



**PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS  
TUNISIENS MIGRANTS :  
EXAMEN CRITIQUE DES DISPOSITIFS NA-  
TIONAUX ET INTERNATIONAUX**

*Maddouri Kamel*

**CARIM Research Reports 2011/09**



**EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE, FLORENCE**  
**ROBERT SCHUMAN CENTRE FOR ADVANCED STUDIES**

**Protection sociale des travailleurs**  
**Tunisiens migrants :**  
**examen critique des dispositifs nationaux et internationaux**

**MADDOURI KAMEL**  
**Doctorant en droit communautaire et relations Europe-Maghreb,**  
**Conseiller des services publics auprès de la Direction Générale de Sécurité sociale,**  
**Chargé des conventions internationales de sécurité sociale**

**CARIM**  
**EURO-MEDITERRANEAN CONSORTIUM FOR APPLIED RESEARCH ON INTERNATIONAL**  
**MIGRATION**  
**RESEARCH REPORT, CARIM-RR 2011/09**  
**BADIA FIESOLANA, SAN DOMENICO DI FIESOLE (FI)**

This publication has been written in the framework of the partnership with the International Organisation on Migration (IOM) and the International Labour Organisation (ILO).

© 2011, European University Institute  
Robert Schuman Centre for Advanced Studies

This text may be downloaded only for personal research purposes. Any additional reproduction for other purposes, whether in hard copies or electronically, requires the consent of the Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Requests should be addressed to [carim@eui.eu](mailto:carim@eui.eu)

If cited or quoted, reference should be made as follows:

[Full name of the author(s)], [title], CARIM Research Reports [series number], Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI):European University Institute, [year of publication].

THE VIEWS EXPRESSED IN THIS PUBLICATION CANNOT IN ANY CIRCUMSTANCES BE REGARDED AS THE OFFICIAL POSITION OF THE EUROPEAN UNION

European University Institute  
Badia Fiesolana  
I – 50014 San Domenico di Fiesole (FI)  
Italy

<http://www.eui.eu/RSCAS/Publications/>  
<http://www.carim.org/Publications/>  
<http://cadmus.eui.eu>

## **CARIM**

The Euro-Mediterranean Consortium for Applied Research on International Migration (CARIM) was created at the European University Institute (EUI, Florence), in February 2004 and co-financed by the European Commission, DG AidCo, currently under the Thematic programme for the cooperation with third countries in the areas of migration and asylum.

Within this framework, CARIM aims, in an academic perspective, to observe, analyse, and forecast migration in Southern & Eastern Mediterranean and Sub-Saharan Countries (hereafter Region).

CARIM is composed of a coordinating unit established at the Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS) of the European University Institute (EUI, Florence), and a network of scientific correspondents based in the 17 countries observed by CARIM: Algeria, Chad, Egypt, Israel, Jordan, Lebanon, Libya, Mali, Mauritania, Morocco, Niger, Palestine, Senegal, Sudan, Syria, Tunisia, and Turkey.

All are studied as origin, transit and immigration countries. External experts from the European Union and countries of the Region also contribute to CARIM activities.

CARIM carries out the following activities:

- Mediterranean and Sub-Saharan migration database;
- Research and publications;
- Meetings of academics and between experts and policy makers;
- Migration Summer School;
- Outreach.

The activities of CARIM cover three aspects of international migration in the Region: economic and demographic, legal, and socio-political.

Results of the above activities are made available for public consultation through the website of the project: [www.carim.org](http://www.carim.org)

*For more information:*

Euro-Mediterranean Consortium for Applied Research on International Migration

Robert Schuman Centre for Advanced Studies (EUI)

Convento

Via delle Fontanelle 19

50014 San Domenico di Fiesole

Italy

Tel: +39 055 46 85 878

Fax: + 39 055 46 85 755

Email: [carim@eui.eu](mailto:carim@eui.eu)

**Robert Schuman Centre for Advanced Studies**

<http://www.eui.eu/RSCAS/>

## Table des matières

INTRODUCTION.....	1
<b>1ERE PARTIE : LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS TUNISIENS MIGRANTS PAR LE BIAIS DES CONVENTIONS INTERNATIONALES..</b> .....	<b>4</b>
CHAPITRE 1. PORTEE DES CONVENTIONS BILATERALES DE SECURITE SOCIALE .....	6
Section 1. Etat du lieu des conventions bilatérales de sécurité sociale conclues par la Tunisie : .....	6
Section 2. Champs d'application matérielle et personnelle des conventions conclues par la Tunisie	9
Section 3. Portée des conventions bilatérales de sécurité sociale .....	10
Section 4. Bénéfice des prestations .....	14
Section 5. Le principe de coopération entre administrations .....	17
Section 6. Limites des conventions bilatérales conclues par la Tunisie.....	18
CHAPITRE 2. LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS TUNISIENS MIGRANTS PAR LE BIAIS D'UNE COORDINATION REGIONALE .....	20
Section 1. La portée de la coordination des régimes de sécurité sociale au niveau de l'Accord d'Association .....	20
Section 2. Limites de la coordination et propositions d'amélioration.....	24
Section 3. Une coordination régionale embryonnaire.....	25
CHAPITRE 3. VERS UNE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS TUNISIENS VULNERABLES : TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET TRAVAILLEURS IRREGULIERS.....	26
2EME PARTIE. LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS TUNISIENS MIGRANTS PAR LE BIAIS DES DISPOSITIONS LEGALES NATIONALES.....	29
CHAPITRE 1. LA MISE EN PLACE D'UN REGIME HORIZONTAL POUR TRAVAILLEURS TUNISIENS A L'ETRANGER .....	29
Section 1. Champs d'application personnel .....	29
Section 2. Modalités d'adhésion et taux de financement.....	29
Section 3. Les prestations servies .....	30
CHAPITRE 2. UN DISPOSITIF DIVERSIFIE ET COMPLEMENTAIRE DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS TUNISIENS MIGRANTS .....	32
Section 1. Régime de couverture sanitaire des agents publics exerçant leurs fonctions à l'étranger	32
Section 2. La couverture sociale des agents exerçant dans le cadre de la coopération technique.....	34
Section 3. Mise en disponibilité spéciale .....	35
Section 4. Protection sociale des travailleurs migrants tunisiens placés à l'étranger.....	36
Section 5. La protection sociale des travailleurs migrant par le biais d'un système unique de validation des services au titre des régimes légaux de vieillesse, d'invalidité et de survivants .....	38
Section 6. Transferts migratoires et impacts à l'échelle nationale et régionale.....	39

## Introduction

L'être humain a toujours été confronté à des risques sociaux : maladie, invalidité, chômage, charge familiale, vieillesse etc. Dans ce contexte, bénéficier d'une protection sociale efficace est un élément essentiel d'inclusion sociale, raison pour laquelle la sécurité sociale est reconnue comme un impératif moral et un filet de sécurité qui répond à une nécessité économique.

Le droit à la Sécurité Sociale a été expressément érigé, par la déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, en droit de « toute personne en tant que membre de la société ». Aucune référence n'est faite dans ce document à l'exercice d'une activité professionnelle et seul le besoin de sécurité pourrait fonder le droit à « un niveau de vie suffisant », aux soins médicaux « ... à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance, par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ».

L'affirmation de cet idéal inhérent à la personne humaine a été complété par le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies du 16 décembre 1966 qui prévoit des dispositions impératives relatives notamment à la reconnaissance du « droit de toutes personnes à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales » (art. 9).

Les risques sociaux sont également appelés « éventualités sociales ». La Convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum) de l'Organisation internationale du travail (OIT) définit les risques sociaux suivants comme relevant du domaine de la sécurité sociale :

- les soins médicaux ; l'incapacité temporaire de travail (prestations de maladie en espèces) ;
- le chômage ; la vieillesse ; l'accident du travail et les maladies professionnelles ; l'entretien des enfants (prestations aux familles) ; la maternité ; l'incapacité de travail à long terme (invalidité) ; le décès du soutien de famille (prestations aux survivants).

Cette liste devrait être complétée par le risque de pauvreté, appelé parfois le risque d'être dans le besoin. La couverture générale de ces neuf risques sociaux de la sécurité sociale (tels que définis dans la Convention n° 102 de l'OIT) et du risque de pauvreté est désignée sous le terme de « protection sociale ».

Il va sans dire que l'augmentation des flux migratoires avec l'internationalisation et la mondialisation croissante des échanges économiques, l'effet des politiques d'ajustement structurel et l'ampleur de crise économique et financière, rend la situation des travailleurs migrants de plus en plus précaire et vulnérable et le besoin d'une sécurité sociale appropriée s'accroît.

En effet, les travailleurs migrants ont tendance à être employés, dans les pays d'accueil, dans des secteurs particulièrement touchés par la récession économique, comme le bâtiment, la production manufacturière, l'hôtellerie et la restauration, le travail domestique et l'agriculture. Dans ces secteurs, où les conditions de travail sont particulièrement flexibles, de nombreux travailleurs migrants, surtout ceux qui sont faiblement qualifiés, peuvent être victimes de mauvais traitements et d'exploitation.

De même et bien que l'immigration est amplement reconnue comme une source d'enrichissement économique, social et culturel pour les pays d'accueil notamment dans la consolidation de la croissance économique (acquisition de main d'œuvre jeune et paiement d'impôts, taxes et cotisations de sécurité sociale), elle est aussi largement perçue comme exerçant des effets néfastes et une concurrence déloyale sur le marché du travail.

Les Nations Unies estiment qu'en 2009, plus de 210 millions de personnes – 3,1 pour cent de la population mondiale – vivaient en-dehors du pays où elles sont nées. Ce chiffre s'ajoute à 50 millions de personnes qui vivent et travaillent à l'étranger en situation irrégulière ou sans papiers (Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), 2009).

Les travailleurs migrants éprouvent des difficultés spécifiques en matière de sécurité sociale car les droits à la sécurité sociale sont habituellement liés à des périodes d'emploi, de cotisation ou de résidence.

Les législations des pays d'accueil souffrent d'une discrimination indirecte et déguisée par une différenciation des droits reconnus aux travailleurs migrants ont faisant recours à une distinction en termes de jouissance des prestations de sécurité sociale , entre les droits des migrants qui ont le statut de résident permanent (une égalité de traitement qui s'apparente à une véritable citoyenneté sociale), ceux des migrants temporaires (dont les droits économiques et sociaux sont souvent restreints), et ceux des migrants illégaux ou les oublis de la sécurité sociale.

La législation de sécurité sociale est une émanation de la souveraineté des Etats en tant que service public, elle est par principe circonscrit dans les limites du territoire de l'Etat .Il découle de ce principe que l'octroi des prestations est généralement subordonné à des conditions de nationalité, de durée d'assurance, de résidence.

Il peut résulter de ses règles, lorsqu'une personne se déplace sur le territoire d'un autre Etat, des conflits de lois négatifs aboutissant à un vide juridique, compte tenu de la non applicabilité à la fois de la législation du pays d'origine et celle du pays d'accueil ou des conflits de lois positifs qui sont en fait le produit d'une concurrence d'application entre les deux législations en fonction du même critère de rattachement. Cette situation est préjudiciable aux droits du migrant d'où la nécessité d'adopter un instrument international pour résoudre ce conflit. De même, seule une convention internationale de sécurité sociale peut édicter des mesures complémentaires aux législations nationales assurant aux migrants une protection renforcée au moyen de l'élimination ou de l'atténuation de certains critères d'éligibilité au bénéfice des prestations de sécurité sociale, en l'occurrence, la condition de nationalité, ou si elle est atténuée c'est l'exigence de résidence ou l'accomplissement d'une certaine période de cotisations.

Ces mesures sont reprises dans des accords internationaux de sécurité sociale qui peuvent être bi- ou multilatéraux (deux ou plusieurs pays contractants).

Ces migrants sont en principe protégés par des instruments juridiques internationaux tels que la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (adoptée en 1990), la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (1949) et la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (1975).

L'article 11 de la Convention 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires, 1975), stipule dans son alinéa 1 que « le terme travailleur migrant désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte ; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant ».

Relevons que cette définition de la Convention 143 reprend et complète en réalité celle de l'article 11 de la C 97, Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

Toutefois, lorsque l'on se réfère à l'article 1 de la C 143 rappelant le principe du respect des droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants, y compris les travailleurs migrants « dits irréguliers » sont en réalité pris en compte surtout si on l'analyse sous l'angle des droits humains que tout individu doit avoir.

Le contenu du droit à la sécurité sociale est défini par référence au niveau établi par la convention n° 102 (O.I.T) de 1952 relative à la norme minimum de sécurité sociale qui doit être assurée sur la base du principe de l'égalité de traitement entre les ressortissants des différents Etats.

L'action normative de l'Organisation International du Travail notamment, a connu d'importants développements tenant compte du statut particulier des travailleurs migrants.

Pour s'en tenir aux instruments normatifs dont dispose l'O.I.T depuis son établissement pour remplir son mandat à fin de réaliser le droit fondamental à la sécurité sociale, presque 31 Conventions et 23 Recommandations ont été adoptées.

Dans ce cadre, nous citons particulièrement la convention n°102 de 1952 relative à la sécurité sociale (norme minimum), la convention n° 121 de 1964 sur les prestations en cas d'accidents du travail, la convention n° 128 du 1967 concernant les prestations d'invalidités, de vieillesse et de survivants, la convention n° 130 du 1969 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, la convention n°168 du 1988 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage , la convention n°183 du 2000 sur la protection de la maternité et de maladies professionnelles.

Ces textes s'ajoutent aux instruments spécifiques de l'O.I.T concernant les droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale :

- la convention n°118 de 1962, sur l'égalité de traitement (sécurité sociale),
- la convention n°19 du 1925, sur l'égalité de traitement (accident de travail),
- Convention n°157 du 1982, sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale
- la Recommandation n°167 du 1982, sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, qui constitue un modèle pour la conclusion d'accords bilatéraux/multilatéraux

D'autres instruments à vocation générale traitant la condition du travailleur migrant, contiennent des dispositions particulières en matière de protection sociale. En effet, les conventions de l'OIT n° 97 du 1949 sur les travailleurs migrants (révisée) et n°143 du 1975 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) proscrivent la non-discrimination en matière de sécurité sociale et affirment l'égalité de traitement dans ce domaine.

La garantie des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale exige la coordination des régimes de protection sociale entre les Etats qui disposent des accords bilatéraux et multilatéraux assurant le maintien des droits à la sécurité sociale acquis dans le pays d'emploi. Ces instruments internationaux prévoient également l'exportation des prestations du pays d'emploi vers le pays d'origine. Les accords de sécurité sociale bilatéraux incluent habituellement des dispositions sur la non-discrimination, en matière de sécurité sociale, entre les nationaux et les migrants, de même que des règles de coopération entre les institutions de sécurité sociale des pays signataires. Ces règles coordonnent la totalisation des périodes de cotisation des migrants dans les deux pays et régissent le transfert et le paiement des droits acquis en matière de sécurité sociale.

La question de protection sociale des travailleurs tunisiens migrants se trouve au centre d'intérêt et voir même de préoccupation des pouvoirs publics en Tunisie. Dans ce cadre , la communauté tunisienne à l'étranger constitue une partie intégrante de la collectivité nationale , leur participation accrue au développement économique et culturel du pays a été à l'origine de la mise en œuvre d'une approche nationale traduite par une politique et des programmes d'encadrement, de sollicitude et de consolidation des liens avec leur pays

Il convient de rappeler que l'émigration est structurelle en Tunisie. Au cours des premières années de l'indépendance (1956 - 1963) et jusqu'à nos jours, le nombre d'émigrants n'a cessé de croître, jusqu'à concerner aujourd'hui toutes les familles et toutes les régions tunisiennes. Cette généralisation de l'émigration a créée de nouvelles destinations. Elle n'est plus limitée à des pays d'Europe occidentale (France, Allemagne, Italie), mais concerne aujourd'hui les cinq continents.

Selon les statistiques disponibles auprès des services compétents de l'Office des Tunisiens à l'Etranger pour 2009, le nombre de la communauté tunisienne à l'étranger s'élève à 1.0983 milles personnes En outre, l'émigration tunisienne comme toute autre émigration, a connu également d'importantes transformations : démographiques (avec le rajeunissement et l'émergence de la deuxième et la troisième génération), sociologiques (féminisation, naturalisation, intégration et



sédentarisation dans le pays d'accueil) et professionnelles avec l'émergence de nouvelles catégories de compétence, des professions libérales et techniques avec de nouvelles formes de migration.

Plusieurs acteurs et institutions publics interviennent dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ces programmes et actions destinés aux ressortissants tunisiens à l'étranger.

Le ministère des affaires sociales, de la solidarité et des tunisiens à l'étranger a la charge de coordonner l'élaboration de la politique nationale en matière d'encadrement des tunisiens à l'étranger, laquelle s'appuie sur quatre axes fondamentaux :

- l'axe social couvre les domaines suivantes assistance sociales des tunisiens a l'étranger a travers un réseau d'attaches sociaux travaillant dans les consulats négociation des conventions de sécurité sociale avec les pays d'immigration et suivi du volet social de l'accord d'association avec l'union européenne,
- l'axe culturel comporte, l'enseignement de la langue arabe a l'étranger pour les enfants d'émigrés et en Tunisie pendant les vacances scolaires, l'organisation des semaines culturelles destinées aux émigrés les principales villes ou ils se concentrent, et la manifestation d'un intérêt pour les élites tunisiennes a l'étranger,
- l'axe économique est destiné à favoriser la promulgation d'une législation encourageant la consolidation des transferts d'épargne, l'investissement par émigrés dans différents secteurs de l'économie en Tunisie, à coordonner l'action de sensibilisation auprès des hommes d'affaires et des investisseurs tunisiens à l'étranger, et à veiller à l'application des ces mesures par des institutions spécialisées.
- l'axe de l'information : la politique d'encadrement des émigrés formulée par ce ministère s'appuie sur une stratégie d'information qui s'articule autour de la consolidation de l'information destinée aux émigrés, de l'établissement et de la diffusion de guides pour les émigrés, et de la production d'émissions d'information destinées aux émigrés.

L'exécution de cette politique est confiée aux institutions du Ministère à savoir l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE) et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Pour réaliser ces missions, l'OTE s'appuie sur une structure centrale et régionale en Tunisie, et sur un réseau d'attachés sociaux affectés dans les pays d'immigration, avec des espaces d'accueil pour les femmes et les jeunes issus de l'émigration créés dans les villes européennes qui connaissent une forte présence d'émigrés tunisiens et de membres de leurs familles.

La question de protection sociale des travailleurs tunisiens migrants figure comme un choix stratégique permettant à la Tunisie de sauvegarder les intérêts de ses ressortissants à l'étranger en leur assurant une couverture sociale (**1ère partie**) adéquate par le biais des conventions internationales de sécurité sociale qui concourent avec un dispositif national diversifié et complémentaire (**2ème partie**).

## **1ère partie : La protection sociale des travailleurs tunisiens migrants par le biais des conventions internationales**

La législation de sécurité sociale est une émanation de la souveraineté des Etats en tant que service public, elle est par principe circonscrit dans les limites du territoire de l'Etat .Il découle de ce principe que l'octroi des prestations est généralement subordonné à des conditions de nationalité', de durée d'assurance, de résidence.

La territorialité de la sécurité sociale signifie que ceux qui décident de se déplacer à long terme vers un autre Etat notamment à des fins professionnelles, sont susceptibles de perdre certains des droits de sécurité sociale acquis dans leur pays d'origine. Le bénéfice des périodes de résidence, d'emploi ou d'activité économique acquis dans leur Etat d'origine, risque d'être suspendu étant donné que ces périodes ne sont pas prises en compte sous la législation de sécurité sociale de leur pays

d'emploi. Ce problème prend une ampleur particulière pour les pensions de vieillesse ou d'invalidité, lorsque le calcul et la liquidation du montant de la pension sont tributaires des périodes reconnues de résidence, d'emploi ou d'activité économique. Il se peut que les migrants dans un nouveau pays perdent le droit au versement d'une prestation qui leur avait été accordée dans leur pays d'origine.

Il peut résulter de ses règles, lorsqu'une personne se déplace sur le territoire d'un autre Etat, des conflits de lois négatifs aboutissant à un vide juridique, compte tenu de la non applicabilité à la fois de la législation du pays d'origine et celle du pays d'accueil ou des conflits de lois positifs qui sont en fait le produit d'une concurrence d'application entre les deux législations en fonction du même critère de rattachement. Cette situation est préjudiciable aux droits du migrant d'où la nécessité d'adopter un instrument international pour résoudre ce conflit de même seule une convention internationale de sécurité sociale peut édicter des mesures complémentaires aux législations nationales assurant aux migrants une protection renforcée au moyen de l'élimination ou de l'atténuation de certains critères d'éligibilité au bénéfice des prestations de sécurité sociale, en l'occurrence, la condition de nationalité, ou si elle est atténuée c'est l'exigence de résidence ou l'accomplissement d'une certaine période de cotisations.

Ces mesures sont reprises dans des accords internationaux de sécurité sociale qui peuvent être bi- ou multilatéraux (deux ou plusieurs pays contractants).

Le droit international de sécurité sociale distingue entre deux instruments visant la protection sociale des travailleurs migrants : les instruments d'harmonisation et les instruments de coordination.

Les instruments d'harmonisation obligent les Etats à modifier la substance de leur législation de sécurité sociale afin d'aboutir à une norme supranationale. L'harmonisation comme processus de convergence réglementaire, peut prendre la forme d'une « unification » qui lie les Etats en termes de moyens et résultats ou d'une « harmonisation à minima » qui peut être réalisée par la fixation de normes minimales qui n'exclue pas l'adoption des dispositions plus avantageuses telle que la fixation d'un minimum pour l'octroi d'une pension issue de l'exercice d'une activité professionnelle dans les deux Etats contractants.

L'unification, appelée parfois « standardisation », suppose que tous les systèmes nationaux adoptent les mêmes règles et s'imposent aux régimes nationaux de protection sociale. Les instruments d'harmonisation affectent les législations nationales, ils ont des incidences sur tous ceux qui sont couverts par ces lois et pas seulement sur les migrants.

Par contre, les instruments de coordination ne concernent que les migrants, ils n'affectent en aucune mesure la substance des régimes nationaux de sécurité sociale, objet de cette coordination. Ils ne s'appliquent qu'aux situations présentant un élément d'extranéité. Si la sécurité sociale relève de la législation nationale, la coordination relève de la législation internationale et repose fortement sur la coopération entre les Etats.

La coordination est l'approche utilisée pour éliminer les éléments de la législation nationale qui, dans des situations transnationales, créent des vides juridiques ou entraînent le cumul des prestations. De manière plus générale, on peut dire que cette approche vise à garantir aux migrants et aux personnes dont ils ont la charge le droit aux prestations sociales.

Les instruments de coordination ne concernent que les migrants, ils ne modifient en rien la nature du régime national de sécurité sociale, ni les montants des prestations ou les conditions d'attribution. Ils ne s'appliquent que dans des situations à caractère transfrontalier. Ils garantissent un traitement équitable aux migrants. La sécurité sociale est une émanation du droit national mais la coordination est un instrument de droit international et dépend largement, à ce titre, de la coopération interétatique.

Il conviendra aborder ici le contenu des conventions bilatérales de sécurité sociale (chapitre premier) et celui de la coordination régionale au niveau de l'accord d'association et de la région maghrébine (chapitre 2). L'ampleur du phénomène migratoire prend une nouvelle forme de migration

se caractérisant par la précarité, à travers l'emploi des travailleurs saisonniers saisonnière et la vulnérabilité des travailleurs migrants irréguliers. La protection sociale de cette population est encore embryonnaire (chapitre 3).

## Chapitre 1. Portée des conventions bilatérales de sécurité sociale

Les conventions bilatérales de sécurité sociale sont des accords internationaux signés par deux Etats dans le but de régler leurs réciproques dans le domaine de sécurité sociale pour leurs ressortissants. Ils visent à résoudre les conflits de loi et à coordonner les législations afin de faciliter la libre circulation des assurés sociaux et de protéger leurs droits de sécurité sociale.

Depuis le recouvrement de son indépendance, la Tunisie s'est liée par des conventions avec des pays d'accueils, qui sont les principales destinations de la main d'œuvre tunisienne, d'autres sont en fait pour tenir compte des flux migratoire frontaliers avec les Etats voisins (**section 1**) leur contenu varie en fonction de la situation socioprofessionnelle des migrants (**section 2**)

### *Section 1. Etat du lieu des conventions bilatérales de sécurité sociale conclues par la Tunisie :*

Les conventions bilatérales conclues par la Tunisie, se sont multipliées en fonction de l'importance des flux de la main d'œuvre. Elles traduisent un intérêt partagé entre les deux Etats contractants pour améliorer les conditions sociales des nationaux à l'étranger comme celles des non nationaux sur son territoire.

Il convient de souligner que l'actuelle convention conclue avec la France a remplacé celle du 17 décembre 1965 et l'ensemble de ses avenants, de ses protocoles et accords complémentaires alors que l'actuelle convention conclue avec l'Algérie a abrogé celle du 30 décembre 1973 de même, la convention conclue avec la Lybie a remplacé celle du 6 juin 1973 remplacée. Cette révision répond à un souci d'adapter les textes en vigueur en vue de dépasser les difficultés constatées et les limites observées en matière des prestations servies et notamment des catégories couvertes. Les évolutions législatives intervenues dans les Etats contractants en matière de sécurité sociale exigent cette adaptation.

PAYS	Date d'entrée en vigueur
France	1/4/2007
Belgique	01/11/1976
Luxembourg	01/10/1982
Allemagne	01/08/1986 01/08/1996
Pays-Bas	01/04/1980 01/11/2004
Italie	01/06/1987
Autriche	01/11/2000
Espagne	01/01/2002
Algérie	10/4/2006
Libye	05/04/1988
Maroc	01/06/1999
Egypte	01/12/2001
Portugal	25/4/2009
Mauritanie (couverture de soins étudiants)	02/08/1999
La convention conclue entre les Etats de l'Union du Maghreb Arabe et relative à la sécurité sociale	02/08/1991

Les conventions bilatérales conclues par la Tunisie couvrent presque 90% de la population expatriée. La première génération de ses conventions ont touché les principaux pays accueillant la main d'œuvre tunisienne. C'est dans ce cadre que la convention conclue avec la France touche 54% de l'ensemble de la communauté tunisienne à l'étranger, soit 598 milles personnes selon les statistiques fournies par l'office des Tunisiens à l'Etranger pour l'an 2009.

Les autres conventions conclues avec l'Italie, la Belgique, l'Allemagne, l'Espagne, les Pays Bas, la Grèce, la Suisse et le Portugal permettent de couvrir une population estimée à 290 milles personnes selon la même source précitée.

Cependant, les pays scandinaves représentent de plus en plus une nouvelle destination pour les tunisiens avec une population estimée à 11 mille migrants

En règle générale, le tableau des conventions conclues par la Tunisie fait apparaître une certaine homogénéité notamment quant à leur champ d'application matériel. Ces conventions sont dites « générales » lorsqu'elles couvrent à l'égard des pays contractants, l'ensemble des législations nationales auxquelles sont soumis tous les travailleurs salariés, les personnes assimilées et les membres de leur famille ou, dans certains cas, l'ensemble de la population. Elles sont dites « particulières » lorsqu'elles ne couvrent qu'en partie ces législations. Cette limite touche les catégories socioprofessionnelles couvertes et les prestations garanties.

La plupart des conventions générales conclues par la Tunisie couvrent les travailleurs et les personnes qui leur sont assimilées, à l'exclusion des agents diplomatiques ou consulaires de carrière, qui demeurent régis par les dispositions de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires. Certaines conventions s'appliquent aux travailleurs indépendants ou/et prévoient l'extension de l'application à d'autres catégories par voie d'arrangement administratif.

De même et en conformité avec la convention relative au Statut des Réfugiés, signée à Genève le 28 juillet 1951, notamment son article 24, et la convention relative au statut des apatrides, signée à New York le 28 septembre 1954, l'ensemble des conventions bilatérales conclues par la Tunisie couvre cette catégorie vulnérable.

Toutefois, la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes (affaire Gottardo C-55/00 en date du 15 janvier 2002) stipule, que lorsqu'un État membre conclut avec un pays tiers une convention internationale bilatérale de sécurité sociale prévoyant la prise en compte des périodes d'assurance accomplies dans ledit pays tiers pour l'acquisition du droit à prestations de vieillesse, le principe fondamental d'égalité de traitement impose à cet État membre d'accorder aux ressortissants des autres États membres les mêmes avantages que ceux dont bénéficient ses propres ressortissants en vertu de ladite convention.

En application de cette jurisprudence, certains États européens ont proposé une révision des conventions conclues avec la Tunisie en vue d'étendre le champ d'application personnel de ses conventions aux ressortissants communautaires, qui ne relèvent pas du champ d'application personnel de la convention bilatérale. La Tunisie estime toujours qu'en l'absence d'un instrument de coordination régionale adoptée sur la base de l'accord d'association conclu entre la Tunisie et l'Union Européenne permettant de couvrir l'ensemble de sa population occupée dans l'espace communautaire, le champ d'application personnel des conventions conclues doit se limiter aux ressortissants des deux États contractants.

Ces conventions définissent les territoires sur lesquelles elles s'appliquent (champ d'application territorial) généralement c'est le territoire de chaque État contractant. Il est parfois nécessaire de définir les frontières politiques d'un État donné pour établir, par exemple, si l'instrument couvre ses territoires d'outre-mer (le cas de la convention conclue avec la France).

Par ailleurs, ces conventions énumèrent les branches de sécurité sociale qu'elles visent (Champ d'application matériel), ce qui permet de déterminer l'éventail des régimes de protection sociale couverts, par exemple les régimes traitant de risques sociaux particuliers tels que la vieillesse ou l'invalidité, les régimes contributifs ou non contributifs ou encore les régimes d'assistance sociale. Le « champ des personnes protégées » désigne les catégories de personnes couvertes, par exemple les ressortissants nationaux, les salariés, les travailleurs indépendants, les résidents permanents...

Depuis une décennie, la Tunisie s'est investie dans une optique de diversification de son réseau conventionnel indépendamment du nombre des travailleurs tunisiens exerçant dans l'autre Etat contractant mais il s'agit plutôt d'attribuer une fonction prospective à cet instrument international pour la promotion de la mobilité des personnes et l'attractivité des investissements étrangers (c'est le cas de la convention tuniso-portugaise, la convention tuniso-luxembourgeoise et les projets en cours de négociation avec la Bulgarie et la République tchèque).

La Tunisie poursuit une approche active conduisant à la révision des conventions en vigueur en vue de les adapter aux différentes évolutions nationales et internationales intervenues en matière de sécurité sociale tout en consolidant les acquis réalisés c'est le cas des négociations en cours avec la Belgique, le Maroc, la Libye, la Mauritanie et les Pays-Bas. D'autres projets sont déjà paraphés, leur signature et éventuellement leur ratification nécessitent de statuer définitivement sur quelques dispositions demeurant réservées (le cas de la Suisse, la Grèce et la République tchèque).

La non exportation des allocations familiales pour les enfants demeurant en Tunisie (les cas des conventions conclues ou paraphées avec la Suisse, l'Autriche et la nouvelle convention signée avec le Luxembourg) et l'exclusion du bénéfice de soins de santé pour les travailleurs lors d'un séjour temporaire dans le pays d'origine ou pour leurs membres de famille qui y résident (cas des conventions conclues avec la Grèce, l'Autriche et le projet en cours de négociation avec la République Tchèque) représentent des limites qui affectent substantiellement les droits des tunisiens travaillant dans ces pays.

En plus de leur fonction traditionnelle de protection sociale des travailleurs migrants, les conventions bilatérales de sécurité sociale sont désormais conçues, à l'instar des conventions et accords visant la protection des investissements ou la non double imposition fiscale, comme un outil d'aide au développement économique en favorisant l'attractivité d'investissement étranger et l'établissement des capitaux étrangers en Tunisie. Le maintien d'affiliation dans le régime de sécurité sociale du pays d'origine par le biais de détachement, encourage les entreprises étrangères à s'implanter en Tunisie et envoyer leur personnel pour y occuper leur filiale et représentation.

A cet effet, des projets de convention de sécurité sociale sont en cours de discussion et/ou d'avec la République tchèque, la Bulgarie, la Turquie, le Malte la Suède la Grande Bretagne.

Toutefois, des propositions émanant du Canada, de la province du Québec et de l'Ukraine se limitant à la coordination des régimes de pensions feront l'objet d'un examen approfondi de la partie tunisienne.

Compte tenu de son champ d'application personnel élargi et des prestations servies qui couvrent l'ensemble des branches de sécurité sociale, la convention tuniso-française représente un modèle de référence pour la négociation menée par la Tunisie en vue de conclure de nouvelle convention bilatérale de sécurité ou pour la révision des conventions en vigueur.

D'ailleurs, la convention tuniso-portugaise s'inscrit parfaitement dans cette nouvelle génération des conventions qui s'inspirent des différentes évolutions réglementaires et jurisprudentielles constatées au niveau de la coordination européenne des régimes de sécurité sociale.

L'ensemble des conventions bilatérales reprend les différentes branches énumérées par la convention n° 102 (O.I.T) de 1952 relatives à la norme minimum de sécurité sociale qui doit être assurée sur la base du principe de l'égalité de traitement entre les ressortissants des différents Etats.

*Section 2. Champs d'application matérielle et personnelle des conventions conclues par la Tunisie*

Eminemment variable dans leur champ d'application, les conventions bilatérales peuvent être restrictives en limitant le cercle des personnes protégées aux travailleurs salariés ou assimilés et leurs ayants droit (conventions au sein de l'Union du Maghreb Arabe) comme elles peuvent être extensives et concerner tous les travailleurs y compris les non salariés (actifs ou chômeurs indemnisés), les fonctionnaires civils et militaires de l'Etat voire même les stagiaires en formation professionnelle (convention Tuniso-Française) et les migrants réfugiés et apatrides (convention Tuniso-Espagnole).

<b>Pays</b>	<b>Catégories socioprofessionnelles couvertes</b>
France	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Titulaires de pension Chômeurs indemnisés Etudiants Agents du secteur public Réfugiés ou apatrides
Belgique	Travailleurs salariés et non salariés dans les secteurs agricoles et non agricoles Titulaires des pensions et rentes Ayants droits Réfugiés ou apatrides
Allemagne	Travailleurs salariés Indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions et rentes Ayants droits Réfugiés ou apatrides
Italie	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Titulaires des pensions Travailleurs saisonniers Ayants droits Réfugiés ou apatrides
Autriche	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Titulaires des pensions Ayants droits Réfugiés ou apatrides
Espagne	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Titulaires des pensions Etudiants Ayants droits Réfugiés ou apatrides

Pays	Catégories socioprofessionnelles couvertes
Portugal	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants Réfugiés ou apatrides
Algérie	Travailleurs salariés Travailleurs non salariés Agents du secteur public Travailleurs frontaliers Chômeurs indemnisés Etudiants Titulaires des pensions ou de rente Réfugiés ou apatrides
Maroc	Travailleurs salariés Travailleurs non salariés Agents du secteur public Etudiants Titulaires des pensions Ayants droits Réfugiés ou apatrides
Egypte	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants
Libye	Travailleurs salariés Travailleurs détachées
Mauritanie	Etudiants

### *Section 3. Portée des conventions bilatérales de sécurité sociale*

Les conventions de coordination n'impliquent pas une modification des législations nationales existantes mais elles reprennent les principes posés par les normes internationales et tendent à atténuer les désavantages de la migration en répondant à certains objectifs fondamentaux à savoir l'unicité de la législation applicable, l'égalité et la réciprocité de traitement, la conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition, le transfert des droits au pays de résidence du travailleur migrant et l'entraide administrative :

#### A. L'égalité de traitement

Ce principe conduit à la prohibition des discriminations indirectes ou directes telle que l'exigence de la condition de nationalité pour le bénéfice des allocations familiales pour un enfant d'un travailleur migrant.

D'une manière générique, sont interdites les pratiques discriminatoires conduisant à traiter de façon différente des situations similaires et le traitement identique de situations différentes.

L'application de l'égalité de traitement constitue un des fondements essentiels de la coordination. L'inscription de ce principe dans les conventions bilatérales ne revêt plus au regard du droit interne tunisien qu'un caractère théorique et une simple traduction du principe de réciprocité inscrit au niveau de l'article 32 de la constitution, dans la mesure où les régimes de sécurité sociale tunisiens mentionnés par les conventions bilatérales prévoient déjà 'cette égalité'.

Partant du principe que la législation de sécurité sociale est d'application territoriale, tous les travailleurs concernés par cette législation, employés sur le territoire tunisien, sont assujettis aux régimes tunisiens de sécurité sociale sans distinction de nationalité et bénéficient tant qu'ils résident en Tunisie, des prestations de ces régimes dans les mêmes conditions que les nationaux.

En effet, la couverture sociale en Tunisie est non discriminatoire. La loi n° 85-12 du 5 mars 1985 relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et de survivants dispose dans son article premier que ledit régime s'applique "à tous les agents du secteur public quels que soient leur situation administrative, les modalités de paiement de leur rémunération, leur sexe ou leur nationalité".

Le principe de non-discrimination exprimé explicitement dans ce texte reflète l'esprit qui sous-tend l'ensemble des régimes de sécurité sociale applicables en Tunisie.

Il va sans dire que le principe de résidence s'exprime par l'obligation d'affilier toute personne répondant aux conditions légales à la caisse de la circonscription de sa résidence habituelle. Ainsi la territorialité se vérifie tant au point de vue de l'affiliation qu'à celui des prestations. Le fait de quitter le territoire national fait le plus souvent (moyennant les correctifs apportés par les règles de coordination internationale) perdre le droit de percevoir les prestations, ou entraîne une modification de leur mode de calcul (rente d'accident du travail transformée en capital). Le critère de nationalité n'affecte en rien l'ordonnement juridique de l'intéressé.

La législation tunisienne répond à ce plan, aux règles prévues par la convention internationale du travail n°118 concernant l'égalité de traitement des nationaux et des non nationaux en matière de sécurité sociale ratifiée par la Tunisie. Ladite convention prescrit l'égalité de traitement sur son territoire entre les ressortissants du pays signataire et les ressortissants étrangers tant en ce qui concerne l'assujettissement que le droit aux prestations. Elle prévoit également des mécanismes destinés à lever la condition de résidence et à garantir la conservation des droits dans le cadre d'accords bilatéraux et multilatéraux de réciprocité.

La condition de résidence prévue par l'article 49 dudit décret est gommée de facto et neutralisée par la pratique puisque nos organismes de sécurité sociale procèdent à l'instruction des demandes qui leur sont adressées par voie postale ou électronique et examinent leur bien fondé abstraction faite du lieu de résidence du demandeur qu'il soit ressortissant tunisien ou ressortissant étranger ayant quitté la Tunisie et même en l'absence de la conclusion d'une convention internationale, bilatérale ou multilatérale de sécurité sociale entre la Tunisie et l'Etat du lieu de résidence.

Par contre, le service de la prestation demeure liée à la condition de résidence conformément aux dispositions de la législation tunisienne de change (loi n° 76-18 du 21 janvier 1976 et les textes y afférents) et qui constitue en la matière la loi spéciale. Cette clause est levée par le biais des conventions internationales de sécurité sociale conclues par la Tunisie. Toutes ces conventions reposent sur des principes fondamentaux de l'égalité de traitement, du transfert des prestations et de la conservation des droits acquis et en cours d'acquisitions et des principes directeurs de coordination telles que les règles anti-cumul des prestations avec des revenus, exception faite des pensions de vieillesse.



## B. La détermination de la législation applicable :

La détermination de la législation applicable en vertu de laquelle naissent des obligations en termes d'assujettissement et de paiement de cotisations, ou sont accordées des prestations.

Les problèmes engendrés par les conflits positifs et négatifs de loi peuvent être évités en stipulant qu'en toutes circonstances, la législation d'un seul Etat est applicable, et en définissant une règle ou un système de règles fixant cette législation applicable

Il va sans dire que nous sommes en présence d'un mécanisme de résolution des conflits de lois dont l'objet est non seulement d'éviter l'application simultanée de plusieurs législations nationales et les complications qui peuvent en résulter, mais également d'empêcher que les catégories socioprofessionnelles relevant du champ d'application personnel soient privées de protection en matière de sécurité sociale, faute de législation qui serait applicable.

La détermination de la législation applicable est traduite par deux principes fondamentaux et complémentaires, celui de l'unicité de la loi applicable conduisant à la prohibition de double paiement de cotisations, et l'autre c'est l'application de la loi du lieu d'occupation, la *lex loci labori*.

Cette règle est affirmée dans la totalité des conventions bilatérales, elle bénéficie aussi bien aux travailleurs salariés qu'aux travailleurs indépendants. La convention Tuniso-Française consacre dans son l'article 5§1ce principe et régleme dans les paragraphes de 1 à 10 dudit article les exceptions.

Ainsi, la convention reconnaît la possibilité d'exemption à cette règle pour les travailleurs salarié détachés, les travailleurs non salariés dans le cadre d'une prestation de services, le personnel ambulante des entreprises de transports internationaux, les marins, les fonctionnaires et les personnels des postes diplomatiques et consulaires, les agents mis par l'un des États à la disposition de l'autre État au titre de la coopération technique.

De même, la convention Tuniso-Algérienne reconnaît que le travailleur frontalier demeure affilié aux régimes de sécurité sociale du pays dans lequel il est occupé. La même souplesse est observée pour les personnes poursuivant une formation professionnelle. Ceci s'explique par leur court séjour qui milite pour le maintien de leur affiliation au pays d'origine. C'est le cas des conventions conclues avec l'Algérie, la France et le Portugal.

La convention conclue avec la Libye présente certaines particularités quant à la détermination de la législation applicable. En effet, un aménagement particulier du même principe est prévu pour certaines catégories de travailleurs affectant foncièrement l'orthodoxie des règles de conflit de lois adoptées en la matière.

En application des dispositions de l'article 9 de ladite convention, les travailleurs non permanents sont soumis à la législation du pays du travail, pour toutes les prestations servies par les régimes de sécurité sociale du pays d'emploi. En revanche, une cohabitation entre les régimes de sécurité sociale des deux Etats est possible pour les travailleurs permanents (l'équivalent des travailleurs détachés), qui conservent l'assujettissement à la législation du lieu de travail pour les prestations à court terme tel que les indemnités de maladie, de maternité et à la législation du pays d'origine pour les pensions et les prestations en espèces versées en une seule fois tel que le capital – décès.

Les règles ci-dessus mentionnées qui confirment la primauté de la *lex loci labori* souffrent des exceptions traditionnelles visant les travailleurs salariés détachés qui restent soumis à la législation du pays d'origine. Cette dérogation verrouillée par plusieurs conditions, est tributaire de l'existence d'un accord international autorisant cette exception à l'application de législations du pays d'origine, c'est ce qui ressort de la lecture de l'article 34 de la loi du 14 décembre 1960 portant organisation des régimes de sécurité sociale dans le secteur privé.

Les salariés des entreprises de transports internationaux, les travailleurs salariés qui exercent leur activité professionnelle sur le territoire de plusieurs parties contractantes ou qui sont au service d'une entreprise frontalière maintiennent l'affiliation à la législation du pays d'origine.

Encore une fois, des particularités de certaines dispositions de conventions admettent des exceptions à l'exception ; l'article 8 de la nouvelle convention conclue avec l'Algérie fait soumettre le personnel des entreprises du transport international des passagers et qui sont occupés par une filiale à la législation du lieu d'activité en leur privant du régime de détachement qui leur assurent une continuité d'affiliation et une unicité de carrière compte tenu du caractère provisoire de leur activité sur le territoire de cet Etat.

Les travailleurs salariés ressortissants du pays d'envoi du poste diplomatique occupés dans les postes diplomatiques ou consulaires ou qui sont au service personnel d'agents de ces postes ont le droit d'opter pour la sécurité sociale du pays d'origine ou celle du pays du lieu de travail. Cette faculté est une consécration des dispositions de la convention de Vienne sur les relations diplomatiques du 18 avril 1961 et la convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963.

### C. La conservation des droits acquis

La conservation des droits acquis constitue l'une des exigences fondamentales de la coordination internationale en matière de sécurité sociale. Les personnes migrant dans un autre Etat risquent de perdre des droits qu'elles ont acquis au titre de leur période de résidence ou d'emploi dans leur pays d'origine en application du principe de la territorialité des régimes de sécurité sociale.

Le principe de base du maintien des droits acquis stipule que les périodes de résidence, d'emploi ou de toute autre activité économique effectuées dans un Etat devraient être reconnues dans les autres pays. La réalisation de ce principe exige l'utilisation de deux techniques bien connues : celle de la totalisation des périodes et celle de la proratisation des prestations.

### D. L'exportation des prestations

Il est entendu que cette disposition, lève tant les clauses de résidence s'attachant au versement des prestations que celles s'attachant à l'acquisition même du droit aux prestations, quand bien même le titulaire de la prestation n'aurait plus de résidence dans l'Etat compétent ou n'aurait jamais résidé dans cet Etat.

Le principe de l'exportation des prestations stipule que si quelqu'un bénéficiaire déjà, ou est susceptible de bénéficier de l'une des prestations couvertes par la convention bilatérale s'établit dans un autre Etat, sa prestation doit être versée par l'Etat d'origine. Le montant de la prestation ne doit être ni réduit, ni ajusté d'une manière ou d'une autre au seul motif du changement de lieu de résidence.

Consciente des effets restrictifs engendrés par cette clause de résidence quant à la mobilité des travailleurs et aux risques de conflit de lois dans l'espace et dans le temps, il est prévu aux termes des dispositions des conventions conclues par la Tunisie que, "à moins que la présente convention n'en dispose autrement, les prestations en espèces d'invalidité, de vieillesse ou de survivants, les rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle et les allocations de décès acquises au titre de la législation d'un Etat contractant ne peuvent subir aucune réduction, ni modification, ni suspension, ni suppression, ni confiscation du fait que le bénéficiaire réside sur le territoire de l'autre Etat autre que celui où se trouve l'institution débitrice" (article de la convention conclue avec l'Italie)

Les nouvelles conventions conclues respectivement avec la France, le Portugal, la Belgique, le Luxembourg et l'Algérie élargissent considérablement le champ spatial de l'exportation des prestations à long terme en faisant recours à la situation de résidence sur le territoire d'un Etat tiers lié aux deux Etats contractants par un instrument de coordination de sécurité sociale.

Cette disposition permet la prise en compte des périodes d'emploi, d'activités ou de résidence accomplies dans un Etat tiers aussi bien pour le besoin de la totalisation et la liquidation de prestations que pour la levée des clauses de résidence et le transfert des prestations. L'exigence de l'existence d'un accord international conclu séparément entre les deux Etats contractants et cet Etat tiers en matière de sécurité sociale, peut réduire le contenu de cette disposition.

La majorité des conventions conclues reconnaissent aussi que les prestations en nature peuvent, elles aussi, être exportées, pour les soins non programmés ou inopinés selon le jargon communautaire.

Ainsi, le travailleur migrant conserve le bénéfice lors d'un séjour temporaire dans le pays d'origine (pays dont le travailleur est ressortissant) à l'occasion d'un congé lorsque son état de santé vient à nécessiter des soins immédiats. Le même principe joue pour le de transfert de résidence dans le pays d'origine.

L'application de ce principe pour les allocations familiales souffre de quelques exceptions et le cas échéant même si ses prestations sont exportées, elles sont réduites contrairement à l'énoncée et l'esprit même de ce principe.

#### *Section 4. Bénéfice des prestations*

D'une manière générale, les conventions bilatérales assurent l'octroi des prestations qui figurent parmi les branches énumérées par la convention n°118 ci-dessus mentionnée. Toutefois, le champ d'application matériel peut varier d'une convention à l'autre (pour plus de détail sur les prestations servies voir le tableau en annexe) Les règles générales sont les suivantes :

##### A. Prestations couvertes :

<b>Pays</b>	<b>Prestations servies</b>
France	Maladie et maternité et décès Prestations familiales Pensions d'invalidité, de vieillesse et de retraite Prestations d'accidents du travail et de maladie professionnelles
Belgique	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Allemagne	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Luxembourg	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Pays-Bas	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

<b>Pays</b>	<b>Prestations servies</b>
Italie	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Autriche	Cette convention garantit le bénéfice des prestations de sécurité sociale Toutefois, elle ne prévoit pas l'exportation des allocations familiales ni la couverture de soins pour les membres de famille demeurant dans le pays d'origine.
Espagne	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Portugal	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Algérie	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Maroc	Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Egypte	Cette convention prévoit la possibilité de transfert des cotisations Assurance maladie et maternité Assurance vieillesse, invalidité et survie Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Libye	Transfert des prestations Pensions de vieillesse de survie et de décès
Mauritanie	Couverture de soins de santé

B. Les modalités de service des prestations :

### **Maladie – Maternité**

Le travailleur et les ayants droit qui résident avec lui dans le pays d'emploi ont droit aux prestations. Les droits sont maintenus en cas de transfert de résidence ou de congés payés dans le pays d'origine. Les ayants droit qui n'accompagnent pas le travailleur migrant, bénéficient, à la charge de l'institution d'affiliation du travailleur, des prestations en nature au titre de l'assurance maladie maternité. Bénéficient aussi des prestations les titulaires de pensions, rentes et leurs ayants droits. La durée de

prise en charge peut être prorogée au-delà de 6 mois dans l'hypothèse d'une maladie présentant un caractère d'une gravité exceptionnelle (convention Tuniso-Française). Exceptionnellement, la convention Tuniso-Libyenne n'assure le bénéfice des soins de santé que dans le pays ou les migrants sont eux-mêmes employés.

### **Invalidité**

La pension est servie par la caisse d'affiliation au moment de l'appréciation de l'admission en invalidité ; elle est transférable dans l'autre pays et est réversible aux ayants droit.

### **Accident du travail et maladies professionnelles**

La caisse d'affiliation dont relève la victime au moment de l'accident – ou de la date à laquelle a été contractée la maladie – sert les prestations. La victime peut transférer sa résidence après accord préalable de sa caisse d'affiliation. Des rentes de réversion sont servies aux ayants droit. Quelques conventions reconnaissent le bénéfice de ses prestations aux travailleurs détachés et aux travailleurs assujettis sur le territoire autre que le territoire de l'État de travail (selon les conventions conclues respectivement avec la France et le Portugal)

### **Les prestations familiales**

En principe, la caisse du pays de résidence des enfants sert les prestations familiales selon son propre barème. Les titulaires de pensions d'invalidité, de retraite ou d'une rente accidents du travail bénéficient des prestations en cas de transfert de résidente dans le pays d'origine. Mais ce droit subit des restrictions pour certaines catégories dans les conventions conclues avec la France, l'Italie et la Belgique.

Il est précisé dans l'article 24 de la convention Tuniso-Italienne qu'une prestation différentielle étant à la charge de l'Etat contractant serait servie aux enfants bénéficiaires au cas où les allocations familiales versées en application de la législation du pays de résidence des enfants sont inférieures à celles dues en application de la législation de l'autre Etat (qui n'est pas nécessairement l'Etat compétent mais celui dont la législation offre les montants les plus élevés). Parfois l'arrangement administratif détermine les catégories d'enfants bénéficiaires, les conditions d'octroi, les taux d'allocations familiales ainsi que les périodes pour lesquelles elles sont accordées

### **Retraite**

Sous réserve de l'accomplissement d'une période minimum d'assurance, le droit à une pension de retraite est ouvert auprès de l'une des caisses des deux pays. La pension est liquidée « *pro rata temporis* ». Chaque institution compare le montant de la pension nationale et celui de la pension proratisée et verse le montant le plus avantageux des deux (article 24 de la convention conclue avec la France). La caisse débitrice paie directement la pension qui est réversible aux ayants droit.

### **Décès**

Un capital décès est servi aux ayants droit par la caisse d'affiliation. Les conventions conclues avec l'Algérie, le Portugal et celle signée avec le Luxembourg prévoient aussi l'octroi de la prestation de chômage. Pour le calcul de cette prestation, il est tenu compte des périodes d'emploi accomplies dans l'Etat autre que celui où est introduite la demande de prestations. Toutefois, il faut que l'on se retrouve sans emploi dans ce dernier pays (pays de demande).

L'application du principe de réciprocité pousse les Etats contractants à refuser d'introduire dans le champ d'application des prestations servies, l'allocation de chômage à défaut de l'existence d'un régime analogue au niveau de la législation tunisienne. En effet, un régime d'intervention sociale au profit des travailleurs a été mis en place en Tunisie et qui intervient exclusivement dans le cas du licenciement dû à des raisons économiques ou technologiques ou pour fermeture inopinée et définitive de l'entreprise sans respect des procédures prévues par le code du travail. Les travailleurs licenciés ont

ainsi le droit à la prise en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des indemnités et des droits légaux qui leur sont dus par voie juridictionnelle et ce au cas où l'entreprise se trouve en situation de cessation de paiement. En outre, ledit régime garantit au travailleur licencié et les membres de sa famille le maintien du bénéfice des prestations de soins de santé, des allocations familiales et la majoration pour salaire unique pendant une année à compter de la date de licenciement.

### C. Remboursement des frais de soins

Les modalités de remboursement entre institutions diffèrent selon les hypothèses envisagées par la convention. Les nouvelles conventions conclues avec la France, l'Algérie et le Luxembourg prévoient un remboursement sur des bases effectives, même si l'établissement des Coûts réels pour les soins prodigués aux membres de famille et aux titulaires de pension qui demeurent en Tunisie est loin d'être appliqué et on continue à titre transitoire d'adopter des modes forfaitaires jusqu'à la mise en place du dispositif technique approprié au niveau de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie en Tunisie.

La convention conclue avec la Belgique prévoit un abattement de 25% à charge de l'institution du pays de résidence pour les membres de famille. L'ensemble des conventions conclues par la Tunisie prévoit la possibilité d'une éventuelle renonciation au remboursement pour certains frais. L'assuré par contre est remboursé par l'organisme du pays de résidence. Pour les titulaires de pension qui ont transféré leur résidence, une répartition des charges est prévue selon que les intéressés ont droit aux pensions d'un seul ou des deux pays contractants. Les prestations en espèces de l'assurance maladie sont servies directement par l'institution compétente. Des dispositions particulières de contrôle médical de l'incapacité de travail sont prévues. Les prestations en espèces sont servies directement par l'institution compétente et à sa charge. Il en est de même de l'allocation de décès qui est liquidée au prorata des périodes d'assurance accomplies sous la législation de chaque Etat compétent (La convention Tuniso-Espagnole, la convention Tuniso-Française,).

### *Section 5. Le principe de coopération entre administrations*

La coordination en matière de sécurité sociale dépend en grande partie de l'échange d'informations entre administrations de pays différents, c'est pourquoi il est souvent fait référence, de manière générale, à la nécessité d'une coopération entre administrations.

Le bon fonctionnement des règles prévues dans les conventions de sécurité sociale relative à la coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale est notamment subordonné à une coopération mutuelle étroite et efficace entre les autorités et institutions des deux Etats contractants.

Une bonne coopération de la convention passe notamment par l'échange d'informations entre les autorités et institutions, d'une part, et les personnes, d'autre part, lequel doit reposer sur les principes du service public, de l'efficacité, de l'assistance active, de la fourniture rapide et de l'accessibilité. A cet effet, les informations nécessaires à l'établissement et à la détermination des droits et des obligations desdites personnes doivent être communiquées ou échangées dans les meilleurs délais.

Le principe de coopération loyale, qui vise à donner un effet utile aux dispositions de la convention, impose aussi aux institutions de procéder à une appréciation correcte des faits pertinents pour l'application de la convention. Dans ce cadre et dans un but de raccourcir les délais d'instruction et de traitement des dossiers relatifs aux droits des assurés sociaux et a fin de simplifier la complexité des procédures prévues au niveau des textes d'application de la convention Tuniso-Italienne, un accord d'échanges électroniques des données est en cours de signature entre les institutions compétentes de sécurité sociale tunisiennes et italiennes.

En application de ce principe, l'institution compétente doit prêter ses bons offices et son entraide administrative auprès des institutions comme s'il s'agissait des démarches accomplies pour ses propres ressortissants. En vertu de ce principe, l'institution tunisienne peut demander qu'une expertise

médicale soit effectuée sur le territoire de l'autre Partie contractante au profit d'un travailleur tunisien et rembourse le coût de cette expertise à l'institution compétente qui l'a organisée.

Il est toutefois possible de prévoir d'autres arrangements financiers pour des expertises médicales effectuées sur le territoire d'une Partie contractante à la demande de l'autre Partie ou de prévoir que le coût des expertises médicales organisées sur le territoire d'une Partie contractante à la demande de l'autre Partie ne donne lieu à aucun remboursement de la part de l'une ou l'autre des parties contractantes.

### *Section 6. Limites des conventions bilatérales conclues par la Tunisie*

Incontestablement, le niveau de développement économique, l'importance des mouvements de la main d'œuvre et l'asymétrie des régimes nationaux de sécurité sociale freinent l'adoption de mesures de coordination bilatérale entre les Etats concernés. C'est ainsi qu'une grande tranche de la population tunisienne expatriée notamment les pays du Golfe, les pays de l'Est de l'Europe, les pays de l'Amérique du nord, mais aussi avec des pays voisins ou les difficultés de sa mise en œuvre convenable notamment la convention tuniso-libyenne risque de n'être qu'un simple accord de transfert des prestations alors que la convention conclue avec la Mauritanie se limite à couvrir les étudiants au titre de soins de santé.

Les discordances des systèmes nationaux de sécurité sociale et les incidences financières engendrées par un accord international notamment les transferts des prestations entre les Etats contractants sont souvent utilisées par certains Etats comme motif pour exprimer leur réticence à conclure des conventions bilatérales avec la Tunisie malgré la présentation des projets en la matière ( c'est le cas avec la suède , un projet paraphé mais récemment dénoncé par la Suisse ,des projets avec la Grande Bretagne, la Turquie, le Malte, la Bulgarie) .

La plupart des conventions bilatérales conclues par la Tunisie ont été conçu à l'époque des années 70-80 où les formes classiques de travail dominaient ; les travailleurs immigrés étaient recrutés pour exercer des activités typiques relevant du travail salarié dans le secteur privé de l'économie des pays d'accueil. Or, de nouveaux types d'emploi temporaire sont apparus, tel que le recours aux travailleurs hautement qualifiés (migration de talents ou de compétences ou selon le jargon communautaire les titulaires de carte bleue), d'autres formes de migration apparaissent à l'instar de la migration circulaire, de ceux qui sont recrutés par le secteur public ou les entreprises récemment privatisées. En règle générale, ni les nouvelles typologies de travail, ni l'emploi dans le secteur public ne sont couverts par les dispositions figurant dans les accords bilatéraux.

D'autres conventions trouvent leur champ d'application personnel limité aux travailleurs salariés et leurs ayants. Certaines catégories de travailleurs (travailleurs indépendants, saisonniers, gens de maison...) restent toujours exclues du bénéfice des conventions bilatérales (le cas des conventions conclues avec la Belgique la Libye) alors qu'elles sont souvent couvertes par la législation tunisienne.

Au niveau du champ d'application matériel, l'exclusion de l'exportation des prestations de soins pour les membres de famille demeurant en Tunisie explique le blocage des négociation avec la Tchèque, la Grèce, la Suisse et l'Autriche .Une autre limite s'ajoute au principe de libre transfert des prestations la suspension de l' exportation des allocations familiales pour les enfants demeurant en Tunisie (les cas des conventions conclues ou paraphées avec la Suisse, l'Autriche et la nouvelle convention signée en date du 15 octobre 2010 avec le Luxembourg ) représentent des limites qui affectent substantiellement les droits des tunisiens travaillant dans ces pays .

Aux termes de la convention internationale n° 118 de l'OIT sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), ratifiée par la Tunisie respectivement en 1964 et 1974 en acceptant toutes les branches, il est prévu que l'Etat membre puisse accepter les obligations sur une ou plusieurs branches de la sécurité sociale pour lesquelles il possède une législation effective. Il doit aussi :

- notifier les branches au moment de la ratification,
- établir une égalité de traitement tant sur assujettissement que le droit aux prestations, dans toute branche de sécurité sociale pour laquelle il a accepté les obligations de la convention,
- lever des clauses de résidence,
- mettre en place un mécanisme de conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition,
- transférer des prestations,
- Promouvoir des accords bilatéraux et multilatéraux comme gage d'application des normes prévues par cette convention.

La convention internationale n° 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants stipule également que « chaque pays ayant ratifié cette convention a l'obligation d'appliquer sans discrimination de nationalité aux immigrants se trouvant sur son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui appliqué à ses propres ressortissants », le principe de l'égalité de traitement n'est admis que sous condition de réciprocité, qui est expressément énoncée par l'article 32 de la constitution tunisienne et l'ensemble du dispositif de la législation nationale de sécurité sociale.

Fallait-il rappeler que cette exigence suppose l'existence d'un véritable équilibre entre les prestations consenties au titre des législations des deux pays contractants ce qui n'est pas toujours le cas. La rigueur de cette règle surtout lorsqu'il est question d'attribuer des prestations non contributives fondées sur l'idée de solidarité ou de besoin et répondant à une logique d'assistance. Ces prestations ne sont servies par un quelconque Etat que si des avantages identiques ou similaires sont consentis au profit de ses ressortissants dans l'autre Etat avec lequel il a conclu un accord bilatéral en matière de sécurité sociale.

Contrairement à l'évolution constatée au niveau de la législation de l'Union Européenne qui porte désormais sur des régimes privés (assurance groupe, régimes complémentaires de retraite...) la plupart des instruments de coordination conclus avec les Etats européens prévoient expressément l'exclusion des prestations non contributives, des régimes spéciaux des fonctionnaires et des régimes facultatifs ou complémentaires de retraite des branches de sécurité sociale couvertes par ses conventions. Leur particularité notamment au niveau de leur nature juridique (obligatoire ou facultative), leur mode de financement (par répartition ou par capitalisation) et leur mode de gestion (par un organisme privé ou par une caisse publique) justifient les réticences quant aux problèmes qu'ils peuvent soulever dans l'ordre des relations internationales.

Ainsi, les régimes privés sont, selon les pays, inégalement développés et l'absence de coordination les concernant peut être à l'origine d'une atteinte sérieuse aux droits du travailleur migrant. D'autres limites encore peuvent en outre résulter de la tendance assez marquée à restreindre le nombre de risques couverts par les conventions (comme par exemple dans le cas de l'assurance-chômage) notamment en l'absence d'un véritable régime de compensation de chômage en Tunisie.

Le manque d'actualisation et d'adaptation des conventions conclus compte tenu des évolutions législatives intervenues en matière de sécurité sociale dans les deux pays contractants, explique les retards enregistrés dans la transposition des changements dans les régimes nationaux de sécurité sociale au niveau des textes des accords internationaux conclus. On songe par exemple à l'assurance-pension complémentaire obligatoire (deuxième pilier) ou aux régimes de pré retraite, qualifiés "d'hybrides" car situées à mi-chemin entre les régimes ordinaires d'assurance-chômage et les régimes de pensions de vieillesse. Ainsi, l'écart s'élargit entre les prestations garanties par la convention et celles offertes au titre des régimes nationaux de sécurité sociale. C'est le cas des premières conventions conclues par la Tunisie à la fin des années 70 et début 80 (convention Tuniso-Allemande, convention Tuniso-Italienne, convention Tuniso-Belge).



Pour ce qui est en revanche du champ d'application personnel, les accords bilatéraux s'appliquent dans la majorité des cas aux ressortissants des deux Etats signataires ce qui conduit, à l'exclusion de l'emploi d'une notion, plus large, celle "d'assuré social " soit de manière à ce que les ressortissants de pays tiers soient inclus. Les difficultés administratives constatées notamment au niveau des formulaires de liaison exigés par les caisses de sécurité sociale pour le bénéfice des prestations notamment lors d'un séjour temporaire dans le pays d'origine, nuisent considérablement à l'efficacité de la couverture prévue par la convention. La complexité des formulaires, le volume des renseignements à fournir, la langue utilisée, la courte durée qu'ils couvrent dans le pays d'origine pour le bénéfice des soins de santé, l'absence de communication entre les institutions de sécurité sociale des deux pays jusqu'au moment où le travailleur immigré demande à bénéficier des droits de retraite acquis et les retards constatés pour l'échange des données requises pour la liquidation et le paiement d'une prestation (pension de retraite), entravent considérablement l'accès aux diverses formes de protection sociale et aux prestations de sécurité sociale. Il est à noter aussi que l'absence d'une régularité des réunions des commissions mixtes instituées au niveau des conventions pour assurer sa bonne application, contribue à l'accumulation des difficultés inhérentes à son application.

Le niveau de développement économique, l'importance des mouvements de la main d'œuvre et les divergences des systèmes nationaux de sécurité sociale sont souvent invoqués pour expliquer l'absence de coordination (ex. absence, pour les migrants tunisiens, de conventions avec notamment les pays du golfe, les pays de l'Est de l'Europe, les pays de l'Amérique du nord, mais aussi avec des pays voisins (la Mauritanie).

Les modalités d'adhésion, les taux de cotisations, les prestations garanties et les catégories couvertes seront détaillés au niveau de la deuxième partie consacré au dispositif national de protection sociale des travailleurs tunisiens migrants.

## **Chapitre 2. La protection sociale des travailleurs tunisiens migrants par le biais d'une coordination régionale**

L'intérêt que porte la Tunisie à l'amélioration de condition sociale du travailleur tunisien migrant s'est concrétisé dans une approche basée sur la complémentarité et l'interaction entre les volets économiques et sociaux de sa politique migratoire.

A cet effet, elle a œuvré, à coté de l'adoption des instruments nationaux et des conventions bilatérales, à l'adhésion aux différentes normes internationales qui ont donné matière à de nombreux système de coordination régionale. L'examen de la coordination limitée au niveau de l'accord d'association conclu avec les Communautés européennes (a) conjugué à un constat d'échec déjà relevé a propos d'une coordination inachevée à l'échelle maghrébine (b) milite en faveur de la prééminence de la voie bilatérale.

### *Section 1. La portée de la coordination des régimes de sécurité sociale au niveau de l'Accord d'Association*

La condition des travailleurs migrants et plus particulièrement la protection de sphère des droits sociaux, a figuré toujours comme une constante de la politique tunisienne dans ses relations avec le partenaire européen. De l'accord de coopération, passant par l'actuel lien conventionnel d'association et se projetant dans le plan d'action de voisinage appuyée par la dynamique d'un éventuel statut avancé octroyé à la Tunisie , la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants surgit et s'impose avec acuité.

#### **A. La situation des travailleurs tunisiens résidant légalement dans l'espace économique européen**

Traditionnellement, la sécurité sociale est envisagée par les pères fondateurs de la construction européenne au travers du prisme de la libre circulation des travailleurs. La libre circulation des

personnes est l'une des libertés fondamentales garanties par le droit communautaire (Article 39 du Traité CE) et est également un élément capital de la citoyenneté européenne. Les règles communautaires sur la libre circulation des travailleurs s'appliquent également aux Etats membres de l'espace économique européen (l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège). Les droits applicables sont complétés par un système pour la coordination des systèmes de sécurité sociale et par un système visant à garantir la reconnaissance réciproque des diplômes. En effet, cette liberté fondamentale est tributaire de l'existence d'un mécanisme de conservation des droits acquis ou en cours d'acquisition assurant l'exportabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants.

Cette acception téléologique ou instrumentale qui a caractérisée l'évolution d'une véritable coordination communautaire doublement renforcée par une action laborieuse de la communauté européenne en matière sociale et d'un rôle actif du juge communautaire, ont pu aboutir à la consécration de la protection sociale comme un objectif, une norme en tant que telle. Ainsi, les travailleurs (communautaires) salariés et leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la communauté européenne sont soumis au règlement (CEE) 883/2004 du conseil qui a succédé au règlement (CEE) n° 1408/71 du conseil du 14 juin 1971 et qui constitue le fondement de la coordination des régimes de sécurité sociale.

En l'espace de trente ans, la notion de sécurité sociale s'est beaucoup étendue. Les nombreuses modifications du règlement 1408/71 n'ont pas suffi à couvrir l'ensemble des populations et des droits sociaux. La nouvelle réglementation tire en partie les conséquences de ces évolutions.

Optant pour une définition large et uniforme, la jurisprudence de la CJCE est constante : les qualifications nationales des prestations sont inopérantes. De même, peu importe le motif du séjour à l'étranger, la réglementation communautaire s'applique et -par conséquent, les fondements qui y sous-tendent - ont été érigée en notion communautaire indifférente aux qualifications retenues par la loi nationale de chaque Etat membre. Par ailleurs, la protection sociale des ressortissants d'Etats tiers est une question d'autant plus importante que les étrangers provenant des Etats tiers représentent une partie sans cesse grandissante de la population de l'Union Européenne. Après une lutte de longue haleine pour rétablir l'égalité de traitement qui été pendant longtemps un attribut d'une citoyenneté européenne, les ressortissants non communautaires ont vu leur condition sociale se renforcer par l'extension de l'outil communautaire de coordination de leurs droits de sécurité sociale.

Ainsi depuis le 1er juin 2003, les dispositions du règlement 1408/71 s'appliquent également aux ressortissants de pays tiers qui en étaient exclus du seul fait de leur nationalité, à conditions qu'ils résident légalement sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne et qu'ils se trouvent dans une situation dont tous les éléments ne se cantonnent pas à l'intérieur d'un seul Etat membre. En d'autres termes, un travailleur non communautaire qui ne se déplace pas entre plusieurs Etats membres, ne peut pas se prévaloir de ses dispositions compte tenu de l'absence d'un élément d'extranéité. Le but est ainsi de ne faire bénéficier de la coordination ni les personnes en situation irrégulières de séjour dans l'Union, ni les personnes qui s'y trouvent en transit ou de passage ou qui n'y effectuent qu'un séjour temporaire. Autrement dit, une partie des ressortissants des pays tiers, y compris les tunisiens, ne pourra pas invoquer le règlement pour bénéficier de l'égalité de traitement avec les nationaux. Cette situation résulte du fait que le règlement 1408/71 ne s'applique pas aux situations purement internes.

En dépit de cette extension, certains problèmes restent même après l'extension dudit règlement :

- L'exportation des prestations vers les pays méditerranéens n'est pas garantie,
- La totalisation entre UE et pays méditerranéens n'est pas garantie,
- L'égalité de traitement dans l'Union est garantie sous conditions.

Ses limites s'ajoutent aux écueils qui persistent même avec l'avènement du nouveau Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, il s'agit essentiellement de :

- limite de durée de portabilité des allocations chômage,
- renforcer la qualité des droits des affiliés aux régimes de retraite complémentaire, afin d'améliorer les conditions de libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne et de mobilité professionnelle à l'intérieur des Etats membres (la question de la transférabilité des droits).

L'introduction de la charte des droits fondamentaux au niveau du Traité de Lisbonne renforce-t-elle les droits sociaux au niveau de l'Union européenne ? Cette charte prévoit en effet, que la protection sociale adéquate est un droit fondamental ce qui renforce son invocabilité devant le juge communautaire.

B. L'adoption d'un régime de coordination limitée au niveau de l'accord d'association

#### **a) Substance de la coordination**

L'article 310 du Traité des Communautés Européennes donne à la Communauté la compétence pour « conclure avec un ou plusieurs États ou organisations internationales des accords créant une association caractérisée par des droits et obligations réciproques, des actions en commun et des procédures particulières ».

L'accord euro-méditerranéen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la République Tunisienne, d'autre part, signé le 17 juillet 1995, est entré en vigueur le 1er mars 1998 prévoit des dispositions sur une coordination limitée des régimes de sécurité sociale basé sur le principe d'égalité de traitement. Il convient de rappeler que paradoxalement aux accords d'association, les accords de coopération conclus entre la Communauté européenne et trois Etats du Maghreb au milieu des années 70 ne subordonnaient pas la jouissance de l'égalité de traitement à une condition de régularité de séjour.

Dans le domaine de la sécurité sociale, ces accords se basent d'une manière générale sur les principes suivants :

- Les travailleurs de nationalité tunisienne et les membres de leur famille résidant avec eux bénéficient, dans le domaine de la sécurité sociale, d'un régime caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport aux propres ressortissants des États membres dans lesquels ils sont occupés (article 64 de l'accord d'association).
- La notion de « sécurité sociale » couvre les branches de sécurité sociale qui concernent les prestations de maladie et de maternité, les prestations d'invalidité, de vieillesse, de survivants, les prestations d'accident de travail et de maladie professionnelle, les allocations de décès, les prestations de chômage et les prestations familiales
- La totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence accomplies dans les différents États membres, pour ce qui concerne les pensions et rentes de vieillesse, d'invalidité et de survie, les prestations familiales, les prestations de maladie et de maternité ainsi que les soins de santé pour eux-mêmes et leur famille résidant à l'intérieur de la Communauté. (article 65 de l'accord d'association).
- L'exportation des prestations familiales à l'intérieur de la Communauté
- Libre transfert vers la Tunisie, aux taux appliqués en vertu de la législation de l'État membre ou des États membres débiteurs, des pensions et rentes de vieillesse, de survie et d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ainsi que d'invalidité, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, à l'exception des prestations spéciales à caractère non contributif (article 65 de l'accord d'association).

## **b) Modalités de mise en œuvre :**

L'article 67 de cet accord prévoit qu'avant la fin de la première année après son entrée en vigueur, le Conseil d'association arrête les dispositions permettant d'assurer l'application des principes énoncés à l'article 65 en matière de sécurité sociale. Il est également prévu que le Conseil d'association arrête les modalités d'une coopération administrative nécessaires pour l'application des dispositions prises. Cette entraide peut s'établir entre les Etats membres et la Tunisie

Douze années se sont écoulées et cette décision n'a pas vu le jour. Son inscription comme point permanent dans les différentes réunions du groupe des affaires sociales et de migration n'a pas pu impulser son adoption, ce n'est qu'en décembre 2010 que la Commission a présenté une proposition ayant pour objet la mise en œuvre des dispositions relatives à la coordination en matière de sécurité sociale contenues dans l'accord d'association.

L'accord d'association prévoit que les accords bilatéraux s'appliquent de façon prioritaire si ceux-ci comportent des dispositions plus favorables. Ces dispositions ont donc pour but d'assurer un minimum, commun à tous les Etats membres, pour les cas où des accords bilatéraux n'auraient pas été signés ou bien contiendraient des dispositions moins favorables. Ils visent ainsi à assurer un régime uniforme minimal aux travailleurs des pays tiers qui ont travaillé dans plusieurs Etats membres de la Communauté.

## **c) L'effet direct des dispositions de coordination**

Selon une jurisprudence constante, une disposition d'un accord conclu par les Communautés avec des États tiers doit être considérée comme ayant un effet direct lorsque, eu égard à ses termes ainsi qu'à l'objet et à la nature de l'accord, elle comporte une obligation claire et précise qui n'est subordonnée, dans son exécution ou dans ses effets, à l'intervention d'aucun acte ultérieur (voir en ce sens, notamment, arrêts du 27 septembre 2001, *Gloszczuk*<sup>1</sup>, C-63/99, Rec. p. I-6369, point 30 ; du 8 mai 2003, *Wählergruppe Gemeinsam*, C-171/01, Rec. p. I-4301, point 54, et *Simutenkov*, précité, point 21).

Dans une récente affaire (*Mohammed GATOUSSI*<sup>2</sup> du 14/12/2006) impliquant l'invocabilité des dispositions de l'accord d'association conclu avec la Tunisie, la CJCE affirme que l'article 64, paragraphe 1, de l'accord euro-méditerranéen établissant une association entre la communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la République tunisienne, d'autre, doit être interprété en ce sens qu'il est susceptible d'exercer des effets sur le droit de séjour d'un ressortissant tunisien sur le territoire d'un État membre dès lors que ce ressortissant a été dûment autorisé par cet État membre à exercer sur ledit territoire une activité professionnelle pour une période excédant la durée de son autorisation de séjour.

Toutefois, cette interprétation concerne un article qui traite de l'égalité de traitement et la non discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de licenciement, et dont l'application n'est tributaire de l'adoption d'un acte ultérieur.

Si nous procédons à une lecture a contrario, les dispositions des articles 65 et suivants nécessitant l'adoption d'un acte ultérieur d'application prévalent-elles l'effet indirect ? La question de l'applicabilité directe des dispositions sur la sécurité sociale dans l'ordre juridique national des Etats contractants demeure sans réponse.

Le retour à une jurisprudence constante de la CJCE, nous épargne une telle discussion, le juge communautaire a statué sur l'effet direct d'une disposition analogue à l'article 65 de l'accord

---

<sup>1</sup> Voir en ce sens, notamment, arrêts du 27 septembre 2001, *Glozezuk*, C-63/99, Rec. P. I-6369, point 30 ; du 8 mai 2003, *Wählergruppe Germeinsam*, C-171/01, ec. p. I-4301, point 54, et *Simutenkov*, précité, point 21

<sup>2</sup> *Mohamed GATOUSSI* du 14/12/2006 – SVP mettre les référence entière)

d'association conclu avec la Tunisie. En effet, dans l'affaire Kziber<sup>3</sup> (CJCE du 31 janvier 1991), KZIBER c/ Office national de l'emploi, aff. 18/90, la Cour a tranché en faveur d'une pleine efficacité juridique et a reconnu que les travailleurs maghrébins pouvaient invoquer directement les dispositions figurant dans ces accords. Grâce à cette assimilation aux ressortissants communautaires dans le domaine social, les travailleurs maghrébins bénéficient également des dispositions figurant dans le règlement 1408/71, et jouissent de la protection sociale en ce qui concerne, également, la maladie, la maternité, les pensions d'invalidité, de retraite.

La Cour constate que cet article consacre, dans des termes clairs, précis et inconditionnels, l'interdiction de discriminer, en raison de la nationalité, les travailleurs de nationalité marocaine et les membres de leur famille résidant avec eux dans le domaine de la sécurité sociale.

### *Section 2. Limites de la coordination et propositions d'amélioration*

En se référant à l'article 7 bis de la récente Traite de Lisbonne, il est stipulé que l'Union Européenne peut conclure des accords spécifiques avec les pays de son voisinage. Ces accords peuvent comporter les droits et obligations réciproques ainsi que la possibilité de conduire des actions en commun.

Pour combler les insuffisances constatées dans l'Accord d'Association en matière de sécurité sociale et pour dépasser les limites du règlement n° 859/2003 portant extension du règlement 1408/71 aux ressortissants non communautaire, la partie tunisienne rappelle à chaque session des travaux du comité d'association Tunisie/UE «Migration et affaires sociales» qui se réunit annuellement et par alternance à Tunis et à Bruxelles, la nécessité de dépasser les écueils de la question de la coordination des régimes de sécurité sociale.

Conformément à la position tunisienne en la matière, réaffirmée lors des réunions des deux partis aussi bien au niveau des travaux du groupe de travail sur les affaires sociales qu'au niveau des experts du groupe ad-hoc sur la coopération en matière de sécurité sociale et les discussions sur l'octroi à la Tunisie du «Statut Avancé» comme étape renforcée d'association, la Tunisie estime qu'une meilleure coordination des régimes de sécurité sociale entre les deux parties nécessitent la réalisation des points ci-après mentionnés :

- Mettre pleinement en œuvre les engagements souscrits en vertu des articles 64 à 68 de l'accord d'association concernant les dispositions relatives aux travailleurs ;
- Veiller à ce que la clause d'égalité de traitement soit pleinement appliquée dans les conditions de travail, les rémunérations et les licenciements quelque soit la nationalité ;
- Garantir l'application intégrale de la clause de non-discrimination en matière de sécurité sociale pour les travailleurs et les membres de leur famille ;
- Adopter une décision dans le cadre du conseil d'association concernant la mise en œuvre de l'article 65 relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale, ladite décision pourra prendre en considération les droits suivants :
  - la couverture des membres de la famille des ressortissants tunisiens exerçants dans les pays de l'UE, résidant en Tunisie ;
  - La totalisation des périodes d'assurances accomplies dans l'espace européen et en Tunisie ;
- La question de la couverture sociale des ressortissants européens originaires des pays non signataires de conventions bilatérales de sécurité sociale.

Par ailleurs, et pour combler les insuffisances constatées dans l'accord d'association en matière de sécurité sociale et pour dépasser les limites du règlement n° 859/2003 portant extension du règlement

---

<sup>3</sup> «KZIBER c/Office national de l'emploi. Aff. 18/90» (CJCE du 31 janvier 1991).

1408/71 aux ressortissants non communautaires notamment en exigeant la condition de résidence, la partie tunisienne émet le souhait qu'une convention spécifique de sécurité sociale soit conclue en marge de cet accord, à l'instar de l'accord conclu entre l'UE et l'Etat Helvétique, entré en vigueur depuis le 1er juin 2002.

Toutes ces propositions vont de paire avec les acquis réalisés par la Tunisie en matière de sécurité sociale aussi bien au niveau des conventions bilatérales conclues par la Tunisie avec d'autres Etats (15) dont 9 sont membres de l'Union Européenne et en conformité avec les différents accords internationaux et les instruments de coordination de l'organisation internationale du travail qu'au niveau national où la généralisation de la couverture sociale représente un objectif prioritaire dans le domaine social. De même, elles s'adaptent parfaitement avec les orientations de la nouvelle politique de voisinage de l'UE.

Une dynamisation des dispositions de l'article 71 e) et f), qui prévoient que les actions portant sur l'amélioration du système de protection sociale et le système de couverture sanitaire revêtent un caractère prioritaire, contribuera profondément à l'impulsion du volet social de l'accord d'association.

Le contenu et les modalités de cette coopération seront davantage explicités dans un plan d'action qui pourrait être établi d'un commun accord.

L'interaction entre les politiques communautaires de migration, de regroupement familial, de séjour et de visas et la sécurité sociale des ressortissants des Etats tiers peut être envisagée aujourd'hui avec les offres regroupées de migration émanant des Etats membres intéressés de la main d'œuvre étrangère et sous l'initiative de la Commission européenne. Cet instrument connu sous le nom de « partenariat pour la mobilité » pourrait constituer le cadre adéquat pour approfondir ces questions. De même, l'institutionnalisation du groupe ad hoc de sécurité sociale, créée par le conseil d'association Tuniso-Européen, comme instance de suivi d'application des dispositions de coordination, va fournir un cadre propice pour la discussion de ses questions.

Lors de la dernière réunion du mois d'octobre 2010 pour examiner le plan d'action relatif au « Statut Avancé », la partie européenne a présenté un projet de décision relative à l'application des dispositions de l'accord d'association sur la coordination des régimes de sécurité sociale qui se limite à une coordination limitée. En effet, le champ d'application du projet est limité aux travailleurs salariés et se cantonne à une définition restrictive des prestations de sécurité sociale avec une exclusion des membres de famille des travailleurs migrants demeurant en Tunisie de toute couverture sociale.

Les experts européens expriment une réserve quant à une éventuelle discussion de nouvelles dispositions sur la coordination en se référant au principe de subsidiarité qui régit la répartition de compétences entre le bloc communautaire et les attributions revenant aux Etats membres, la sécurité sociale est une émanation de leur souveraineté. Mais fallait-il ajouter que le souci des équilibres financiers des régimes de sécurité sociale des Etats membres et le volume des transferts sociaux sous forme de pensions et prestations familiales expliquent aussi cette réticence européenne.

### *Section 3. Une coordination régionale embryonnaire*

Il convient de signaler que contrairement aux autres regroupements régionaux, il n'existe au niveau du monde arabe que deux instruments distincts et embryonnaires de protection sociale des travailleurs migrants. La plus récente qui a été adoptée en 2006 par le Conseil de coopération du Golfe (CCG), c'est la Loi unifiée sur l'extension de la protection sociale aux ressortissants des Etats membres du CCG qui travaillent dans d'autres Etats membres du CCG". Cette loi a permis d'offrir une meilleure protection dans le domaine des pensions et de faciliter la mobilité du travail. Toutefois, son champ d'application personnel restrictif laisse la possibilité de l'étendre aux travailleurs migrants qui ne sont pas des ressortissants des pays du golfe et qui sont nombreux, plus que souhaitable, afin de rompre avec cette citoyenneté sociale. Cette extension permettrait aux travailleurs tunisiens migrants travaillant dans ses pays de s'assurer d'une protection sociale

adéquate en termes de bénéfices des prestations servies dans leur pays de destination et d'exporter leurs droits aux prestations de sécurité sociale vers les pays d'origine.

D'un autre côté, Le traité de Marrakech, conclu le 17 février 1989 entre les cinq pays de l'Union du Maghreb Arabe 4 (UMA) instaurant ce regroupement régional, la sécurité sociale des travailleurs migrants est conçue comme une garantie pour la libre circulation des travailleurs migrants.

A cet effet, une convention conclue entre les Etats de l'Union du Maghreb Arabe et relative à la sécurité sociale prévoyant les principes et les règles de la coordination des régimes de sécurité sociale a été signée le 10 mars 1990. Le manque de ratification a fait obstacle à sa mise en œuvre. La Tunisie l'a ratifié par la loi no 91-67 du 02/08/1991 le manque de ratification traduit le Coût du « Non Maghreb » qui freine le processus d'intégration économique de ce bloc. Les Etats contractants ont convenu de mettre en œuvre des mesures de coordination appropriées afin de préserver la continuité des droits à la sécurité sociale des personnes appelées à se déplacer d'un Etat à l'autre au sein de l'U.M.A pour exercer leur activité.

Le champ d'application personnel a vocation à s'appliquer aux ressortissants de chacun des cinq pays concernés. Le bénéfice de la coordination concerne toutes les branches de la sécurité sociale à l'exception du chômage et devrait profiter aux personnes exerçant une activité professionnelle qui peut être salariée ou indépendante. A l'instar des autres instruments de coordination bilatéral ou multilatéral, Certaines catégories de travailleurs migrants sont expressément exclues de l'application de la convention (ex. les apatrides, les réfugiés,...) de même les personnels diplomatiques et consulaires et le personnel technique et administratif relevant des missions diplomatiques et consulaires sont mis en dehors de cette coordination compte tenu de leur particularité.

La règle de rattachement selon le pays d'emploi, principe retenu par la convention, est aménagée en fonction de certaines situations particulières. Le personnel employé habituellement par une entreprise ayant son siège sur le territoire d'un Etat contractant et détaché sur le territoire de l'autre Etat, reste soumis à la législation du premier Etat pour une durée d'un an renouvelable avec l'accord des parties.

En application du principe de la conservation des droits acquis et droits en cours d'acquisition, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants sont transférées dans les pays de résidence des bénéficiaires. Ces droits sont liquidés selon une des deux de modalités suivantes :

- Sur la base de la durée d'affiliation auprès de l'institution compétente, ou bien en totalisant, en cas de besoin, les périodes d'assurance accomplies dans chaque Etat membre.
- Algérie, Libye, Mauritanie, Maroc et Tunisie
- Par le versement d'un capital payé sur demande de l'intéressé et versé à l'institution du pays de résidence.

Cependant, si les conditions d'octroi des prestations des assurances maladie – maternité sont déterminées en application de la législation compétente, le service des prestations familiales est subordonné à la condition de résidence des enfants sur le territoire du pays compétent.

Les arrangements administratifs auraient pu – si la convention avait été mise en œuvre – résoudre les difficultés qui pourraient se présenter.

### **Chapitre 3. Vers une protection sociale des travailleurs migrants tunisiens vulnérables : travailleurs saisonniers et travailleurs irréguliers**

Il est difficile de nos jours de quantifier l'ampleur du phénomène des migrations clandestines partant de la Tunisie essentiellement vers l'Italie. De par sa nature même, la migration clandestine n'est (administrativement) observable ni dans le pays d'origine ni dans le pays d'accueil. Elle échappe à l'enregistrement et à la statistique. Le travail en dehors des cadres institutionnels et des garanties touchant la condition sociale du travailleur migrant, se nourrit donc de la précarité et de la

vulnérabilité de diverses catégories socioprofessionnelles y compris le travailleur migrant à la recherche d'un revenu de subsistance.

Il n'est guère besoin d'épiloguer sur l'ampleur de migration irrégulière vers l'Italie, d'actualité brûlante, le nombre des migrants irréguliers qui ont franchi les frontières tunisiennes pour débarquer en Italie a enregistré plus de 5000 personnes pendant 3 jours durant la période du fin janvier 2011 compte tenu des circonstances exceptionnelles que traverse la Tunisie suite à la chute du régime de Ben Ali.

Les activités clandestines font partie de stratégies de gestion de la main d'œuvre établies entre la Tunisie et certains Etats comme la France et l'Italie et se développent le plus souvent dans les secteurs à fortes fluctuations saisonnières (bâtiment, tourisme, agriculture...). au niveau des relations tuniso-européennes, c'est un point permanent de l'ordre du jour du groupe mixte chargé de la justice, des affaires intérieures et de migration clandestine, avec une discussion sans cesse renouvelée sur la nécessité de conclure un accord de réadmission, une solution difficilement envisageable par la Tunisie.

L'accès à la sécurité sociale des travailleurs tunisiens travaillant et résidant d'une manière illégale est fortement aléatoire. Les difficultés sont de diverses natures : Pour des raisons physiques, certaines activités (agriculture) se prêtent mal au contrôle administratif. Ce contrôle peut aussi se heurter à une interdiction de violation d'un autre droit de la personne en l'occurrence le respect de la vie privée (activités domestiques) comme il peut être impossible du fait de la mobilité de la main d'œuvre dictée par la nature saisonnière de l'activité.

Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 2 de la convention n° 143 de 1975, les migrations aux fins d'emploi dans des conditions abusives sont des migrations dans lesquelles les migrants sont soumis notamment durant leur séjour et leur emploi à des « conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale ». L'atteinte aux droits des migrants clandestins ou « invisibles » (occupés dans des activités souterraines) est, pour la communauté internationale, une situation très préoccupante. Le problème est que les Etats éprouvent des difficultés à se mettre d'accord sur la protection des migrants irréguliers par des droits sociaux. La régularisation des séjours et l'allocation de prestations sociales pourraient porter préjudice à la crédibilité des politiques menées par les pays d'accueil en matière de migration.

A cet égard, la convention n°143 de 1975 envisage la protection des travailleurs migrants sur un même pied d'égalité et ce indépendamment de leur situation légale dans le pays d'immigration. Elle stipule que « tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants ». Même en situation irrégulière, le travailleur migrant bénéficie « ... de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages » (article 9 §1 de la convention n° 143).

Ainsi, La convention n° 143 exige dans son article 3 que tout membre prenne « toutes les mesures nécessaires et appropriées (...) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal » et fait appel à la nécessaire collaboration entre pays (de départ, de transit et d'arrivée) en matière de migration. Pour ce faire, les accords, bilatéraux ou multilatéraux- de migration de la main d'œuvre serait la solution idéale et surtout préventive des pratiques « vicieuses » d'exportation illégale de la main d'œuvre.

A cet effet, la convention 143 est relayée par la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille adoptée par l'assemblée générale dans sa résolution 45/158 du 18 décembre 1990. Cette convention envisage la protection du travailleur migrant sous l'angle du respect des droits de la personne humaine et, donc, s'applique indistinctement de la nature du séjour (régulière ou non).

Au niveau de la sécurité sociale, les prestations servies par le pays d'emploi et garanties par les accords conclus avec les pays émetteurs de main d'œuvre, telle que les indemnités d'aide au retour prévues au niveau de la convention tuniso-néerlandaise ou le remboursement des cotisations pour les travailleurs saisonniers, comme c'est le cas de l'accord spécifique conclu en la matière avec l'Italie,



peuvent favoriser une approche active de réinsertion de cette population dans le circuit économique de leur pays d'origine.

L'expérience tuniso-italienne, sur la migration ordonnée de la main d'œuvre, est à cet égard riche d'enseignements. L'offre d'emplois souvent à durée déterminée par le pays d'accueil permet au travailleur de s'installer régulièrement, et de jouir de tous ses droits. La solution a été mise en œuvre grâce à un accord bilatéral établi en 2000 réservant un quota d'emplois aux ressortissants de nationalité Tunisienne dans le cadre d'une émigration « organisée ». Le système de quotas permet de moduler la migration en fonction des cycles économiques. Cet accord fait renvoi pour la protection sociale des travailleurs saisonniers à la convention générale conclue entre les deux Etats en matière de sécurité sociale. Le même accord est reconduit avec la France sous l'appellation d'un accord de gestion concertée de migration.

La conclusion de tels accords dépend à l'origine des volontés politiques. Il est question de l'intérêt porté par chaque Etat d'émigration à la protection de ses citoyens résidents à l'étranger et des enjeux politiques, entourés de motivations socio-économiques, que présentent les travailleurs étrangers dans les pays d'immigration.

Les perspectives au niveau de l'Union Européenne sont prometteuses, le partenariat pour la mobilité est un cadre politique pour un dialogue et une coopération renforcés avec le Cap-Vert dans le domaine de l'immigration ; il se concentre sur les initiatives concrètes des participants. Initialement, le partenariat a été signé, côté européen, par l'Union européenne, le Portugal, l'Espagne, la France et le Luxembourg. Les Pays-Bas y ont adhéré plus tardivement. En règle générale, ces initiatives consistent en une offre spécifique et concrète de dialogue et de coopération de l'Union européenne et de ses États membres dans les domaines de l'immigration légale, ainsi que de l'immigration et du développement en échange d'une coopération plus grande des pays tiers dans les domaines de la lutte contre l'immigration illégale et la réadmission.

Les partenariats pour la mobilité, pour l'instant dans une phase pilote, sont les nouveaux instruments destinés à donner une expression concrète au partenariat entre l'Union européenne et les pays tiers pour une gestion commune et responsable des flux migratoires dans l'intérêt de l'Union, de ses partenaires et des migrants eux-mêmes. Les partenariats pour la mobilité s'inscrivent également dans le cadre de la mise en œuvre de l'Approche globale développée par l'Union européenne dans le domaine de la migration. Les initiatives au titre du partenariat viseront à promouvoir un meilleur cadre pour le mouvement des personnes et la migration légale, notamment par un renforcement des capacités de l'Etat bénéficiaire à gérer la migration, par des mesures d'information, d'intégration et de protection pour les migrants et les personnes en retour, ceci en tenant le plus grand compte de la situation économique et sociale de ce pays. Ces initiatives viseront également, en particulier, à maximiser les bénéfices de la migration à des fins de développement et à atténuer les effets négatifs de l'émigration des travailleurs, notamment des personnes hautement qualifiées, en facilitant la migration circulaire, le retour et la réintégration de ces personnes. Le partenariat inclut également des initiatives bilatérales favorisant le transfert des bénéfices de la sécurité sociale, et des programmes de réintégration durable, d'échange, de formation et de travail temporaire.

Le Cap-Vert et la Moldavie ont été choisis en 2008 comme États pilotes pour l'établissement par l'UE du partenariat pour la mobilité. Les éléments essentiels figurant dans un partenariat pour la mobilité type sont :

- la gestion de l'immigration légale,
- l'immigration et le développement,
- la lutte contre l'immigration illégale.

Il va sans dire que le combat légitime de la migration clandestine devrait intervenir dans le respect du besoin de protection des droits les plus élémentaires du migrant clandestin

## **2<sup>ème</sup> Partie. La protection sociale des travailleurs tunisiens migrants par le biais des dispositions légales nationales**

Compte tenu des limites objectives des conventions bilatérales de sécurité sociale ci-dessus examinées, le réseau conventionnel tissé par la Tunisie se trouve complété et renforcée par des mesures légales nationales qui visent la promotion de la mobilité des travailleurs en conservant le droit de certaines catégories professionnelles expatriées à la protection sociale.

La portée de ce dispositif se fonde sur deux piliers, un régime horizontal qui offre un filet de protection sociale aux travailleurs tunisiens à l'étranger(1) et des mesures particulières qui concourent pour tenir compte de différentes catégories socioprofessionnelles de la communauté tunisienne à l'étranger (2)

### **Chapitre 1. La mise en place d'un régime horizontal pour travailleurs tunisiens a l'étranger**

La Tunisie a institué un régime spécifique au profit des travailleurs tunisiens à l'étranger. C'est le décret n° 89-107 du 10 janvier 1989 qui détermine des catégories couvertes (1) et les prestations garanties (2).

#### *Section 1. Champs d'application personnel*

En application de l'article 2 de la loi n° 60-30 du 14 décembre relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale dans le secteur privé, le décret de 1989 a étendu certaines dispositions de cette loi aux travailleurs tunisiens à l'étranger.

Ce régime facultatif couvre les travailleurs salariés et non salariés lorsqu'ils sont occupés dans les pays dont les systèmes de sécurité sociale n'admettent pas l'égalité de traitement entre les nationaux et les non nationaux et lorsque ces pays ne sont pas liés, à la Tunisie par une convention bilatérale de sécurité sociale prévoyant les principes directeurs et fondamentaux de coordination des régimes de sécurité sociale. Par ailleurs, le champ d'application rationne personae dudit régime se trouve considérablement élargi, par des mesures administratives dérogatoires, à d'autres catégories des travailleurs expatriés nonobstant, l'existence d'une convention bilatérale de sécurité sociale avec leurs pays d'accueil. Ainsi, les travailleurs tunisiens non permanents en Libye peuvent adhérer à ce régime pour recouvrer leur droit à une pension de retraite compte tenu des insuffisances de cet instrument de coordination qui lient les deux états contractants.

De même et suite aux réserves exprimées par la partie autrichienne quant aux dispositions de prestations de maladie prévues au niveau de la convention de sécurité sociale conclue avec la Tunisie, le bénéfice de soins de santé par les travailleurs tunisiens lors d'un séjour temporaire en Tunisie et suspendu et il n'est ouvert que par une adhésion au régime des tunisiens a l'étranger. La même opportunité est reconnue aux travailleurs tunisiens migrant ayant la qualité d'un travailleur indépendants qui ne sont pas couverts par les conventions conclues respectivement avec le Royaume de Belgique, le Luxembourg, le Maroc, et celles conclues auparavant avec l'Algérie et la France avant leur révision par de nouveaux accords , dont le contenu est développé ci-dessus.

#### *Section 2. Modalités d'adhésion et taux de financement*

L'adhésion à ce régime, peut être effectuée directement par une demande adressée par le travailleur migrant, à la caisse nationale de sécurité sociale, ou indirectement par l'intermédiaire des représentations diplomatiques, consulaires ou permanentes de la Tunisie à l'étranger. Compte tenu de

sa nature facultative, l'adhésion du travailleur tunisien à l'étranger produit ces effets à compter de la date d'assujettissement si la demande a été introduite dans les 30 jours de celui-ci. Dans le cas contraire, elle prend effet à compter du premier jour du trimestre en cours à la date de réception par la caisse nationale de sécurité sociale de la demande d'affiliation. Le taux des cotisations annuelles est fixé à 13,3% du revenu forfaitaire correspondant à l'une des tranches de revenu choisie par l'assuré en tenant compte de ses capacités contributives.

Les cotisations se répartissent à raison de :

- 8,05 % destinés à financer le régime des assurances sociales.
- 5,25 % destinés à financer le régime des pensions.

Le taux de cotisation est fixé à raison de pourcentage payé à la fin de chaque trimestre. Même si les cotisations sont à la charge des personnes soumises au dit régime, elles peuvent également être prises en charge, en tout ou en partie pour le compte du travailleur, par son employeur. Ces cotisations doivent être payées au moyen de déclaration sur un modèle établi par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Les cotisations sont assises sur un revenu forfaitaire déterminé par affectation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG de régime 48 heures de travail par semaine correspondant à une durée d'occupation de 2400 heures par an), du coefficient multiplicateur relatif à la tranche de revenu à laquelle appartient l'assuré. Il y a quatre tranches de revenu.

Les fonds de réserves technique du régime, sous forme d'excédents dégagés au bout de chaque année, peuvent faire l'objet d'un placement soit à moyen terme, soit à long terme selon le plan financier établi par le conseil d'administration, en tant qu'organe de délibération de la caisse nationale de sécurité sociale. Pour assurer sa pérennité financière, le décret instituant ce régime prévoit une obligation qui incube à la caisse d'effectuer une analyse actuarielle et financière. Si cette analyse révèle un danger de déséquilibre financière des mesures d'ajustement seront prises notamment par l'augmentation du taux de cotisation.

### *Section 3. Les prestations servies*

Ce régime de couverture facultatif assure au travailleur migrant tunisien les prestations de court terme, en l'occurrence les soins de santé, les pensions de retraite lui garantie le bénéfice des prestations servies à long terme (1), la souplesse dudit régime assure la validation des périodes écoulées (2). Toutefois, les limites du régime traduisent une faible attractivité de ce filet social pour le travailleur tunisien migrant (3).

#### A. Les prestations servies

##### **a) Soins de santé**

Le travailleur tunisien migrant bénéficie lors d'un séjour temporaire dans son pays d'origine ainsi que les membres de famille demeurant en Tunisie des soins de santé servies par le nouveau régime d'assurance maladie institué par la loi 2004-71 du 2 Aout 2004. L'assuré social dispose dans son pays d'origine de se faire soigner auprès des formations hospitalières publiques ou de choisir le recours aux prestations prodiguées par la médecine de ville dites de libre pratique. Bénéficient également des prestations du même régime, les membres de famille à charge restés en Tunisie.

##### **b) Les pensions de retraite**

Les travailleurs concernés bénéficient des prestations du régime des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants. Les périodes d'emploi effectuées à l'étranger par les travailleurs visés par le ce régime et ayant donné lieu au versement de cotisations, sont comptées pour l'ouverture de droit et la

liquidation des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants comme s'il s'agit des périodes accomplies en Tunisie.

L'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est fixé à 65 ans. Cependant, les intéressés peuvent demander une pension de retraite à partir de l'âge de 60 ans. Dans ce cas, le montant de la pension, est réduit de 0,5% par trimestre restant à courir entre leur âge lors du départ à la retraite et l'âge de 65 ans.

Le taux de la pension de vieillesse est fixé à 30% du revenu moyen de référence, lorsque se trouve requise la condition de stage (120 mois de cotisations). Toute fraction de cotisations supérieure à 120 mois ouvre droit par période de 3 mois de cotisations supplémentaires à une majoration égale à 0,5% dudit revenu moyen de référence sans que le montant total de la pension puisse excéder un maximum de 80% du dit revenu.

L'invalidité ouvre droit à pension d'invalidité dont le taux est fixé à 30% du revenu moyen de référence lorsque se trouve réalisée la condition de 60 mois de cotisations.

Le montant annuel des pensions de vieillesse ou d'invalidité liquidées ne peut être inférieur à la moitié du salaire minimum interprofessionnel garanti rapporté à une durée d'occupation annuelle de 2400 heures.

Le montant des pensions en cours de paiement sera révisé en cas de hausse sensible du niveau de vie.

#### B. Validation des périodes antérieures

Les périodes d'emploi à l'étranger effectuées par les travailleurs concernés avant la date d'entrée en vigueur de ce régime, si elles n'ont pas été couvertes par un autre régime de sécurité sociale, ont fait l'objet d'une validation pour la retraite, moyennant le versement par la personne intéressée des cotisations correspondantes sur la base du taux global exigé par ce régime.

La demande de validation doit être présentée accompagnée des pièces justificatives des périodes d'emploi objet de la validation, dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Ce délai a été prorogé à deux reprises en 1990 et en 1991. Toutefois, les délais impartis pour la validation et le coût estimé élevé par les assurés sociaux, ont empêché de régulariser les demandes en cours.

#### C. Faiblesses du régime et propositions d'actions

La population assujettie à ce régime dépasse largement les 100 milles travailleurs tunisiens à l'étranger qui sont occupés dans des Etats qui ne sont pas liés à la Tunisie, par une convention internationale de sécurité sociale. A titre d'illustration, le nombre des tunisiens occupés dans les pays scandinaves est à l'ordre de 11180 personnes, ils sont dépourvus de toute couverture au titre d'une convention bilatérale de sécurité sociale avec les pays d'accueil. Le taux d'affiliation ne dépasse pas toutefois, 2 % de cette population (soit 2370 en 2009).

Conscients de la faible attractivité de ce régime, le ministère des affaires sociales de la solidarité et des tunisiens à l'étranger, en étroite collaboration avec les représentations diplomatiques et consulaires à l'étranger a procédé, en 2008, à un sondage d'opinions auprès d'un échantillonnage représentant les travailleurs tunisiens à l'étranger (1000 personnes) pour détecter les sources de faiblesse de leur adhésion. Parmi les motifs exprimés, les tunisiens interrogés soulignent le manque d'informations concernant les avantages offerts par ce régime de protection sociale à l'étranger, la nécessité d'une meilleure simplification des procédures et l'absence de prise en charge des soins de santé prodigués dans le pays d'accueil. De plus, il s'agirait également d'ajouter la nécessaire extension du champ d'application personnel de ce régime afin qu'il englobe tout simplement tous les tunisiens à l'étranger à l'instar du régime des français à l'étranger. Les bénéficiaires des allocations de chômage dans leur

pays de résidence et les travailleurs dans le secteur informel pourraient s'affilier moyennant une adaptation des modalités d'affiliation et notamment les conditions requises pour la reconnaissance de qualité d'assuré social en atténuant le caractère professionnel des régimes de sécurité sociale en Tunisie vers l'instauration d'une couverture sociale à la carte.

De même, le développement d'une protection sociale de proximité exige de revoir les procédures d'affiliation et les modalités du paiement des cotisations. La télédéclaration et le télépaiement des cotisations selon une périodicité mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle peuvent laisser une grande souplesse pour les travailleurs tunisiens à l'étranger, compte tenu de leur réalité socioprofessionnelle.

L'expérience jordanienne en la matière peut être utile dans la mesure où l'affiliation et la sensibilisation de la population expatriée s'effectue à travers l'institution des ambassadeurs de sécurité sociale dans les différents pays accueillant une main d'œuvre jordanienne.

Par ailleurs, les classes de revenu servant de base pour le calcul de cotisations doivent être élargies à l'instar du régime égyptien qui se compose de 20 tranches de revenu donnant, ce qui offre une plus grande latitude aux assurés sociaux pour choisir la classe correspondante à leurs revenus.

## **Chapitre 2. Un dispositif diversifié et complémentaire de protection sociale des travailleurs tunisiens migrants**

Une panoplie des régimes de couverture sociale sectorielle a été mise en place couvrant une réalité socioprofessionnelle diversifiée des travailleurs tunisiens migrants à l'étranger. Les agents publics exerçant leur mission à l'étranger bénéficient aussi d'une couverture médicale appropriée (section première).

### *Section 1. Régime de couverture sanitaire des agents publics exerçant leurs fonctions à l'étranger*

#### **A. Champ d'application personnel**

Les régimes de prévoyance sociale institués pour les agents publics s'appliquent aux agents relevant du Ministère des Affaires Etrangères adhérents à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale et exerçant leurs fonctions à l'étranger auprès des missions diplomatiques, permanentes et consulaires. Pour combler un vide juridique qui s'adapte mal aux nouvelles formes de mobilité des agents publics à l'étranger telle que la présence des agents des entreprises publiques occupées dans leurs représentations à l'étranger, le champ d'application de ce régime a été également étendu en date du 24 Août 2009 aux agents publics affiliés à la caisse nationale de sécurité sociale, exerçant leurs fonctions à l'étranger. Ce régime intervient au cas où ces personnes ne sont pas couvertes par un régime obligatoire de couverture sanitaire dans leur pays de résidence et ne relevant pas du ministère des affaires étrangères. Elles peuvent bénéficier du régime de couverture sanitaire sur la base de conventions conclues entre leurs employeurs et la caisse nationale d'assurance maladie.

Le régime de couverture sanitaire fixé par le régime s'applique aux membres de famille de l'agent exerçant ses fonctions à l'étranger résidant avec lui et ne bénéficiant pas de régime obligatoire de couverture sanitaire dans leur pays de résidence ci après cités :

- Le conjoint non divorcé et ne bénéficiant pas d'une couverture légale obligatoire contre la maladie.
- Le conjoint mis en disponibilité spéciale et résident de manière permanente avec l'agent exerçant ses fonctions à l'étranger.
- Les enfants à charge indiqués ci dessous :

- Les enfants mineurs à condition qu'ils ne bénéficient pas d'une couverture légale obligatoire contre la maladie.
- La fille quelque soit son âge tant que son obligation alimentaire n'incombe pas à son époux ou tant qu'elle ne dispose pas de source de revenu.
- Les enfants portant un handicap les rendant incapables d'exercer une activité rémunérée et qui ne bénéficient pas d'une couverture légale obligatoire contre la maladie.
- Les ascendants à charge à condition qu'ils ne soient pas soumis à titre principal à une couverture légale obligatoire contre la maladie.

Toutefois, il convient de souligner le faible taux d'adhésion à ce régime qui ne dépasse pas 10% , au titre du régime facultatif, de l'ensemble des agents publics occupés dans missions diplomatiques, permanentes et consulaires. Cette faiblesse d'attractivité est due, selon la population assujettie, au taux de cotisations élevés et les limites du périmètre des soins remboursables par rapport au coût réel de soins de santé supporté dans leur pays d'emploi. L'adoption d'un tableau de remboursement des prestations de soins selon un taux variable en fonction d'une répartition géographique pourrait constituer une mesure d'impulsion du taux d'affiliation.

## B. Cotisations

Le financement du régime obligatoire est assuré par une cotisation de 2 % de la rémunération brute servie à l'étranger à la charge des agents et une cotisation d'égal montant à la charge de l'Etat. Par ailleurs, le financement du régime facultatif est assuré par une cotisation supplémentaire des agents et une cotisation égale de l'Etat fixée à 3% de la rémunération brute servie à l'étranger. Les frais indiqués sont payés par les missions diplomatiques permanentes et consulaires et inscrits en avances autorisées aux services hors budget ; ces dépenses sont régularisées par :

- Des remboursements effectués par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) sur présentation des justificatifs par voie de virement aux comptes courants bancaires des missions diplomatiques, permanentes et consulaires
- Des retenues mensuelles effectuées sur les traitements des agents intéressés à condition que ces retenues ne dépassent pas 20% de leur rémunération.

Les frais avancés sont payés par les agents intéressés et remboursés par la CNAM sur présentation de justificatifs par voie de virement à un compte courant ouvert dans la banque de l'affilié en Tunisie ou dans le pays d'affectation à l'étranger. Compte tenu du coût élevé des prestations de soins dans leur pays d'emploi comparé aux cotisations prélevées sur le salaire brut et au tableau des soins remboursables, les agents exerçant leur mission à l'étranger hésitent.

## C. Contenu du régime :

Ce régime est composé des deux piliers assurant la prise en charge des soins de santé servis aux agents publics exerçant à l'étranger.

### a) Régime obligatoire

La Caisse nationale d'Assurance Maladie (CNAM) rembourse à concurrence de 90% des dépenses les frais de soins engagés dans le cadre d'une longue maladie ou d'une intervention chirurgicale et ce après avis d'une commission compétente qui siège au niveau de la CNAM. En cas d'urgence dûment établie, l'hospitalisation est autorisée par le ministre des Affaires Etrangères et le dossier est communiqué à la commission citée ci-dessus pour avis médical

## b) Régime Facultatif

La Caisse Nationale d'Assurance maladie (CNAM) rembourse au profit des agents ayant opté pour le régime facultatif les frais de soins à concurrence de 80% des frais engagés par les bénéficiaires pour les consultations et visites, les actes de pratique courante, les actes des sages-femmes et d'auxiliaires médicaux, les actes de biologie et de radiologie, les soins dentaires et les produits pharmaceutiques et les frais de séjour dans les centres n'entrant pas dans le cadre d'une hospitalisation.

### Section 2. La couverture sociale des agents exerçant dans le cadre de la coopération technique

#### A. Catégories couvertes

La coopération technique occupe une place de choix dans la politique générale des pouvoirs publics compte tenu de sa contribution dans la promotion des ressources humaines, le développement et l'exportation de l'expertise tunisienne et sa participation active dans la consolidation des acquis économiques et sociaux du modèle du développement du pays. Principalement, la coopération technique couvre les pays du Golf qui compte près de 80% des 8000 agents exerçant des activités à l'étranger. De point de vue juridique, le coopérant technique est considéré comme un agent public en exercice se trouvant dans une situation de détachement auprès d'un organisme public, en l'occurrence, l'Agence Tunisienne de Coopération Technique compétente en matière de placement des compétences tunisiennes à l'étranger.

Les agents publics exerçant dans le cadre de la coopération technique bénéficient des mêmes prestations de pension, d'invalidité et de survie accordées, en Tunisie, aux affiliés de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS) et de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Les agents de la coopération technique bénéficiaires d'un autre régime de sécurité sociale prévu par des conventions internationales bilatérales de sécurité sociale ou multilatérales ne sont pas concernés par cette couverture

#### B. Calcul des cotisations et modalités de paiement des cotisations

Pour les agents ayant une rétribution inférieure au double de celle qu'ils recevaient avant leur détachement, les contributions au titre des régimes de couverture sociale sont calculées comme suit :

<b>REGIMES</b>	<b>Contributions de l'agent</b>	<b>Contributions à la charge de l'Etat</b>
Retraite	8,20 %	11,50 %
Capital-décès	1 %	0%

Toutefois, Si la rétribution dans le pays d'accueil est supérieure ou égale au double de celle qui était obtenue en Tunisie avant le détachement, les contributions au titre des régimes de couverture sociale seront calculées comme suit :

<b>REGIMES</b>	<b>Contributions de l'agent</b>
Retraite	19,7 %
Capital-décès	1 %

Les cotisations à la charge de l'agent sont payées selon son choix soit par anticipation, soit à leurs échéances d'une manière périodique, mensuellement, trimestriellement et, le cas échéant, au terme de

chaque année d'activité effective de l'affilié, et ce, sur la base des taux appliqués à leurs homologues en activité en Tunisie.

En cas de non paiement de ces cotisations aux échéances prévues, sont appliquées les dispositions de la loi, instituant un régime unique de validation des services au titre des régimes de retraite, d'invalidité et de survivants susvisée.

La caisse de sécurité sociale concernée établit un décompte annuel des cotisations afférentes à la période de détachement qui sera transmis au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget de l'Etat, ainsi qu'à l'agent détaché dans le cadre de la coopération technique. A titre transitoire, les périodes de détachement exercées dans le cadre la coopération technique avant l'entrée en vigueur de ce régime ont pu être régularisées sur la base d'une demande écrite déposée auprès de la caisse de sécurité sociale concernée dans un délai d'un an à partir de la date de publication du texte organisant ce régime, ledit délais a été prorogé de reprises, la dernière date du 23 juillet 2007.

L'agent concerné supporte le paiement de la totalité des cotisations au titre de cette régularisation, et ce, pour les périodes antérieures à la publication de la loi n° 88-8 du 23 février susvisée.

### C. Prestations servies

Les agents concernés maintiennent d'office leur affiliation au régime de retraite et d'invalidité auquel ils appartenaient avant leur détachement. Leurs établissements d'origine sont tenus d'adresser à la caisse de sécurité sociale à laquelle ils sont affiliés une copie de la décision de leur détachement dans un délai n'excédant pas un mois à partir de la date de sa signature. Toutefois, ils peuvent maintenir leur affiliation au régime de prévoyance (soins de santé) sociale d'origine en vertu d'une demande écrite présentée à la caisse de sécurité sociale à laquelle ils sont affiliés.

L'exclusion de remboursement des frais de soins prodigués à l'étranger et le faible taux de remboursement selon les tarifs en vigueur pour les soins reçus lors d'un séjour temporaire en Tunisie, expliquent le faible taux d'adhésion à ce régime qui ne dépassent pas les 3% de la population concernée, selon les estimations des services compétents de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, pour 2010. Les agents concernés et leurs ayants droit continuent de bénéficier des prestations du régime de prévoyance sociale auquel sont affiliés ces agents. Le droit au bénéfice des prestations demeure tributaire du paiement effectif de toutes les cotisations dues.

L'agence tunisienne de coopération technique doit faire parvenir à la caisse de sécurité sociale concernée un dossier comportant une demande de régularisation accompagnée d'une attestation indiquant le dernier salaire perçu par l'agent en Tunisie et d'une copie de son contrat de travail ou d'une attestation indiquant son salaire global délivrée par son employeur à l'étranger.

### *Section 3. Mise en disponibilité spéciale*

La mise en disponibilité spéciale est la position administrative dans laquelle l'agent est placé, sur sa demande, en congé non rémunéré et ce par suite de la mutation de son conjoint fonctionnaire à l'intérieur du territoire de la république ou son affectation pour exercer à l'étranger.

#### A. Champ d'application personnel

Peut bénéficier d'une mise en disponibilité spéciale tout agent relevant :

- de l'Etat et des collectivités locales,
- des établissements publics à caractère administratif,
- des établissements publics à caractère non administratif,



- des sociétés dont le capital appartient en totalité à l'Etat, aux collectivités locales ou aux entreprises publiques et dont les statuts particuliers prévoient des dispositions permettant la possibilité de la mise en disponibilité spéciale de leurs agents.

L'exclusion des agents exerçant dans le secteur privé du bénéfice des dispositions réglementaires régissant la situation de la mise en disponibilité spéciale est due à l'inexistence d'une disposition pareille dans le code du travail, ce qui prive une tranche de cette population exerçant à l'étranger d'une couverture sociale appropriée.

#### B. Prestations garanties

Les dispositions permettent aux agents, mis en position de disponibilité spéciale, de continuer de bénéficier des prestations prévues par les différents régimes de sécurité sociale tout en supportant les contributions mises à leur charge au titre de ces régimes.

En cas de non paiement de ces contributions totalement ou partiellement, après expiration de la période de mise en disponibilité spéciale ou pour cause de décès, la régularisation s'effectue d'office par le recouvrement des sommes dues au profit de la Caisse par voie d'opposition sur le salaire de l'affilié et le cas échéant, sur la pension de retraite ou de réversion et le capital décès.

#### C. Modalités d'affiliation

L'organisme employeur doit transmettre une copie de la décision de mise en disponibilité spéciale à la CNRPS dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de sa signature par le Premier Ministre. Durant la période de mise en disponibilité spéciale, il doit, obligatoirement, continuer de verser régulièrement et dans les délais, les contributions mises à sa charge au titre du régime de sécurité sociale auquel l'agent est assujéti, à l'instar des agents en activité.

Dès réception de la décision de mise en disponibilité spéciale, la Caisse d'affiliation d'origine fixe le montant des contributions mises à la charge de l'agent. Ce montant lui est communiqué trimestriellement par le biais d'un décompte détaillé des contributions en question. Les contributions sont payées, d'une façon périodique et régulière, selon le choix de l'agent, soit aux échéances prévues, soit par anticipation. L'agent mis en disponibilité spéciale peut verser lui-même les contributions lors de son séjour en Tunisie ou par virement bancaire ou postal. Il peut également charger une tierce personne résidente en Tunisie de verser directement le montant des contributions au centre régional ou local de la Caisse le plus proche de son lieu de résidence.

Pour les contributions de l'employeur, l'organisme employeur est tenu de régler le montant des contributions mises à sa charge au titre d'une période de mise en disponibilité spéciale, intégralement, et en une seule fois, à l'échéance qui lui est indiquée dans l'avis de paiement établi par la CNRPS .

Pour les contributions de l'affilié, la possibilité de régler le montant de ses contributions soit intégralement, soit par des retenues à la source sur 36 mois ou à raison de 20% de salaire.

Il convient de signaler que les retraités et les ayants droit ont la possibilité de régler le montant de leurs contributions soit intégralement soit par des retenues à la source sur 36 mois, ou à raison de 20% de la pension.

#### *Section 4. Protection sociale des travailleurs migrants tunisiens placés à l'étranger*

Les législations nationales ont généralement mis en place des dispositifs pour notamment essayer d'enrayer le phénomène du travail irrégulier des immigrés. Ces dispositifs, nés en conformité avec les normes internationales sont axés sur l'encouragement de placement de main d'œuvre nationale à l'étranger. Il en est ainsi de l'exemple du droit tunisien qui se fonde sur des conventions de gestion concertée des travailleurs migrants et une mesure nationale récemment publié (Décret n° 2010-2948 du 9 novembre 2010), fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation

d'exercice par des établissements privés d'activités de placement des travailleurs tunisiens à l'étranger. Ces établissements privés sont chargés de prospector les opportunités de placement à l'étranger, d'œuvrer à leur satisfaction et d'entreprendre toutes activités y afférentes. Les activités des établissements privés de prospection des opportunités de placement à l'étranger consistent à :

- Prospector les opportunités de placement à l'étranger et œuvrer à leur satisfaction,
- Fournir des services personnalisés au profit des candidats à un emploi à l'étranger dans le domaine de l'élaboration des curriculum vitae et en matière de techniques de recherche d'emploi,
- Organiser des sessions de préparation, d'adaptation, d'encadrement et d'accompagnement au profit des candidats à l'emploi à l'étranger dans les domaines linguistique, social, et de l'assistance à l'intégration professionnelle, culturelle et sociale dans les pays d'accueil,
- Organiser des rencontres visant le rapprochement entre les offres et les demandes de placement à l'étranger,
- Organiser des examens, des concours, des campagnes de présélection ou de sélection finale, des entretiens ou des discussions avec des sociétés établies à l'étranger ou de leurs représentants, et ce en Tunisie, à l'étranger, ou en utilisant les moyens de communication à distance,
- Réaliser des études et des consultations en matière de placement à l'étranger.

Comme garanties offertes aux candidats, ce texte ajoute que l'établissement privé de prospection des opportunités de placement à l'étranger est tenu de traiter tous les candidats à un emploi à l'étranger ayant recours à ses services, sans aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

De même le contrat de placement à l'étranger doit comprendre notamment ce qui suit :

- des données concernant l'employeur,
- des données concernant l'employé,
- la durée de travail objet du contrat,
- la rémunération nette et autres avantages,
- **la couverture sociale** qui doit être conforme à la législation du pays concerné.

La mention obligatoire de la couverture sociale est une garantie fondamentale qui favorise le placement à l'étranger, cependant l'exigence de la conformité à la législation de sécurité sociale du pays d'emploi comme choix exclusif est malheureuse parce que le travailleur peut être en situation de détachement et garde donc l'assujettissement à la sécurité sociale du pays d'origine surtout si la durée du contrat est déterminée dans le temps, ce qui lui assure une unicité de carrière en termes de périodes de cotisations.

De même, l'employeur du travailleur migrant peut choisir de s'affilier auprès d'un régime de sécurité sociale d'un Etat tiers s'il existe un accord international conclu entre son pays d'origine et l'Etat du lieu d'exercice de l'activité prévoyant cette situation. La nécessaire conformité à la législation du pays concerné peut être préjudiciable au travailleur migrant en cas d'asymétrie du niveau de protection sociale dans le pays d'emploi comparativement avec celui en vigueur dans son pays d'origine.

Une échelle de sanction est prévue pour les infractions qui seront commises par ses bureaux de placement. En cas de non respect des dispositions du présent décret, le ministre chargé de l'emploi peut, après avis d'une commission spécialisée et après avoir entendu le représentant légal de l'établissement concerné. Par ailleurs, il convient de noter que la Tunisie a conclu deux conventions de gestion concertée de migration avec l'Italie et la France. Les deux conventions prévoient expressément des dispositions sur la couverture sociale des travailleurs saisonniers ;

*Section 5. La protection sociale des travailleurs migrant par le biais d'un système unique de validation des services au titre des régimes légaux de vieillesse, d'invalidité et de survivants*

Il est institué un système unifié de validation des services applicable à tous les assurés sociaux relevant d'un régime légal de sécurité sociale (**Loi** n° 95-105 du 14 décembre 1995). Le système prévu s'applique également aux régimes complémentaires de pensions gérés par une caisse de sécurité sociale. Il consiste à racheter, dans les conditions prévues par la présente loi, des périodes assujetties à un régime de sécurité sociale qui n'ont pas donné lieu à déclaration ou à cotisation. Lesdites périodes sont jointes aux années normalement cotisées pour la constitution des droits à pension de vieillesse, d'invalidité et de survivants ou pour la liquidation desdites pensions.

Sont susceptibles d'être validées selon les modalités qui seront fixées par décret et à la condition qu'elles n'aient pas été déclarées ou donné lieu à cotisation au titre d'un régime de sécurité sociale :

- Les périodes effectives d'activité rémunérées assujetties au titre du régime de sécurité sociale auprès duquel est sollicitée cette validation.
- Les périodes exercées à l'étranger dans le cadre de la coopération technique.
- Les périodes de mise en disponibilité spéciale.

La validation des périodes mentionnées à l'article 2 ci-dessus est effectuée sur demande écrite de l'assuré social ou l'un de ses ayants droit, auprès de l'organisme de sécurité sociale dont relèvent légalement les périodes à valider. La validation est effectuée moyennant le paiement effectif par le postulant d'une cotisation dont le taux varie en fonction de l'âge de l'assuré à la date de la demande selon le barème ci-après :

Age du postulant	Taux de cotisation
jusqu'à 24 ans	23 %
de 25 à 29 ans	24 %
de 30 à 34 ans	25 %
de 35 à 39 ans	27 %
de 40 à 44 ans	28 %
de 45 à 49 ans	29 %
de 50 à 54 ans	31 %
55 ans et plus	32 %

Les cotisations sont calculées sur la base du salaire ou revenu mensuel fixé conformément aux règles prévues par le régime de retraite au titre duquel la validation est effectuée pour la détermination du salaire ou revenu de référence pris pour le calcul de la pension comme si le demandeur de validation ouvrait droit à pension à la date de sa demande. Au cas où il ne serait pas possible d'appliquer la règle énoncée au paragraphe précédent, les cotisations sont calculées sur la base du dernier salaire ou revenu perçu par l'intéressé avant la date de dépôt de la demande de validation.

Les sommes dues au titre de cette validation sont calculées en multipliant le taux de cotisation par le salaire de référence rapporté à la durée de la période à valider. La validation n'est prise en compte dans l'ouverture des droits à pension ou leur liquidation qu'après paiement de l'intégralité du montant dû. S'il n'est versé qu'une partie de ce montant, la validation n'est prise en compte qu'au prorata des sommes effectivement versées. Le postulant ou ses ayants droit peuvent demander que le montant de la validation soit retenu par tranches mensuelles sur la pension ou la rémunération perçue à condition que l'échéancier consenti ne dépasse pas les 36 mensualités.

### *Section 6. Transferts migratoires et impacts à l'échelle nationale et régionale*

Les retombées économiques de l'émigration présentent des enjeux considérables, particulièrement pour les pays et les régions de départ.

Les impacts des envois de fonds des résidents nationaux à l'étranger (appelés aussi « remises migratoires ») sont visibles et quantifiables à différents niveaux de la vie économique et dans différents secteurs d'activité. Ce qui se vérifie au niveau national et dans les régions natales, aussi bien à l'échelle macroéconomique en contribuant à l'absorption des pressions pesant sur la balance des paiements, part dans les rentrées de devises, effets directs et indirects, sur le long comme sur le court ou moyen terme.

Ainsi, La comptabilité de la Banque Centrale de Tunisie (B.C.T.) situe le volume des transferts des revenus du travail effectués pour le premier semestre 2010 pour la période couvrant le 11ème plan de développement ( 2007-2009) à 7266 millions de dinars soit 4,4% du PIB avec une régularité constatée malgré les retombées de la crise économique internationale .

Ces transferts représentent 91% des revenus de facteurs. Ils se placent toutefois au troisième rang, avec 8,8% des recettes courantes, précédés par les exportations de marchandises (au premier rang) puis par les recettes touristiques (deuxième rang). Au cours de cette même année, les transferts migratoires représentent plus de la moitié (57,2%) des recettes touristiques.

Sur le plan microéconomique les transferts des migrants contribuent à la création d'emploi et le développement de l'entrepreneuriat, les atouts de tout un cercle vertueux concourent pour améliorer le niveau de vie et les modes de consommation des ménages et pour promouvoir les activités économiques régionales.

Les remises migratoires de la communauté tunisienne installée à l'étranger qui ont ,semble-t-il, permis à la balance tunisienne des paiements de franchir le cap des fortes tensions qui avaient failli l'ébranler et avec elle, toute l'économie tunisienne(baisse de 30 à 40 % des recettes touristiques, baisse des investissements directs étrangers, l'aggravation du chômage, surtout chez les jeunes et les diplômés, l'effet du démantèlement tarifaire sur les recettes courantes et des effets de libéralisation des échanges ...).

Cependant, il convient de signaler qu'une partie des transferts périodiques sous forme de cotisations trimestrielles, semestrielles ou annuelles s'effectue auprès de la Caisse Nationale de Sécurité sociale(CNSS), par les travailleurs migrants tunisiens au titre de leur adhésion au régime facultatif de couverture sociale des travailleurs tunisiens à l'étranger occupé dans le secteur privé .Cette affiliation audit régime leur assure ainsi que les membres de leur famille demeurant en Tunisie, une protection sociale pour les soins de santé et les autres risques à long terme ( retraite, pensions de survivants). De même, les agents détachés à l'étranger dans le cadre de la coopération technique maintiennent leur affiliation au régime national de couverture sociale moyennant le paiement des cotisations dues à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS).