



Financé par
l'Union européenne



الجمهورية التونسية
RÉPUBLIQUE TUNISIENNE



L'ASPECT JURIDIQUE DU SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS TUNISIENS A L'ETRANGER **NOTE D'ORIENTATION STRATEGIQUE**

Décembre 2023

Elaboré par: Dr. Hassen GHODBANI



Financé par
l'Union européenne



الجمهورية التونسية
RÉPUBLIQUE TUNISIENNE

Ce rapport est élaboré par Mr. Hassen GHODBANI, Docteur en droit, Expert en sécurité sociale, pour le compte de l'ONM (Observatoire National de la Migration) avec l'association du CRES (Centre de Recherches et d'Etudes Sociales) et l'appui de l'ICMPD (International Centre for Migration Policy Development) dans le cadre du projet ProGreS Migration Tunisie – Phase II, financé par l'Union européenne.

L'ASPECT JURIDIQUE DU SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS TUNISIENS A L'ETRANGER NOTE D'ORIENTATION STRATEGIQUE

Les analyses et conclusions de ce document sont formulées sous la responsabilité de ses auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'ICMPD ou de ses institutions partenaires.

Cette publication a été financée par l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de(s) auteur(s) et ne reflète pas nécessairement les points de vue de l'Union européenne.

PRÉAMBULE

Cette étude thématique s'inscrit dans le cadre du processus d'exploitation des résultats de l'Enquête nationale sur la migration internationale Tunisia-HIMS. L'enquête Tunisia-HIMS a été réalisée sur la période 2020-2021, dans le cadre du partenariat entre par l'Observatoire National de la Migration (ONM) et l'Institut National de la Statistique (INS) avec l'appui du Centre international pour le développement des politiques migratoire (ICMPD) dans le cadre de la Composante « Gouvernance de la migration » du programme ProGreS Migration Tunisie (Programme Gouvernance & Stratégie) piloté par l'ONM et financé par l'Union Européenne à travers le Fonds fiduciaire d'urgence (FFU).

L'exploitation des résultats de l'Enquête a été concrétisée par la création d'un comité présidé par l'ONM, avec la participation de l'INS et de deux experts en matière de migration. L'ONM a veillé à instaurer une approche participative et inclusive avec les différents partenaires et institutions œuvrant en matière de migration. La démarche adoptée est aussi innovatrice, en offrant aux partenaires l'opportunité de demander des études spécifiques répondant à leurs besoins d'approfondir les connaissances sur des thématiques précises.

Pareillement, Le comité a assuré le suivi du processus d'élaboration des études (concertation avec les institutions sur la conception des TdR, le choix des experts, le suivi, la validation du contenu et l'organisation des ateliers de restitutions).

C'est dans ce cadre que la présente étude a été réalisée, en réponse à la demande et au profit du Centre de Recherches et d'Etudes Sociales (CRES)

Ahlem HAMMAMI
Directrice Générale
de l'Observatoire National de la Migration



Liste des acronymes et des abréviations

Al.	Alinéa
Art.	Article
C	Convention
CBSS	Conventions bilatérales de sécurité sociale
CFE	Caisse des Français de l'Étranger
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNRPS	Caisse nationale de la retraite et de la prévoyance sociale
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
IBID	Ouvrage cité précédemment.
NU	Nations Unies
RTTE	Régime des travailleurs tunisiens à l'étranger
Op. Cit.	Ouvrage précité
OTE	Office des tunisiens à l'étranger
P.	Page
UMA	Union du Maghreb Arabe.

SOMMAIRE

Résumé exécutif	4
Introduction	8
Chapitre 1: La protection sociale de travailleurs Tunisiens a l'etranger par la coordination internationale : Les conventions bilatérales de sécurité sociale	12
Section 1 : Principes et champs de coordination internationale	13
SS.1: Dispositif conventionnel international mis en place par l'Etat tunisien	14
SS.2: Principes de coordination par le biais des conventions bilatérales de sécurité sociale...	20
2.1: La consécration des principes de coordination	20
2.2: La consécration des principes de bénéfice des droits	24
SS.3: Domaine de coordination par le biais des conventions bilatérales de sécurité sociale	26
Section 2 : Contenu de la coordination internationale	28
SS.1: Classification des CBSS selon leurs champs d'application	28
SS.2: Règles et modalités de service des prestations	29
Capitre 2: La protection sociale des travailleurs Tunisiens a l'étranger en dehors de la coordination internationale: Les régimes nationaux des tunisiens à l'étranger	33
Section 1 : Le régime horizontal des travailleurs tunisiens à l'étranger RTTE	33
SS.1: Eléments du droit comparé	33
SS.2: Le régimes des tunisiens à l'étranger	40
Section 2 : Les régimes particuliers aux agents publics à l'étranger	39
SS.1: Le régime des agents publics détachés auprès de l'ATCT	39
SS.2: Le régime des agents publics placés à l'étranger	40
Chapitre 3 : Recommandations	43
Bibliographie	48

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La Tunisie, pays caractérisé par la migration avec plus de 1700.000 tunisiens à l'étranger¹ dont 566.000 migrants actuels selon l'enquête Tunisia-HIMS², a déployé des efforts afin de protéger les droits des travailleurs tunisiens migrants à travers la mise en place des mécanismes de couverture sociale, qui consistent, principalement, en un dispositif conventionnel international, mais complétés également par des mesures d'ordre national.

L'examen de ses mécanismes de protection sociale fait l'objet de notre étude intitulée « **note d'orientations stratégiques de l'aspect juridique de la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants** », commanditée par l'observatoire national de migration (ONM), en collaboration avec le centre de recherche et des études sociales (CRES) dans le cadre de l'exploitation des résultats de l'enquête nationale sur la migration internationale Tunisia-HIMS.

L'approche juridique suivie dans la cadre de cette étude vise à examiner la cohérence normative et l'efficacité du dispositif juridique mis en place et sa capacité à atteindre ses objectifs ; à savoir garantir le droit des travailleurs tunisiens migrants à la protection sociale. Sous cet angle de réflexion l'analyse portera sur deux volets distincts :

Le premier volet, porte sur la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants par **les conventions internationales**, essentiellement, bilatérales. Dans lequel, On a mené un examen analytique et critique des conventions de sécurité sociale conclues par la Tunisie.

En fait, le dispositif conventionnel en matière de sécurité sociale mis en place par la Tunisie se compose de 21 conventions bilatérales de sécurité sociale (CBSS) conclues avec les pays d'accueil et une convention multilatérale dans le cadre de l'Union du Maghreb Arabe (UMA) en 1990 relative à la sécurité sociale, ainsi que des dispositions relatives à la sécurité sociale incluent dans l'accord avec l'union européenne.

¹ Statistiques du ministère des affaires étrangères 2021.

² Enquête nationale réalisée par l'INS entre Juillet 2020 et Mars 2021.

Les conventions conclues reflètent des caractéristiques communes au niveau des principes directeurs et du champ d'application personnel, sans, pour autant, manquer de spécificités au niveau des degrés de consécration des principes de coordination internationale et de l'étendue de leurs champs d'application. Le contenu des conventions bilatérales ne manque pas d'importance. Il reflète une tendance de généralisation de la protection sociale substantielle.

L'état des lieux du dispositif conventionnel international montre que la Tunisie a réalisé des acquis considérables en matière de protection sociale des travailleurs migrants. Cependant un effort supplémentaire d'amélioration est recommandé. En effet, la Tunisie devra procéder à :

La ratification des conventions normatives de l'OIT n° 97 sur les travailleurs migrants de 1949 et n° 143 de 1975 et la Convention des Nations Unies de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

La conclusion de nouvelles conventions avec des pays comme la Suède, la Grèce, la Roumanie, la Grande Bretagne et Malte.

L'accomplissement des mesures de mise en œuvre de certaines conventions, tel que l'établissement de l'arrangement administratif de la convention avec l'Égypte et la convention du l'UMA sur la sécurité sociale que la Tunisie l'a ratifié en 1991.

La modernisation des anciennes conventions : Après avoir révisé les conventions avec la France, l'Algérie, le Maroc, la Belgique, la Tunisie doit procéder à la révision de la convention tuniso-libyenne, conclue en 1988 qui soulève, énormément de problèmes et les conventions conclues avec l'Allemagne(1986) et l'Italie(1987).

L'amélioration du champ d'application personnel des conventions, notamment la convention avec la Mauritanie, limitée aux étudiants, qui doit être étendue aux travailleurs salariés et travailleurs indépendants.

L'amélioration du champ d'application matériel des conventions conclues avec la Mauritanie, la Libye, l'Autriche, la Suisse et le Canada ayants des champs d'application restreints.



En dépit de son importance, la coordination internationale n'est pas établie avec tous les pays d'accueil de la main d'œuvre tunisienne. C'est la raison pour laquelle la Tunisie a institué des régimes nationaux de sécurité sociale destinés aux travailleurs tunisiens migrants qui ne sont pas couverts par une convention bilatérale.

Le deuxième Volet de cette note stratégique porte sur les mécanismes nationaux de protection sociale des travailleurs tunisiens migrants. Il s'agit du régime des travailleurs tunisiens à l'étranger (RTTE), régime des agents publics détachés auprès de la coopération technique et régime des agents publics placés à l'étranger.

Le régime RTTE, créé en 1989³, est un régime facultatif, qui couvre, les travailleurs salariés et non salariés lorsqu'ils sont occupés dans les pays qui ne sont pas liés, à la Tunisie par des CBSS. Ce régime est financé par des cotisations calculées sur la base des revenus forfaitaire. Les affiliés du régime RTTE bénéficient des assurances maladie, maternité, vieillesse, invalidité et survivants.

À côté du régime RTTE, qualifié d'horizontal, la Tunisie a institué deux régimes particuliers aux agents publics à l'étranger. Le premier, créé en 1988, couvre les agents publics détachés auprès de l'ATCT, en leur gardant l'affiliation au régime des pensions dans le secteur public et le secteur privé, avec la possibilité de bénéficier de la couverture maladie. Le deuxième régime, créé en 1992, offre une protection contre le risque maladie aux agents publics placés à l'étranger, relevant au ministère des affaires étrangères et aux autres organismes publics.

L'analyse des trois régimes montre qu'ils doivent faire l'objet des modifications pour qu'ils puissent s'adapter aux évolutions de la migration des travailleurs tunisiens.

Concernant le régime RTTE, Il est opportun d'introduire les modifications suivantes :

- Elargir Le champ d'application personnel de ce régime afin d'englober tous les tunisiens à l'étranger.
- Elargir les classes de revenu servant de base pour le calcul de cotisations pour permettre aux assurés sociaux de choisir la classe correspondante à leurs revenus
- Adopter des mesures de proximité comme la déclaration en ligne et le télépaiement des cotisations selon une périodicité mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.
- Repenser la logique actuelle des pensions servies dans le cadre du régime RTTE vers l'adoption d'un régime se basant sur la capitalisation. Un régime de retraite à points

³Décret n°89-107 du 10 janvier 1989 Etendant le régime de sécurité sociale aux travailleurs tunisiens à l'étranger.

Pour le régime des agents publics détachés auprès de l'ATCT il est recommandé de réviser les taux de cotisation vers la baisse pour les agents tenus de payer l'intégralité de la cotisation, surtout lorsqu'ils optent pour la couverture maladie. Ainsi qu'adopter des mesures de proximité pour faciliter le paiement des cotisations, comme le paiement en ligne.

En ce qui concerne le régime facultatif des agents publics placés à l'étranger il est adéquat d'adopter un tableau de remboursement des prestations de soins selon un taux variable en fonction d'une répartition géographique.



INTRODUCTION

1/ CADRE GENERAL DE L'ETUDE :

Les mutations politiques et la globalisation économique accrues durant la deuxième moitié du vingtième siècle ont engendré une mobilité régulière et irrégulière des êtres humains, qui n'a cessé d'augmenter, notamment, durant la dernière décennie. L'organisation internationale pour les migrations (OIM) estime le nombre des personnes vivant dans un pays autre que leur pays de naissance en 2020, à 281 millions soit 3,6 % de la population mondiale, dont 169 millions des travailleurs migrants⁴.

En dépit, de son rôle reconnu, dans le développement économique, social et culturel, à la fois dans les pays d'origine et les pays d'accueil, la migration constitue une source de précarité et de vulnérabilité sociale et économique des êtres humains, surtout lorsqu'ils sont occupés sur le marché du travail informel dans les pays de transit et les pays d'accueil. L'accès aux droits humains est, souvent, lié à la qualité de citoyenneté, ce qui exclue, par ricochet, les non citoyens de la sphère de la protection légale.

Le besoin de protection des travailleurs migrants est à l'origine de l'adoption des instruments juridiques internationaux par les Nations Unies (NU) et ses institutions spécialisées, tel que la Convention internationale la plus récente des NU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, de 1990⁵, la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants de 1949 et la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975.

Au sens de l'article 1 de la convention des NU de 1990 Le travailleur migrant est une personne qui est appelée à exercer, exerce, ou a exercé une activité rémunérée dans un Etat dont il ou elle n'est pas citoyen. En se référant à une activité rémunérée dans un pays étranger, la convention adopte une définition large du travailleur migrant qui ne distingue pas entre le travail subordonné et le travail indépendant.

⁴OIM, Etat de la migration dans le monde 2022, p.3 et 25

⁵La convention internationale des nations unies sur la protection des travailleurs migrants et leurs membres de famille de 18 décembre de 1990 entrée en vigueur le 1 Juillet 2003 après avoir été ratifiée par 22 Etats y compris la Tunisie.

La convention de l'OIT n°143 du 1975 sur les travailleurs migrants, adopte, par contre, une définition étroite, selon laquelle un travailleur migrant est une personne qui migre d'un pays vers un autre, où a migré d'un pays vers un autre, afin d'être employée autrement qu'à son propre compte.

L'ensemble des instruments internationaux ont, reconnu, aux travailleurs migrants les droits fondamentaux au travail, notamment le droit à la sécurité sociale doté d'une importance majeure pour eux.

Aux termes de la convention 102 du l'OIT sur les normes minimas de sécurité sociale, le droit à la sécurité sociale assure aux individus la protection contre les risques maladie, maternité, charges familiales, accidents du travail et les maladies professionnelles, vieillesse, invalidité, décès et chômage.

Compte tenu de la territorialité des législations de sécurité sociale qui lient l'accès à la protection sociale notamment aux conditions de nationalité, de résidence et de durée d'assurance, La protection sociale des travailleurs migrants exige le recours à la coordination internationale entre les pays d'emploi et les pays d'origine par le biais des conventions bilatérales de sécurité sociale (CBSS), tel que le dispose la convention n° 157 du 1982, sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale.

il s'agit des accords internationaux signés par deux Etats dans le but de réglementer leurs relations réciproques par la coordination des législations dans le domaine de sécurité sociale et ainsi résoudre les conflits de loi pour une meilleure garantie de protection des migrants et, par ailleurs, faciliter la libre circulation des personnes. Cependant, il est à noter que selon l'OIM seulement 23 % des travailleurs migrants dans le monde sont couverts par les CBSS⁶.

2/ CONTEXTE ET JUSTIFICATION :

Dans le contexte général présenté ci-dessus, la Tunisie, pays caractérisé par la migration de la main d'œuvre avec plus de 1700.000 tunisiens expatriés⁷ dont 566.000 migrants actuels selon l'enquête nationale sur la migration internationale Tunisia-HIMS⁸, a considéré la question de protection sociale des travailleurs tunisiens résidents à l'étranger comme une priorité nationale.

⁶R. Holzmann, Bilateral Social Security Agreements and Pension Portability, Revue Internationale de la sécurité sociale, Vol. 69, 3-4/ 2016, p.109.

⁷ statistiques de l'OTE.

⁸Enquête nationale réalisée par l'INS entre Juillet 2020 et Mars 2021.

Depuis les premières vagues migratoires dans les années 60, la Tunisie a déployé des efforts afin de protéger les droits des travailleurs tunisiens migrants à travers la mise en place des mécanismes de couverture sociale, qui consistent, principalement, en un dispositif conventionnel international, mais complétés également par des mesures d'ordre national.

En effet, le dispositif conventionnel mis en place par la Tunisie se compose de 21 conventions bilatérales de sécurité sociale conclues avec les pays d'accueil, qui sont, essentiellement, les partenaires européens de la Tunisie et les pays voisins ainsi que les nouvelles destinations de la main d'œuvre tunisienne comme le Canada. De plus, la Tunisie a adhéré à la convention de l'Union du Maghreb Arabe (UMA) de 1990 relative à la sécurité sociale, et signé un accord avec l'union européenne qui comporte des dispositions relatives à la sécurité sociale.

Cependant, étant donné que la coordination internationale n'est pas établie avec tous les pays d'accueil de la main d'œuvre tunisienne, la Tunisie a institué des régimes nationaux de sécurité sociale destinés aux travailleurs tunisiens migrants qui ne sont pas couverts par une convention bilatérale. En effet, le régime des tunisiens à l'étranger (RTTE) est mis en place depuis 1989. A côté de ce régime, qualifié d'horizontal, deux régimes particuliers sont institués, l'un pour les agents publics détachés dans le cadre de la coopération technique et l'autre, qui se limite à la couverture sanitaire, pour les agents des missions diplomatiques et consulaires et tous les agents publics exerçant leurs fonctions à l'étranger.

Il est évident, que ce dispositif hybride de protection sociale des travailleurs tunisiens migrants a réalisé des acquis incontestables. En fait, 90 % des tunisiens à l'étranger sont couverts par des CBSS⁹. La majorité des conventions assurent la protection des toutes les catégories professionnelles ; travailleurs salariés et indépendants, retraités et leurs ayants droits, en leur garantissant la prise en charge contre tous les risques reconnus par les législations de sécurité sociale. Le régime des travailleurs tunisiens à l'étranger de 1989, ainsi que les deux régimes des agents publics à l'étranger, constituent un alternatif fiable pour les tunisiens expatriés exclus du champ d'application des CBSS.

⁹ KameI Maddouri, « Protection sociale des travailleurs tunisiens migrants : Examen critique des dispositifs nationaux et internationaux », CARIM Research Reports, 2011, p. 7

Cependant, l'expérience tirée de l'application des CBSS conclues par la Tunisie durant cinq décennies et du régime RTE, montre des faiblesses et des limites institutionnelles, juridiques et managériales qui diminuent l'efficacité des mécanismes de protection sociale des travailleurs tunisiens migrants et affectent négativement leurs droits en matière de sécurité sociale.

Par conséquent, une analyse en profondeur des mécanismes de protection sociale existants paraît indispensable. L'examen des conventions bilatérales de sécurité sociale en vigueur entre la Tunisie et les pays d'accueil et du régime des Tunisiens à l'étranger et l'évaluation de leur pertinence et leur efficacité, permettent d'explorer le potentiel d'amélioration et de perfectionnement de la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants.

L'étude intitulée « **note d'orientations stratégiques de l'aspect juridique de la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants** » est commanditée par l'ONM (l'observatoire nationale de migration), en collaboration avec par l'ICMPD (International Center of Migration Policy and Development) et le CRES (Centre de recherche et des études sociales) dans le cadre de l'exploitation des résultats de l'enquête nationale sur la migration Tunisia-HIMS.

3/ OBJECTIFS DE L'ETUDE :

Cette étude a pour objectif d'examiner l'efficacité du dispositif normatif mis en place et sa capacité à atteindre ses objectifs ; à savoir garantir le droit des travailleurs tunisiens migrants à la protection sociale. Sous cet angle de réflexion l'analyse portera sur deux volets distincts :

Le premier volet, porte sur la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants par les conventions internationales, essentiellement, bilatérales (Chapitre 1). Dans lequel, On examine les détails des conventions de sécurité sociale, on identifie les défis spécifiques liés à l'accès à la protection sociale pour ces travailleurs pour Formuler des recommandations visant à améliorer la portabilité des droits et éventuellement actualiser les conventions existantes.

Le deuxième volet est relatif à la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants dans les pays non couverts par une convention bilatérale (Chapitre 2). L'analyse porte sur le régime des Tunisiens à l'étranger, le régime des agents publics détachés dans le cadre de la coopération technique et le régime spécifique aux agents publics exerçants à l'étranger et avance des mesures d'amélioration.

4/ DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE :

L'étude adopte une approche juridique, qui porte sur l'analyse de la construction normative de la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants. De ce point de vue, ce travail ne prétend pas traiter les aspects socio-économiques de la question des travailleurs migrants.

Par approche juridique on ne vise qu'un examen analytique et critique du dispositif normatif mis en place est envisageable dans l'objectif de découvrir le degré de sa cohérence normative, ses limites et ses lacunes. De cet angle l'étude se réfère à l'examen des normes internationales et des rapports des organisations internationales, des conventions bilatérales et des législations nationales relatives à la protection sociale des travailleurs migrants.

Chapitre 1 LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS TUNISIENS A L'ETRANGER PAR LA COORDINATION INTERNATIONALE :

Les conventions bilatérales de sécurité sociale:

Les lois de sécurité sociale sont par principe circonscrites dans les limites du territoire de l'Etat étant donné qu'elles ont pour objet l'organisation et le fonctionnement du service public. La territorialité signifie que le droit aux prestations est lié à des conditions de nationalité, de résidence, de durée d'assurance. De ce fait, le départ et l'installation dans un autre pays, entraîne perte de ce droit¹⁰. De même le bénéfice des périodes de résidence et d'emploi acquis dans le pays d'accueil du travailleur migrant, risque d'être suspendu étant donné que ces périodes ne sont pas prises en compte sous la législation de sécurité sociale de son pays d'origine. Cette situation préjudiciable aux droits du travailleur migrant a exigé le recours à des techniques supranationales qui permettent de coordonner entre les législations nationales, à savoir les conventions internationales bilatérales et éventuellement multilatérales de sécurité sociale.

Partant de sa définition comme un accord écrit entre deux ou plusieurs Etats énonçant leurs devoirs et leurs droits dans des domaines particuliers, les conventions internationales de sécurité sociale se présentent comme un accord entre deux Etats qui permet l'élimination ou l'atténuation de certains critères d'éligibilité des travailleurs migrants au bénéfice de prestations de sécurité sociale. Elles édictent des mesures de coordination entre législations nationales des pays d'accueil et d'origine dont relève le travailleur migrant sans affecter la substance des régimes nationaux de sécurité sociale.

¹⁰ G. Lyon-caen et A Lyon-caen, Droit social international, DALLOZ, 1993, n°95.

Le rôle des conventions internationales de sécurité sociale comme moyen de protection des travailleurs migrants fait l'objet de plusieurs instruments internationaux établis par la communauté internationale pour promouvoir les droits des migrants. On cite notamment la convention des nations unies sur la protection des travailleurs migrants et leurs membres de famille du 18 décembre 1990 et les normes issues de l'OIT dans le cadre de la convention n° 118 sur l'égalité de traitement de 1962, la convention n°143 et particulièrement la convention n°157 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale.

La Tunisie, pays d'origine de la migration de la main d'œuvre, s'inscrit dans ce processus international de protection des droits de ses ressortissants à l'étranger par la conclusion de plusieurs conventions bilatérales de sécurité sociales qui couvre la plupart de la population expatriée notamment dans les pays de destination classique de la main d'œuvre migrante.

Les conventions bilatérales conclues par la Tunisie se multiplient en fonction de l'évolution des flux migratoires pour couvrir presque 90 % de la population migrante¹¹. En général, elles reflètent des caractéristiques communes au niveau des principes directeurs et du champ d'application personnel, sans, pour autant, manquer de spécificités au niveau des degrés de consécration des dits principes et de l'étendue de leurs champs d'application. (Section 1).

Le contenu des conventions bilatérales ne manque pas d'importance. Il reflète une tendance de généralisation de la protection sociale substantielle. Cependant des lacunes pas moins importantes restent à signaler. (Section 2).

SECTION 1 : Principes et champs de coordination internationale

La Tunisie a consenti un dispositif conventionnel international de protection sociale de ses ressortissants migrants, diversifié dans sa composition (SS1), étendu quant à son champ personnel et matériel (SS2) et d'un contenu riche au niveau des principes directeurs(SS3).

¹¹ Kamel Maddouri, Op.cit.

SS1 : Présentation du dispositif conventionnel mis en place par la Tunisie

Enraciné dans les normes internationales, le dispositif conventionnel international de protection sociale mis en place par la Tunisie en faveur de ses ressortissants migrants, se caractérise par sa variété et son consistance, qui se manifeste à travers de nombreux conventions bilatérales importantes conclues avec les pays d'accueil, notamment les principales destinations de la main d'œuvre tunisienne, ainsi que les conventions régionales conclues au niveau de l'union du Maghreb arabe (UMA), et avec l'union européenne qui ne manquent pas d'importance.

Il est à signaler d'emblée que le recours aux conventions bilatérales et multilatérales de sécurité sociale s'inscrit dans la logique de coordination entre les régimes nationaux de sécurité sociale adoptés par les Etats dans le but d'anéantir les effets du caractère territorial de la législation de sécurité sociale sur les droits des travailleurs migrants en leur permettant de bénéficier des droits acquis ou en cours d'acquisition consécutivement dans les pays d'emploi et leur pays d'origine. Le dispositif conventionnel international vise à résoudre les conflits de loi et à coordonner les législations nationales afin de faciliter la libre circulation des assurés sociaux et de protéger leurs droits de sécurité sociale. Il va sans dire que les conventions internationales de sécurité sociale, instruments de coordination, n'affectent en aucun cas la substance des régimes nationaux de sécurité sociale, objet de cette coordination.

La protection sociale des travailleurs migrants est, non seulement un intérêt national pour l'Etat Tunisien, mais c'est également une obligation édictée par les instruments internationaux relatifs aux droits des travailleurs migrants auxquels il fait partie.

Pour les instruments déclaratifs des droits de l'homme¹², on cite la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, signée par la Tunisie, qui garantit dans son article 22 «le droit à la sécurité sociale pour toute personne, en tant que membre de la société, fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité» et qui affirme dans son article 23 «le droit au travail de toute personne et aux conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la rémunération équitable [...], ainsi que le droit de tous les travailleurs sans aucune discrimination à un salaire égal pour un travail égal».

¹²Voir GREBER Pierre-Yves, Droit international et européen de la sécurité sociale : ONU, OIT et Conseil de l'Europe, Edition Helbing & Lichtenhahn, Bâle, 2011, p. 145

Dans le même sens idéal, le Pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels adopté par les Nations Unies en 1966 et ratifié par la Tunisie, engage les États à assurer l'accès aux droits économiques, sociaux et culturels, y compris le droit au travail et aux conditions de travail dignes et « le droit de toutes personnes à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales ».

Quant aux instruments normatifs de l'O.I.T¹³, on cite en premier lieu les conventions internationales normatives, qui définissent les normes que les systèmes nationaux de sécurité sociale doivent intégrer: la convention n° 102 de 1952 relative à la norme minimum de sécurité sociale, la convention n° 121 de 1964 sur les prestations en cas d'accidents du travail, la convention n° 128 de 1967 concernant les prestations d'invalidités, de vieillesse et de survivants, la convention n° 130 de 1969 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, la convention n° 168 de 1988 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage et la convention n° 183 de l'an 2000 sur la protection de la maternité.

On signale, ensuite, les conventions qui comportent des dispositions sur la protection sociale des travailleurs migrants: la convention n° 97 de 1949 sur les travailleurs migrants et la convention n° 143 de 1975 sur les travailleurs migrants.

Enfin, on cite les conventions internationales de coordination, qui visent à assurer une protection effective des travailleurs migrants par la coordination des législations nationales des parties contractantes grâce à des accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale. On cite particulièrement la convention n° 118 de 1962 sur l'égalité de traitement, la convention n° 157 de 1982 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale consolidée par la recommandation n° 167 de 1982 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, qui constitue un modèle pour la conclusion d'accords bilatéraux et multilatéraux.

L'ensemble de ces instruments ont édicté des principes fondamentaux auxquels les conventions de coordination doivent obéir, dont l'unicité de la législation applicable, l'égalité et la réciprocité de traitement, la conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition, le transfert des droits au pays de résidence du travailleur migrant et l'entraide administrative.

¹³Voir GREBER Pierre-Yves, Droit international et européen de la sécurité sociale : ONU, OIT et Conseil de l'Europe, Edition Helbing & Lichtenhahn, Bâle, 2011, p. 291

En se référant à ses principes la Tunisie a conclu jusqu'à nos jours **21 conventions bilatérales de sécurité sociale et une convention multilatérale avec les pays du Maghreb arabe** tel qu'il est présenté dans le tableau suivant:

Tableau1 : Les CBSS conclues par la Tunisie jusqu'à 2023.

Pays		Date d'entrée en vigueur
PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE (Partenaires classiques)		
1	France	1/4/2007* (remplaçant la convention de 1965)
2	Belgique	01/05/2017* (remplaçant la convention de 1975)
3	Pays-Bas	01/04/1980 Modifiée en 01/11/2004
4	Luxembourg	01/10/1982
5	Allemagne	01/08/1986 Modifié 01/08/1996
6	Italie	01/06/1987
7	Autriche	01/11/2000
8	Espagne	01/01/2002
9	Portugal	25/04/2009
PAYS ARABE		
10	Algérie	10/4/2006* (remplaçant la convention de 1973)
11	Libye	05/04/1988* (remplaçant la convention de 1973)
12	Maroc	Signée le 19/10/2015* (remplaçant la convention de 1987)
13	Mauritanie	02/08/1999
14	Egypte	01/12/2001
NOUVELLES CONVENTIONS		
15	Tcheque	01/12/2017
16	Bulgarie	15/05/2017
17	Turquie	01/04/2018
18	Suisse	01/10/2022
19	Serbie	Ratifié le 17/05/2022
20	Canada	Ratifié le 23/02/2023
21	Quebec (memorandum d'entente)	Ratifié le 08/08/2023
CONVENTIONS MULTILATERALES		
22	La convention conclue entre les Etats de l'Union du Maghreb Arabe et relative à la sécurité sociale	Ratifié le 02/08/1991
23	Dispositions 65 et 67 de l'accord de l'association avec l'Union Européenne	Décembre 2010

*On note que la Tunisie suit un processus **d'actualisation des conventions bilatérales** conclues après l'indépendance. C'est ainsi que l'actuelle convention conclue avec la France a remplacé celle du 17 décembre 1965, alors que l'actuelle convention conclue avec la Belgique a remplacé celle de 29 Janvier 1975, de même, la convention conclue avec l'Algérie a abrogé celle du 30 décembre 1973 et la convention conclue avec la Libye a remplacé celle du 6 juin 1973, ainsi que la convention avec et la convention avec le Maroc qui a remplacé celle de 05 Février 1987. Ces révisions reflètent le souci d'adapter les textes en vigueur aux changements socio-juridiques qui ont marqué la protection sociale des travailleurs migrants, et d'améliorer la coordination des législations de sécurité sociale au niveau des prestations servies et des catégories couvertes.

L'étude de l'ensemble des conventions conclues par la Tunisie, nous permet de constater qu'elles se caractérisent par leurs variétés au niveau de l'étendu de la couverture sociale, du champ d'application personnel et matériel et de leurs nature.

L'étendue de la couverture sociale désigne le périmètre démographique des populations bénéficiaires de la protection sociale établie par le texte légal. C'est le pourcentage des personnes assujettis au régime de sécurité sociale par rapport à la population dont elles appartiennent. Dans ce cadre il est à noter que les conventions bilatérales conclues par la Tunisie ont permis d'étendre la couverture sociale à près de 90% de la population des travailleurs tunisiens migrants. La première génération de ses conventions a touché les principaux pays accueillant la main d'œuvre tunisienne. C'est dans ce cadre que la convention conclue avec la France couvre 54% de l'ensemble de la communauté tunisienne à l'étranger selon les statistiques de l'office des tunisiens à l'étranger (OTE)¹⁴.

Quant aux conventions conclues avec l'Italie, l'Allemagne, la Belgique, les Pays Bas, Luxembourg, l'Autriche, la Suisse l'Espagne et le Portugal, elles permettent de couvrir 25 % de la population selon la même source précitée.

Les conventions conclues avec la Libye, l'Algérie, le Maroc et l'Egypte couvrent un pourcentage qui ne manque pas d'importance de population, cependant, la couverture reste de caractère variable qui change selon les circonstances politiques notamment avec la Libye.

¹³ Voir GREBER Pierre-Yves, Droit international et européen de la sécurité sociale : ONU, OIT et Conseil de l'Europe, Edition Helbing & Lichtenhahn, Bâle, 2011, p. 291

¹⁴ Voir O.I.T, « Evaluation du fonctionnement réel des accords bilatéraux de sécurité sociale entre la Tunisie et la France, l'Allemagne, le Maroc et l'Egypte », 2023, p.10.

Pour les autres conventions conclues avec Luxembourg, le Portugal, les pays de l'Europe de l'est, la Turquie, le Canada et le protocole signé avec le Québec, on note que le nombre des travailleurs tunisiens couverts n'est pas important, ce qui signifie qu'elles occupent un pourcentage minium dans le taux de couverture sociale. Cependant la Tunisie s'est investie, dans ce type de conventions dans l'objectif d'attribuer une fonction prospective à cet instrument international pour la promotion de la mobilité des personnes et l'attractivité des investissements étrangers¹⁵.

En effet **le rôle des CBSS** ne se contente pas à leur fonction traditionnelle de protection sociale des travailleurs migrants, mais il s'étend également à **la fonction d'encouragement des investissements étrangers** et à l'établissement des capitaux étrangers en Tunisie à l'instar des conventions et accords visant la protection des investissements ou la non double imposition fiscale.

Il va sans dire que Le maintien d'affiliation dans le régime de la sécurité sociale du pays d'origine par le biais de détachement du personnel envoyé à l'étranger, tel que le prévoit la majorité des CBSS conclues par la Tunisie, encourage les entreprises Tunisiennes à s'introduire dans les marchés extérieurs et les entreprises étrangères à s'implanter en Tunisie.

Au niveau de **l'étendu du champ d'application personnel et matériel**, les conventions conclues par la Tunisie sont classées en deux catégories : des conventions dites «générales», qui couvrent à l'égard des pays contractants, l'ensemble des législations nationales auxquelles sont soumis tous les travailleurs salariés, les personnes assimilées et les membres de leur famille ou, dans certains cas, l'ensemble de la population, d'une part, et des conventions «particulières » qui ne couvrent qu'en partie ces législations en se limitant à des catégories socioprofessionnelles bien déterminées et certaines prestations garanties, d'autre part .

La plupart des **conventions générales** conclues par la Tunisie couvrent les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants, les titulaires de pension, les chômeurs indemnisés, les agents du secteur public et les étudiants ainsi que les réfugiés¹⁶ et les apatrides¹⁷. En fait, elles n'excluent que les agents diplomatiques ou consulaires qui sont soumis aux dispositions de la Convention de Vienne de 1961 sur les relations diplomatiques et la Convention de Vienne de 1963 sur les relations consulaires.

¹⁵ Kamel Maddouri, « Protection sociale des travailleurs tunisiens migrants : Examen critique des dispositifs nationaux et internationaux », CARIM Research Reports, 2011, p.8.

¹⁶ Conformément à la convention relative au statut des réfugiés signée à Genève en 1951.

¹⁷ Conformément à la convention relative au statut des apatrides, signée à New York en 1954.

Par ailleurs, **les conventions particulières** limitent la protection à des catégories et des prestations bien déterminées. C'est le cas de la convention avec la Mauritanie qui limite son champ d'application personnel aux étudiants et se contente aux prestations des soins de santé. Dans la même logique, la convention conclue avec la Libye s'applique aux travailleurs salariés uniquement (art.3et7). Malgré qu'elle appartienne à la nouvelle génération des CBSS, la convention Tuniso-suisse limite son champ d'application matériel aux prestations d'assurance vieillesse, invalidité et survie et exclut le reste des prestations prises en charge par les législations nationales des deux pays (art. 2).

A côté des conventions bilatérales susmentionnées, la Tunisie s'est ouvert sur la coordination régionale dans le cadre **des accords multilatéraux** avec les pays du **Maghreb Arabe** et **l'union Européenne**.

L'ambition de l'intégration Maghrébine mène la Tunisie à conclure **la convention de 10 Mars 1991** relative à la sécurité sociale avec les quatre pays du **Maghreb arabe**¹⁸. Cet instrument multilatéral répond au souci de lever les obstacles à la libre circulation des travailleurs. Les Etats considérés ont entendu à préserver la continuité des droits à la sécurité sociale des personnes appelées à exercer leur activité d'un Etat à l'autre au sein de l'U.M.A.

La convention a vocation à s'appliquer aux ressortissants de chacun des cinq pays concernés. Le bénéfice de la coordination concerne toutes les branches de la sécurité sociale à l'exception du chômage et devrait profiter aux personnes exerçant une activité professionnelle qui peut être salariée ou indépendante. Certaines catégories de migrants sont expressément exclues de l'application de la convention (ex. les apatrides, les réfugiés, les personnels diplomatiques et consulaires et le personnel technique et administratif relevant des missions diplomatiques et consulaires ...).

Au niveau de l'accord d'association avec l'union Européenne, signé en 17 Juillet 1995, la protection sociale des travailleurs tunisiens migrants fait l'objet des dispositions des articles 65 et suivants qui énoncent les principes de coordination des régimes de sécurité sociale pour les ressortissants des deux parties contractantes. Cependant, ces principes n'ont pas été mis en œuvre faute de prescription des dispositions d'application par le conseil d'association (art.67).

¹⁸ La loi n° 91-67 du 2 Août 1991 portant ratification de la convention conclue entre les Etats de l'union du Maghreb arabe et relative à la sécurité sociale.

Malgré leur importance, les deux instruments régionaux, Maghrébin et Européen, ont échoué à être des textes fiables, à cause de l'absence de leur mise œuvre par les pays signataires. En effet, l'échec de la coordination régionale a favorisé la coordination par le biais de conventions bilatérales.

SS2 : Principes de coordination par le biais des conventions bilatérales de sécurité sociale

Les CBSS conclues par la Tunisie ont pour objectif fondamental de protéger les travailleurs migrants contre toute forme de discrimination en matière de sécurité sociale et de coordonner les législations des Etats signataires sans pour autant changer le contenu substantiel.

Pour atteindre cet objectif les CBSS adoptent les principes fondamentaux approuvés par les instruments normatifs internationaux susmentionnés, qui consistent aux principes de la coordination, à savoir l'unicité de la législation applicable, le transfert des droits au pays de résidence du travailleur migrant et l'entraide administrative, d'une part (2.1), et aux principes de bénéfice des droits, portant sur l'égalité de traitement et la conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition, d'autre part (2.2).

2.1/ La consécration des principes de coordination par les CBSS adoptées par la Tunisie :

Les principes de la coordination sont l'unicité de la législation applicable, le transfert des droits au pays de résidence du travailleur migrant et l'entraide administrative

2.1.1/ La détermination de la loi applicable

La détermination de la législation applicable se justifie, en droit international de sécurité sociale, par le souci d'éviter les conflits des lois négatifs (vide juridique) par l'exclusion du bénéfice de la législation du pays d'origine et du pays d'emploi et de régler les conflits des lois positifs (cumul d'assujettissement) pour des situations où deux législations sont concurremment applicables.

Selon l'art. 20 de la convention n°157 de l'OIT ce principe dispose «les travailleurs salariés qui occupent habituellement un emploi sur le territoire d'un Membre sont soumis à la législation de ce Membre, même s'ils résident sur le territoire d'un autre Membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui les emploie a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Membre

La détermination de la législation applicable vise l'unicité de la loi applicable qui est la loi du lieu d'occupation ce qui évite le double paiement des cotisations¹⁹.

Cette règle est affirmée dans la totalité des conventions bilatérales. La convention Tuniso-Française consacre ce principe dans son article 5.

Compte tenu de la particularité de certains statuts, des tempéraments au principe ont été introduites par les paragraphes de 2 à 10 du même article. D'après les al. 2, 3, 4, 7 et 8 reconnaissent des exemptions au principe de la loi applicable pour les travailleurs salariés détachés, les travailleurs non salariés dans le cadre d'une prestation de services, le personnel ambulant des entreprises de transports internationaux, les marins, les fonctionnaires et les personnels des postes diplomatiques et consulaires, les agents mis par l'un des États à la disposition de l'autre État au titre de la coopération technique.

Dans le même sens, la convention conclue avec l'Algérie prévoit que les personnes poursuivant une **formation professionnelle restent soumises à la législation du pays d'origine**. Ces stipulations s'expliquent par le court séjour des catégories socioprofessionnelles concernées qui justifie le maintien de leur affiliation au pays d'origine.

La convention conclue avec la **Libye** se caractérise par sa particularité au niveau de la détermination de la législation applicable. En effet, l'art. 2 prévoit que les travailleurs détachés (désignés par le terme travailleurs permanents) sont soumis à la législation **du lieu de travail** pour les prestations **à court terme** telles que les indemnités de maladie, maternité et ATMP, ainsi que les soins de santé à la législation du **pays d'origine pour les prestations à long terme pensions de vieillesse** et les prestations en espèces versées en une seule fois comme **le capital – décès**.

L'art. 7 consacre le principe de l'unicité de la législation du pays de travail comme législation applicable aux salariés migrants.

L'ensemble des CBSS confirment le principe de la primauté de la loi du lieu du travail, tout en admettant des exceptions traditionnelles visant **les travailleurs salariés détachés, les employés des entreprises de transport internationales et les marins** qui restent soumis à la législation du pays d'origine.

¹⁹ GREBER Pierre-Yves, Droit international et européen de la sécurité sociale, Op. cit., p.284.

2.1.2/ Transfert des droits

Le transfert des droits ou l'exportation des prestations permet au travailleur migrant bénéficiant déjà, ou susceptible de bénéficier de l'une des prestations couvertes par la convention de s'établir dans l'autre Etat, sa prestation doit être versée par l'Etat d'origine. Le principe de transfert des droits lève les clauses restrictives de résidence qui lient le droit aux prestations à l'existence sur le territoire de l'Etat compétent. Le droit au transfert est reconnu au travailleur migrant quel que soit le motif de transfert de résidence.

Il est prévu aux termes des dispositions des conventions conclues par la Tunisie que, « à moins que la présente convention n'en dispose autrement, les prestations ne doivent être ni refusées, arrêtées pour la raison que la personne séjourne ou réside sur le territoire de l'autre Etat contractant »²⁰.

Les conventions conclues avec la France, le Portugal, la Belgique, le Luxembourg et l'Algérie, le Tchèque²¹ et le Québec²² élargissent le champ de l'exportation des prestations à long terme au territoire d'un Etat tiers lié aux deux Etats contractants par un instrument de coordination de sécurité sociale. Cette disposition permet la levée des clauses de résidence et le transfert des prestations. La Tunisie exige l'existence d'un accord international conclu séparément entre les deux Etats contractants et cet Etat tiers en matière de sécurité sociale.

La majorité des conventions conclues reconnaissent aussi que les prestations de soins de santé peuvent, également, être exportées, si elles sont non programmées.

Ainsi, l'art. 13 de la convention Tuniso-française dispose que le travailleur migrant conserve le bénéfice lors d'un séjour temporaire dans le pays d'origine à l'occasion d'un congé lorsque son état de santé vient à nécessiter des soins immédiats.

L'accord avec le Québec limite la prise en charge des prestations de soins de santé lors d'un séjour temporaire dans le pays d'origine aux étudiants et stagiaires en formation professionnelle.²³

L'application de ce principe pour les allocations familiales est souvent soumise à des conditions limitatives qui vident le principe de son contenu.

²⁰ - Art. 29, al.1.

²¹ - Art. 7, al.1.

²² - Art. 5, al.2. du mémorandum d'entente.

²³ - Art. 35 du mémorandum d'entente.

2.1.3/ L'entraide administrative

Ce principe posé par l'art. 12 de la convention no 157 impose aux Etats contractantes de se prêter mutuellement assistance, en vue de faciliter l'application des dispositions relative à la coordination des droits du travailleur migrant. L'entraide administrative est en principe gratuite. Toutefois, les parties de la convention peuvent convenir du remboursement de certains frais.²⁴

Les autorités et les institutions des Etats contractes ne peuvent rejeter les requêtes ou autres documents qui leur sont adressés du fait qu'ils sont rédigés dans une langue officielle d'un autre Membre.

La majorité des conventions conclues par la Tunisie considèrent les documents y sont présentés comme authentiques et toute demande d'information doit normalement recevoir des réponses dans les meilleurs délais ou dans des délais raisonnables prévus.

En termes générales, les institutions des Etats contractants se prêtent leurs bons offices comme s'ils s'agissent de l'application de leur propre législation.

Le principe de coopération impose aussi aux institutions de procéder à une appréciation correcte des faits pertinents pour l'application de la convention.

Par application de ce principe l'art. 54 de la convention conclue avec la France stipule que les autorités compétentes des deux Etats se communiquent toutes informations concernant les mesures prises pour l'application de la convention ainsi que sur les modifications de leurs législations susceptibles d'affecter cette application.

Sur le plan pratique, le manque de numérisation dans l'échange des données et des dossiers entre institutions, qui demeure assuré par voie matérielle, alourdit les transactions et étale les délais de règlement des dossiers.

²⁴ Voir GREBER Pierre-Yves, Droit international et européen de la sécurité sociale, Op. cit., p.285.

2.2/ La consécration des principes de bénéfice des droits par les CBSS adoptés par la Tunisie :

Le bénéfice des droits est assuré par deux principes : l'égalité de traitement et la conservation des droits acquis et en cours d'acquisition.

2.2.1/ L'égalité de traitement :

Ce principe prévoit que les travailleurs migrants bénéficient de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'Etat qu'ils résident régulièrement sur son territoire. Ils ne peuvent être écartés des dispositions de protection sociale au seul titre de leur nationalité, leur race, leur sexe....Toute discrimination directe ou indirecte est prohibée.²⁵

Ce principe est proclamé par toutes les conventions conclues par la Tunisie. Il couvre l'ensemble de la législation de sécurité sociale en sorte que l'égalité de traitement se poursuit à travers tous les textes de la législation en cours au moment de la signature de la convention en question.

L'article 4 de la convention tuniso-française, à titre d'exemple, proclame la règle d'égalité de traitement des personnes soumises à ses dispositions pour l'application de la législation en vigueur dans chacun des deux Etats dès lors qu'ils y résident.

Le terme résidence, dans cette convention signifie le séjour habituel d'une personne qui demeure plus de six mois sur un des territoires et qui y a le centre de ses intérêts ; Les étudiants sont considérés comme résidents dans l'Etat sur le territoire duquel ils poursuivent leurs études.

La déclaration de ce principe dans les conventions bilatérales est d'un intérêt essentiellement théorique à l'égard du droit tunisien de sécurité sociale, dans la mesure où les régimes de sécurité sociale tunisiens mentionnés par les conventions bilatérales prévoient déjà cette égalité²⁶. Tous les travailleurs, employés sur le territoire tunisien, sont assujettis aux régimes tunisiens de sécurité sociale sans distinction de nationalité et bénéficient tant qu'ils résident en Tunisie, des prestations de ces régimes dans les mêmes conditions que les nationaux.

²⁵ GREBER Pierre-Yves, Droit international et européen de la sécurité sociale, Op. cit., p.279 et s.

²⁶ Kamel maddouri, Op. cit. p.11.

Cependant, la déclaration du principe d'égalité de traitement au sein des conventions bilatérales de sécurité sociale, est d'une importance capitale pour anéantir les effets de la clause de résidence édictée par l'article 49 du décret relative aux pensions dans le secteur privé à l'égard des travailleurs migrants. Selon cette disposition : « L'octroi des pensions prévues par le présent décret est subordonné à la condition que les requérants résident en Tunisie à la date de la demande de pension. Pour les titulaires de pension ressortissants de pays étrangers, le droit à jouissance des arrérages est subordonné à la condition de résidence en Tunisie. Toutefois, la condition de résidence, prévue au présent article, est écartée pour les ressortissants des pays qui sont liés avec la Tunisie par un traité diplomatique portant arrangement d'un régime de réciprocité en matière d'assurance vieillesse, invalidité et survivants ou ayant adhéré à une convention multilatérale de même objet. ».

2.2.2/ La conservation des droits acquis ou en cours d'acquisition :

Ce principe désigne que les droits aux prestations immédiates ou futures acquises dans un pays doivent être conservées lorsque le travailleur change de résidence à un autre pays lié par la convention.²⁷

La conservation des droits acquis ou en cours d'acquisition permet de pallier les difficultés qui naissent de l'éparpillement des périodes d'assurances accomplies sous diverses législations de différents pays. La technique utilisée est dite de totalisation des périodes d'assurances en vue de la détermination, du maintien et du recouvrement du droit aux prestations.²⁸

Ce principe se rattache, souvent, aux prestations à long terme comme les pensions de vieillesse, de survivants, et d'invalidité et les rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.²⁹

Pour l'application de ce principe, les conventions conclues par la Tunisie disposent que « les prestations en espèces d'invalidité, de vieillesse ou de survivants, les rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle et les allocations de décès acquises au titre de la législation d'un Etat contractant ne peuvent subir aucune réduction, ni modification, ni suspension, ni suppression, ni confiscation du fait que le bénéficiaire réside sur le territoire de l'autre Etat autre que celui où se trouve l'institution débitrice ». (art. 5 de convention avec l'Autriche).

²⁸ MOUELHI Abdessatar, La sécurité sociale des travailleurs migrants de la méditerranée, in Sécurité sociale : facteur de cohésion. Actes de la conférence euro-méditerranéenne, Limassol (CHIPRE), 2004, édition conseil de l'Europe, 2005, p. 162.

²⁹ Ibid.

Il découle de ce principe la règle de l'exportation des prestations qui stipule que si quelqu'un bénéficiant, ou est susceptible de bénéficier de l'une des prestations couvertes par la convention bilatérale s'établit dans un autre Etat, sa prestation doit être versée par l'Etat d'origine.

SS3 : Domaine de coordination par le biais des conventions bilatérales de sécurité sociale : Champs d'application

Les conventions bilatérales sont éminemment variables dans leurs champs d'application personnels et matériels.

Sur le plan personnel les conventions bilatérales peuvent être restreintes en limitant le cercle des personnes protégées certaines catégories socioprofessionnelles (convention Tuniso-Mauritanienne), comme elles peuvent être étendues et concernent tous les travailleurs y compris les non salariés, les fonctionnaires civils et militaires de l'Etat voire même les stagiaires en formation professionnelle (convention Tuniso-Francaise) et les migrants réfugiés et apatrides (convention Tuniso- Espagnole). ³⁰

Le tableau ci-dessous montre les variétés des champs d'application personnels des CBSS conclues par la Tunisie :

Tableau 2 : Les CBSS selon leur champ d'application personnel

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

Luxembourg	Travailleurs salariés, Travailleurs indépendants, Titulaires de pension, Chômeurs indemnités, Etudiants, Agents du secteur public, Réfugiés ou apatrides
Portugal	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants Réfugiés ou apatrides
Suisse	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants, Titulaires des pensions
Turquie	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants Réfugiés ou apatrides
Tchèque	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants Réfugiés ou apatrides
Bulgarie	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants Réfugiés ou apatrides.
Algérie	Travailleurs salariés Travailleurs non salariés Agents du secteur public Travailleurs frontaliers Chômeurs indemnités Etudiants Titulaires des pensions ou de rente Réfugiés ou apatride.
Lybie	Travailleurs salariés Travailleurs détachées
Egypte	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants
Maroc	Travailleurs salariés Travailleurs non salariés Agents du secteur public Etudiants Titulaires des pensions Ayants droits Réfugiés ou apatrides
Mouritanie	Etudiants
Canada	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants, Titulaires des pensions
Quebec	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants
Serbie	Travailleurs salariés Travailleurs indépendants Agents du secteur public Titulaires des pensions Ayants droits Etudiants

Quant au champ d'application matériel, les conventions bilatérales conclues par la Tunisie assurent, en général, l'octroi des prestations garanties par les régimes légaux de sécurité sociale. Les dispositions de chaque convention énumèrent les régimes qui y font objets pour écarter de son champ d'application les régimes d'assurance privés et les régimes d'assistance. La plupart des CBSS conclues par la Tunisie couvrent toutes les branches de sécurité sociale : la vieillesse, l'invalidité, les survivants, les allocations familiales, la maladie, la maternité, le décès, les accidents de travail et les maladies professionnelles, tel que ci-dessous détaillée.³¹

³¹Voir infra

SECTION 2 : Contenu de la protection par le biais de la coordination internationale

SS1 : Classification des CBSS selon leurs champs d'application :

Les prestations formant le contenu de la protection sociale des travailleurs migrants sont diversifiées. Sauf quelques conventions, la plupart des CBSS conclues par la Tunisie assurent l'octroi de toutes les prestations garanties par les régimes nationaux de sécurité sociale, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3 : Classement des CBSS selon les prestations servies

Pays	Prestations servies
France Allemagne Italie Belgique pays-Bas Espagne Maroc*	• Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survivants. • Allocations familiales • Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Algérie Portugal Luxembourg Turquie Tchèque Quebec	• Assurance maladie, maternité et décès Assurance vieillesse, invalidité et survie Allocations familiales • Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles • Assurance chômage
Autriche	• Toutes les prestations de sécurité sociale • Sauf l'exportation des allocations familiales et la couverture de soins pour les membres de famille demeurant dans le pays d'origine.
Egypte	• Assurance vieillesse, invalidité et survie • Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles • Possibilité de transfert des cotisations Assurance maladie et maternité.

Libye	• Assurance maladie, maternité • Assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles • Transfert des cotisations des pensions de vieillesse de survie et de décès
Mauritanie	Couverture de soins de santé
Suisse Canada	Assurance vieillesse, invalidité et survie

On note que la nouvelle convention Tuniso-Marocaine signée le 19 octobre 2015 et ratifiée le 19 avril 2016, qui a remplacé celle de 5 février 1987, a étendu le champ d'application matériel aux régimes gérés par la CNRPS, permis le transfert des allocations familiales au profit des pensionnés de retour dans leur pays d'origine et inclut les prestations de soins de santé pour les retraités et leurs ayants droits de retour dans le pays d'origine.

SS2 : Règles et modalités de service des prestations :

Outre la variabilité des champs d'application matériels tel que l'on déduit du tableau sus-dessus, les règles et les modalités de coordination et de service des prestations varient d'une branche à une autre :

- Maladie – Maternité : les CBSS prévoient trois règles essentielles et complémentaires :

Le travailleur migrant, et ses ayants droit résidents avec lui dans le pays d'occupation bénéficient au droit aux prestations en espèces et en nature.

Les droits de la couverture maladie sont maintenus en cas de transfert de résidence ou de séjour temporaire dans le pays d'origine. Toutefois la convention Tuniso-Française limite la durée de prise en charge en trois mois renouvelable une seule fois³². La durée de prise en charge peut être maintenue au-delà de 6 mois dans l'hypothèse d'une maladie présentant un caractère d'une gravité exceptionnelle. Encore plus, la convention Tuniso-Libyenne n'assure le bénéfice des soins de santé que dans le pays où les migrants sont eux-mêmes employés.³³

³² Art. 7.
³³ Art. 5.

Les ayants droit qui n'accompagnent pas le travailleur migrant, bénéficient, à la charge de l'institution du pays d'emploi, des prestations des soins de santé et de la maternité³⁴. Toutefois, la convention Tuniso-Autrichienne ne prévoit pas l'exportation des prestations de soins de santé pour les membres de famille demeurant dans le pays d'origine.³⁵

Les titulaires de pensions, rentes et les ayants droit bénéficient des prestations maladie et maternité selon la législation du pays d'affiliation si les périodes ouvrant droit à pension ont été liquidées au titre de la législation d'un seul pays. (article 16 alinéa 1 de la convention tuniso-française et article 12 alinéa 4 convention tuniso-allemande).

Par contre, Si les périodes ouvrant droit à pension ont été totalisées et proratisées, le droit aux prestations maladie et maternité est accordé par le pays de résidence selon sa propre législation (article 16 alinéa 3 de la convention tuniso-française et article 12 alinéa 1 convention tuniso-allemande).

On note que les modalités de remboursement des **soins de santé** entre institutions diffèrent selon les hypothèses envisagées par la convention. Les conventions conclues avec la France, l'Algérie et le Luxembourg prévoient un remboursement sur la base des tarifs effectifs. Par contre, d'autres conventions adoptent des abattements des taux de prise en charge des dépenses effectuées par l'assuré sociale migrant.

Ainsi, la convention conclue avec la Belgique prévoit un abattement de 25% à charge de l'institution du pays de résidence pour les membres de famille.

Les CBSS conclues par la Tunisie prévoient la possibilité de renonciation au remboursement pour des frais déterminés. L'assuré par contre est remboursé par l'institution du pays de résidence.

Les prestations en espèces de l'assurance maladie sont servies directement par l'institution compétente et à sa charge. Des dispositions particulières de contrôle médical de l'incapacité de travail sont prévues.

-Les prestations familiales : Le principe admis par les CBSS prévoit que la caisse du pays d'affiliation serve au titre des enfants, qui sont élevés au pays de résidence, les prestations familiales dans les mêmes conditions que pour ses ressortissants. Mais ce droit subit des restrictions dans les conventions conclues avec la France, la Belgique, l'Allemagne, et l'Italie:

³⁴ On cite à titre d'exemple l'art 12 al. 1 de la convention Tuniso-algérienne.

³⁵ Selon l'Art. 10 ce droit est réservé uniquement aux titulaires de pensions.

Pour la convention tuniso-française, le transfert des prestations familiales subit des restrictions portant sur le nombre d'enfants ouvrant droit aux allocations familiales, limité à quatre, et sur les montants servis de part et d'autre. (Art. 20 al.6 de la Convention et les articles de 16 à 20 de l'arrangement administratif général du 26 novembre 2004).

la convention Tuniso-belge adopte la même restriction en limitant le nombre d'enfant à quatre (art. 57).

La convention avec l'Allemagne dispose que le bénéfice des allocations familiales est uniquement accordé aux personnes redevables de l'impôt sur le revenu, c'est-à-dire que La personne doit résider en Allemagne pour qu'elle puisse bénéficier des allocations familiales au titre des enfants à charge. Les allocations sont accordées au titre de quatre enfants à charge demeurés en Tunisie jusqu'à 16 ans révolus ou sans condition.

Le taux des allocations familiales est conforme à celui en vigueur en Allemagne, en tenant compte des revalorisations éventuelles.³⁶

La convention Tuniso-Italienne prévoit que le travailleur résident bénéficie des allocations familiales au titre des quatre enfants à charge demeurés en Tunisie. (article 24).

-Accident du travail et maladies professionnelles : les CBSS reconnaissant cette prestation prévoient que l'institution d'affiliation, dont relève la victime au moment de l'accident ou à la date à laquelle a été contractée la maladie, sert les prestations (articles 24 à 26 de la convention Tuniso-turque). La victime peut transférer sa résidence après accord préalable de sa caisse d'affiliation (article 41- alinéa 2. de la convention Tuniso-française). Des rentes de réversion sont servies aux ayants droit.

La convention Tuniso-française reconnaît le bénéfice de ses prestations aux travailleurs détachés et aux travailleurs assujettis sur le territoire autre que le territoire de l'État de travail (article 42).

- Invalidité : La règle est que la pension est servie par la caisse d'affiliation au moment de l'appréciation de l'admission en invalidité ; elle est transférable dans l'autre pays et est réversible aux ayants droit. Le droit de totalisation des périodes de travail dans les deux pays contractants est reconnu pour l'ouverture du droit à pension (Articles 34 et 35 de la convention Tuniso-française ; articles 13 à 17 de la convention Tuniso- belge ; article 15 de la convention Tuniso-suisse).

³⁶Voir O.I.T, « Evaluation du fonctionnement réel des accords bilatéraux de sécurité sociale entre la Tunisie et la France.... », Op. cit., p31.

- Vieillesse et survivants : Partant du principe de la conservation des droits acquis et en cours d'acquisition, les CBSS prévoient deux règles pour garantir les droits des travailleurs migrants aux pensions de vieillesse et de survivants. La première est la transférabilité des pensions de vieillesse et de survivants du pays d'affiliation au pays de résidence.

La deuxième est celle qui prévoit la totalisation des périodes d'assurance accomplies sous le régime de deux Etats contractants à la condition qu'elles ne se superposent pas avec les périodes d'assurance ou périodes équivalentes et ce en vue de l'ouverture du droit à prestations de vieillesse et de survie. La convention Tuniso-française reconnaît le droit à la totalisation à des périodes d'assurance accomplies dans des pays tiers avec qui la Tunisie et la France sont liés par des CBSS.

La liquidation de la pension due est effectuée selon la règle de proratisation. Chaque institution doit comparer le montant de la pension nationale et celui de la pension proratisée et procéder par la suite au versement du montant le plus avantageux des deux (article 24 de la convention conclue avec la France). L'institution débitrice paie directement la pension au retraité et en cas de décès à ces ayants droit.

Les règles applicables aux pensions de vieillesse sont également applicables aux pensions des survivants.

- Décès : L'allocation de décès est servie aux ayants droit ou à l'assuré lui-même en cas de décès de l'un des membres de sa famille par la caisse d'affiliation. L'allocation est liquidée au prorata des périodes d'assurance accomplies sous la législation de chaque Etat compétent tel que le prévoit par exemple la convention Tuniso-Espagnole.

- Chômage : Les conventions conclues avec l'Algérie, le Portugal, le Luxembourg, la Turquie et la Tchéquie prévoient l'octroi de la prestation de chômage. Il est à signaler que la législation tunisienne de sécurité sociale ne reconnaît pas le droit à la prestation de chômage au sens stricte du terme. Cependant un régime d'intervention sociale au profit des travailleurs licenciés à des raisons économiques a été mis en place en Tunisie³⁷. Ce régime couvre exclusivement les travailleurs licenciés pour des raisons économiques ou technologiques ou pour fermeture inopinée et définitive de l'entreprise sans respect des procédures prévues par le code du travail³⁸.

³⁷ La loi n°1996-101 du 18 Novembre 1996 modifiée par la loi 2002-24 du 27 Février 2002.

³⁸ Art.1 de la loi n° 96-101.

La CNSS assure au travailleur licencié et les membres de sa famille le bénéfice des prestations de soins de santé, des allocations familiales et la majoration pour salaire unique pendant une année à compter de la date de licenciement³⁹. En outre, Les travailleurs licenciés ont le droit à la prise en charge par la CNSS des indemnités et des droits légaux qui leur sont dus par voie juridictionnelle et ce au cas où l'entreprise se trouve en situation de cessation de paiement.⁴⁰

En Dépit de leur importance la coordination internationale ne couvre pas tous les tunisiens à l'étranger. C'est la raison pour laquelle les pouvoirs publics ont institué des régimes nationaux de sécurité sociale destinés aux tunisiens ne sont pas couverts par les CBSS.

Chapitre 2 LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS TUNISIENS A L'ETRANGER EN DEHORS DE LA COORDINATION INTERNATIONALE:

Les régimes nationaux des tunisiens à l'étranger :

L'absence de la coordination internationale avec certains pays, souvent justifiée par la divergence des systèmes nationaux de sécurité sociale, a incité la Tunisie à instituer des régimes nationaux de protection sociale, destinés aux travailleurs migrants pour préserver leur droit à la protection sociale.

Ce dispositif national se compose d'un régime horizontal, qui constitue le régime du droit commun de la protection sociale des travailleurs migrants en dehors de la coordination internationale(S1) et des régimes particuliers à certaines catégories socioprofessionnelles (S2).

SECTION 1: Le régime horizontal des travailleurs tunisiens à l'étranger RTTE

A l'instar de certains pays, la Tunisie a institué un régime de sécurité sociale pour les travailleurs tunisiens à l'étranger RTTE.

SS1: Eléments du droit comparé :

En vue de fournir une couverture sociale à leurs ressortissants expatriés, plusieurs pays ont institué des régimes particuliers de sécurité sociale. On cite à titre indicatif, les exemples Français et belge qui sont des pays ayant des système de sécurité sociale proches à celui de la Tunisie.

³⁹ Art.7 de la loi n° 96-101.

⁴⁰ Art.2 de la loi n° 96-101.

1/ La France :

Pour garantir la protection sociale des citoyens expatriés, La France a créé en 1978, une caisse particulière, appelé la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) qui gère Le régime facultatif de sécurité sociale des expatriés, objet de l'article L.766-4 du code de la sécurité sociale. Ce régime offre aux français expatriés la même protection sociale qu'en France. En 2017, La Caisse des Français de l'Étranger protégeait plus de 200 000 personnes dans le monde entier.⁴¹

Le champ d'application de ce régime couvre les travailleurs salariés ou assimilés, les travailleurs indépendants, les étudiants et les personnes sans activité professionnelle, de nationalité française, résidants dans un pays étranger et qui ne sont pas soumis à la législation française de sécurité sociale en vertu d'une convention internationale.

La CFE assure la protection des expatriés français contre :

- 1°)** les risques de maladie et d'invalidité et les charges de la maternité ;
- 2°)** les risques d'accidents du travail et de maladie professionnelle.

Le travailleur peut adhérer, au choix, soit à l'une ou l'autre de ces assurances, soit aux deux. Il peut aussi adhérer à l'assurance volontaire contre le risque vieillesse prévue à l'article L. 742-1. Par contre les travailleurs indépendants, les étudiants et les personnes sans activité professionnelle n'ont droits qu'aux prestations maladie et maternité.

Il est à noter que ce régime est caractérisé par la combinaison d'une couverture publique de base et d'une couverture privée complémentaire en santé, prévoyance et retraite.

Le financement de ce régime incombe, principalement, à l'assuré sous forme des cotisations forfaitaires fixées par le conseil d'administration de la CFE.

2/ La Belgique

Le royaume de la Belgique a opté pour l'institution d'un régime particulier appelé la Sécurité Sociale d'outre-mer (SSOM), géré par l'office national de la sécurité sociale (ONSS)⁴². Ce régime offre aux ressortissants belges et européens exerçant une activité salariée ou indépendante en dehors de l'Europe la possibilité de s'affilier sur base volontaire au régime légal de sécurité sociale belge. Il s'agit en somme du prolongement de la sécurité sociale belge au-delà de l'Union Européenne.

⁴² Voir « <https://securitesocialedoutremer.be/fr/> ».

En adhérant à la SSOM, les affiliés continuent de constituer leur pension, jouissent d'une assurance contre la perte de revenus en cas de maladie ou d'accident et bénéficient d'un remboursement de leurs frais médicaux dans le monde entier.

Le contenu du régime SSOM se compose d'une formule de base, incluant une assurance pension, une assurance incapacité de travail - invalidité et une assurance différée de soins de santé ;

La formule de base peut être complétée par des assurances complémentaires couvrant les soins de santé et les accidents du travail et/ou accidents de la vie privée.

SS2 : Le régime des travailleurs tunisiens à l'étranger RTTE :

Le régime RTTE, est institué par le décret n° 89-107 du 10 janvier 1989 qui détermine les catégories couvertes (1), les modalités de financement (2) et les prestations garanties (3). Toutefois, les limites du régime affaiblissent son attractivité pour le travailleur tunisien migrant (4).

1/ Catégories couvertes :

Etant donné qu'il s'adresse aux personnes occupées en dehors du territoire tunisien, le régime RTTE est un régime d'assujettissement facultatif, qui couvre, les travailleurs salariés et non salariés lorsqu'ils sont occupés dans les pays qui ne sont pas liés, à la Tunisie par une convention bilatérale de sécurité sociale prévoyant les principes de coordination des régimes de sécurité sociale.

Par ailleurs, la doctrine administrative a élargi le champ d'application personnel de ce régime, à d'autres catégories des travailleurs occupés dans des pays liés avec la Tunisie par une convention bilatérale de sécurité sociale⁴³, lorsque celle-ci ne leur permet pas d'accéder à certaines prestations de sécurité sociale, à cause de la restriction de son champ d'application personnel ou matériel. Ainsi, les travailleurs tunisiens migrants en Libye peuvent adhérer à ce régime pour acquérir le droit à une pension de retraite compte tenu des insuffisances de la convention avec la Libye qui ne couvre pas les prestations de vieillesse et survivants. L'opportunité de bénéficier de ce régime est reconnue également aux travailleurs tunisiens indépendants qui ne sont pas couverts par ladite convention.

⁴³ K. Maddourri, Op. Cit, p. 29.

De même, le régime RTTE joue le rôle d'un régime complémentaire pour combler le vide créé par certaines conventions qui ne couvrent pas la branche maladie, comme celles conclues avec la Suisse et le Canada. Les travailleurs tunisiens occupés dans ces pays peuvent adhérer à ce régime pour bénéficier, entre autre, de la couverture maladie pour eux et leurs famille.

L'affiliation à ce régime, peut être effectuée directement par une demande adressée par le travailleur migrant, à la caisse nationale de sécurité sociale (art.4), ou indirectement par l'intermédiaire des représentations diplomatiques, consulaires ou permanentes de la Tunisie à l'étranger. L'adhésion du travailleur tunisien à l'étranger produit ces effets à compter de la date d'assujettissement si la demande a été introduite dans les 30 jours de celui-ci. Dans le cas contraire, elle prend effet à compter du premier jour du trimestre en cours à la date de réception par la caisse nationale de sécurité sociale de la demande d'affiliation (art.3).

2/ Financement :

Les cotisations sont assises sur un revenu forfaitaire déterminé par affectation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG de régime 48 heures de travail par semaine correspondant à une durée d'occupation de 2400 heures par an), du coefficient multiplicateur relatif à l'une des quatre tranches de revenu laquelle appartient l'assuré (art. 6 du décret n° 89-107)

Le taux des cotisations est fixé à 13,3% du revenu forfaitaire. Les cotisations se répartissent à raison de 8,05 % destinés à financer les prestations d'assurances sociales en espèces et en nature et 5,25 % destinés à financer le régime des pensions tel que le prévoit l'art 7 du décret n° 89-107.

Bien que, Les cotisations sont à la charge des personnes soumises au dit régime, elles peuvent également être prises en charge, en tout ou en partie pour le compte du travailleur, par son employeur. Ces cotisations doivent être payées au moyen de déclaration sur un modèle établi par la CNSS (art. 8 du décret n° 89-107).

En vertu des dispositions du décret 89-107, les fonds de réserves technique du régime, sous forme d'excédents dégagés au bout de chaque année, peuvent faire l'objet d'un placement soit à moyen terme, soit à long terme selon le plan financier établi par le conseil d'administration de la caisse nationale de sécurité sociale (art. 12 et 13).

Pour assurer sa pérennité financière, le décret instituant ce régime prévoit une obligation qui incube à la caisse d'effectuer une analyse actuarielle et financière. Si cette analyse révèle un danger de déséquilibre financière des mesures d'ajustement seront prises notamment par l'augmentation du taux de cotisation (art. 15).

3/ Les prestations servies :

Le régime RTTE assure au travailleur migrant tunisien les prestations de soins de santé(1) et les pensions d'invalidité, de retraite et des survivants(2).

3.1/ Soins de santé

Les affiliés du RTTE bénéficient lors d'un séjour temporaire en Tunisie ainsi que les membres de famille demeurant en Tunisie des soins de santé servies par le nouveau régime d'assurance maladie institué par la loi 2004-71 du 2 Aout 2004. Ils disposent, eux et les membres de famille à charge restés en Tunisie, du droit à l'accès aux soins auprès des structures sanitaires publiques⁴⁴ ou de choisir le recours aux prestataires de soins dans le secteur privé au titre de la filière de soins privée ou du système de remboursement des dépenses.

3.2/ Les pensions de retraite, d'invalidité et des survivants

Les travailleurs tunisiens migrants bénéficient des prestations du régime des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants. Les périodes d'emploi effectuées à l'étranger ayant donné lieu au versement de cotisations, sont comptées pour l'ouverture de droit et la liquidation des pensions comme s'il s'agit des périodes accomplies en Tunisie (art.17).

L'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est fixé à 65 ans. Cependant, les intéressés peuvent demander une pension de retraite à partir de l'âge de 60 ans. Dans ce cas, le montant de la pension, est réduit de 0,5% par trimestre restant à courir entre leur âge lors du départ à la retraite et l'âge de 65 ans (art.18).

Le taux de la pension de vieillesse est fixé à 30% du revenu moyen de référence, lorsque se trouve requise la condition de stage (120 mois de cotisations). Toute fraction de cotisations supérieure à 120 mois ouvre droit par période de 3 mois de cotisations supplémentaires à une majoration égale à 0,5% dudit revenu moyen de référence sans que le montant total de la pension puisse excéder un maximum de 80% du dit revenu (art.20).

⁴⁴ Art. 10 de la loi 91-63 du 29 Juillet 1991 relative à l'organisation sanitaire.

L'invalidité ouvre droit à pension d'invalidité dont le taux est fixé à 30% du revenu moyen de référence lorsque se trouve réalisée la condition de 60 mois de cotisations (art.21).

Dans tout état de cause, le montant annuel des pensions de vieillesse ou d'invalidité liquidées ne peut être, inférieur à la moitié du salaire minimum interprofessionnel garanti rapporté à une durée d'occupation annuelle de 2400 heures (art.22).

4/ Limites du régime RTTE :

Certaines études estiment que La population assujettie à ce régime dépasse largement les 100 milles travailleurs tunisiens à l'étranger qui sont occupés dans des Etats qui ne sont pas liés à la Tunisie, par une convention internationale de sécurité sociale⁴⁵. A titre d'illustration, le nombre des tunisiens occupés dans les pays de Golf est environ 46000 personnes, ils sont dépourvus de toute couverture au titre d'une convention bilatérale de sécurité sociale avec les pays d'accueil. Le taux d'affiliation ne dépasse pas toutefois, 1.6 % de cette population soit 1632 affiliés actifs et 856 titulaires de pensions en 2020.⁴⁶

Le constat de la faible attractivité de ce régime est loin d'être nier. Les causes en sont multiples. Il s'agit, du manque d'informations concernant les avantages offerts par ce régime de protection sociale à l'étranger, la complexité procédurale et surtout le non générosité des prestations. En effet, le montant des pensions octroyées dans ce régime est très diminué. La pension moyenne est 386.828 dinars. De même les soins de santé prodigués dans le pays d'accueil ne sont pas pris en charge.

⁴⁵ Estimation présentée par K. Maddouri, Op. Cit., p.31.

⁴⁶ Annuaire statistiques de la CNSS 2020.

SECTION 2: Les régimes particuliers aux agents publics à l'étranger

SS1 : Le régime des agents publics détachés auprès de l'ATCT :

Ce régime est institué par la loi n°88-8 du 23 février 1988 et organisé par le décret n°2007-1879 du 23 Juillet 2007, qui en détermine les catégories couvertes, les modalités de financement et les prestations servies.

1.1/ Catégories couvertes :

La coopération technique est un moyen de promotion des ressources humaines et l'exportation de l'expertise tunisienne au autres pays du monde. Elle couvre essentiellement les pays du Golf, comme destination traditionnelle et les pays européens et le Canada, comme nouvelle destination. Sur le plan de la qualification juridique, le coopérant technique est considéré comme un agent public en exercice dans le cadre du détachement auprès de l'agence Tunisienne de Coopération Technique qui est un établissement public chargé de la gestion du placement des compétences tunisiennes à l'étranger.⁴⁷

Les agents publics détachés dans le cadre de la coopération technique bénéficient des mêmes prestations de pension, d'invalidité et de survie accordées, en Tunisie, aux affiliés de la CNRPS et, éventuellement, de la CNSS. En vertu de l'art.1 du décret 2007-1879 les agents de la coopération technique qui ne bénéficient pas d'une couverture sociale prévue par des conventions internationales de sécurité sociale, sont concernés par ce régime.

1.2/ Cotisations et modalités de paiement :

Conformément aux dispositions de la loi n° 88-8 du 23 février 1988, relative à la contribution au titre de la retraite des agents détachés auprès de l'agence tunisienne de coopération technique, les agents ayant reçu une rémunération inférieure au double de celle qu'ils recevaient avant leur détachement, les contributions au titre des régimes de couverture sociale sont calculées comme suit :

Régimes	Contribution du coopérant	Contribution de l'Etat
Retraite	9.2%	14.5%
Capital décès	1%	0%

⁴⁷ La loi n° 72-35 portant création de l'ATCT et la loi n° 85-75 du 20 Juillet 1985.

Toutefois, Si la rémunération dans le pays d'accueil est supérieure ou égale au double de celle qui était obtenue en Tunisie avant le détachement, les contributions au titre des régimes de couverture sociale seront calculées au pourcentage de 23.7 % au titre de la retraite plus 1% au titre du capital décès.

Les taux de cotisations sont appliqués sur la base des rétributions payées aux homologues de l'agent en activité en Tunisie.

Les cotisations à la charge de l'agent sont payées selon son choix soit par anticipation, soit à leurs échéances d'une manière périodique, mensuellement, trimestriellement et, le cas échéant, au terme de chaque année d'activité effective de l'affilié (art7 al.1 du décret 2007).

En cas de non paiement de ces cotisations aux échéances prévues, sont appliquées les dispositions de la loi, instituant un régime unique de validation des services au titre des régimes de retraite, d'invalidité et de survivants susvisée (art7 al.2 du décret 2007).

1.3/ Prestations servies :

Les agents détachés maintiennent leur affiliation au régime de retraite et d'invalidité auquel ils appartenaient avant leur détachement. Toutefois, ils peuvent maintenir leur affiliation au régime de d'assurance maladie en vertu d'une demande écrite présentée à la caisse de sécurité sociale à laquelle ils sont affiliés (art.3 du décret 2007).

Le droit au bénéfice des prestations demeure tributaire du paiement effectif de toutes les cotisations dues. L'agence tunisienne de coopération technique doit faire parvenir à la caisse de sécurité sociale concernée un dossier comportant une demande de régularisation accompagnée d'une attestation indiquant le dernier salaire perçu par l'agent en Tunisie et d'une copie de son contrat de travail ou d'une attestation indiquant son salaire global délivrée par son employeur à l'étranger (art.6 du décret 2007).

SS2 : Le régime des agents publics placés à l'étranger :

Le régime de prévoyance sociale des agents publics exerçant leurs fonctions à l'étranger par le décret n° 92-575 du 16 Mars 1992 modifié en 24 Août 2009.

2.1/ Champ d'application personnel :

Le régime de prévoyance sociale, institués pour les agents publics exerçant à l'étranger, s'appliquent, initialement, aux agents relevant du Ministère des Affaires Etrangères exerçant leurs fonctions à l'étranger auprès des missions diplomatiques, permanentes et consulaires. Le champ d'application de ce régime a été également étendu en date du 24 Août 2009 aux agents publics affiliés à la CNRPS ou à la CNSS, exerçant leurs fonctions à l'étranger. Ils peuvent bénéficier du régime de couverture sanitaire sur la base de conventions conclues entre leurs employeurs et la caisse nationale d'assurance maladie.

Le régime de couverture sanitaire s'étend aux membres de famille de l'agent exerçant ses fonctions à l'étranger résidant avec lui et ne bénéficiant pas de régime obligatoire de couverture sanitaire dans leur pays de résidence. (art.2 du décret 92-575)

2.2/ Cotisations :

Le financement du régime obligatoire est assuré par une cotisation de 2 % de la rémunération brute servie à l'étranger à la charge des agents et une cotisation du même taux à la charge de l'Etat⁴⁸. Le financement du régime facultatif est assuré par une cotisation supplémentaire des agents et une cotisation égale de l'Etat fixée à 3% de la rémunération brute servie à l'étranger.⁴⁹

2.3/ Contenu du régime :

Ce régime est composé d'un régime obligatoire auquel sont soumis tous les agents, et un régime facultatif lié au choix de l'intéressé.

Régime obligatoire

La CNAM rembourse à concurrence de 90% des dépenses les frais de soins engagés dans le cadre d'une longue maladie ou d'une intervention chirurgicale (art.3 du décret 1992) . L'accès aux soins est soumis à l'avis d'une commission compétente qui relève à la CNAM. En cas d'urgence dûment établie, l'hospitalisation est autorisée par le ministre des Affaires Etrangères et le dossier est communiqué à la commission citée ci-dessus pour avis médical.

Les frais engagés à ce titre sont payés par les missions diplomatiques permanentes et consulaires et inscrits en avances autorisées aux services hors budget. Des retenues mensuelles effectuées sur les traitements des agents intéressés à condition que ces retenues ne dépassent pas 20% de leur rémunération.

⁴⁸ Art.5, al.1 du décret n° 92-575.

⁴⁹ Art.5, al.2 du décret n° 92-575.

Ces dépenses sont régularisées par des remboursements effectués par CNAM sur présentation des justificatifs par voie de virement aux comptes courants bancaires des missions diplomatiques, permanentes et consulaires (art.6 du décret 1992).

Régime Facultatif

La CNAM rembourse au profit des agents ayant opté pour le régime facultatif, à concurrence de 80%, les frais de soins engagés par les bénéficiaires pour les consultations et visites, les actes de pratique courante, les actes des sages-femmes et d'auxiliaires médicaux, les actes de biologie et de radiologie, les soins dentaires et les produits pharmaceutiques et les frais de séjour dans les centres n'entrant pas dans le cadre d'une hospitalisation (art.4 du décret 1992).

Les frais avancés sont payés directement par les agents intéressés et remboursés ultérieurement par la CNAM sur présentation de justificatifs par voie de virement à un compte courant ouvert dans la banque de l'affilié en Tunisie ou dans le pays d'affectation à l'étranger.

Il est à signaler, que le taux d'adhésion à ce régime reste faible. On estime que les adhérents du régime facultatif ne dépassent pas 10 % de l'ensemble des agents publics occupés dans missions diplomatiques, permanentes et consulaires.⁵⁰

Le taux de cotisations élevés et l'écart entre le seuil de remboursement et le coût réel de soins de santé supporté, constituent des limites qui découragent les agents assujettis à adhérer au régime facultatif.

L'état des lieux du dispositif conventionnel et législatif mis en place par l'Etat tunisien montre qu'un effort d'amélioration et de perfectionnement est recommandé.

⁵⁰ K, Maddourri, Op. cit. p. 33.

Chapitre 3 RECOMMANDATIONS :

L'analyse du dispositif conventionnel international, présentée dans le cadre du premier chapitre, montre que la Tunisie a réalisé des acquis considérables en matière de protection sociale des travailleurs migrants. Cependant un effort supplémentaire d'amélioration et de perfectionnement est recommandé.

En effet, la Tunisie devra compléter la ratification de certaines conventions normatives (1), procéder à conclure des nouvelles conventions bilatérales(2), accomplir les mesures de mise en œuvre de certaines autres(3), réviser les anciennes conventions(4) et renégocier les conventions ayant un champ d'application limité(5) :

1/ La ratification des conventions normatives :

La Tunisie doit compléter la ratification des instruments internationaux de l'OIT et des Nations Unies relatifs aux travailleurs migrants dont:

- La convention n° 97 sur les travailleurs migrants de 1949, qui consacre le principe d'égalité des chances et de traitement, y compris en ce qui concerne la sécurité sociale.
- La convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975, qui étend le principe d'égalité de traitement aux travailleurs migrants en situation irrégulière.
- La Convention internationale des Nations Unies du 18 décembre 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, qui prescrit en matière de sécurité sociale l'égalité de traitement avec les nationaux.

2/ La conclusion de nouvelles conventions :

Les autorités compétentes doivent engager des négociations de nouvelles conventions avec les pays qui ne sont pas liés avec la Tunisie par une Convention bilatérale de sécurité sociale. On cite, à titre particulier, les pays scandinaves et notamment la Suède à laquelle la Tunisie avait proposé un projet de convention⁵¹, qui reste sans acceptation jusqu'à aujourd'hui. Dans le même sens, on cite la Grèce, la Roumanie, la Grande Bretagne et Malte, comme des pays favorables à conclure des CBSS avec la Tunisie. Il va sans dire que les pays du golf restent imperméables à toutes propositions de coordination en matière de sécurité sociale, malgré l'importance croissante de la main d'œuvre tunisienne qui y réside.

⁵¹ Voir K. Maddourri, Op. Cit. p. 18.

3/ L'accomplissement des mesures de mise en œuvre de certaines conventions :

La Tunisie a conclu des conventions sans compléter les mesures de leur mise en œuvre. En effet, l'absence des règles relatives aux modalités de la coopération administrative, entrave l'application de la convention. C'est ainsi que la convention conclue avec l'Égypte en 23 Mars 2000 reste sans application faute de fixation de l'arrangement administratif. Les différends sur la prise en charge des frais de soins en Égypte, entre autres, ont empêché un accord commun sur les mesures de mise en œuvre⁵². Il est nécessaire d'agir en commun, avec la partie égyptienne, pour résoudre ce problème et mettre la convention bilatérale en vigueur.

Dans le même contexte, la convention du l'UMA sur la sécurité sociale n'a pas pu entrer en vigueur à cause de la non ratification de tous les membres de l'UMA, sachant que la Tunisie l'a ratifié en 1991 par la loi n° 91-67 du 2 Août 1991. Le déblocage de la situation du « non Maghreb » est une condition préalable pour mettre cette convention en vigueur.

Il va sans dire que les dispositions de l'accord avec l'union Européenne relatives à la sécurité sociale ont pris plus de quinze ans pour entrer en vigueur⁵³. En effet, les mesures d'application citée par l'art. 67 de l'accord de 1995, n'ont été établies par le conseil d'association qu'en 2010.

4/ La modernisation des anciennes conventions :

Les évolutions nationales et internationales intervenues en matière de sécurité sociale exigent la révision des conventions conclues à l'époque des années 70 et 80. L'effort réalisé, à cet égard, a permis de réviser les conventions avec la France, l'Algérie, le Maroc, la Belgique. Cependant, plusieurs autres conventions sont encore sur la liste de révision, non seulement à cause de leur date de conclusion, mais parce que leur application au cours des décennies a montré plusieurs limites et défaillances qui justifient l'élaboration d'un nouvel accord.

C'est ainsi le cas de la convention tuniso-libyenne, conclue en 1988 pour remplacer celle de 1973, qui a soulevé, durant quatre décennies de son application, énormément de problèmes, de différends et même de contentieux judiciaires entre les travailleurs migrants et les autorités tunisiennes compétentes. Conçue comme un simple accord de transfert des prestations, cette convention doit être remplacée par un nouveau texte moderne et conforme aux principes de coordination internationale pour mieux garantir les droits acquis des travailleurs tunisiens en Libye.

⁵² Voir BIT, Evaluation du fonctionnement réel..., Op cit., p. 27.

⁵³ Voir Supra.

De même, les conventions conclues avec l'Allemagne (1986) et l'Italie (1987), doivent faire l'objet d'une révision intégrale, non seulement parce qu'elles ont été créées depuis plus de quarante ans, où règnent les formes classiques de travail (travail salarié dans le secteur industriel et agricole), mais également, parce que les deux pays constituent la destination favorisée de la main d'œuvre tunisienne durant la dernière décennie. En effet, l'Italie qui accueille une population importante de la main d'œuvre tunisienne, constitue, à cause de sa position géographique, la première destination des migrants tunisiens irréguliers et saisonniers. Par contre, l'Allemagne constitue l'une des destinations les plus favorisées de la main d'œuvre tunisienne qualifiée (secteur médical et technologique). Les nouvelles révisions, par conséquent, doivent prendre en compte les caractéristiques de nouvelles vagues de migration.

Il est à signaler que la révision des CBSS doit être une opportunité de tenir en compte le statut des métiers émergents dans leurs dispositions.

5/ L'améliorations des conventions à effets personnels et matériels limités :

5.1/ L'amélioration du champ d'application personnel des conventions :

Les autorités tunisiennes sont appelées à engager des renégociations de certaines conventions en vue d'améliorer leurs champs d'application personnels. On cite à ce propos **la convention avec la Mauritanie**, qui se limite aux étudiants. Cette convention doit être étendue aux travailleurs salariés et travailleurs indépendants pour s'adapter à la croissance du nombre des salariés des entreprises tunisiennes implantées sur le marché mauritanien. On cite, également, **la convention avec la Libye**, qui, doit, en cas de sa non révision générale, au moins, être étendue aux travailleurs indépendants, agents du secteur public, étudiants et réfugiés.

5.2/ L'amélioration du champ d'application matériel des conventions :

Il est recommandé de réviser certaines conventions quant à leurs champs d'application matériels pour l'étendre à toutes les prestations prises en charge par les législations nationales de sécurité sociale. On souligne d'abord, les conventions conclues avec la Mauritanie et la Libye, qui se présentent comme des accords très limités. En plus, on cite les conventions conclues avec l'Autriche, la Suisse le Canada qui se caractérisent par leurs champs d'application restreints.

En effet la convention avec l'Autriche exclut de son champ d'application les allocations familiales et la couverture de soins pour les membres de famille demeurant dans le pays d'origine. De même, les conventions avec la Suisse et le Canada, malgré qu'elles sont récemment conclues, se limitent aux prestations de pensions de vieillesse, invalidité et des survivants.

En somme, Etant donné que la coordination dépend de la volonté de l'Etat accueillant, La protection sociale des travailleurs tunisiens migrants par les CBSS, n'est pas toujours possible. C'est pourquoi la Tunisie a institué des régimes nationaux de protection sociale de ses ressortissants expatriés.

6/ La mise en place d'un système d'information Juridique, administratif et statistique

est indispensable pour garantir la bonne gouvernance du dispositif de la protection sociale des travailleurs tunisiens à l'étranger.

Quant aux régimes nationaux de sécurité sociale, l'analyse conduit dans le cadre du deuxième chapitre confirme leurs apports dans la garantie du droit des travailleurs tunisiens migrants à la protection sociale, mais montre également, que ces régimes doivent faire l'objet des réformes et modifications pour qu'ils puissent s'adapter aux évolutions et mutations survenues au cours de la dernière décennie, au phénomène de la migration des travailleurs tunisiens.

1/ Pour le régime RTTE, Il est opportun d'introduire les modifications suivantes :

1.1/ Le champ d'application personnel de ce régime doit être élargi afin qu'il englobe tous les tunisiens à l'étranger à l'instar des régimes comparés (CFE en France et SSOM en Belgique). Cette mesure doit être accompagnée par l'élimination des conditions relatives à la qualité professionnelle du migrant. Cela permet aux bénéficiaires des allocations de chômage dans leur pays de résidence et les travailleurs dans le secteur informel de s'y affilier.

1.2/ Sur le plan de financement, les classes de revenu servant de base pour le calcul de cotisations doivent être élargies à l'instar du régime des travailleurs indépendants qui adopte 10 classes de revenu, ce qui offre une plus grande souplesse aux assurés sociaux pour choisir la classe correspondante à leurs revenus.

1.3/ Les procédures d'affiliation et les modalités du paiement des cotisations doivent être révisées, dans le sens d'adopter des mesures de proximité comme la déclaration en ligne et le télépaiement des cotisations selon une périodicité mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle. Cela permet une grande souplesse aux travailleurs tunisiens à l'étranger pour honorer leurs engagements vis-à-vis au régime.

1.4/ Pour garantir la complémentarité entre les CBSS et le régime RTTE, il est souhaitable de donner aux assurés sociaux la possibilité de cotiser par branche de sécurité sociale pour compléter les lacunes de couverture dans certaines conventions.

1.5/ L'attractivité faible du régime dépend entre autre au montant limité des pensions servies. C'est pourquoi il est recommandé de repenser la logique actuelle des pensions servies dans le cadre du régime RTTE vers l'adoption d'un régime se basant sur la capitalisation. Un régime de retraite à points, inspire la logique d'épargne, jouisse certainement d'une attractivité pour les tunisiens migrants. En plus il est plus adéquat au caractère facultatif de l'affiliation de la population cible, dont le nombre est, phénoménalement, en baisse.

1.6/ Pour garantir l'effectivité de la couverture sociale par le régime RTTE, il est recommandé de lier le placement des travailleurs tunisiens à l'étranger à l'affiliation à ce régime.

1.7/ Les modifications légales doivent être accompagnées des mesures de divulgations d'informations et de sensibilisations des tunisiens à l'étranger.

2/ Le régime des agents publics détachés auprès de l'ATCT :

Pour garantir l'efficacité de ce régime il est recommandé d'introduire les modifications suivantes :

2.1/ Réviser les taux de cotisation vers la baisse pour les agents recevant des rémunérations au pays d'accueil qui le double de sa rétribution avant le détachement, surtout lorsqu'ils opter pour la couverture maladie qui exige une cotisation supplémentaire.

2.1/ Adopter des mesures de proximité pour faciliter le paiement des cotisations, comme le paiement en ligne.

3/ Le régime des agents publics placés à l'étranger :

Pour remédier au problème de la faiblesse d'attractivité du régime facultatif, il est adéquat, d'adopter des seuils de remboursement des dépenses de soins selon des taux variables en fonction d'une répartition géographique qui tient en compte les différences des prix des prestations de soins selon les pays d'accueil.

Bibliographie

- **GREBER Pierre-Yves**, Droit international et européen de la sécurité sociale : ONU, OIT et Conseil de l'Europe, Edition Helbing & Lichtenhahn, Bâle, 2011.
- **HOLZMANN Robert.**, « Bilatéral Social Security Agreements and Pension Portability », Revue Internationale de la sécurité sociale, Vol. 69, 3-4/ 2016, p 109.
- **LYON-CAEN Gerard.et LYON-CAEN Antoine.**, Droit social international, DALLOZ, 1993.
- **MADDOURI Kamel**, « Protection sociale des travailleurs tunisiens migrants : Examen critique des dispositifs nationaux et internationaux », CARIM Research Reports, 2011.
- **MOUELHI Abdessatar**, « La sécurité sociale des travailleurs migrants de la méditerranée », in Sécurité sociale : facteur de cohésion, Actes de la conférence euro-méditerranéenne, Limassol (CHIPRE), 2004, édition conseil de l'Europe, 2005.
- **ORGANISATION INTERNATIONALE DE MIGRATION (OIM)**, Etat de la migration dans le monde, 2022
- **ORGANISATION INTERNATIONALE DE TRAVAIL (OIT)**, « Evaluation du fonctionnement réel des accords bilatéraux de sécurité sociale entre la Tunisie et la France, l'Allemagne, le Maroc et l'Egypte », 2023.



Financé par
l'Union européenne



الجمهورية التونسية
RÉPUBLIQUE TUNISIENNE