

**La Securite Sociale dans la Region
du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord**

Hyam Mallat

Avril 2008

Table des Matières

Introduction	1
Chapitre 1 : Présentation des pays objet de l'étude.....	2
<i>La population.....</i>	<i>3</i>
<i>Sur le plan socio-économique</i>	<i>5</i>
La situation économique	5
La population active	7
Le chômage et la pauvreté	8
Chapitre 2 : Les systèmes de sécurité sociale y incluse les assurances sociales.....	9
<i>A - Branche pension, invalidité et survivants.....</i>	<i>11</i>
<i>B- Maladies et maternité</i>	<i>19</i>
<i>C- Risques professionnels</i>	<i>21</i>
<i>D- Allocations Familiales</i>	<i>24</i>
<i>E- Chômage</i>	<i>25</i>
Chapitre 3 :Gestion et Administration des Systèmes de Sécurité Sociale et d'Assurances Sociales.....	25
Chapitre 4 : Perspectives d'avenir - Quelle sécurité sociale pour quelles sociétés?	29
<i>Au niveau de l'identification des caractéristiques positives existantes.....</i>	<i>30</i>
<i>Insuffisances institutionnelles et de services.....</i>	<i>31</i>
La composante institutionnelle et légale pour l'amélioration de l'efficacité de la sécurité sociale	32
La composante financière et économique.....	32
La composante sociale avec l'identification et l'application d'une nouvelle fiabilité sociale.....	34

Introduction

Les problèmes de la sécurité sociale et des assurances sociales constituent l'un des défis majeurs des sociétés contemporaines tant par les exigences socio humaines qui s'y rattachent que par leurs incidences financières sur l'ensemble de la structure économique nationale.

Sur le plan des exigences socio humaines, en effet, le développement sous toutes ses formes et l'évolution sociale actuelle ont concrétisé encore plus la gravité, la multiplicité et la complexité des questions posées dans les sociétés contemporaines en matière de garanties sociales et l'inadéquation ou l'insuffisance des réponses à ce défi. En effet, s'il est certain qu'il n'existe pas de développement économique durable sans une prise en considération adéquate des besoins de l'homme, il est non moins vrai que les capacités financières de la nation doivent être à même de satisfaire ces besoins. Et c'est cette distorsion entre les exigences sociales et les capacités financières qui font des politiques de sécurité sociale et d'assurances sociales la pierre angulaire des capacités réelles de développement humain des sociétés.

Sur le plan strictement financier, les politiques de sécurité sociale et d'assurances sociales représentent un coût important pour répondre aux besoins sociaux. Plus encore, les trésoreries du budget de l'Etat et des sociétés privées sont fortement sollicitées pour répondre aux exigences. Certes, dans un premier temps, et dans un réflexe primaire, il y aurait lieu de dire que les cotisations sociales constituent une charge appréciable pour les trésoreries des sociétés de production. Pourtant et après réflexion, il y a lieu de constater que les sociétés contemporaines sont des sociétés de consommation autant que de production exigeant du citoyen-consommateur de dépenser quotidiennement et de manière permanente. Or les garanties sociales ne sont que l'assurance accordée au consommateur de pouvoir consommer dans la société sans crainte pour les risques sociaux auxquels il devrait faire face (santé, accident professionnel ou maladie, emploi, allocations familiales...). Dès lors que le citoyen voit planer des doutes sur la capacité financière de la société à répondre à ses besoins sociaux fondamentaux, une réaction négative ne peut qu'influer de manière fâcheuse sur tout le développement de la société de production et de consommation. L'économie politique traditionnelle représentée par une longue phase de stabilité des conceptions et des perspectives a cédé le pas au cours des dernières décennies à une économie financière en pleine gestation, en plein mouvement et surtout en pleine interdépendance planétaire. Cette économie financière, symbole premier de la globalisation, exige le renforcement des capacités des sociétés modernes et donc les garanties sociales doivent être incorporées dans cette perspective au mécanisme de la production pour permettre au citoyen de produire et de consommer.

Ainsi donc, il y a lieu de constater que l'analyse des systèmes de sécurité sociale et d'assurances sociales pose d'emblée la problématique suivante:

- 1- Les systèmes de sécurité sociale répondent à une philosophie de la société fondée sur une conceptualisation poussée de la solidarité sociale considérée dans sa diversité, sa richesse et sa responsabilité engagée au service de la société. La solidarité n'est pas, dans ce cas précis, un terme banal mais l'expression d'une conviction profonde visant à travers elle à une cohésion sociale bien comprise. Cette conceptualisation exige l'élaboration de mécanismes de réflexion et d'analyse suffisamment crédibles pour se traduire par une adhésion de la société aux recommandations et aux actions proposées.
- 2- Cette philosophie - véritable vision prospective de la société - se traduit par une politique adoptée par les autorités publiques, chacune selon les mécanismes constitutionnels et institutionnels en vigueur dans chaque pays. Cette politique constitue l'engagement juridique et public de la société de consacrer les ressources nécessaires à la mise en vigueur de systèmes de sécurité sociale. Les textes de lois promulgués constituent, en réalité, l'expression même de l'adhésion des politiques publiques à la philosophie de la sécurité sociale.
- 3- Dès lors que cette politique est adoptée par des textes de lois, la sécurité sociale devient une technique en ce sens qu'il s'agit de mettre en place un système institutionnel et

administratif cohérent et efficace pour collecter les cotisations d'une part et répartir les prestations aux bénéficiaires d'autre part.

Ainsi donc, le système de sécurité sociale n'est pas un projet social comme tant d'autres mais le projet d'une société déterminée à répondre à ses besoins socio-humains compte tenu des capacités financières de la nation. Il s'agit, en l'occurrence, que les systèmes de sécurité sociale instaurés soient performants et équitables tout en respectant des normes de sécurité financière bien comprises.

En effet, et en dépit de l'unanimité des sociétés contemporaines sur le bien-fondé du principe des garanties sociales à accorder, il n'en demeure pas moins vrai que le coût financier des prestations sociales constitue désormais une préoccupation majeure pour ces mêmes sociétés car il est indispensable aux responsables tant du secteur privé que du secteur public d'assurer la production et la distribution des biens et des services en bonne compétitivité et sans mettre en danger les capacités financières ou d'investissement de la nation.

En 1998, dans une précédente étude consacré à la situation prévalente de la Sécurité Sociale et des Assurances Sociales au Moyen Orient¹. Nous avons présenté une analyse détaillée des systèmes appliqués dans cette région. C'est sur la bande cette étude que s'était tenu à Amman (Jordanie) une conférence tripartite relative à la sécurité sociale et les assurances sociales où la participation des responsables de la gestion de la sécurité sociale dans les pays arabes avaient permis d'identifier des objectifs d'avenir à ce niveau.

Dix ans plus tard, il est certain que tous les pays objet de cette étude ont développé les systèmes de sécurité sociale et tout en faisant référence à ce qui a été présenté dans l'étude précédente au niveau des recommandations, il s'agira dans cette étude d'identifier les problèmes relatifs aux systèmes de Sécurité Sociale et d'assurances sociales en général compte tenu des législations actuellement en vigueur et de proposer des recommandations envisageables à moyen terme. Pour cela, cette étude vise, dans les trois chapitres suivants et les conclusions, à analyser ce qui suit:

Le premier chapitre présentera une analyse préliminaire de la situation sociale et économique des pays cités en vue de déterminer les caractéristiques socio-économiques actuelles, les diversités de nature à influencer sur les capacités de développement de ces pays sur les divers plans démographique, économique et social.

Le second chapitre présentera un aperçu synthétique des prestations actuellement dispensées aux travailleurs et aux employés dans les pays objet de l'étude.

Le troisième chapitre présentera l'état de la structure institutionnelle et administrative actuelle des systèmes de sécurité sociale et d'assurances sociale dans les pays précédemment cités.

Les conclusions et les recommandations visent à proposer des schémas futurs d'action dans le domaine de la sécurité sociale et de l'assurance sociale.

Chapitre 1 : Présentation des pays objet de l'étude

Les pays objet de l'étude qui s'étendent dans les régions du Proche Orient et de l'Afrique du Nord couvrent des superficies d'étendues très différentes et ont connu généralement au cours de leur histoire récente des développements politiques, économiques et sociaux importants. C'est pourquoi, et avant d'aborder la présentation détaillée des systèmes de sécurité sociale et de protection sociale adoptés et appliqués par ces pays, il y a lieu de présenter l'état physique, démographique, social et économique dont les éléments sont de nature à influencer considérablement sur l'état, l'évolution et l'évaluation des systèmes sociaux en vigueur.

¹ Bureau International du Travail: Sécurité Sociale et Assurances Sociales dans les pays du Moyen Orient - Situations et perspectives - Novembre 1997.

La population

Les pays objet de l'étude ont connu de par leur position stratégique comme voie de commerce, de passage et de rencontre d'abord, avec la découverte du pétrole et des ressources minières ensuite une destinée économique et sociale significative qu'il y a lieu d'évaluer dans l'état démographique et l'évolution économique et sociale nationale et interrégionale.

Les répercussions de la situation démographique sur la politique sociale d'un pays sont évidentes. En effet, il est vérifié que l'état de la population, l'espérance de vie, le taux de fécondité sont des éléments ayant une incidence directe sur les prestations sociales. C'est pourquoi l'analyse de l'état démographique des pays objet de l'étude permet d'identifier les pressions qui s'exercent progressivement sur toute la politique sociale - et particulièrement dans le domaine des pensions de retraite et de la santé.

Par ailleurs, il y a lieu de relever que dès lors qu'il s'agit de statistiques démographiques, l'analyse se heurte à un problème de base à savoir le fait de ne pas pouvoir toujours disposer d'un cadre de statistiques démographiques homogènes assez poussées et actualisées pour permettre d'évaluer avec suffisamment de précisions et de fiabilité les incidences progressives de l'état de la population sur les prestations et les pensions. C'est pourquoi, les indicateurs démographiques doivent être considérés avec les précautions d'usage en attendant qu'une base statistique suffisamment fiable car actualisée soit disponible.

En outre, et vu la gravité des questions démographiques dans les pays objet de l'étude, et pour éviter toute équivoque possible, nous avons préféré recourir aux statistiques du World Development Indicators de la Banque Mondiale reprises dans "Atlaseco 2008" et comparativement possible. Ce choix nous a paru judicieux du fait de la multiplicité des sources (ouvrages, revues, magazines, journaux, rapports...) qui n'ont pas de caractère spécifiquement officiel et parce que les statistiques de la Banque Mondiale constituent une donnée ayant valeur de référence juridique. Ainsi, sans être totalement déterminantes, nous pensons que les statistiques présentées constituent la meilleure base actuellement disponible pour une présentation relativement fiable de la population des pays considérés.

Tableau 1: Situation Démographique

Pays	Population totale (millions, 2006)	Taux d'accroissement annuel (%) (2000-05)	Espérance de vie à la naissance (2000-05)	Indice de fécondité (2000-05)
Algérie	33,4	1,48	71,0	2,53
Arabie Saoudite	24,2	2,53	71,6	3,81
Bahreïn	0,7	2,18	75,6	2,51
Egypte	74,2	1,82	69,8	3,17
Emirats Arabes Unis	4,2	4,69	77,8	2,48
Irak	28,5	2,22	57,0	4,86
Jordanie	5,9	2,89	71,3	3,53
Koweït	2,8	3,84	76,9	2,30
Liban	4,1	1,23	72,5	2,32
Libye	6,0	2,04	72,7	3,03
Maroc	30,9	1,13	69,6	2,52
Oman	2,6	0,86	74,2	3,70
Palestine	3,9	3,56	72,4	5,63
Qatar	0,8	5,11	74,3	2,93
Soudan	37,7	2,02	56,4	4,82
Syrie	19,4	2,70	73,1	3,24
Tunisie	10,2	1,10	73,0	2,04
Yémen	21,7	2,97	60,0	6,02

Source: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat: World Population Prospects: The 2006 Revision and World Urbanization Prospects: The 2005 Revision, <http://esa.un.org/unpp>, Friday, March 14, 2008.

Les principales constatations qui se dégagent de ce tableau statistique peuvent se résumer comme suit :

- 1- Tous les pays objet de l'étude ne vivent pas tous dans une même situation démographique. C'est pourquoi les politiques sociales peuvent être envisagées avec circonspection bien que la réponse aux besoins sociaux soit intense et que les Etats tentent d'y répondre avec rapidité. En effet, à partir de la fin des années 1950, la multiplicité des textes législatifs publiés prouve bien le sérieux avec lequel les gouvernements ont considéré la question sociale et ses incidences.
- 2- Tous les pays connaissent des taux positifs d'accroissement annuels. Dès lors, la prospective en matière de prestations sociales et de pensions doit être envisagée méthodiquement surtout si le taux d'accroissement annuel actuel assure un renouvellement suffisant de la population.
- 3- L'espérance de vie à la naissance constitue également un phénomène d'importance et un acquis considérable des politiques sociales et de santé de ce dernier quart de siècle. Exception faite du Soudan et du Yémen, toutes les populations des pays considérés sont dans les limites élevées de l'espérance de vie et donc les contraintes en matière de santé et de pensions ne feront qu'augmenter à l'avenir, exigeant donc le renforcement des capacités de productivité et de distribution de la population active. Par ailleurs, les indices de fécondité actuellement disponibles tel qu'ils ressortent des statistiques citées permettent d'affirmer que le vieillissement de la population et le ralentissement de la croissance démographique ne seront pas vérifiés ou envisageables dans les sociétés objet de l'étude dans une perspective à moyen terme.

Ainsi donc, les statistiques démographiques disponibles sont concluantes quant au dynamisme démographique des populations objet de l'étude et donc les politiques économiques bien appliquées doivent permettre aux politiques sociales de répondre aux besoins des citoyens sans

que ces charges soient encore excessives et sans que les personnes âgées ou à la retraite ne constituent une majorité trop lourde à satisfaire de la part de la population active.

Sur le plan socio-économique

La présentation et l'analyse des données socio-économiques permettent de situer l'approche des problèmes sociaux, et particulièrement de ceux liés à la Sécurité Sociale ou aux prestations sociales, d'une manière méthodique et fructueuse. En effet, la valeur, l'efficacité et le champ d'application du système social dépendent incontestablement des capacités financières nationales et du niveau de croissance de l'économie nationale. En outre, les besoins et les attentes de la population en matière sociale sont également tributaires du niveau d'urbanisation et de la répartition de la population active selon les catégories socioprofessionnelles. Certes, dans l'absolu, les besoins sociaux s'imposent d'eux-mêmes et toute société vise à les satisfaire en vertu d'une solidarité bien comprise; néanmoins, il est certain que plus les capacités financières d'un pays sont développées et mieux les autorités publiques et le secteur privé sont aptes à concevoir, promulguer et appliquer une politique de prestations sociales.

Dès lors, la situation socio-économique des pays considérés autorise une approche raisonnée des prestations de Sécurité Sociale. C'est pourquoi, nous nous proposons de présenter successivement:

- 1- Un rappel rapide de la situation économique des pays objet de l'étude;
- 2- La situation de la population active des pays considérés; et
- 3- La situation du chômage.

La situation économique

Exception faite de l'Irak, tous les pays objet de l'étude ont connu une croissance économique même ceux qui passent par des crises politiques difficiles comme le Liban ou le Soudan ou traversent des conjonctures difficiles. Les statistiques relatives au Produit National Brut (PNB), au PNB / par habitant et à la croissance en volume du PNB montrent bien la consistance de la situation économique dans la région.

Tableau 2: Le Produit National Brut - Le PNB/habitant et le Taux de Croissance en 2006

Pays	PNB En milliards (USD)	PNB/Habitant (USD)	Taux de croissance (%)
Algérie	101	3,030	3,0
Arabie Saoudite	289	12,510*	6,6
Bahreïn	11,31	14,370**	7,7
Egypte	101,66	1,350	6,8
Emirats Arabes Unis	121,23	25,510	9,7
Irak	26,82	970	2,4
Jordanie	14,71	2,660	6
Koweït	77,66	30,630*	5
Liban	22,25	5,490	0
Libye	44	7,380	5,6
Maroc	57,98	1,900	7,3
Oman	28,86	9,070**	5,9
Palestine	4,26	1,140	-
Qatar	26,39	31,060	8,8
Soudan	29,89	810	12,2
Syrie	30,70	1,570	3
Tunisie	30,09	2,970	5,3
Yémen	16,44	760	3,8

Note: * 2005 ** 2004

Source: Banque Mondiale: World Development Indicators

Le Tableau 3 est suffisamment révélateur des tendances actuelles des économies de la région. Avec un secteur primaire limité ou marginalisé, les sociétés des pays objet de l'étude visent à assurer leur revenu des secteurs à grande valeur ajoutée tels l'industrie et les services. Dès lors, la modernisation des structures économiques entraîne nécessairement une demande de plus en plus forte en prestations sociales de toutes sortes et c'est pourquoi, l'évolution des transformations sociales et économiques de ces pays durant les dernières décennies est concomitante avec la mise en vigueur de législations sociales appropriées aux situations posées.

Tableau 3 : Répartition du PNB par grands secteurs d'activité en 2006 (en %)

Pays	Agriculture	Industries et mines	Services
Algérie	8,46	61,46	30,08
Arabie Saoudite	3,30	67	29,70
Bahreïn	0,70	38,70	60,80
Egypte	14,92	36,07	49,01
Emirats Arabes Unis	2,30	61,90	35,80
Irak	-	-	-
Jordanie	2,81	29,61	67,58
Koweït	0,40	48,30	51,30
Liban	6,41	20,75	72,84
Libye	7,30	51,30	41,40
Maroc	14,14	29,94	55,92
Oman	2,60	38,80	58,70
Palestine	6,18	12,00	81,81
Qatar	0,10	77,20	22,60
Soudan	33,66	29,75	36,95
Syrie	23,26	35,30	41,44
Tunisie	11,65	28,66	59,69
Yémen	13,26	43,44	43,30

Source: Le nouvel Observateur (2007): Atlasco 2008, Paris; World Bank (2008 : World Development Indicators, Washington, D. C.

Il apparaît bien que les pays objet de l'étude sont de plus en plus tournés vers une tertiarisation importante et ceux où le secteur tertiaire ne constitue pas la moitié des ressources du produit intérieur brut sont ceux où le pétrole joue un rôle prépondérant. Le trait principal demeure incontestablement le recul du secteur primaire soit du fait de la tertiarisation - comme c'est le cas du Liban, de la Syrie et du Yémen - soit du fait du rapport limité de l'agriculture en l'absence de terres riches et irriguées, et des grandes exigences financières et humaines pour la réhabilitation et le reboisement des terres. Il n'en demeure pas moins que ces pays, qui sont en train de mettre en oeuvre des politiques agricoles importantes de nature à aider à réduire la dépendance alimentaire, sont également impliqués par une forte transformation de leur société soit avec l'industrialisation (pétrole et dérivés, industries de consommation...), soit avec l'urbanisation et la tertiarisation rapide dans le cas de pays peu ou moyennement dotés en matière agricole ou en ressources naturelles ou minières. Pour certains pays, c'est en réalité l'exploitation des ressources naturelles qui reste la principale source de revenus alors que les secteurs de l'industrie et des services devraient voir leur part augmenter dans l'activité économique.

La population active

Le Tableau 5 présente l'état de la population active et celle âgée de moins de 15 ans et de plus de 65 ans. Il apparaît bien que le pourcentage des personnes en activités est élevé et de nature à répondre aux besoins des classes d'âges inférieures à 15 ans et supérieures à 65 ans. Mais le nombre de personnes actives n'est pas seul en cause pour sanctuariser une politique réussie de sécurité sociale et d'assurances sociales; encore faut-il que le système soit bien alimenté financièrement par des cotisations adéquates versées régulièrement par les employeurs et les employés pour pouvoir répondre aux besoins de la société. C'est dire que la fixation de cotisations adéquates et leur recouvrement régulier sont les deux paramètres assurent le succès de la politique sociale. A défaut de quoi, des déséquilibres institutionnels et financiers pourraient gravement influencer sur les services sociaux à rendre par les institutions en charge de la Sécurité Sociale et des Assurances Sociales.

Tableau 4: Répartition de la population en 2005 (en %) par groupe d'âges

Pays	Population âgée de 0 - 14 ans	Population âgée de 15 - 64 ans	Population âgée plus de 65 ans
Algérie	29,6	65,9	4,5
Arabie Saoudite	40,7	56,5	2,8
Bahreïn	26,3	70,6	3,1
Egypte	33,3	61,9	4,8
Emirats Arabes Unis	19,8	79,1	1,1
Irak	41,5	55,7	2,8
Jordanie	37,2	59,6	3,2
Koweït	23,8	74,7	1,8
Liban	28,6	64,2	7,2
Libye	30,3	65,9	3,8
Maroc	30,3	64,5	5,2
Oman	33,8	63,6	2,6
Palestine	45,9	51,0	3,1
Qatar	21,7	77,0	1,3
Soudan	36,6	59,9	3,5
Syrie	26,0	70,8	3,2
Tunisie	19,8	79,1	1,1
Yémen	43,8	53,9	2,3

Source: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2006 Revision and World Urbanization Prospects: The 2005 Revision, <http://esa.un.org/unpp>, Friday, March 14, 2008.

Tableau 5: Population active en 2006 par groupe d'âges

Pays	Femmes	Hommes	Total
Algérie	38.9	83.7	61.6
Arabie Saoudite	19.1	82.2	55.7
Bahreïn	31.0	89.1	65.8
Egypte	21.6	77.2	49.4
Emirats Arabes Unis	41.3	93.4	78.9
Irak	21.2	78.9	50.3
Jordanie	29.5	79.4	55.3
Koweït	51.4	86.1	73.3
Liban	36.8	84.1	59.6
Libye	36.3	84.3	61.4
Maroc	28.7	83.5	55.4
Oman	24.6	82.4	58.3
Palestine	10.9	68.7	40.5
Qatar	37.2	89.3	74.6
Soudan	24.1	71.8	48.0
Syrie	40.5	89.6	65.3
Tunisie	31.9	78.3	55.2
Yémen	31.1	77.4	54.5

Source : ILO (2007) : Key Indicators of the Labour Market, Geneva: ILO.

Le chômage et la pauvreté

Les problèmes du chômage et de la pauvreté constituent un handicap majeur aux politiques sociales. En effet, une population au chômage et frappée par la pauvreté n'est plus apte à payer ses cotisations ni directement ni à travers les employeurs alors que les besoins sociaux deviennent de plus en plus exigeants. Or comme le montre le Tableau 6, les taux de chômage sont importants dans nombre de pays et presque inexistant dans certains, surtout dotés des ressources pétrolières. Mais le caractère le plus grave revient à l'absence de statistiques ou de chiffres fiables pour certains pays ce qui montre bien la gravité de la question et la volonté de ne pas affronter directement le problème.

Tableau 6 : Emploi - Ratio De La Population - Chomage (En %)

Pays	Emploi – population (2006)			Unemployment rate			Année
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Algérie	30.7	68.7	49.8	17.5	14.9	15.3	(2005)
Arabie Saoudite	17.0	76.4	51.3	11.5	4.2	5.2	(2002)
Bahreïn	27.4	83.2	60.6	10.0	3.9	5.2	(2001)
Egypte	15.1	68.6	41.6	24.4	6.8	10.7	(2004)
Emirats Arabes Unis	39.3	90.7	76.3	
Irak	13.4	56.8	35.2	15.0	29.4	26.8	(2004)
Jordanie	23.9	68.2	46.8	16.5	11.8	12.4	(2004)
Koweït	48.9	83.3	70.6	1.7	(2004)
Liban	30.3	73.6	51.2	
Libye	31.0	75.3	54.1	
Maroc	23.7	71.6	46.9	11.5	10.8	11	(2005)
Oman	21.0	74.2	51.9	
Palestine	8.3	48.0	28.4	20.1	28.1	26.8	(2004)
Qatar	34.8	85.3	71.0	12.6	2.3	3.9	(2001)
Soudan	20.9	65.3	43.1	
Syrie	31.0	80.9	56.0	28.3	9.0	12.3	(2003)
Tunisie	24.1	65.4	44.7	17.3	13.1	14.2	(2005)
Yémen	26.0	67.2	46.7	

Source : ILO (2007) : Key Indicators of the Labour Market, Geneva : ILO.

En conclusion, les pays objet de l'étude présentent les caractéristiques des pays émergents en plein développement: population jeune, espérance de vie de plus en plus élevée - et surtout des ressources économiques et financières de grande capacité avec le pétrole et ses dérivés, le commerce, l'industrialisation. Certes, une étude plus fine menée sur le terrain permettrait de déterminer les rôles respectifs des secteurs public et privé, des capacités institutionnelles et juridiques et des autres éléments inhérents à toute politique de développement et de croissance. Ainsi donc, les indicateurs démographiques et économiques prouvent bien les exigences en matière de prestations sociales qu'il y a lieu d'envisager.

Chapitre 2 : Les systèmes de sécurité sociale y incluse les assurances sociales

Les pays d'Afrique du Nord, du Proche et du Moyen-Orient ont de tout temps été sensibilisés à la solidarité sociale et familiale, partie intégrante du système de gestion des affaires publiques, au point qu'avant même la mise en vigueur des politiques sociales, cette solidarité jouait un rôle majeur pour soutenir les personnes exigeant assistance et soutien face aux problèmes sociaux, économiques et financiers.

Par ailleurs, et outre le fait que tous les pays objet de l'étude sont membres de l'Organisation des Nations Unies et de la Ligue Arabe, les conventions et les recommandations du Bureau International du Travail et de l'Organisation Arabe du Travail ont constitué à partir des années 1945 des éléments référentiels de base au développement des systèmes de sécurité sociale et d'assurances sociales. C'est le cas notamment de la Convention 102 adoptée le 28 juin 1952 par la Conférence Internationale du Travail dénommée "Convention concernant la norme minimum de la Sécurité Sociale" - ainsi que des Conventions arabes No 1 de 1966, No 6 de 1976 (exigences en matière de travail et nécessité de promulguer des textes de lois spécifiques aux assurances sociales), no 3 de 1971 (normes minima en matière d'assurances sociales) et no 14 de 1981 relative au droit du travailleur arabe de profiter des assurances sociales lors de sa migration laborale dans les pays arabes.

Partant de là, il était dans la nature de choses que les pays considérés se dotent de systèmes de sécurité sociale ou d'assurances sociales pour répondre aux besoins et aux attentes de la société, d'une part et conformément aux conventions internationales et régionales d'autre part.

Ainsi donc, l'instauration des systèmes de sécurité sociale et de protection sociale apparaît bien, à l'analyse, comme une préoccupation principale des gouvernements dans les pays arabes qui ont progressivement promulgué et mis en vigueur souvent à partir des années 1920 et particulièrement après la deuxième guerre mondiale des systèmes et des régimes relatifs à la retraite, aux assurances maladies et aux accidents de travail. Ce fait est constatable dès lors que l'on tente d'identifier la situation législative, juridique et administrative prévalant dans les pays d'Afrique du Nord, du Proche et du Moyen-Orient. A cet effet, le rôle et l'intervention de l'Etat par des législations appropriées et souvent modifiées constituent bien l'une des données essentielles dans l'analyse des systèmes de sécurité sociale et d'assurances sociales.

Toutefois, et simultanément au rôle primordial des gouvernements, une coopération entre les divers partenaires du travail a été régulièrement privilégiée et encouragée. C'est ainsi qu'au niveau des cotisations, le législateur a appliqué le principe du partenariat financier entre l'employeur et l'employé - l'Etat se réservant le droit de payer une partie de la cotisation, de couvrir le déficit ou de laisser les partenaires du travail assumer leur rôle sans aucune participation financière de sa part. Ainsi, il apparaît bien à la suite de l'analyse des systèmes de sécurité sociale que l'ossature même de ces systèmes est d'ordre public relevant directement de la prérogative régaliennne en matière sociale et faisant intervenir, participer et coopérer les employeurs et les employés. Cette conception des choses a donc constitué un dépassement sociopolitique rapide au cours des trente dernières années du phénomène d'assistance familiale. Quant à l'assistance sociale représentée par le Ministère de la Santé Publique, son rôle est resté prépondérant en matière d'assistance aux personnes non couvertes par les prestations de la

sécurité sociale ou des assurances sociales et particulièrement quand une branche maladie - maternité n'est pas mise en application dans le cadre des programmes de prestations sociales. Or la différence majeure entre un système de sécurité sociale assurant les risques maladies - maternité - indépendamment des services assurés dans le cadre des systèmes de pension - invalidité - et l'assistance sociale revient au fait que l'employé qui cotise directement à la sécurité sociale acquiert un droit à la santé et à recevoir les traitements médicaux alors que l'aide de l'assistance sociale représentée par les ministères reste tributaire des capacités du budget et de l'appréciation de l'administration.

Ainsi donc, en moins d'une génération la responsabilité de la question de la sécurité sociale et des assurances sociales est devenue d'ordre public. Cet élément majeur de la politique sociale des pays considérés mérite d'être relevée et signalée dès l'abord car elle constitue un apport essentiel à tout politique sociale visant à assurer un service qualitatif programmé et coordonné entre tous les partenaires. Et le fait même que les responsabilités de la protection sociale soient du ressort de l'Etat en coopération avec les partenaires du monde du travail (patronat et syndicats) constitue un apport stratégique d'importance qu'il s'agit d'améliorer et de faire fructifier.

Partant donc de cette philosophie même du système de Sécurité Sociale fondé sur la mise en place de mécanismes de solidarité entre tous les partenaires publics et privés, les législations ont visé à répondre aux besoins et à dépasser le concept même de l'assistance sociale. Il s'agit désormais de droits et, sans être généraux au point de couvrir les besoins des travailleurs dans tous les domaines, les schémas appliqués sont théoriquement suffisamment ambitieux pour répondre à des besoins déterminés et développer l'esprit de responsabilité collective entre tous les partenaires. Une rapide rétrospective méthodique de la situation actuelle des systèmes de sécurité sociale et d'assurances sociales dans chacun des pays permettra d'identifier l'état des choses et des services assurés.

Pour mieux en assurer la compréhension, les deux tableaux suivants présentent les prestations accordées aux employés par les différents systèmes de sécurité sociale (Tableau 7) et les cotisations perçues par les institutions de Sécurité Sociale et d'assurances sociales (Tableau 8).

Tableau 7 : Prestations du Programme de Sécurité Sociale

Pays	Vieillesse Invalidité survivants	Maladies Montant pour les deux	Maternités Montant pour les soins médicaux	Accident de Travail	Chômage	Allocation s Familiales
Algérie	X	X	x	x	x	x
Arabie Saoudite	X	-	-	x	-	-
Bahreïn	X	-	-	x	x	-
Egypte	X	X	x	x	x	-
Emirats Arabes Unis	X	X	x	x	-	-
Jordanie	X	-	-	x	-	-
Koweït	X	-	-	a	-	-
Liban	X	-	x	b	-	x
Libye	X	X	x	x	-	a
Maroc	X	X	x	x	-	x
Oman	X	-	-	x	-	-
Qatar	X	X	-	-	-	-
Soudan	X	-	-	x	-	-
Syrie	X	-	-	x	-	-
Tunisie	X	X	x	x	x	x
Yémen	X	-	-	x	-	-

ISSA - AISS - IVSS - USA Social Security Administration - Asia and the Pacific 2006 Africa 2007

a= assurée dans d'autres programmes ou à travers l'assistance sociale.

b= assurée par les employeurs conformément à une loi particulière

x= existe

- = n'existe pas

Tableau 8 : Taux de Cotisation pour la Sécurité Sociale (2007) en %

Pays	Vieillesse Invalidité survivants Pension ou indemnité fin de service			Tout le programme de Sécurité Sociale ¹		
	Personne assurée	Employeur	Total	Personne assurée	Employeur	Total
Algérie	7 ^a	10 ^a	17 ^a	9	25 ^b	34
Arabie Saoudite^c	9 ^c	9	18	9	11	20
Bahreïn	5	7	12	5	10	15
Egypte^b	13	17	30	14	26	40
Emirat Arabes Unis	5	12,5 + 2,5*	20	5	12,5+2,5*	20
Jordanie	5,5	9	14,5	5,5	11	16,5
Koweït^c	5	10	15	5	10	15
Liban ^c	0	8,5	8,5	2	21,5	23,5
Libye (2005)	3,75 ^d	10,5 ^d	14,25 ^d	5,25	12,95 ^d	18,2
Maroc^c	3,96 ^c	7,93	11,89	4,29	16,1	20,39
Oman^c	6,5	9,5	16	6,5	10,5	17
Qatar	5	10	15	5	10	15
Soudan	8	17	25	7	19	27
Syrie (2005)	7	14	21	7	17	24
Tunisie	7,74	7,76	15,5	10,37	14,88	25,25
Yémen	6	9	15	6	13	19

ISSA - AISS - IVSS - USA Social Security Administration - Asia and the Pacific 2006 Africa 2007

* payé par l'Etat.

1= Ce programme concerne la vieillesse, l'invalidité, les survivants - maladies - maternité - accident de travail - chômage - allocations familiales.

a= cotisation pour la pension vieillesse.

b= une cotisation forfaitaire est payée pour le chômage.

c= les cotisations sont soumises à un plafond sur certaines prestations.

d = ce pourcentage incorpore les contributions à d'autres programmes.

Comment se présentent donc les prestations des systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales dans les pays du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord?

Ces prestations se répartissent entre plusieurs branches que nous présentons comme suit de manière synthétique.

A - Branche pension, invalidité et survivants

A l'exception du Liban dont le système d'indemnités de fin de service assure une somme forfaitaire à l'employé du secteur privé à l'heure de la retraite ou en cas d'invalidité ou de décès, tous les pays objet de l'étude ont adopté un système de pension retraite à l'employé en cas de retraite ou d'invalidité ou aux survivants en cas de décès.

Algérie :

Cette branche couvre toutes les personnes employées liées par un contrat de travail dont les domestiques, les acteurs, certaines catégories de pêcheurs et des apprentis dont le salaire est égal à la moitié du salaire minimum.

Les conditions requises pour profiter de la pension sont de 60 ans pour les hommes avec au moins 15 ans de couverture et 55 ans pour les femmes avec au moins 10 ans de couverture.

A ceci s'ajoute une allocation forfaitaire pour décès équivalent à 12 fois le meilleur salaire mensuel du de cujus avant l'année de son décès.

Arabie Saoudite

Les prestations de la branche pension couvrent les risques vieillesse, invalidité et décès. L'assuré (ou ses héritiers en cas de décès) ont droit à une pension lorsque le risque assuré se concrétise, à condition que l'assuré justifie de la période d'assurance minimale et remplisse les conditions d'octroi fixées par la loi sur l'assurance sociale.

A ceci s'ajoutent une allocation payée à la personne qui prodigue des soins à l'assuré, des allocations familiales, une pension de survivant,...

- Allocations familiales. Le bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité reçoit des allocations familiales pour les membres de sa famille qui sont à sa charge, comme dans la branche risques professionnels.
- Pension de survivant. En cas de décès soit d'un assuré qui remplit les conditions d'octroi d'une pension d'invalidité, soit du bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou d'une pension d'invalidité non professionnelle, les membres de sa famille à sa charge ont droit à une pension sur la base des mêmes règles et conditions que celles appliquées dans la branche risques professionnels.

Bahreïn

La branche vieillesse, invalidité, survivants couvre les employés dans les établissements privés employant un ou plusieurs employés. Sont exclus des prestations offertes par cette branche les domestiques au service des particuliers, certaines catégories de travailleurs employés dans l'agriculture, les travailleurs occasionnels, les travailleurs à leur propre compte, les travailleurs étrangers temporaires.

Les prestations de pensions couvrent les risques vieillesse, invalidité et survivants pour tous les employés du secteur privé et des secteurs assimilés - les fonctionnaires du secteur public étant soumis aux dispositions de la loi 13 du 28 juin 1975.

Egypte

L'assurance pension, invalidité, décès vise à garantir à l'assuré en cas d'incapacité de travail, un revenu pour lui et pour sa famille, et, en cas de décès, une pension aux ayants droit. A cet effet, la loi a envisagé quatre types de droits auxquels est éligible l'assuré ou ses ayants droit : la pension, l'indemnité forfaitaire, la gratification et les droits supplémentaires.

La pension. Pour être éligible à la pension, l'assuré doit justifier de l'une des trois situations suivantes:

1. Fin de service pour cause de décès ou d'invalidité totale ou partielle après vérification dans ce dernier cas qu'il n'existe pas un poste ou un emploi adéquat chez l'employeur.
2. Survenance du décès ou vérification de l'invalidité totale au cours d'une année après la fin de service de l'assuré à condition qu'il n'ait pas touché l'indemnité forfaitaire et qu'il n'ait pas atteint l'âge de justification de la pension de retraite. Dans ces deux cas, et pour être éligible à la pension, l'assuré doit avoir cotisé trois mois consécutifs ou six mois avec interruption pour les travailleurs dans les secteurs public et privé -exception faite en cas de décès et d'invalidité pour accidents professionnels.
3. Survenance du décès ou de l'invalidité totale plus d'un an après la fin de l'emploi au cas où sa durée de cotisation est supérieure à 9 ans et à condition qu'il n'ait pas reçu de pension ou d'indemnité forfaitaire ou atteint l'âge de 60 ans.

L'indemnité forfaitaire est due dans les cas suivants:

1. Quand la durée de cotisation est supérieure à ce qui est nécessaire pour avoir droit au maximum de la pension ou 36 ans - qui des deux le plus élevé.
2. Survenance du décès de l'assuré ou vérification de l'invalidité permanente après plus d'un an de la fin de son emploi, sa cotisation dans l'assurance étant inférieure à neuf ans.
3. Vérification de l'invalidité totale de l'assuré profitant d'une pension militaire et qui a demandé la fusion de la période de service dans les armées à la période de service civil ou survenance du décès.

Dans ces deux derniers cas, un intérêt de 6 % est versé à dater de l'arrêt de travail et jusqu'à vérification de l'invalidité ou du décès. L'indemnité forfaitaire est calculée sur base de la moyenne des salaires mensuels de base objet de cotisation durant les deux dernières années de

la durée de cotisation ou la moyenne de régulation du dernier salaire variable multiplié par la durée de cotisation dans l'assurance multiplié par 15%.

Une gratification est due à l'assuré ou à ses ayants droit quand se trouvent vérifiées les conditions de paiement de la pension ou l'indemnité forfaitaire. Elle est calculée sur base d'un mois par année de cotisation dans le système de cotisation. Le montant minimum de la gratification est le salaire de 10 mois au cas où la fin de service est due à l'invalidité permanente ou au décès.

Des droits supplémentaires sont accordés à l'assuré invalide ou à ses ayants droit en cas de décès à savoir : l'indemnité supplémentaire, une subvention, les frais funéraires, une subvention pour invalidité totale et droits des disparus.

Emirats Arabes Unis

La pension vieillesse est accordée à l'âge de la retraite ou en cas de vérification des conditions de perception de la pension, l'employé a droit à ce qui suit: 60% en cas de 15 ans de service; 70% pour 20 ans de service; 80% pour 25 ans, 90% pour 30 ans et 10% pour 35 ans de service.

En cas de retraite avant la durée légale de 15 ans pour le versement de la pension, l'employé a droit à une indemnité forfaitaire de 1 mois et demi pour cinq ans de travail, deux mois pour les cinq années suivantes et trois mois pour les années supérieures à dix ans de travail.

En cas d'invalidité ou de décès dus à des accidents de travail, les ayant-droits reçoivent une allocation décès de 75,000 dirhams. En cas de décès, les héritiers ont droit à une allocation décès équivalent au salaire du mois de décès et des trois mois suivants.

Irak

La branche vieillesse - invalidité - survivants couvre les employés des établissements employant cinq personnes et plus. En sont exclus : les travailleurs agricoles, les employés temporaires, les domestiques au service des particuliers et la famille de l'employeur.

Les conditions d'octroi de la pension vieillesse se présentent comme suit:

1. Avoir atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et de 55 pour les femmes et avoir versé des cotisations pendant vingt ans, ou
2. N'importe quel âge avec 30 ans de cotisations pour les hommes et 20 pour les femmes.
3. Se retirer d'un emploi régulier.

La pension d'invalidité est allouée en cas d'invalidité permanente ou une perte de 35% de la capacité de travail de l'assuré. En cas d'invalidité partielle, un pourcentage calculé sur le montant plein de la pension et proportionnel au degré d'incapacité est alloué à l'assuré. L'allocation décès - survivants est allouée à toute personne décédée déjà inscrite au système ou justifiant des conditions nécessaires pour profiter de la pension vieillesse. Il y a lieu de relever que la situation actuelle en Irak constitue un problème pour l'application de certains prestations de sécurité sociale.

Jordanie

La branche vieillesse, invalidité et survivants couvre les employés âgés de 16 ans et plus travaillant dans des établissements employant cinq ouvriers et plus, les employés de l'Etat et du secteur public non couverts par les lois sur les pensions civiles et militaires, les employés des universités, des municipalités et des conseils de village ainsi que les jordaniens travaillant dans les missions diplomatiques et les instances internationales - tout en excluant les employés du secteur public couverts par les lois sur les pensions civiles et militaires, les employés étrangers engagés dans les missions auprès des instances internationales ou des missions diplomatiques et militaires et les employés dont les relations de travail avec leurs employeurs sont irrégulières.

L'octroi de la pension vieillesse exige que soient vérifiées les conditions suivantes pour l'employé:

1. Avoir atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et de 55 pour les femmes;

2. Avoir cotisé pour 180 mois.

Une retraite prématurée avec réduction est possible pour les personnes âgées de 45 ans ayant cotisé durant 18 ans pour les hommes et 15 ans pour les femmes.

La pension d'invalidité exige que l'assuré soit victime d'une invalidité totale ou partielle et à condition qu'il ait cotisé sur les derniers 36 mois. En cas d'invalidité permanente, une pension égale à 50% du salaire moyen mensuel de la dernière année de cotisation de l'assuré lui est allouée.

L'octroi de la pension survivant suppose que l'assuré décédé ait cotisé pour 12 mois consécutifs ou un total de 24 mois de cotisation. Enfin, une allocation pour frais funéraires de 500 dinars est accordée à la famille du décédé.

Koweït

La branche vieillesse, invalidité et survivants couvre tous les employés travaillant au Koweït ainsi que les Koweïtiens travaillant à l'étranger. Un régime spécial a également été prévu pour les employés à titre personnel et pour le personnel militaire à dater du 1 mars 1981.

L'octroi de la pension vieillesse suppose que soient vérifiées les conditions suivantes pour l'employé:

1. Avoir atteint l'âge de 50 ans et cotisé durant 15 ans pour les hommes et les femmes;
2. En cas de retraite anticipée à un âge minimum de 47 ans pour les hommes et de 40 ans pour les femmes après cotisation de 15 ans.
3. L'octroi de la pension d'invalidité exige une invalidité totale pour le travail.

La condition d'octroi de la pension survivants exige que la vérification des conditions de l'assurance ou de la pension d'invalidité lors du décès. Une allocation pour frais funéraires égale à 2 mois de salaire ou 2 mois de pension de l'assuré est allouée à la famille.

Liban

Au Liban, il y a lieu de distinguer entre la situation des fonctionnaires du secteur public et des employés du secteur privé.

1- Le cas du secteur public

Les fonctionnaires des administrations publiques ont le droit de choisir à l'âge de 64 ans - 68 ans pour les magistrats et âges divers pour les membres des forces armées - entre la pension de retraite ou l'indemnité de fin de service - tout en relevant que les membres des forces armées profitent simultanément et de la pension retraite et d'une indemnité globale de fin de service calculée sur un nombre cumulé d'années de service.

En cas de choix de l'indemnité de fin de service, un montant forfaitaire est alloué au retraité à raison d'un mois de traitement par année de service pour les dix premières années, de deux mois de 10 à 30 ans de service, et de trois mois pour plus de 30 ans de service. Dès lors, le retraité n'a plus aucune relation financière avec l'Etat tout en continuant de profiter des prestations de santé de la Mutuelle des Fonctionnaires contre versement d'une cotisation.

En cas de choix de la pension de retraite, celle-ci est calculée à raison de 2,5% des traitements par année de service. Ainsi pour 40 ans de service, le retraité touche 100% de son traitement, pour 30 ans 75% du traitement et pour 20 ans 50%. Au cas où les états de service du retraité sont supérieurs à 40 ans, il perçoit sa retraite jusqu'à 40 ans et une indemnité supplémentaire de 3 mois par année de service excédant les 40 ans.

En outre, au cas où les services du retraité sont inférieurs à 20 ans, il n'a pas le droit de postuler à une pension retraite et il n'est éligible que pour l'indemnité de fin de service. L'article 51 du Code de Sécurité Sociale a déterminé le montant et les modalités de calcul de l'indemnité de fin de service. Celle-ci est égale à un mois par année de service, sur base du salaire perçu par l'intéressé pendant le mois précédant la date à laquelle le droit à l'indemnité est ouvert. En outre et si le salaire est calculé en tout ou en partie à la commission, il sera égal, par année de service,

au douzième des sommes effectivement touchées par l'intéressé pendant les douze mois précédant la date de concrétisation de l'indemnité.

Par ailleurs, et pour chacune des années postérieures aux vingt premières années, l'assuré qui a atteint l'âge de 60 ans (ou 55 ans pour la femme) a droit à une indemnité supplémentaire égale à un demi mois uniquement due pour la période de versement des cotisations.

Enfin, le salarié n'a droit qu'à une indemnité réduite dans les cas suivants:

1. S'il quitte volontairement l'entreprise où il a fait son apprentissage avant l'expiration d'un délai de deux ans;
2. Si, en tant qu'assuré volontaire, il quitte volontairement son travail avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant la date de son adhésion au régime d'indemnités de fin de service.
3. Dans ces deux cas, (1) et (2), l'indemnité est égale au tiers de l'indemnité normale de fin de service.
4. s'il établit qu'il a quitté définitivement son état de salarié, l'indemnité est égale à:
5. 50 % s'il a cinq ans de cotisation à la Caisse ;
6. 65 % s'il a de 5 à 10 ans de cotisations ;
7. 75 % s'il a de 10 à 15 ans de cotisations ;
8. 85 % s'il a de 15 à moins de 20 ans de cotisations.

La pension invalidité, prévue dans le Code de Sécurité Sociale et ses amendements, n'est pas encore en vigueur au Liban.

Prévue à l'article 45 du Code de Sécurité Sociale, l'allocation de frais funéraires est actuellement fixée à une fois et demi le salaire minimum - soit 300 dollars en 1999.

Libye

La branche vieillesse, invalidité et survivants couvre toutes les personnes résidentes en Libye. La pension minima de la vieillesse est égale à 80% du salaire minimum et la pension maximum à 80% de la moyenne des salaire de l'employé. L'âge de la retraite est fixé à 65 ans pour les hommes et 60 pour les femmes.

La pension minima d'invalidité est de 60 dinars par mois, à laquelle s'ajoute 50% sur les salaires assurés. La pension maxima est égale à 80% des salaires. En outre, et pour les personnes dépendantes 4 dinars par mois sont payés pour l'épouse et 2 dinars par mois sont payés à chacun des enfants âgés de moins de 18 ans. Il n'existe pas de limite d'âge pour les filles célibataires.

Le montant pour les survivants est calculé par rapport au nombre des membres de la famille et leur relation avec l'employé décédé. La veuve reçoit entre 30 à 75% de la pension. S'il y a un seul enfant, il reçoit 40 à 75% - et jusqu'à 100% s'il y a deux enfants et plus.

Maroc

La branche d'invalidité, pension et survivants couvre ce qui suit:

1. Pension d'invalidité. L'assuré doit justifier d'un minimum de 1080 jours d'assurance, dont 108 jours pendant les 12 mois civils qui précèdent le début de l'incapacité de travail.
2. Pour bénéficier de la pension de vieillesse, l'assuré doit:
3. Avoir atteint l'âge de 60 ans, ou de 55 ans pour le mineur justifiant de cinq années de travail de fond;
4. Cesser toute activité salariée;
5. Justifier d'un minimum de 3240 jours d'assurance.

Ont droit à une pension de survivant, en cas de décès du titulaire de pension d'invalidité ou de vieillesse, ou d'un assuré qui remplissait alors les conditions requises pour bénéficier d'une pension d'invalidité:

1. Son conjoint ou ses épouses à charge s'ils sont atteints d'invalidité ou dès qu'ils atteignent, s'ils ne l'ont déjà au moment du décès, l'âge de 50 ans;
2. Ses enfants à charge âgés de moins de 12 ans ou de moins de 18 ans s'ils sont placés en apprentissage ou de moins de 21 ans s'ils poursuivent leurs études.

Oman

La branche vieillesse, invalidité et survivants couvre tous les employés nationaux âgés de 15 à 59 ans engagés dans le secteur privé sur base d'un contrat permanent de travail - tout en excluant les employés de nationalité étrangère, les domestiques et les artisans. Le régime actuellement appliqué dans le secteur privé couvre la pension de vieillesse, l'invalidité et la pension survivants pour le secteur privé conformément aux dispositions du décret-loi 91/71 du 2 juillet 1991 et ses modifications par le décret-loi 92-4 du 5 février 1992.

L'octroi de la pension de vieillesse exige la vérification des conditions suivantes:

1. avoir atteint l'âge de 60 ans pour les hommes avec au moins 180 mois de cotisations payées et 55 ans pour les femmes avec au moins 120 mois de cotisations;
2. en cas de retraite anticipée, les mois de cotisations doivent être de 240 pour les hommes et de 180 pour les femmes - avec des taux réduits de pension.
3. En cas de retraite différée, 180 mois de cotisation sont requis dont 36 mois au moins durant les 5 dernières années précédant la retraite.

La pension d'invalidité est accordée en cas d'invalidité de travail après six mois de cotisations avant l'invalidité ou 12 mois de contributions dont les trois derniers mois précédant immédiatement l'invalidité. L'octroi de a pension survivants suppose ce qui suit:

1. pas d'emploi pour les bénéficiaires du décédé;
2. six mois de cotisations avant le décès ou 12 mois de contribution incluant trois mois immédiatement avant le décès.
3. D'autre part, une allocation de mariage est accordée à la fille lors de son mariage sur base d'une somme forfaitaire égale à 15 fois la pension de l'assuré.
4. Enfin, une allocation pour frais funéraires est accordée sur base d'une somme forfaitaire égale à 3 mois de salaires ou de pension à l'assuré.

Depuis 1986, un régime de pension dans le secteur public a été instauré à Oman au profit des employés du gouvernement fondé sur les principes suivants:

1. fixation de l'âge de la retraite;
2. création d'une caisse des traitements et des gratifications dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière en vue de gérer et d'exploiter les fonds de retraite conformément aux meilleurs principes;
3. participation de l'employé à raison de 5 % de son traitement de base auquel s'ajoute une participation de 15 % de l'Etat - versés à la Caisse;
4. fixation d'un minimum et d'un maximum de la pension;
5. comptabiliser six mois et plus en une année complète si cette mesure est de nature à permettre à l'employé de profiter de sa pension de vieillesse;
6. droit à la retraite en cas de décès ou d'invalidité quelles que soient le nombre d'années de service;
7. aux bénéficiaires principaux de la pension à savoir l'épouse et les enfants sont venus s'ajouter le père, la mère, le frère et la soeur;

8. distribution de la pension de manière équitable à tous les ayants droit, celle-ci ne revenant à la Caisse qu'en cas d'absence totale de bénéficiaires;
9. versement d'une allocation décès pour couvrir les frais funéraires;
10. en cas de décès de l'employé en fonction, ou en cas d'invalidité permanente, une indemnité lui est versée pouvant atteindre l'équivalent de son traitement annuel avec un minimum de 5000 rials omanais. Les autres accidents de travail se voient alloués des indemnités proportionnelles à l'accident.

Qatar

La pension vieillesse et invalidité dans le secteur public et privé est due à l'employé en cas de décès, atteinte de l'âge de la retraite à condition que les années de service ne soient pas inférieures à 15 ans, la démission à condition d'avoir 15 ans de service et 40 ans révolus, l'invalidité...

En cas de décès de l'employé, le droit à la pension se transmet aux héritiers au prorata de leurs parts. La pension vieillesse et invalidité dans le secteur des forces armées est due à la limite d'âge, le décès, l'invalidité, la démission... La pension est calculée sur base de 5% du dernier traitement multiplié par le nombre d'années de service pour un maximum de vingt ans de service à condition que la pension n'excède pas le montant du traitement. En cas de décès, la pension se transmet aux héritiers au prorata de leurs parts.

Syrie

L'octroi de la pension vieillesse exige la vérification des conditions suivantes:

1. Avoir atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes avec 180 mois de cotisations, soit 15 ans de cotisations au moins; ou
2. Avoir atteint l'âge de 55 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes avec 20 ans de service et 240 mois de cotisation;
3. A n'importe quel âge avec 300 mois de cotisations.
4. La pension peut être réduite si l'assuré après avoir atteint l'âge de la retraite continue à travailler et à recevoir un salaire supérieur à sa pension.

La pension d'invalidité est due en cas de perte de 80 % de la capacité de travail du salarié à condition que l'assuré ait cotisé durant les 12 derniers mois sur un total de 24 mois incluant les trois derniers mois.

La pension survivants est due si le décès a lieu durant la période de travail de l'assuré ou au cours des six mois de fin de ce travail à condition que le décès ne soit pas dû à un accident de travail et que le décédé ne soit pas âgé de plus de 65 ans au moment du décès.

Les conditions d'octroi exigent que soit vérifié le versement des contributions par l'assuré durant six mois consécutifs ou 12 mois interrompus avant le décès.

Allocation décès. Une somme forfaitaire égale à 100% des salaires de la dernière année de travail de l'assuré est allouée aux survivants - avec un montant supplémentaire de 50% si le décès est dû à un accident de travail.

Allocation de frais funéraires. Une somme forfaitaire égale à un mois de salaire et un maximum de 100 livres est allouée aux survivants.

Soudan

La branche vieillesse, invalidité et survivants assure les services suivants:

Une pension vieillesse variant de 40% à 80% du salaire moyen mensuel perçu par le salarié au cours des trois dernières années.

Une pension d'invalidité équivalente à 50% des salaires moyens des trois dernières années est payée à l'employé atteint d'invalidité ou 1/50 sur les mêmes salaires pour chaque période de 12

mois de contribution, selon le meilleur niveau de calcul. Le montant maximal de la pension est de 80% du salaire mensuel moyen sur les trois années précédant l'invalidité.

Une pension survivant est versée aux ayant-droits de l'employé équivalent à 50% des salaires moyens des trois dernières années ou 1/50 sur les mêmes salaires pour chaque période de 12 mois de contribution, selon le meilleur niveau de calcul. En cas d'existence de plus d'une veuve, la pension est divisée au prorata entre elles. Une allocation forfaitaire pour décès est également accordée.

Tunisie

L'harmonisation du régime des pensions entre le secteur public et le secteur privé, mise en place par le décret 90-1455 du 10 septembre 1990 et modifiée par le décret 94-1429 du 30 juin 1994 garantit aux assurés des indemnités pour vieillesse, invalidité et survivants.

L'assurance vieillesse : Le droit à la pension est acquis en cas de concrétisation de l'âge de la retraite (60 ans dans les secteurs publics et privés, 65 ans pour les travailleurs non-salariés des secteurs agricoles et non agricoles...) du départ prématuré à la retraite (55 ans pour les travaux considérés comme pénibles ou insalubres), la justification de 120 mois de cotisations pour les salariés non-agricoles du secteur privé, la justification d'un stage minimum de quarante trimestres de cotisations effectives pour les travailleurs non-salariés des secteurs agricole et non-agricole et des salariés affiliés aux régimes de la sécurité sociale agricole, la justification d'une durée de service de 15 ans pour les agents du secteur public, 10 ans pour les ouvriers occasionnels, la justification de deux ans au moins de service pour les membres du gouvernement et des gouverneurs, l'accomplissement d'une législation complète pour les députés...).

Dans le secteur public, la pension est calculée sur base des années de service du fonctionnaire - avec un plafond de 90 % du salaire de référence.

L'assurance invalidité : La pension d'invalidité est accordée aux assurés âgés de moins de 60 ans et qui, passé cet âge, reçoivent une pension vieillesse. Dans le cadre du régime des salariés non-agricoles, l'assuré doit justifier d'une durée minima de cotisations de 60 mois, et pour les salariés agricoles justifier de 20 trimestres de cotisation dont deux au cours des 12 mois précédant la maladie. Dans le secteur public, par contre, aucune condition de durée de cotisation n'est exigée pour l'éligibilité à la pension d'invalidité.

Pension de survivants : Il y a lieu de distinguer :

La pension au conjoint survivant fondée sur l'existence d'un lien légal de mariage et sur la vérification de la période de stage exigée pour le versement de la pension par la personne décédée. Et la pension des orphelins à savoir les enfants du de cujus, des enfants placés sous sa tutelle officieuse, des enfants adoptifs et des enfants dont il assure la garde.

Yémen

La branche vieillesse - invalidité et survivants dans le secteur privé assure à tous les employés nationaux et étrangers ainsi qu'aux travailleurs yéménites à l'étranger à l'exclusion des ouvriers occasionnels, des ouvriers agricoles, des domestiques, des gens de mer et des pêcheurs.

Le régime yéménite comprend la pension vieillesse ou l'indemnité de fin de service en cas de non éligibilité à la pension, la pension d'invalidité et la pension survivants.

La pension vieillesse : L'article 51 de la loi 26/1991 a déterminé les conditions légales d'éligibilité à la pension de l'employé, à savoir:

1. Avoir atteint l'âge de 60 ans pour les hommes ou 55 ans pour les femmes et à condition que la durée de cotisation ne soit pas inférieure à 180 mois - soit donc 15 ans de cotisation pour les hommes et à 120 mois soit 10 ans pour les femmes;
2. Avoir atteint l'âge de 45 ans à condition que sa durée de cotisation ne soit pas inférieure à 240 mois - soit donc 20 ans de cotisation - et qu'il ne continue pas à travailler sous les auspices de la loi 26/1991;

3. Si la durée de cotisation est de 360 mois - soit 30 ans - pour l'assuré et 300 mois pour la femme - soit 25 ans - et quel que soit l'âge atteint;
4. Si la période de cotisation de l'assuré ayant atteint l'âge de 60 ans est de 300 mois (25 ans) et celle de l'assurée de 240 mois (20 ans) pour un âge de 46 ans;
5. L'assuré a le droit de continuer à travailler jusqu'à ce que les cotisations atteignent les 180 mois à condition que la durée de travail n'excède pas 5 ans - soit 60 cotisations - et ceci en vue d'être éligible à la pension vieillesse. L'assuré a également le droit de solder d'un coup en un seul versement les résidus manquants à sa cotisation et à celle de son employeur.
6. L'indemnité de fin de service. En cas d'inéligibilité de l'employé pour la pension vieillesse - soit la démission de la femme assurée, l'émigration de l'assuré yéménite hors du pays, abandon du pays par l'étranger à titre définitif, invalidité permanente totale de l'assuré, atteinte de la limite d'âge sans justifier des conditions d'éligibilité à la pension - un montant forfaitaire est versé à l'assuré sous forme d'indemnité de fin de service.

Pension d'invalidité : En cas d'invalidité totale, et à condition que la période de cotisation soit de 60 mois au moins, une pension est allouée égale à 50% de la moyenne du dernier traitement annuel d'emploi ou la somme qui revient légalement à l'assuré à titre de la pension vieillesse - le choix étant fait selon le profit de l'assuré.

Pension survivants : Cette pension est accordée aux survivants de l'assuré décédé au cours de sa période de travail. Dans ce cas, le calcul appliqué est le même que pour la pension d'invalidité sous réserve de répartir le montant en parts égales pour tous les bénéficiaires.

B- Maladies et maternité

Algérie

La branche maladies et maternité couvre tous les employés et son financement est assuré par une cotisation de 1,5% payée par les employés sur le salaire brut et 12,5% payée par l'employeur sur le montant brut des salaires. La condition essentielle requise revient à la nécessité que l'employé soit couvert au moment du sinistre.

Egypte

Sont couverts par l'assurance santé les employés et les travailleurs dans les entreprises déterminées par arrêté du Ministre de la santé, les pensionnés s'ils en font la demande en date de la présentation de la demande de versement de la pension, la veuve de l'assuré ou du pensionné - sauf si elle exerce un travail qui l'assujettit à la loi 79/1975 des assurances sociales ou si elle se remarie.

Les prestations offertes par le système visent à assurer les soins hospitaliers, les traitements requis, les médicaments, les soins de grossesse et d'accouchement, les examens de laboratoire et la radiographie, les prothèses, les soins de réhabilitation...

Les cotisations mensuelles payées pour cette branche se présentent pour les travailleurs et les employés un taux de cotisation de 5% - dont 1% à charge de l'assuré - et 4% à charge de l'employeur dont 3% pour les soins et les traitements médicaux et 1% pour l'allocation de salaire et les frais de transports.

Irak

Le système couvre les employés des entreprises du secteur privé employant 5 personnes et plus. Sont exclus des prestations: les ouvriers agricoles, les domestiques, les ouvriers temporaires.

Le financement du système est assuré, tout comme dans le système des pensions par une cotisation de 5 % sur les salaires payés par la personne couverte, 12% des salaires payés par

l'employeur - le pourcentage étant porté à 25% pour les firmes pétrolières, le gouvernement ne payant aucune cotisation.

Koweït

Jusqu'au 16 août 1999, les services médicaux gratuits étaient assurés à tous les nationaux et étrangers résidents. A partir de cette date, et pour réduire le déficit budgétaire, les étrangers doivent désormais payer les soins médicaux. Les expatriés ont à payer la visite médicale et ils ne peuvent obtenir le titre de séjour que s'ils présentent une assurance privée.

Liban

Le régime libanais de la branche maladie - maternité est financé par une cotisation de 9% sur le salaire avec un plafonnement maximum de 1,500,000 Livres Libanaises à raison de 7% par l'employeur et 2% par l'employé.

La Caisse maladie - maternité instituée dans le cadre de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale couvre les éventualités suivantes (article 13 § 2 du Code):

1. toute maladie qui n'est pas considérée comme maladie professionnelle;
2. la maternité (grossesse, accouchement et leurs suites);
3. l'incapacité temporaire de travail, résultat d'une maladie ou de la maternité et ayant entraîné une suspension du gain de l'assuré;
4. le décès qui n'est pas dû à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

Partant du principe que la branche maladie - maternité est fondée sur une cotisation mutuelle versée tant par l'employeur que l'employé, celui-ci acquiert un droit à la santé qu'il est impératif à la sécurité sociale de lui garantir. La portée sociale de cette branche est encore plus accentuée par la qualité des personnes protégées qui comprennent autant les assurés que les membres de leur famille.

L'article 15 a déterminé en son alinéa 1 les prestations assurées par la branche maladie - maternité soit donc:

Les soins médicaux préventifs et curatifs en cas de maladie et en cas de maternité, les examens et soins prénatals, les soins nécessaires pendant l'accouchement et les soins postnatals à savoir (article 17 § 2):

En cas de maladie:

1. les examens médicaux, les radiographies et les examens de laboratoires et analyses;
2. les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile nécessaires et les soins de spécialistes, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de la Caisse;
3. les soins dentaires, après qu'un décret spécial pris en Conseil des Ministres, sur proposition du ministre du travail et des affaires sociales et après avis du conseil d'administration, en autorisera la prestation et en fixera les modalités;
4. les médicaments et produits pharmaceutiques nécessaires, à condition qu'ils figurent sur la liste approuvée par la Caisse et qu'ils soient prescrits par ordonnance d'un médecin, ou, le cas échéant, d'un dentiste;
5. l'hospitalisation (entretien, soins médicaux et opérations chirurgicales) dans un hôpital ou une autre institution médicale appartenant à l'Etat ou à la Caisse, ou agréée par celle-ci, lorsqu'elle est jugée nécessaire par un médecin;
6. la fourniture des appareils de prothèse et d'orthopédie mentionnés dans la liste établie par la Caisse, sous réserve d'approbation par le contrôle médical.

En cas de maternité:

1. Les examens et soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals donnés par un médecin ou une sage-femme, diplômée ou agréée;
2. les médicaments et produits pharmaceutiques nécessaires, à condition qu'ils figurent sur la liste approuvée par la Caisse et qu'ils soient prescrits par ordonnance d'un médecin ou d'une sage-femme diplômée;
3. l'hospitalisation (entretien, soins médicaux et opérations chirurgicales) dans un hôpital, une maternité ou une autre institution médicale appartenant à l'Etat, ou à la Caisse, ou agréée par celle-ci, lorsqu'elle est jugée nécessaire par un médecin ou une sage-femme diplômée.

En cas d'incapacité temporaire de travail faisant suite à une maladie ou maternité, l'indemnité de maladie ou de maternité.

En cas de décès, l'allocation de frais funéraires.

Libye

Les services de santé et d'hospitalisation sont assurés aux employés. Pour profiter de la branche maladie - maternité, l'assuré doit justifier d'au moins six mois de cotisation durant les trois derniers mois. Une allocation pour grossesse est accordée à partir du quatrième mois de grossesse jusqu'à la naissance. Une allocation de naissance est également accordée pour chaque naissance. Au niveau des services médicaux, il pourrait être réclamé à l'employé de payer une part des frais médicaux.

Maroc

Pour avoir droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident, l'assuré doit justifier de 54 jours, continus ou discontinus, de cotisation pendant les six mois civils précédant l'incapacité. Postérieurement à l'incapacité initiale, l'assuré ne peut prétendre de nouveau à l'indemnité journalière qu'après une période minima de six jours, continus ou discontinus, de cotisation après la reprise du travail.

Pour avoir droit à des indemnités journalières de maternité, l'assurée qui justifie de 54 jours, continus ou discontinus, de cotisation pendant les 10 mois civils qui précèdent la date de l'arrêt de travail rendu nécessaire par la proximité de l'accouchement, bénéficie d'indemnités journalières pendant 14 semaines, dont six au minimum après la date de l'accouchement, à condition de cesser tout travail salarié pendant la période d'indemnisation et d'avoir son domicile au Maroc.

Tunisie

Les prestations assurées par la branche maladie - maternité sont les prestations en espèces (indemnité de maladie, indemnité de couches, assurance décès) et les prestations en nature dans les institutions hospitalières publiques, les policliniques de la CNSS (soins ambulatoires et hospitaliers).

Yémen

Un programme spécifique d'assurance médicale a été mis en vigueur pour les employés du secteur public.

C- Risques professionnels

Algérie

La branche des accidents de travail couvre tous les employés, apprentis, élèves dans les écoles techniques et professionnelles, étudiants... Le financement est assuré par une cotisation de 1% sur le bordereau brut des salaires payés par le seul employeur.

Arabie Saoudite

La branche des risques professionnels couvre les risques dus aux accidents et maladies résultant de l'emploi. Sont considérés comme risques les accidents liés à l'exercice d'une activité professionnelle, les accidents de trajet aller-retour du domicile de l'assuré à son lieu de travail et vice-versa et les maladies professionnelles contractées du fait de l'exercice de certains types de travail ou d'emploi.

Compte tenu de cet état de choses, les prestations assurées dans le cadre de la branche risques professionnels sont les soins médicaux, l'allocation d'orphelin et l'allocation pour frais funéraires.

Bahreïn

La branche des accidents de travail et risques professionnels couvre les employés des établissements employant un ou plusieurs personnes - tout en excluant les domestiques au service des particuliers, les employés occasionnels, la famille du travailleur, les travailleurs à leur propre compte et les ouvriers agricoles. Un système spécial pour les employés du secteur public est appliqué pour cette branche.

Egypte

Les risques professionnels couvrent les divers accidents de travail auxquels se trouve exposé l'assuré à savoir les maladies professionnelles, les accidents durant l'activité de travail, les accidents dus à la fatigue ou l'épuisement et les accidents durant le trajet aller-retour du domicile de l'assuré à son lieu de travail et vice-versa.

Irak

La branche des risques professionnels couvre les employés des entreprises du secteur privé employant 5 personnes et plus. Sont exclus des prestations: les ouvriers agricoles, les domestiques, les ouvriers temporaires et la famille du travailleur.

Jordanie

Les personnes couvertes par la branche des risques professionnels sont les mêmes que ceux couverts dans le cas de la vieillesse et de l'invalidité. Toutefois, et si les personnes couvertes sont les mêmes, le financement de cette branche est différent en ce sens que la personne assurée ne verse aucune cotisation, la charge étant assurée par l'employeur sur base d'un taux de 2 % des salaires, ce pourcentage pouvant être réduit à 1 % si l'employeur assure la totalité des frais du traitement médical et le versement de l'allocation quotidienne pour l'invalidité temporaire. En outre, aucune contribution n'est perçue sur les salaires payés aux apprentis.

Koweït

La branche accident de travail et risques professionnels qui dont la loi relative aux accidents de travail remonte à 1976, n'a pas encore été mise en application.

Libye

Tous les employés sont couverts en cas d'accidents de travail. En cas d'invalidité permanente, la pension minima est de 60 dinars par mois à laquelle s'ajoute 50% des salaires assurés et la pension maxima est égale à 100% des salaires assurés.

Oman

La branche des accidents de travail et risques professionnels couvre les employés nationaux âgés de 15 à 59 ans engagés dans le secteur privé sur base d'un contrat permanent de travail - et à l'exclusion des employés de nationalité étrangère, des domestiques et des artisans.

Le financement est assuré par une cotisation de 1% des salaires payés uniquement par l'employeur, aucun pourcentage n'étant à charge de l'Etat et des employés.

Syrie

La branche des accidents de travail et des risques professionnels couvre les salariés au travail dans le cadre même de leur entreprise ainsi que le trajet aller-retour de leur résidence à leur lieu de travail sans arrêt ou détour . En outre, et à dater du 1 janvier 1977, tous les ministères, les directions générales, les établissements publics, le secteur privé doivent s'affilier à l'organisme chargé de la couverture des accidents de travail qui aura à assurer à l'invalides les soins de santé nécessaires dans les cliniques et les hôpitaux publics conventionnés et les prothèses requises.

Soudan

La branche des risques professionnels couvre les employés et les employés à titre personnel. En sont exclus les domestiques, les fermiers, les travailleurs dans les maisons. Le financement est assuré par une cotisation de 2% payée par l'employeur sur le bordereau brut des salaires mensuels.

En cas d'invalidité permanente, l'assuré reçoit une pension équivalent à 80% du salaire mensuel moyen calculé sur les trois dernières années.

En cas de décès, les survivants reçoivent une pension maximale de 80% calculée sur la moyenne des salaires des trois dernières années - ainsi qu'une allocation pour décès.

Il y a lieu de relever enfin qu'il n'existe pas de système d'assurance maladie pour le secteur privé. La loi sur les assurances de santé de 2004 a instauré ce système pour les fonctionnaires du service public uniquement.

Tunisie

Les accidents de travail et les risques professionnelles se présentent comme suit:

Dans le secteur privé : Le régime des accidents de travail et des maladies professionnelles s'articule entre l'assurance obligatoire "couvrant tous les travailleurs ou assimilés employés par des personnes physiques ou morales sous quelque forme que ce soit et quelle que soit la nature de l'activité, le statut du travailleur ou son mode de rémunération" et l'assurance volontaire pour les non salariés et leurs familles employés dans leur entreprise - à l'exception des maladies professionnelles.

Cette branche couvre l'accident de travail proprement dit survenant par le fait ou à l'occasion du travail, l'accident de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la résidence sans qu'il n'y ait eu interruption ou détournement pour une raison non liée à l'activité professionnelle, les maladies professionnelles conformément à la liste des affections reconnues professionnelles par arrêté conjoint des ministres de la santé publique et des affaires sociales.

Dans le secteur public : Les bénéficiaires du régime des accidents et maladies professionnelles sont les agents de l'Etat, des collectivités locales, et des établissements à caractère administratif tant sur le territoire national qu'à l'étranger en cas de mission ou de stage. Tout comme pour le secteur privé, les risques couverts sont ceux survenant par le fait ou à l'occasion du travail, lors des déplacements professionnels et pendant le trajet aller-retour entre la résidence et le lieu du travail, la maladie professionnelle attribuée par présomption à l'activité professionnelle de la victime.

Les prestations donnent droit aux soins de santé, des appareils de prothèses et autres et d'une indemnité ou de rente versée en cas d'incapacité temporaire ou définitive ou en cas de décès.

En cas d'incapacité temporaire, le traitement de l'agent lui est intégralement versé. En cas d'incapacité permanente, les normes appliquées au secteur privé lui sont applicables - de mêmes d'ailleurs que la rente servie en cas de décès.

Yémen

Les fonctionnaires du gouvernement et les employés du secteur public et du secteur mixte sont couverts par la branche des risques professionnels en cas d'accident de travail amenant un handicap. Le financement est assuré par une cotisation payée par l'employeur à raison de 4% sur le salaire de base et par l'Etat à raison de 1% sur le salaire en tant qu'employeur.

D- Allocations Familiales

Algérie

La branche des allocations familiales couvre les employés non agricoles et les bénéficiaires de la sécurité sociale à savoir les personnages employés liées par un contrat de travail. Le financement est assuré par un pourcentage de 25% payée par l'employeur et de 75% payé par l'Etat sur le coût des allocations familiales des employés.

Si les revenus mensuels de la famille sont de 15,000 dinars au moins, l'allocation familiale est de 600 dinars par mois pour chacun des cinq premiers enfants et de 300 dinars pour chaque enfant supplémentaire. Si les revenus mensuels sont supérieurs à 15,000 dinars, l'allocation familiale est de 300 dinars par enfant.

En outre une allocation scolaire est payée selon le même barème soit 800 dinars pour chacun des cinq premiers enfants et 400 dinars pour chaque enfant supplémentaire au cas où les revenus mensuels sont de 15,000 dinars et moins, et 400 dinars pour chaque enfant au cas où les revenus mensuels sont supérieurs à 15,000 dinars.

Liban

Les cotisations de la branche allocations familiales à charge de l'employeur sont fixées à 6% sur le salaire payé à concurrence de 1,500,000 Livres Libanaises. Le montant payé à l'employé peut atteindre un maximum de 225,000 Livres Libanaises.

L'article 46 du Code de Sécurité Sociale a déterminé comme suit les personnes bénéficiaires des allocations familiales:

1. pour une épouse légitime vivant au foyer n'exerçant pas d'activité rémunérée;
2. pour chaque enfant à charge jusqu'à l'âge de 16 ans ou de 15 ans s'il consacre tout son temps aux études;
3. pour chaque enfant infirme à charge sans limitation d'âge;
4. pour chaque fille célibataire non salariée jusqu'à l'âge de 25 ans révolus.

En outre, et conformément aux dispositions de l'article 48 du Code, les allocations familiales sont payées mensuellement par l'employeur aux salariés allocataires pour le compte de la Caisse.

Maroc

Le régime marocain assure à l'employé une allocation familiale pour chaque enfant à charge résidant au Maroc et pour six enfants au plus. L'assuré doit justifier de 108 jours de cotisation pendant six mois civils d'immatriculation.

Les allocations sont versées:

1. jusqu'à 12 ans pour les enfants à charge exclusive et effective du salarié;
2. jusqu'à 18 ans pour l'enfant placé en apprentissage;
3. jusqu'à 21 ans pour l'enfant qui poursuit ses études au Maroc ou à l'étranger;
4. jusqu'à 21 ans pour l'enfant qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable est dans l'impossibilité de se livrer à une activité lucrative et pour la fille ou la soeur de l'assuré ou de son conjoint qui, âgée de moins de 21 ans, vit sous son toit et se consacre exclusivement aux travaux ménagers ainsi qu'à l'éducation d'au moins deux enfants de moins de 12 ans à la charge de l'allocataire et dont la mère travaille ou est atteinte d'une incapacité permanente de travail égale ou supérieure à 70%.

Tunisie

Les prestations familiales comprennent les allocations familiales, la majoration pour salaire unique, l'allocation pour congé de naissance, l'allocation pour congé de jeune travailleur. Les

personnes bénéficiaires sont les trois premiers enfants à charge - soit donc ceux à qui l'attributaire assure de manière effective et permanente la nourriture, l'habillement, le logement et l'éducation - jusqu'à l'âge de 16 ans. Le législateur a prévu leur maintien jusqu'à l'âge de 18 ans pour les enfants en apprentissage dont la rémunération n'est pas supérieure à 75% du SMIG afférent au régime 48 heures - et jusqu'à l'âge de 21 ans pour ceux qui poursuivent des études secondaires sans emploi salarié et pour les filles qui remplacent auprès de leurs frères et soeurs la mère de famille décédée ou impotente ou divorcée ou veuve occupant un emploi salarié permanent, et au-delà de 21 ans pour tout enfant infirme ou invalide ou atteint d'une maladie incurable.

E- Chômage

Algérie

La branche chômage couvre tous les employés et son financement est assuré par une cotisation de 0,5% payée par l'employé sur un salaire brut et de 1,5% par l'employeur sur le bordereau brut des salaires.

Bahreïn

Une loi relatif de chômage a été promulgué mais elle ne connaît pas encore d'application.

Egypte

Sont assujettis à la pension chômage les employés des sociétés du secteur public ou para-public, n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite, les employés soumis aux dispositions du Code du Travail (secteur privé) âgés de 17 à 60 ans, les employés étrangers sous réserve de réciprocité avec leur pays d'origine, les personnes rattachées au service des résidences tel le portier, le jardinier, les gardiens âgés de 18 à 60 ans. Les employés de l'Etat et des établissements publics ainsi que les employés des adjudications, des transports, les ouvriers saisonniers, temporaires ou occasionnels sont exclus du régime en vigueur.

Chapitre 3 :Gestion et Administration des Systèmes de Sécurité Sociale et d'Assurances Sociales

Promulguer les textes législatifs et administratifs ne suffit pas à garantir le succès des mesures sociales - particulièrement dans le domaine de la sécurité sociale. L'organisation administrative des services et des activités se doit d'être performante pour assurer les prestations requises au meilleur coût. Certes, il est souvent difficile de contrôler la gestion dans ses moindres détails, et de présenter le coût le meilleur car nombre de paramètres relatifs à l'emploi, à la répartition géographique des branches et des bureaux, à la distribution spatiale des assurés... concourent à interdire un rapport gestion/coût idéal. Il n'en demeure pas moins que l'identification de la structure administrative et juridique des institutions en charge des assurances sociales et de la sécurité sociale permet d'évaluer la qualité et la rigueur des services offerts ainsi que le rôle des autorités publiques et du secteur privé dans la gestion des prestations sociales.

Une remarque générale s'impose à savoir la volonté de ne pas faire assumer directement aux autorités publiques la charge et la responsabilité de la gestion de la sécurité sociale et des assurances sociales. Dans la plupart des pays étudiés, des conseils d'administration groupant les représentants de l'Etat, du patronat et des salariés et une direction générale ont été mis en place pour assumer les fonctions de la gestion des institutions. Toutefois, il y a lieu de relever que, dans nombre de pays, les ministres du Travail ou des Finances (comme pour le Koweït) sont en même temps présidents des Conseils d'administration des institutions faisant ainsi assumer aux autorités publiques une responsabilité directe dans les institutions de sécurité sociale et des assurances sociales.

Algérie

Dans le système administratif algérien, le ministre du Travail et de la Sécurité Sociale assure la supervision sur toutes les caisses en charge de l'application des dispositions de la Sécurité Sociale. Ainsi, la Caisse Nationale des Retraites, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, la Caisse Nationale d'Assurances contre le chômage formés de Conseils d'Administrations et de représentants de l'Etat, des employés et des employeurs administrent la gestion de la Sécurité Sociale et assurent les prestations dans le pays.

Arabie Saoudite

Conformément aux dispositions du décret royal M/22 du 6/9/1389 (15 novembre 1969), le système des assurances sociales en Arabie Saoudite est administré par un organisme dénommé "Organisation Générale de l'Assurance Sociale" (OGAS) jouissant de la personnalité juridique et de l'autonomie financière et administrative. L'établissement, sous tutelle du ministre du travail et des affaires sociales, est géré par un Gouverneur et un Conseil d'Administration composé de 11 membres. Quatre représentant l'Etat, trois les employés et trois autres les employeurs.

L'OGAS administre les systèmes d'assurances sociales en combinant centralisation et décentralisation. L'élaboration des politiques, la préparation des réglementations, règles et procédures relèvent de la responsabilité du Conseil d'Administration et du Gouverneur de l'OGAS, assistés des services compétents au siège de l'organisation.

Bahreïn

Le régime des assurances sociales de Bahreïn est géré par « L'Organisation Générale des Assurances Sociales », dont le siège social est à Manama, institution jouissant de la personnalité morale et juridique et de l'autonomie financière et administrative. Vu la superficie limitée du pays, les cotisations et les prestations sont assurées à Manama et l'OGAS peut établir des bureaux régionaux là où cela se révèle nécessaire par décision du ministre du travail et des affaires sociales sur proposition du conseil d'administration.

L'OGAS est gérée par un Conseil d'Administration présidé par le ministre du Travail et des Affaires Sociales et composé de représentants de divers ministères intéressés (Santé, Finance, Economie...) et de représentants des employeurs.

Egypte

Jusqu'en juin 1994, la sécurité sociale en Egypte était administrée par deux organismes jouissant de la personnalité morale à savoir "l'Organisation Générale Nationale de Sécurité Sociale" et "l'Organisation Générale de l'Assurance et des Pensions" chargée de gérer la sécurité sociale dans le secteur public. A dater de juin 1994, ces deux organismes ont fusionné dans "l'Organisation Nationale de l'Assurance Sociale" ayant un budget spécial distinct du budget général de l'Etat et présidée par le ministre des assurances et des affaires sociales. Ce ministère est en charge de tout ce qui se rapporte aux assurances sociales dont la proposition des projets de lois nécessaires, leur amendement, la mise en vigueur de la politique générale, les programmes sociaux... L'Organisation Nationale des Assurances sociales est composée d'un Conseil d'Administration formé de représentants des employés et du patronat et géré par un Directeur Général sous la supervision du ministre des assurances et des affaires sociales.

Emirats Arabes Unis

L'Etablissement public des pensions et des assurances sociales créé par la loi fédérale (6) de 1999 est responsable de la gestion des retraites et des assurances sociales.

Irak

La gestion administrative du système irakien de sécurité sociale est confiée sous tutelle du ministère du travail et des affaires sociales à l'Institution des Pensions et de la Sécurité Sociale qui jouit de la personnalité morale et de l'autonomie administrative et financière. L'Institution

est dirigée par un conseil d'administration formé de représentants des employés, de la fédération des syndicats des travailleurs et de certains ministères en relation avec le système.

Jordanie

La sécurité sociale en Jordanie est administrée par l' "Organisation Générale de Sécurité Sociale" conformément à la loi no 30 de 1978. Jouissant de la personnalité morale, elle est gérée par un Conseil d'Administration présidé par le ministre du travail - président ex-officio de l'institution, le vice-Président étant le directeur général. Les autres membres du Conseil sont les secrétaires généraux des Ministères du travail, de la santé, des finances, du commerce et de l'industrie, le vice gouverneur de la Banque Centrale, les représentants de la Fédération Générale des Travailleurs, de la Chambre de l'Industrie et de l'Union des Chambres de Commerce.

Koweït

Les assurances sociales au Koweït sont gérées par "l'Institution Publique de la Sécurité Sociale". Jouissant de la personnalité morale et juridique et de l'autonomie administrative et financière, cette institution est composée d'un Conseil d'Administration présidé par le ministre des finances, les membres étant le directeur général du Ministère des finances et des représentants des Ministères des affaires sociales et du travail, de la défense, de l'intérieur, de la fonction publique, de la Chambre des travailleurs et des employés, ainsi que de personnes reconnues pour leur expérience et leur compétence. La gestion des affaires courantes de l'institution est menée par un directeur général qui représente l'institution auprès des tiers et de la magistrature. L'institution qui dispose d'un budget autonome est sous la supervision du ministre des finances, l'Etat ayant assumé tous les frais d'établissement du système des assurances sociales.

Liban

Le système de la sécurité sociale au Liban est géré par la "Caisse Nationale de Sécurité Sociale", institution autonome à caractère social, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière et administrative et soumise à la tutelle du Ministère du travail par l'intermédiaire d'un Commissaire du gouvernement et à la tutelle préalable du Conseil des Ministres pour l'acquisition de biens-fonds et au contrôle a posteriori de la Cour des Comptes à l'exclusion de tout contrôle a priori.

Les organes de la Caisse sont le Conseil d'Administration, la commission technique et le secrétariat placé sous l'autorité d'un directeur général. Le Conseil d'Administration est composé de 26 personnes dont six représentent l'Etat, dix les organisations professionnelles les plus représentatives des employeurs et dix les organisations professionnelles les plus représentatives des salariés. La commission technique auprès de la Caisse est en charge de l'Audit interne et se doit donc de vérifier les opérations et les comptes, de présenter des propositions d'amélioration de la gestion, d'établir des rapports généraux et spéciaux dont le rapport annuel. Le directeur général, placé à la tête du secrétariat de la Caisse, est responsable de l'exécution des décisions prises par le Conseil et de la direction du secrétariat de la Caisse.

Libye

La gestion du système de sécurité sociale est assurée par la Caisse de Sécurité Sociale à travers des bureaux répartis dans les villes et les régions du pays. Un comité national de sécurité sociale assure la supervision générale sur les activités de cette Caisse de Sécurité Sociale et les comités municipaux exercent une supervision au niveau local sur la gestion de cette Caisse.

Maroc

La gestion du régime de sécurité sociale est assurée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), établissement public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière sous tutelle depuis 1961 du Ministère en charge du travail - exception faite de la période allant de 1988 au 19 mai 1993 où la tutelle a été du ressort du ministre de la santé publique. En outre, le contrôle financier de la Caisse est exercé par le ministre des Finances.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale est administrée par un Conseil d'Administration tripartite, représentants de l'Etat, des travailleurs et des employeurs. Nommés pour une période de trois ans, les administrateurs peuvent être révoqués pour faute grave ou des absences répétées. Le Conseil traite de toutes les questions relatives aux attributions de la CNSS et doit se réunir autant que de besoin et, dans tous les cas, au moins deux fois par an:

1. Avant le 30 juin pour arrêter les comptes de l'exercice écoulé;
2. Avant le 31 décembre pour débattre et arrêter le budget de l'année suivante.

Dans l'intervalle des réunions, un Comité de gestion est responsable du suivi de la gestion de la Caisse et de régler, en cas de délégation de pouvoirs, les questions litigieuses. Enfin, le directeur général nommé par Dahir exécute les décisions du Conseil d'Administration et assure la gestion des affaires quotidiennes de la Caisse.

Oman

Institué par le décret-loi 91/71 du 2 juillet 1991 et ses modifications, les assurances sociales à Oman sont gérées par une Caisse Nationale de Sécurité Sociale sous la supervision générale du ministre des affaires sociales et du travail et formée d'un Conseil d'Administration présidé par le ministre des Affaires Sociales et du Travail.

Palestine

L'administration palestinienne en matière d'assurances sociales vise à répondre aux nécessités dans le cadre de situations difficiles. Cette situation mériterait une ample analyse mais le manque d'informations suffisante ne nous a permis de présenter l'état de la situation actuellement prévalente.

Qatar

Conformément à la loi 33 de 2004, le régime de Sécurité Sociale au Qatar est administré par un "Etablissement Public pour les Pensions et les Retraites" composé d'un Conseil d'Administration formé d'un président, d'un vice président et de 5 à 9 membres nommé par décret princier et disposant des prérogatives nécessaires pour appliquer les dispositions de la loi.

Soudan

Le ministre du Bien Etre social, des femmes et des enfants exerce une supervision générale sur le système de sécurité sociale au Soudan. L'exécution du programme et des dispositions légales est assurée par une Caisse Nationale de Sécurité Sociale dont la mission vise à garantir les services aux employés conformément aux dispositions légales.

Syrie

Outre l'établissement public pour l'assurance et les pensions gérant les affaires des personnes non couvertes par la loi 92/59 sur les assurances sociales et soumises à la loi des fonctionnaires N° 135 du 1 octobre 1945, la loi 92/59 a institué "l'Institution des Assurances Sociales dans la République Arabe Syrienne" établissement public jouissant de la personnalité morale et juridique et agissant conformément aux orientations générales du Conseil des Ministres » (article 3 de la loi 92/59) et dont le Conseil d'Administration comprend les secrétaires des ministères des Affaires Sociales et du Travail (vice-Président), de l'économie, de la santé, le directeur général de l'institution, des représentants des employeurs et des employés et un expert financier et économique.

Tunisie

La gestion des systèmes de sécurité sociale dans les secteurs d'activité et de production (public, semi-public et privé) est actuellement assurée par trois Caisses à savoir la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS) et la Caisse de Retraite des personnels des Services Publics de l'Electricité, du Gaz et des transports (CREGT).

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). La loi 60-30 du 14 décembre 1960 a attribué la gestion de la sécurité sociale dans le secteur privé à la CNSS placée sous la tutelle du Ministère des affaires sociales et administrée par un Conseil d'Administration ayant à sa tête un Président Directeur Général et des représentants de l'Etat, des syndicats et du patronat.

La Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS). La loi 75-83 du 30 décembre 1975 a constitué la CNRPS par la fusion de deux caisses précédemment instituées à savoir la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) et la Caisse Nationale de Retraite (CNR). La CNRPS est placée sous la tutelle du ministère des affaires sociales et administrée par un Conseil d'Administration composé d'un Président Directeur Général nommé par décret et des représentants des ministères concernés et la Banque Centrale et des bénéficiaires des prestations.

La Caisse de Retraite des Personnels des services publics de l'électricité, du gaz et des transports (CREGT). Placée sous tutelle du Ministère des Affaires Sociales la CREGT est administrée par un Conseil d'Administration composé de représentants des autorités publiques concernées (Premier Ministre, Affaires Sociales, Finances, Développement Economique et Transports), des entreprises affiliées et du personnel en activité et en retraite.

Yémen

Conformément aux dispositions de l'article 112 de la loi 26/1991 relative aux assurances sociales, la Caisse Générale de la Sécurité Sociale responsable de la gestion des activités, est formée d'un Conseil d'Administration composé de membres représentant l'Etat, les employeurs et les personnes assurées.

En conclusion, il y a lieu de relever qu'en général et exception faite du Liban tous les organismes chargés de la sécurité sociale ou des assurances sociales sont présidés par le ministre en charge des assurances sociales soit directement soit indirectement comme c'est le cas du Koweït où l'institution est présidée par le ministre des finances, la gestion quotidienne des activités des divers organismes étant laissée à la charge d'un directeur général. Ainsi les autorités publiques se trouvent-elles directement impliquées dans le dialogue ou dans toute tension sociale du fait même de leur présence à la tête des organismes de gestion. Certes la rapidité de la décision permet de faciliter les solutions mais il y a lieu de relever également que le dialogue peut être entaché de réticences ou de restrictions dès lors qu'il ne s'établit pas entre forces égales et équitablement représentées. En effet, les autorités publiques sont moins parties que garantes du processus et des mécanismes de dialogue et de coopération entre les parties productives du pays à savoir les employeurs et les employés. Et il y a lieu de moduler le rôle de l'Etat en tant que modérateur engagé dans le succès des politiques de sécurité sociale et des assurances sociales bien plus que d'une responsabilité directe de gestion qui pose immédiatement le problème général du cas idéal de gestion de la sécurité sociale.

Chapitre 4 : Perspectives d'avenir - Quelle sécurité sociale pour quelles sociétés?

La sécurité sociale et les assurances sociales constituent un élément majeur du débat politique dans des sociétés contemporaines et, loin de se limiter à un simple débat national, elles font partie désormais d'un débat international et régional assumé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le plan international et par l'Organisation Arabe du travail (OAT) pour les pays arabes du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord. Si donc, l'implantation des systèmes de sécurité sociale et des assurances a obéi à une décision régaliennne nationale répondant à des exigences humaines, des revendications syndicales ou des justifications politiques, le fait est qu'aucun pays objet de l'étude au Moyen Orient et en Afrique ne peut considérer le fonctionnement du système social en vase clos et qu'une nécessaire interaction est indispensable dans un cadre institutionnel déterminé.

En effet, une récapitulation méthodique des politiques et des régimes de sécurité sociale et des assurances sociales permet de proposer une problématique pour les pays considérés du Moyen Orient et de l'Afrique à même d'identifier autant les caractéristiques positives existantes (A) que les insuffisances institutionnelles et de services dont l'analyse autorise des propositions futures de réflexion et d'action (B)².

Au niveau de l'identification des caractéristiques positives existantes

L'analyse des systèmes en vigueur en matière de sécurité sociale et des assurances sociales dans les pays arabes du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord conclut à l'existence de plusieurs paramètres positifs qu'il y a lieu de relever.

Le premier élément positif dans ce domaine se rapporte à l'institutionnalisation des systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales dans tous les pays considérés entre 1950 et 1975 - certains mêmes comme la Tunisie, l'Algérie, le Maroc, l'Irak et l'Egypte ont implanté les prémisses du système bien avant cette période. En effet, des textes législatifs ont été promulgués par les autorités publiques pour répondre à la montée des exigences, et souvent, des revendications sociales -sans méconnaître pour autant l'insertion progressive des politiques nationales dans ce vaste mouvement international de coopération dans le domaine laboral. Ainsi donc, et indépendamment de l'importance ou de la qualité des services offerts, le fondement légal des systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales a été instauré.

Le second élément positif concerne l'instauration d'une gestion tripartite des systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales en vigueur. En ce faisant, les autorités publiques nationales n'ont fait qu'adopter la tendance prônée par le BIT et qui est, en somme, tout à fait naturelle de voir une profonde coopération marquer les actions de l'Etat, du patronat et des salariés dans le domaine social. Certes, il apparaît à l'analyse que bien souvent, les présidents de Conseil d'Administration de ces organismes en charge de la gestion de la sécurité sociale et des assurances sociales sont les ministres du travail et des affaires sociales ou des assurances sociales ou des finances en exercice. Ceci revient au fait que dans certains des systèmes, l'Etat est contraint soit de couvrir les déficits enregistrés par les caisses en cas de besoin soit de participer obligatoirement par une contribution déterminée aux engagements financiers des caisses. Toutefois, il y a lieu de relever que les exigences d'un dialogue social fructueux devraient faire de l'Etat un arbitre attentif aux tendances sociales autant qu'un partenaire totalement engagé - et donc la responsabilité administrative qui lui est dévolue doit être évaluée sur une base bien plus de dialogue que de gestion.

Le troisième élément positif relève de l'engagement de tous les partenaires sociaux des pays objet de l'étude au Moyen Orient et en Afrique à envisager progressivement une diversification des prestations conformément aux possibilités financières. Certes, dans une première phase, le choix s'est immédiatement porté sur la mise en vigueur de la pension de vieillesse et les risques professionnels dans nombre des pays considérés. Néanmoins, l'exemple du Liban, du Maroc, de l'Algérie, de la Tunisie et de l'Egypte sont là pour pousser à une extension programmée et sûre des prestations conformément aux besoins sociaux et aux exigences quotidiennes.

Le quatrième élément positif relève de la volonté bien affirmée des Etats et de tous les partenaires sociaux de coopérer au sein des institutions internationales et régionales pour l'introduction de réformes dans les systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales, l'élaboration d'une stratégie dans ce domaine, la mise en vigueur de programmes d'assistance technique ou autres.

Enfin, la mise en vigueur des systèmes de sécurité sociale et d'assurances sociales et leur évolution ne constitue pas uniquement une réponse adéquate aux besoins sociaux de la société mais également leur incidence sur le plan de la répartition du revenu national et de la mobilité de la main-d'oeuvre mérite d'être relevée.

² Voir à ce sujet: Social Security - a factor of social cohesion - Council of Europe Publishing - 2005.

Sur le plan de revenu national la gestion de la sécurité sociale conduit d'abord à une contribution directe aux besoins du ménage - mais ensuite à une distributivité économique, sociale et humaine plus profonde particulièrement dans les branches intersalariales et dans l'intégration des différentes catégories de la population. La distribution devient un facteur de stabilité et de croissance et son amélioration provient autant de l'accroissement régulier du nombre des assurés que du lancement de nouvelles branches. Cet effet est loin d'être négligeable dans les sociétés considérées en cas d'une gestion administrative et financière saine et transparente.

Mais ces aspects positifs ne peuvent occulter les insuffisances institutionnelles et en matière de services qui se posent et les propositions futures dans ce domaine.

Insuffisances institutionnelles et de services

Si donc les systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales ont été implantées, il n'en demeure pas moins qu'il y a lieu de relever des insuffisances en matière institutionnelle et de services.

Sur le plan institutionnel, il est certain que, dans nombre des pays considérés, le fait de ne voir appliqué, après plus de quarante ans d'exercice, que deux branches du système - à savoir la pension de vieillesse et les risques professionnels - est réellement insuffisant. En effet, la multiplicité des exigences sociales quotidiennes en matière de santé, de bien-être, d'éducation, de formation, de besoins familiaux,... ne peuvent que transcender la vision limitée offerte par nombre de législations uniquement figée sur le problème de la vieillesse et ses implications et les accidents de travail et leurs conséquences. C'est pourquoi une récapitulation institutionnelle s'impose, conformément aux tendances et aux recommandations du BIT et du BAT, pour une actualisation législative et une extension bien étudiée des services.

En outre, une évaluation des systèmes de gestion devrait être institutionnalisée pour éviter une sclérose de l'administration des systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales. En effet, la banalisation des services conduit à une routine bureaucratique évitant les interpellations sur les principes et les méthodes de réformes. C'est pourquoi, il y a lieu de rester attentif à toute évolution et des séminaires de formation et de gestion devraient pousser à une tendance vers une interrogation continue sur le fonctionnement des systèmes.

Il n'en demeure pas moins que cette réflexion doit plus particulièrement viser à une évaluation des services offerts dans ces pays du Moyen Orient et en Afrique. Et si les textes législatifs promulgués permettent de conclure à l'existence de prestations sociales déterminées selon les pays : pension de vieillesse, indemnité de fin de service, allocations familiales, risques professionnels et accidents de travail,... rien ne prouve, par contre, la qualité et le niveau de ces services. En effet, l'interrogation de base dans un système de sécurité sociale vise à identifier la réponse adéquate aux besoins sociaux. Il ne s'agit pas seulement d'implanter une branche pour la pension de vieillesse mais de bien s'assurer que le montant mensuel versé répond à l'exigence sociale dans ce domaine. Ainsi donc, il y a lieu de s'assurer que le contenu spécifiquement juridique des textes garantit une réelle réponse aux besoins et que les montants payés correspondent bien aux attentes de l'individu et de la famille dans la société. C'est ainsi que la qualité des systèmes implantés pourrait être vérifiée de manière concrète et éviter une distorsion possible entre le contenu juridique et financier et le donné sociologique.

Partant de là, il est dans l'ordre normal des choses de voir le débat sur les systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales se muer en un débat sur le projet de société à instaurer en prenant en considération les paramètres existants et les perspectives futures possibles. Et c'est pourquoi, au delà des chiffres, des taux de cotisation, des niveaux de couverture sociale, des branches appliquées ou à appliquer se pose immédiatement la question cruciale et complexe : quelle sécurité sociale pour quelle société ? En effet, il s'agit de répondre à des exigences sociales dans un monde incertain, en pleine explosion scientifique, en pleine mutation sociale. Personne ne sait encore exactement quelles seront exactement les données du travail de l'an 2020 - et pourtant il faut agir car l'homme ne peut attendre et la prudence en matière de gestion sociale n'a d'égal que la nécessité de couvrir les besoins sociaux et médicaux du citoyen et de verser des prestations en nature ou en espèces qui constituent une charge appréciable pour la

société. C'est donc compte tenu de cette approche de synthèse qu'il y a lieu d'identifier les dispositions, mesures ou mécanismes de nature à améliorer l'efficacité de la sécurité sociale dans toutes ses composantes: taux de couverture de la population, cotisations, prestations, lacunes dans les domaines couverts par la sécurité sociale, fonctionnement des institutions et rapport entre les organismes administratifs en charge de la sécurité sociale, conflits, capacité de gestion des crises... Ainsi donc le terme efficacité, loin de couvrir une partie du domaine de la sécurité sociale, concerne bien celle-ci dans sa totalité.

De là, il y a lieu d'identifier méthodiquement les composantes de nature à améliorer l'efficacité de la sécurité sociale sur les divers plans...

La composante institutionnelle et légale pour l'amélioration de l'efficacité de la sécurité sociale

La gestion des systèmes de sécurité sociale incombe à une institution dénommée selon les pays, Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou Caisse des Assurances Sociales,... Ces institutions sont régies par un Conseil d'Administration formé généralement sur le modèle tripartite (Employeur, employés et État) responsable entre autres de la politique de sécurité sociale et d'une Direction Générale responsable de l'implantation et de la distribution sur le terrain des prestations de sécurité sociale. Dans certains pays, le Président du Conseil d'Administration est parfois le Ministre du Travail, ou le Ministre des Finances ou un des membres élus du Conseil d'Administration. Face au Conseil d'Administration, le Directeur Général exerce dans la pratique un pouvoir administratif important. Or toutes les fois où les options sont mal définies, les membres du Conseil d'Administration impliqués dans les tiraillements entre les politiques et les appartenances publiques, la coopération réduite entre le Conseil et la Direction générale suite à une rédaction défectueuse des textes ou à des volontés d'hégémonie, la composante institutionnelle conduit inéluctablement à un affaiblissement de l'efficacité de la sécurité sociale auquel il est impératif de remédier. C'est pourquoi, il est conseillé pour assurer une bonne efficacité de la sécurité sociale ou pour l'améliorer de prévoir ce qui suit en matière institutionnelle:

Identification méthodique des prérogatives et des missions du Conseil d'Administration et de la Direction Générale pour éviter des failles permettent d'initier des processus conflictuels en matière de compétences.

Pousser à l'implantation d'une véritable coopération entre les employeurs, les employés et l'État au sein des conseils d'administration pour identifier en commun la politique de la sécurité sociale.

Sur le plan légal, identifier clairement dans les textes les couches de la population couvertes par les prestations, les taux de cotisations, les prestations à assurer et les mécanismes pratiques, permettent à chaque bénéficiaire de savoir comment et où profiter des prestations...

Cette classification des compétences et des rôles des organismes de Sécurité Sociale constitue le meilleur moyen d'assurer une bonne gouvernance car à partir de la détermination des responsabilités, la transparence dans le travail devient possible puisque la responsabilité exige le report continu des activités menées.

La composante financière et économique

S'il est évident d'affirmer que la politique de protection sociale a connu un saut qualitatif majeur avec l'instauration des systèmes de la Sécurité Sociale, il est non moins certain que des interrogations majeures se posent actuellement sur le plan économique et financier qu'il est nécessaire d'analyser pour mieux baliser l'évolution future de cette politique. En effet, les systèmes sont l'objet d'une interrogation renouvelée quant à leur rôle, leur efficacité et leur impact sur la société économique productive. Pour cela quelques observations de principe sont nécessaires pour mieux identifier les choix futurs.

C'est d'abord le fait que la sécurité sociale a été instaurée dans le cadre d'une économie qui était alors surtout politique stable et durable pour se transformer en une économie financière marquée par une alerte continue aux flux des marchés et des changes et à une mondialisation instantanée

des événements grands ou petits de nature à marquer l'économie. Avec l'ouverture des marchés et les grandes économies d'échelles prévisibles, les ressources de la politique de protection sociale provenant des cotisations sont plus sujettes aux structures de services et de consommation que de la seule production de l'entreprise. L'intelligence des structures à mettre en place et à développer constitue une condition majeure à la croissance des ressources du système de Sécurité Sociale et à la propre sécurité du développement économique. En effet, une politique malthusienne d'emplois, de fuite face au versement des cotisations légales, de recours à la main d'œuvre étrangère meilleur marché sont des facteurs de pénalisation économique et financière pour une société de consommation fondée sur le fait de pousser le citoyen à tirer de plus en plus d'argent de sa poche pour consommer pour que le système de production et de services continue à fonctionner. L'un ne va pas sans l'autre et il est impératif de bien comprendre que les succès de production de l'entreprise ne sont garantis et pérennisés que par les capacités de consommation de la société.

Ceci est d'autant plus vrai que les grands mouvements d'importation et d'exportation liés aux économies d'échelles possibles des grands pays à forte composante démographique tels la Chine et les pays de l'Asie du Sud Est sont à même d'autoriser parfois l'importation dans les pays de la région de n'importe quel produit à un coût défiant toute concurrence. C'est pourquoi, il est impératif aux décideurs sociaux et économiques de savoir doser avec discernement et intelligence entre la revendication de faire baisser les charges imputées aux cotisations de sécurité sociale sur les coûts de l'entreprise et la mise en péril de toute la société de consommation de ces mêmes produits de l'entreprise si les garanties sociales accordées - dont surtout au niveau de la santé et de la scolarisation - ne sont plus suffisants pour pousser les ménages à la consommation.

C'est pourquoi la politique de protection sociale à travers la Sécurité Sociale et les assurances sociales dans les pays du Moyen Orient et de l'Afrique exige la clarification de deux paramètres essentiels pour tout le développement futur du système et l'amélioration de son efficacité à savoir: (a) les charges sociales sont-elles une source de crise de l'emploi et (b) ces mêmes charges sociales sont-elles un handicap au dynamisme économique et à la promotion de l'emploi?

Si donc une relation substantielle existe entre le financement d'un système de Sécurité Sociale par les cotisations des employeurs et des employés - sans passer par le système de l'impôt et des taxes - et les capacités économiques, financières et sociologiques d'une société à promouvoir ce système, il est impératif que des réponses fondées sur des études sérieuses soient données dans le cadre de la politique de protection sociale pour transgresser définitivement des revendications mal fondées dans le monde du travail provenant tant des employeurs que des employés.

Aussi donc, il y a lieu pour une amélioration de l'efficacité de la Sécurité Sociale sur le plan économique et financier de prévoir ce qui suit

Mener des politiques de nature à garantir une amélioration progressive et substantielle des prestations allouées et de vérifier si les systèmes mis en place correspondent aux besoins des assurés et aux nécessités de la vie avec le maintien du pouvoir d'achat. Il ne s'agit pas de voir un système bureaucratique et lourd aboutir à des prestations sans rapport avec les nécessités sociales et médicales.

Déterminer clairement la responsabilité et les charges de chacun des partenaires sociaux, et surtout de l'Etat. Certes l'évolution rapide des situations au cours des trente dernières années a conduit à un changement marqué des attitudes psychosociologiques par rapport au concept de protection sociale et celle-ci, de purement individuelle et familiale, est désormais reconnue comme un droit national. Mais ce passage de l'assistance à la solidarité qui est un acquis public majeur exige d'être poussé dans une perspective d'amélioration des services et des prestations. Rien n'est jamais définitif dans le domaine social et il y a lieu pour les gouvernements et les divers partenaires de déterminer régulièrement l'état et les perspectives des obligations sociales mutuelles dans la société.

L'intégration de la sécurité sociale à l'économie d'échange avec la prise en compte des charges de la sécurité sociale et des assurances sociales dans les mécanismes et les coûts de la production économique. Ainsi les incidences des coûts sociaux doivent faire l'objet de

négociations et de discussions poussées entre les divers partenaires du monde du travail et il est certain que toute discussion dans ce domaine mérite d'être encouragée pour arriver aux meilleurs coûts comparatifs de cotisations en tenant compte des droits acquis et de la sauvegarde du niveau des prestations. Un système général de sécurité sociale consolidé par le partenariat de gestion et de cotisation est de nature à responsabiliser encore plus les acteurs de la politique sociale et de temporiser les revendications excessives et de moduler les dépenses.

En effet, il est vain de croire que les caisses de sécurité sociale et d'assurances sociales pourront continuer à assurer les fonds nécessaires si de nouvelles idées ne sont pas appliquées pour renforcer l'insertion des systèmes sociaux dans les circuits productifs de la nation - et ceci d'autant plus que cette charge sociale est appréciable dans le domaine des pensions de vieillesse ou de l'indemnité de fin de services.

En l'absence de critères spécifiques de référence pour évaluer l'incidence des cotisations sur la structure économique et, plus grave encore, la valeur des prestations en espèces versées aux assurées par rapport au coût de la vie, il est inévitable de voir les systèmes de sécurité sociale et des assurances sociales s'installer dans un monde bureaucratique coupé de la réalité des choses et finalement sans continuité sérieuse avec la productivité nationale. C'est pourquoi l'intégration de l'économie sociale dans l'économie d'échange pourrait conduire à valoriser les prestations et à les faire correspondre aux besoins des pensionnés et des nécessités de la vie avec le maintien du pouvoir d'achat.

L'élaboration ou le renforcement d'une base statistique démographique, économique, sociale, financière, sanitaire... car aucun programme ne pourrait durer de manière stable sans un appoint de données fiables s'étalant sur de longues périodes pour autoriser tous les calculs possibles. Dans cette perspective, il y a lieu de développer les réflexions et les analyses en matière de rapports entre les dépenses de sécurité sociale et d'assurances sociales et la compétitivité des économies nationales et régionales pour parvenir à des accords de nature à ne pas léser les intérêts des travailleurs et à accorder les investissements dans les limites de la solidarité sociale bien comprise. Des programmes de recherches et d'études permettront d'identifier régulièrement l'état et l'évolution des systèmes mis en place, les coûts, les tensions en matière de gestion, les conflits de compétence, l'échange d'experts et de données, l'identification des handicaps et des blocages, et l'impact de tout changement possible et souhaitable.

La composante sociale avec l'identification et l'application d'une nouvelle fiabilité sociale

Les sociétés contemporaines connaissent une profonde transformation de l'emploi avec les avancées technologiques, le rôle accru des femmes dans la vie active, les prestations à assurer à des couches de la population tels les handicapés... que les politiques de protection sociale ne prenaient pas en considération du fait de peu de sensibilisation de la société à leur égard. Cette transformation profonde de la vie sociale crée des obligations nouvelles aux systèmes de Sécurité Sociale. Il s'agit, en réalité, d'assurer des prestations en imaginant les mécanismes financiers nécessaires de cotisation pour garantir la sécurité financière des systèmes.

En effet, l'instauration du système de la Sécurité Sociale en instituant la solidarité sectorielle entre les employeurs et les employés a progressivement conduit aujourd'hui à une revendication de plus en plus élargie dans toutes les couches de la société particulièrement celles les plus vulnérables. Dès lors ce qui était à l'origine une **revendication syndicale** s'est transformé en une **revendication nationale** et il est impératif aux systèmes en vigueur de prendre en considération cette transformation qualitative pour que le système de protection sociale représenté par la Sécurité Sociale continue à répondre aux besoins réels de la société. C'est pourquoi, les orientations actuelles de cette politique visent un double volet de réflexion et d'action:

- **Le premier volet:** se rapporte aux recherches à mener d'une manière méthodique et sincère pour identifier dans la réalité des choses les coûts sociaux et financiers de la solidarité nationale que représente le système de protection sociale. A cet effet, des réponses justifiées doivent être proposées à la problématique suivante:

La relation entre les charges sociales et les coûts de main-d'œuvre: est-il exact que le niveau des charges sociales des entreprises est en rapport avec le niveau des salaires et ces données se situent-elles dans une fourchette large ou étroite? Quels sont les éléments sociaux, financiers et économiques à envisager pour que la comparaison des charges et du coût de la main-d'œuvre deviennent pertinente sans se limiter à la seule composante des charges sociales? Quels sont les effets réels d'un allègement des charges sociales sur l'emploi, y a-t-il ou non effet de substitution, de compétitivité, d'incitation à l'embauche etc. - surtout que l'activité économique pêche par une insuffisance de la consommation plus que par un manque d'épargne. Et, en fin de compte, un système sérieux et justifié de protection sociale est-il un soutien durable à la croissance et au progrès même de la société.

Si nous posons ces questions, c'est bien pour aborder le second volet relatif au développement actuel des besoins en garanties sociales et des exigences de transformation du système.

- **Le second volet:** reflète les préoccupations profondes des sociétés en matière de garanties sociales et de leur continuité. Actuellement, la protection sociale à travers le système de sécurité sociale doit répondre à divers problèmes dont les services médicaux (continuité et qualité), le vieillissement, la stabilisation des structures familiales (lutte contre la pauvreté, la délinquance, l'exclusion), la lutte contre le chômage, les maladies professionnelles, les emplois précaires (intérimaires, temporaires,...). En somme, la sécurité sociale permet à la mondialisation d'être plus humaine et d'épargner des explosions de haine et de violence - et c'est pourquoi, il est impératif de voir la réflexion sociale s'orienter vers de nouvelles perspectives dont:

La reconnaissance d'un véritable droit à la sécurité sociale par l'élargissement de la base des assujettis et donc de la base de cotisation. Des analyses démographiques doivent pouvoir prévoir l'évolution de la structure de la population car toute réflexion sur les prestations exige l'élargissement de cette base de cotisation pour qu'elle soit la plus nationale possible avec l'entrée de la population jeune et dynamique dans la sécurité sociale.

La gravité de la question sociale n'a d'égal que la nécessité de garantir aux assurés la qualité des services et le meilleur rapport réel des prestations versées vis-à-vis du marché. En effet, s'il apparaît bien que les législations adoptées ont pu instaurer un régime de sécurité sociale dans certains pays (Liban, Egypte, Tunisie, Algérie, Maroc) et des assurances sociales dans d'autres pays (Syrie, Jordanie, Arabie Saoudite, Oman, Yémen, Irak) pour des secteurs restrictifs (risque professionnels et pension de vieillesse), une fiabilité sociale nouvelle devrait permettre d'étendre la couverture sociale horizontalement et verticalement par l'introduction de nouvelles branches et l'élargissement de la population assurée. Mais ceci suppose une politique adéquate des ressources financières et une économie de gestion qu'il y a lieu de vérifier encore.

En somme, une récapitulation méthodique des objectifs de la sécurité sociale ou des assurances sociales selon les dénominations officielles de chaque pays du Moyen Orient et de l'Afrique montre bien qu'en définitive, celles-ci ne sont pas sujets d'administration courante et routinière mais d'un véritable projet de société s'intéressant à l'homme dans sa vie de famille, dans sa vie professionnelle et dans son troisième âge. C'est pour cela qu'aucune solution définitive et radicale ne saurait voir le jour et être appliquée sans interrogations ni retour en arrière. La question sociale constitue une interpellation continue dans les sociétés contemporaines et particulièrement dans les pays considérés car le progrès de la société dépend incontestablement de cette veille permanente des institutions sociales sur les soucis du citoyen, les performances socio-économiques et les capacités financières de la société et la disponibilité des autorités publiques, du patronat et des employés à maintenir un dialogue jamais interrompu pour que les législations et les prestations soient à la mesure des besoins et des espérances³.

³ Voir à ce sujet ILO - Social Security for all : Investing in global social and economic development - 2006