l'entreprise a son siège.

c) Les agents diplomatiques ou consulaires de carrière ainsi que les fonctionnaires ou personnes au service de l'administration de l'une ou l'autre des Parties contractantes qui sont affectés dans l'autre Partie restent soumis à la législation de la Partie d'origine.

d) Les travailleurs au service d'une mission diplomatique ou au service personnel d'un fonctionnaire de ladite mission qui sont ressortissants de la Partie contractante représentée ont la faculté d'opter pour l'application de la législation de l'Etat représenté dans un délai de trois mois à compter de leur prise de fonction ou de la date d'entrée en vigueur de la présente Convention.

e) L'équipage d'un navire battant pavillon de l'une ou l'autre des Parties contractantes est soumis aux dispositions de la législation de ladite Partie.

Les travailleurs qui, dans un port de l'une des Parties contractantes, sont, sur un navire battant pavillon de l'autre Partie, employés au chargement, au déchargement, aux réparations ou à la surveillance de ces opérations sont soumis aux dispositions de la législation de la Partie contractante sur le territoire de laquelle le port est situé.

2. Les autorités compétentes des deux Parties contractantes ont la faculté de prévoir d'un commun accord des dérogations aux règles énoncés aux articles 5 et 6 de la présente Convention.

Article 7. 1. Les pensions, allocations, rentes et indemnités acquises au titre de la législation de l'une ou l'autre des Parties contractantes ne peuvent faire l'objet d'aucune réduction, modification, suspension, retenue ou taxation pour le motif que le bénéficiaire réside sur le territoire de l'autre Partie.

2. Les prestations en espèces de la sécurité sociale dues par l'une ou l'autre des Parties contractantes sont versées aux ressortissants de l'autre Partie qui résident dans un pays tiers dans les mêmes conditions et dans la même mesure que s'il s'agissait de ressortissants de la première Partie résidant sur le territoire du même Etat tiers.

Article 8. Aux fins de l'acquisition, du maintien ou du recouvrement des droits prévus dans la présente Convention, quand un travailleur a été soumis aux législations des deux pays contractants, les périodes d'assurance accomplies sous lesdites législations sont totalisées à condition qu'elles ne se superposent pas et conformément aux règles ci-après :

Premièrement. Si une période de cotisation obligatoire accomplie dans l'un des pays contractants coïncide avec une période de cotisation volontaire portée au crédit de l'intéressé dans l'autre pays, cette dernière période n'est pas prise en compte.

Deuxièmement. Si une période de cotisation obligatoire ou volontaire accomplie dans l'un des pays contractants coïncide avec une période équivalente portée au crédit de l'intéressé dans l'autre pays, seule est prise en compte la période de cotisation.

Troisièmement. Si deux périodes de cotisation volontaire accomplies l'une dans un pays contractant et l'autre dans l'autre pays contractant coïncident, seule est prise en compte la période répondant à la législation au titre de laquelle une période d'assurance obligatoire a déjà été prise en compte.

Quand des périodes d'assurance obligatoire ont été comptabilisées dans les deux pays contractants, la période d'assurance volontaire à prendre en considération est celle des deux périodes coïncidentes qui a été accomplie sous la même législation que celle au titre de laquelle a été prise en compte la période d'assurance obligatoire la plus rapprochée de la période d'assurance volontaire considérée.

Quand aucune période de cotisation obligatoire n'a auparavant été comptabilisée dans chacun des deux pays contractants, la période de cotisation volontaire à prendre en

compte est celle des deux périodes coïncidentes qui a été accomplie sous la législation au titre de laquelle sera accomplie pour la première fois une période de cotisation obligatoire postérieurement à la période de cotisation volontaire considérée.

Quatrièmement. Si deux périodes équivalentes accomplies l'une dans un pays contractant et l'autre dans l'autre pays contractant coïncident, seule est prise en compte la période portée au crédit de l'intéressé dans le pays sous la législation duquel a déjà été accomplie une période de cotisation.

Quand des périodes de cotisation ont déjà été comptabilisées dans les deux pays contractants, la période équivalente à prendre en compte est celle des deux périodes coïncidentes qui a été accomplie sous la même législation que celle au titre de laquelle a été prise en compte la période d'assurance la plus rapprochée de la période équivalente considérée.

Quand aucune période de cotisation n'a auparavant été comptabilisée dans chacun des deux pays contractants, la période équivalente à prendre en compte est celle des deux périodes coïncidentes qui a été accomplie sous la législation au titre de laquelle sera accomplie pour la première fois une période de cotisation postérieurement à la période équivalente considérée.

Cinquièmement. Quand il n'est pas possible de déterminer conformément à la législation espagnole l'époque où certaines périodes d'assurance ont été accomplies sous ladite législation, il faut présumer que lesdites périodes ne se superposent pas à des périodes d'assurance accomplies sous la législation marocaine.

TITRE II. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Chapitre premier. MALADIE-MATERNITÉ

Article 9. Les travailleurs se rendant de l'une des Parties contractantes dans l'autre Partie pour exercer une activité salariée ou assimilée bénéficient, ainsi que les membres de leur famille qui les accompagnent, des prestations de l'assurance maladie-maternité pour autant qu'ils remplissent les conditions requises par la législation de la seconde Partie, compte tenu, le cas échéant, des périodes d'assurance ou équivalentes accomplies selon la législation de l'autre Partie.

Article 10. Si, dans le cas visé à l'article 9 ci-dessus, le travailleur salarié ou assimilé ne remplit pas les conditions prévues audit article, mais a encore droit aux prestations en vertu de la législation de la Partie contractante où il était affilié précédemment ou pourrait y prétendre s'il continuait de résider sur le territoire de ladite Partie, il bénéficie des prestations à charge de l'institution compétente de cette dernière Partie.

Article 11. Au cas où, par application des dispositions de l'article 9 ci-dessus, l'intéressé peut prétendre aux prestations de maternité dans les deux Parties contractantes, lesdites prestations sont exclusivement à la charge de l'institution compétente de la Partie contractante sur le territoire de laquelle a lieu l'accouchement.

Article 12. Les travailleurs occupés sur le territoire de l'une des Parties contractantes bénéficient des prestations maladie-maternité quand leur état nécessite des soins médicaux immédiats, y compris l'hospitalisation, pendant un séjour temporaire effectué dans leur pays d'origine à l'occasion d'un congé payé ou d'une absence autorisée. Ces prestations sont à la charge de l'institution du pays d'emploi.

Article 13. Les travailleurs admis au bénéfice des prestations maladie ou maternité à charge de l'institution compétente de la Partie contractante sur le territoire de laquelle ils sont occupés conservent ce bénéfice à la charge de ladite institution et sous réserve de son autorisation préalable quand ils se rendent sur le territoire de l'autre Partie contractante.

Article 14. Les dispositions des articles 10, 12 et 13 ci-dessus s'appliquent par analogie aux membres de la famille du travailleur qui l'accompagnent.

Article 15. Les membres de la famille d'un travailleur qui résident sur le territoire de la Partie contractante autre que celle où le travailleur exerce son activité ont droit aux prestations d'aide médicale de maladie-maternité à la charge de l'institution du pays d'emploi. Lesdites prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence des membres de la famille conformément à la législation qu'applique ladite institution en ce qui concerne l'étendue et les modalités du service des prestations.

Article 16. 1. Le titulaire d'une pension ou d'une rente due exclusivement au titre de la législation de l'une des Parties contractantes qui réside dans l'autre Partie contractante a droit ainsi que les membres de sa famille aux prestations maladie-maternité au titre de la législation débitrice de la pension ou de la rente et à charge de l'institution compétente de ladite Partie.

2. Le titulaire d'une pension ou d'une rente à la charge des deux Parties a droit aux prestations maladie-maternité au titre de la législation de la Partie sur le territoire de laquelle il réside et à la charge de celle-ci.

Chapitre II. VIEILLESSE

Article 17. Le travailleur que a été assujéti successivement ou alternativement sur le territoire des deux Parties contractantes à un ou plusieurs régimes d'assurance vieillesse de chacune des deux Parties bénéficie des prestations prévues dans les conditions suivantes :

1. Si l'intéressé répond aux conditions requises par la législation de chacune des deux Parties pour avoir droit aux prestations, l'institution compétente de chaque Partie contractante détermine le montant de la prestation suivant les dispositions de la législation qu'elle applique en tenant compte exclusivement des périodes d'assurance accomplies sous cette législation.

2. Au cas où l'intéressé n'a pas accompli intégralement la période d'assurance requise par l'une ou par l'autre des législations nationales, les prestations auxquelles il peut prétendre de la part des institutions appliquant lesdites législations sont liquidées suivant les règles suivantes :

a) Les périodes d'assurance accomplies au titre de chacune des législations des deux Parties contractantes ainsi que les périodes reconnues comme équivalentes sont totalisées, sous réserve qu'elles ne se superposent pas, tant aux fins de la détermination du droit aux prestations qu'aux fins du maintien ou du recouvrement de ce droit;

b) Compte tenu de la totalisation des périodes opérée comme indiqué ci-dessus, l'institution compétente de chacune des Parties détermine d'après sa propre législation si l'intéressé remplit les conditions requises pour avoir droit à une pension de vieillesse au titre de ladite législation;

c) Si le droit à pension est acquis, l'institution compétente de chaque Partie calcule la prestation à laquelle l'assuré aurait droit si toutes les périodes d'assurance ou celles reconnues équivalentes, totalisées suivant les règles définies à l'alinéa a du paragraphe 2 du présent article, avaient été accomplies exclusivement sous sa propre législation;

d) Le calcul de la prestation effectivement due à l'intéressé par l'institution compétente de chaque Partie consiste à réduire le montant de la prestation théorique visé à l'alinéa précédent au prorata de la durée desdites périodes d'assurance ou périodes reconnues équivalentes accomplies sous sa propre législation par rapport à l'ensemble des périodes accomplies dans les deux Parties.

3. Quand le droit aux prestations est acquis exclusivement au titre de la législation de l'une des Parties contractantes, l'institution compétente de ladite Partie, compte tenu

des périodes accomplies sous cette législation, calcule le montant de la prestation comme il est indiqué au paragraphe 1 du présent article.

L'institution compétente de l'autre Partie procède à la liquidation de la prestation à sa charge dans les conditions indiquées au paragraphe 2.

Article 18. 1. Si l'intéressé a accompli, conformément aux dispositions légales de l'une des Parties contractantes, des périodes d'assurance qui ne s'élèvent pas au total à 12 mois et qu'en vertu desdites dispositions il n'a alors acquis aucun droit à prestation, l'institution compétente de ladite Partie ne lui accorde aucune prestation pour cette période. Dans ce cas, l'institution de l'autre Partie contractante n'applique pas au calcul de la prestation qu'elle doit verser les dispositions de l'alinéa c du paragraphe 2 de l'article 17 ci-dessus et considère par conséquent que la période où des cotisations ont été versées relève d'elle.

La présente règle ne s'applique pas dans le cas où le travailleur n'accomplit au total dans aucune des deux Parties contractantes une période d'assurance supérieure à 12 mois.

2. Les prestations reconnues par application des règles du présent chapitre sont revalorisées suivant la même périodicité et, sauf dans les cas régis par les deux alinéas ci-après, suivant le même taux que celles qui sont prévues dans la législation nationale correspondante.

Quand le montant de la pension théorique visée aux alinéas b, c et d du paragraphe 2 de l'article 17 est inférieur à celui de la pension minimale fixée à tout moment par la législation de l'Etat qui l'a reconnue, c'est ce minimum qui sert de base de calcul de la pension au prorata de la durée des périodes d'assurance.

Les pensions calculées au prorata visées aux alinéas b, c et d du paragraphe 2 de l'article 17 sont actualisées par chaque institution compétente appliquant à cet effet sa propre législation; toutefois, le montant de la revalorisation est réduit par application de la règle de proportionnalité énoncée dans ledit article.

Article 19. 1. Si la législation de l'une des Parties contractantes subordonne l'octroi de certains avantages à la condition que les périodes d'assurance aient été accomplies dans une profession soumise à un régime spécial ou, le cas échéant, dans une profession ou un emploi déterminé, les périodes accomplies sous la législation de l'autre Partie contractante ne seront pas prises en compte pour l'admission au bénéfice de ces avantages à moins qu'elles n'aient été accomplies sous un régime correspondant ou, à défaut, dans la même profession ou, le cas échéant, dans le même emploi.

2. Si, compte tenu des périodes ainsi accomplies, l'intéressé ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier des avantages en question, ces périodes sont prises en compte aux fins de l'octroi des prestations du régime général.

Chapitre III. INVALIDITÉ

Article 20. 1. Les dispositions du chapitre II s'appliquent par analogie aux prestations d'invalidité qui doivent être servies suivant les dispositions de la présente Convention.

2. Pour déterminer le degré d'incapacité de travail de l'assuré, les institutions compétentes de chacun des pays contractants tiennent compte des rapports médicaux et des renseignements administratifs communiqués par les institutions de l'autre pays. Chaque institution compétente a toutefois le droit de faire examiner l'assuré par un médecin de son choix.

Article 21. La pension d'invalidité est transformée, le cas échéant, en pension de vieillesse dans les conditions prévues par les législations au titre desquelles elle doit être octroyée; il est en pareil cas fait application des dispositions du chapitre II.

Chapitre IV. SURVIVANTS (PENSIONS)

Article 22. Les dispositions du chapitre II s'appliquent par analogie aux prestations de survivants qui doivent être servies suivant les dispositions de la présente Convention.

Article 23. La pension de veuve due au décès d'un travailleur marocain est partagée, le cas échéant, par parts égales et à titre définitif, entre les personnes qui sont, en vertu de la législation marocaine, admises à en bénéficier.

Chapitre V. ALLOCATION DÉCÈS

Article 24. 1. Les prestations en cas de décès sont régies par la législation applicable à l'assuré à la date du décès, conformément aux dispositions des articles 2 à 6.

2. Au cas où le droit à prestations serait acquis au titre de la législation des deux Parties contractantes, l'admission au bénéfice de la prestation est régie par la législation de la Partie sur le territoire de laquelle l'assuré résidait.

3. Si l'assuré résidait dans un pays tiers, la législation applicable pour le cas où le droit à prestations serait acquis dans les deux Parties contractantes est celle de la Partie dans laquelle il a été assuré en dernier.

Article 25. Dans le cas où, pour l'ouverture du droit aux allocations décès, la condition de durée d'assurance exigée par la législation de la Partie du nouveau lieu d'emploi n'est pas remplie à la date du décès, il est fait appel pour compléter les périodes d'assurance déjà accomplies dans ladite Partie aux périodes d'assurance accomplies par le travailleur dans l'autre Partie.

Chapitre VI. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Article 26. 1. Les prestations en cas d'accident du travail sont régies par la législation applicable au travailleur à la date de l'accident.

Aux fins d'apprécier le degré d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail au regard de la législation de l'une des Parties, les accidents du travail survenus antérieurement sous la législation de l'autre Partie sont pris en considération comme s'ils étaient survenus sous la législation de la première Partie.

2. Les prestations dues à la suite d'une maladie professionnelle sont calculées conformément à la législation de la Partie contractante qui est applicable au travailleur au moment où est exercée l'activité professionnelle exposée au risque de maladie professionnelle, même si cette dernière a été diagnostiquée pour la première fois sur le territoire de l'autre Partie.

Si le travailleur a occupé un emploi exposé au risque de maladie professionnelle sur le territoire des deux Parties contractantes, le calcul de la pension qui peut lui revenir conformément à la législation applicable consiste à totaliser les périodes d'assurance couvertes pendant qu'il exerçait l'activité soumise au même risque dans les deux Parties, et son montant est proportionnel à la durée des périodes d'assurance qui sont ainsi couvertes dans chacune des Parties.

Article 27. Un travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle sur le territoire de l'une des Parties contractantes et bénéficiaire de prestations pendant la période d'incapacité temporaire conserve le bénéfice desdites prestations quand il transfère sa résidence sur le territoire de l'autre Partie, sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation de l'institution compétente.

Article 28. La législation applicable par l'une des Parties contractantes aux fins de reconnaître le droit initial aux prestations dues au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est également applicable en cas d'aggravation de l'état d'incapacité, même si le travailleur a transféré sa résidence sur le territoire de l'autre Partie.

Article 29. Quand la législation de l'une des Parties contractantes subordonne l'octroi des prestations de maladie professionnelle à la condition que la maladie ait été constatée pour la première fois sur son territoire, cette condition est réputée remplie quand la maladie a été constatée pour la première fois sur le territoire de l'autre Partie.

Article 30. Quand une maladie professionnelle a donné lieu à l'attribution d'une prestation au titre de la législation de l'une des Parties contractantes, toute aggravation de la maladie survenue sur le territoire de l'autre Partie donne également lieu à réparation conformément à la législation de la première Partie. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas si l'aggravation peut être attribuée à l'exercice sur le territoire de l'autre Partie d'un emploi exposé au risque de la maladie.

L'institution de la Partie de la nouvelle résidence prend à sa charge le supplément de prestations correspondant à l'aggravation. Le montant de ce supplément est alors déterminé selon la législation de cette dernière Partie comme si la maladie s'était produite sur son propre territoire; il est égal à la différence entre le montant de la prestation due après l'aggravation et le montant de la prestation qui aurait été due avant l'aggravation.

Chapitre VII. PRESTATIONS FAMILIALES

Article 31. Pour l'ouverture du droit aux prestations familiales dues aux travailleurs pour les enfants à leur charge, il est tenu compte, le cas échéant, des périodes d'emploi accomplies dans les deux Parties contractantes.

Article 32. Les prestations familiales dues à un travailleur sont déterminées conformément à la législation de la Partie contractante sur le territoire de laquelle ledit travailleur se trouve employé.

Article 32 (bis). Les conditions d'application du présent chapitre sont fixées par voie d'accord administratif.

TITRE III. DISPOSITIONS DIVERSES

Article 33. 1. Pour déterminer les bases de calcul de la prestation, chaque institution compétente applique sa propre législation, étant entendu qu'en aucun cas elle ne peut prendre en considération des salaires perçus dans l'autre Partie contractante.

2. Aux fins de l'application de la législation espagnole, quand tout ou partie de la période de cotisation retenue par le requérant en vue du calcul de la base de règlement des prestations lui revenant a été accomplie dans l'autre Partie contractante, l'institution compétente espagnole détermine ladite base de règlement d'après le salaire minimal en vigueur pendant ladite période ou d'après les bases sur lesquelles, le cas échéant, le travailleur a choisi de cotiser.

En aucun cas, la base de règlement des prestations dues aux travailleurs pour compte d'autrui ne doit être inférieure à la moyenne des taux du salaire interprofessionnel minimal enregistrés pendant la période retenue.

Article 34. Les autorités compétentes :

1. Etabliront les accords administratifs et techniques nécessaires aux fins de l'application de la présente Convention;
2. Désigneront les organismes de liaison de chacun des deux pays qui seront habilités à communiquer directement entre eux;
3. Se communiqueront toutes les informations relatives aux mesures prises aux fins de l'application de la présente Convention;
4. Se communiqueront au plus tôt toutes les informations relatives aux modifications survenues dans la législation ou la réglementation de leur pays qui sont susceptibles d'affecter l'application de la présente Convention;

5. Régleront d'un commun accord les modalités du contrôle médical et administratif ainsi que les procédures d'expertise en vue de l'application de la présente Convention et des législations de sécurité sociale des deux Parties contractantes.

Article 35. Pour l'application de la présente Convention, les autorités compétentes et institutions des deux Parties se prêteront leurs bons offices ainsi que la collaboration technique et administrative réciproque nécessaire en agissant à ces fins comme s'il s'agissait de l'application de leur propre législation. Cette aide sera gratuite, sauf disposition contraire énoncée expressément dans l'accord administratif.

Article 36. 1. Le bénéfice des exemptions de droits d'enregistrement, de greffe, de timbre et de taxes consulaires prévues par la législation de l'une des Parties contractantes pour les pièces à produire aux administrations ou aux organismes compétents de ladite Partie est étendu aux pièces correspondantes à produire pour l'application de la présente Convention aux administrations ou aux institutions compétentes de l'autre Partie.

2. Tous les actes, pièces et preuves quelconques à produire pour l'exécution de la présente Convention sont dispensés du visa de légalisation et de légitimation.

Article 37. 1. Les autorités et institutions des deux Parties peuvent prendre contact directement les unes avec les autres et avec les intéressés. Elles peuvent également faire usage des voies diplomatiques respectives.

2. Tous actes, pièces ou preuves adressés pour l'application de la présente Convention par les bénéficiaires de ladite Convention aux institutions, autorités et juridictions compétentes en matière de sécurité sociale de l'une ou l'autre des deux Parties sont valablement rédigés dans la langue de l'une ou l'autre Partie ou dans la langue française.

Article 38. 1. Les demandes, déclarations, recours ou autres pièces qui, aux fins de l'application de la législation de l'une ou l'autre des Parties, doivent être présentés dans un délai déterminé devant les autorités ou institutions compétentes de ladite Partie sont considérés comme présentés devant elle s'ils sont présentés dans le même délai devant l'autorité ou institution homologue de l'autre Partie. En pareil cas, cette dernière autorité ou institution doit transmettre sans retard les demandes et les recours à l'autorité ou institution compétente.

2. Toute demande de prestation présentée conformément à la législation de l'une des Parties est considérée, le cas échéant, comme une demande de prestation correspondante présentée conformément à la législation de l'autre Partie.

Article 39. 1. L'institution compétente peut verser à l'intéressé une avance qui pourra être recouvrée au cours de l'instruction de son dossier administratif.

2. L'octroi de cette avance est facultatif et est fondé principalement sur la situation de besoin de l'intéressé, la constatation de son droit probable à la prestation demandée et la durée des formalités préalables au règlement définitif du dossier.

3. Au cas où l'institution de l'une des Parties contractantes a octroyé des avances à un bénéficiaire, ladite institution ou, à sa demande, l'institution compétente de l'autre Partie peut déduire ladite avance des versements en instance dus au bénéficiaire en question.

Article 40. Les autorités compétentes sont tenues de résoudre par voie de négociation les différends qui pourraient surgir entre les institutions des deux Parties au sujet de l'interprétation de la présente Convention et des accords administratifs y relatifs.

Quant le différend ne peut être résolu par voie de négociation, il est soumis à une commission arbitrale dont la composition et la procédure sont arrêtées d'un commun accord par les Parties contractantes.

La décision de la Commission arbitrale est considérée comme obligatoire et définitive.

Article 41. 1. Toute période d'assurance ou période assimilée accomplie au titre de la législation de l'une des Parties avant la date d'entrée en vigueur de la présente Convention est prise en considération pour la détermination du droit aux prestations en cause conformément aux dispositions de la présente Convention.

2. Une prestation est due au titre de la présente Convention même si elle se rapporte à un fait antérieur à la date de son entrée en vigueur. A cet effet, toute prestation qui n'a pas été liquidée ou qui a été suspendue en raison de la nationalité de l'intéressé ou parce qu'il résidait sur le territoire de l'une des deux Parties est, sur la demande de l'intéressé, liquidée ou rétablie à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention, sous réserve que les droits précédemment liquidés n'aient pas donné lieu à une indemnisation forfaitaire.

3. Les droits des intéressés qui ont obtenu antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente Convention la liquidation d'une pension ou d'une rente peuvent être révisés sur leur demande. La révision a pour effet d'assurer aux bénéficiaires, à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention, les mêmes droits que si la Convention avait été en vigueur au moment de la liquidation. La demande de révision doit être présentée dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention.

4. S'agissant du droit résultant de l'application des paragraphes 2 et 3 du présent article, les dispositions prévues par les législations des deux Parties contractantes en ce qui concerne la caducité et la prescription des droits sont sans effet si la demande visée aux paragraphes 2 et 3 du présent article est présentée dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention. Si la demande est présentée après l'expiration de ce délai, le droit aux prestations non caduques ni prescrites est acquis à compter de la date de la demande, à moins qu'il ne soit appliqué à l'intéressé une date plus favorable.

Article 42. 1. Aux fins de l'admission au bénéfice de l'assurance volontaire ou facultative, conformément à la législation de la Partie sur le territoire de laquelle l'intéressé réside, les périodes d'assurance accomplies au titre de la législation de l'autre Partie sont prises en considération comme des périodes d'assurance accomplies au titre de la législation de la première Partie.

2. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article ne sont applicables qu'aux personnes qui ne peuvent bénéficier de l'assurance obligatoire en raison de la législation de la Partie sur le territoire de laquelle elles résident.

3. De toute façon, l'inscription obligatoire, ultérieurement, à un régime d'assurance sociale dans l'une quelconque des deux Parties entraîne l'extinction de ladite assurance volontaire.

Article 43. 1. Les paiements effectués en application de la présente Convention peuvent être valablement effectués dans la monnaie du pays dont relève l'institution débitrice.

2. Au cas où l'une ou l'autre des Parties contractantes promulguerait des dispositions tendant à restreindre les transferts de devises, les deux Parties adopteront immédiatement les mesures nécessaires pour garantir l'exercice des droits découlant de la présente Convention.

Article 44. Pour l'application de la législation espagnole, un travailleur est réputé être dans une situation assimilée à l'affiliation aux fins de l'octroi des prestations répondant au principe de totalisation et de proportionnalité énoncé à l'article 17 quand ledit travailleur se trouve assujéti à la législation de l'autre Partie contractante ou a droit à des prestations à la charge de cette dernière.

Article 45. Quand, suivant les dispositions légales de l'une des Parties contractantes, la perception d'une prestation de la sécurité sociale ou de revenus d'une autre

nature, l'exercice d'une activité rémunérée ou bien l'inscription à la sécurité sociale produit des effets juridiques sur le droit à prestation ou sur l'octroi d'une prestation, sur l'affiliation obligatoire aux assurances sociales ou l'affiliation volontaire, n'importe laquelle de ces situations de fait est prise en considération et produit tous ses effets même si elle a lieu ou a eu lieu dans l'autre Partie contractante.

TITRE IV. DISPOSITIONS FINALES

Article 46. 1. La présente Convention est conclue pour une période de cinq ans à compter de la date de son entrée en vigueur et sera renouvelée tacitement d'année en année, sauf dénonciation qui devra être notifiée six mois avant l'expiration du terme.

2. En cas de dénonciation, les stipulations de la présente Convention et des accords administratifs visés à l'article 34 restent applicables aux droits acquis et ce nonobstant les dispositions restrictives que les Parties contractantes pourraient prévoir pour les cas de séjour à l'étranger.

Article 47. La présente Convention sera ratifiée. Les instruments de ratification seront échangés à Rabat.

La présente Convention entrera en vigueur le premier jour du second mois suivant celui au cours duquel l'échange des instruments de ratification aura eu lieu.

EN FOI DE QUOI les représentants à ce dûment autorisés des deux Etats contractants ont signé la présente Convention. Fait à Madrid, le 8 novembre 1979, en deux exemplaires rédigés respectivement en langue espagnole et en langue arabe, les deux textes faisant également foi.

Pour le Gouvernement espagnol :

Le Ministre des affaires extérieures,

[Signé]

MARCELINO OREJA AGUIRRE

Pour le Gouvernement
du Royaume du Maroc :

Le Ministre d'Etat chargé des affaires
extérieures et de la coopération

[Signé]

M'HAMED BOUCETTA

PREAMBULE :

- Conformément aux Hautes Orientations Royales visant à renforcer le lien entre les citoyens Marocains résidants à l'étranger et leur mère patrie, d'une part, et à la défense de leurs droits et intérêts dans les pays d'accueil, d'autre part ;
- Partant des attributions du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle dans le domaine de l'élaboration et la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans les domaines du travail, de l'emploi, de la protection sociale et l'évaluation de ses plans d'actions et leur coordination avec les départements gouvernementaux concernés, en particulier la gestion des flux migratoires légaux aux fins du travail ;
- Compte tenu du rôle attribué au Ministère délégué auprès du Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale chargé des Marocains Résidants à l'étranger et des Affaires de la Migration conformément à l'arrêté n° 2.14.192 du 4 Joumada II 1435 (4 avril 2014) relatif aux attributions et à l'organisation du Ministère ;
- Vu la volonté commune du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle et du Ministère délégué auprès du Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale chargé des Marocains Résidants à l'étranger et des Affaires de la Migration pour la promotion des droits et conditions des travailleurs et travailleuses saisonniers en Espagne ;
- En application des programmes stratégiques au profit des Marocains résidents à l'étranger, en particulier ceux relatifs à l'accompagnement, à la sensibilisation et à la défense de leurs droits ;

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Objet de la convention

Cette convention a pour objet le renforcement de l'accompagnement et le soutien des travailleurs et travailleuses saisonniers en Espagne, et leur sensibilisation sur leurs droits et obligations découlant de l'accord de main d'œuvre conclu entre le Royaume du Maroc et le Royaume d'Espagne et les législations nationales en la matière des deux pays.

Article 2 : But de la convention

Cette convention a pour but d'asseoir la coopération et la coordination entre les deux Ministères au sujet des questions relatives aux travailleurs et travailleuses saisonniers en Espagne, et de déterminer, en outre, les domaines d'intervention de chaque partie pour le soutien et l'accompagnement de cette catégorie.

Article 3 : Démarches procédurales au profit des travailleurs et travailleuses saisonniers

- Mettre en place une commission mixte entre les deux Ministères afin d'effectuer des visites de terrain aux exploitations agricoles pour accompagner les travailleurs et travailleuses saisonniers Marocains en coordination avec les autorités Espagnoles chargées des questions migratoires ;
- Renforcer la communication et la coordination avec la partie Espagnole pour le suivi des travailleurs et travailleuses saisonniers et promouvoir le dialogue avec le Gouvernement Andalou pour l'application de l'accord de main d'œuvre conclu entre le Royaume du Maroc et le Royaume d'Espagne ;
- Programmer des activités culturelles et récréatives (pièces de théâtre Marocaine, organiser des excursions dans les villes voisines, etc.) ;
- Contribuer à l'élaboration de programmes d'apprentissage de la langue Espagnole au profit des travailleurs et travailleuses saisonniers en partenariat avec la Fondation des trois cultures de Séville.

Article 4 : Démarches relatives à la communication et à la sensibilisation

- Mettre à la disposition des travailleurs et travailleuses saisonniers un numéro spécial téléphonique dédié à l'orientation et aux renseignements en collaboration avec les institutions compétentes;