

GHANIA GRABA

Chargée de cours à l' Université d'Alger 1. Thèmes de recherche : Genre, droit et citoyenneté ; État de droit et société. Parmi ses publications :

- ~ « Organisation de l'État algérien entre déconcentration et décentralisation, un modèle inachevé », Presses Universitaires de Rennes Collection Univers des Normes, 2008, pp. 47-56
- ~ « Femmes-objets ou femmes-sujets : les enjeux du Code de la famille en Algérie. Genre, inégalités et religion ». Actes du premier colloque inter-Réseaux du programme thématique Aspects de l'État de Droit et Démocratie, Paris, Éditions des Archives Contemporaines – AUF, 2007, pp. 37-48

MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE

Maître de conférences Université d'Alger 3

Thèmes de recherche : L'État et la protection sociale, Droit et emploi.

Parmi ses publications :

- ~ Les transformations du droit algérien du travail : entre statut et contrat, Tome 1 « Relation d'emploi et de travail : une contractualisation relative », OPU, Alger, 2009
- ~ Les transformations du droit algérien du travail : entre statut et contrat, Tome 2 « Détermination des conditions de travail : une déréglementation sélective », OPU, Alger, 2009

SÉCURITÉ SOCIALE EN ALGÉRIE : DES AMÉNAGEMENTS PONCTUELS, SANS VÉRITABLE RÉFORME (2^e PARTIE)*



ABSTRACT

In the main, the Algerian social security system remains to date the one established in the mid-1980s. The legislator has limited its intervention to several developments point, over the past two decades, to derogate in certain subjects, the social security standard rules or to introduce new systems, in addition to the existing ones, or to implement new measures aimed at streamlining the insurance benefits, to ensure better management of recovering the social insurance contributions and benefits recovering, and strengthened supervision of the Social Security system.

KEY WORDS : Social security, permanence, limited and technical adjustments, increased control.

RÉSUMÉ

Pour l'essentiel, le système de la Sécurité sociale en Algérie reste, à ce jour, celui institué au milieu des années 1980. Le législateur a limité son intervention, au cours des deux dernières décennies, à quelques aménagements ponctuels pour déroger, dans certaines matières, aux règles de droit commun de la Sécurité sociale. Son action visait également à introduire de nouveaux régimes de protection sociale, en complément de ceux qui existent déjà, ou encore à mettre en place de nouveaux dispositifs destinés à rationaliser les prestations de l'assurance maladie, à garantir une meilleure gestion du recouvrement des cotisations et des prestations de l'assurance sociale, ainsi qu'un contrôle renforcé de la Sécurité sociale.

MOTS CLÉS : Sécurité sociale, permanence, aménagements ponctuels et techniques, renforcement des contrôles .

L'abandon de la référence au « socialisme » et la réforme économique libérale engagée à la fin des années 1980 n'ont pas eu pour effet une réforme du droit de la sécurité sociale, semblable à celle du droit du travail¹. Tout au plus observe-t-on l'intervention ponctuelle du législateur pour déroger, dans certaines matières, aux règles de droit commun de la sécurité sociale, en rapport avec de nouveaux objectifs à atteindre (I). Il s'agissait également d'introduire de nouveaux régimes de protection sociale, en complément de ceux qui existent déjà (II). Enfin, était également visée la mise en place de nouveaux dispositifs destinées à rationaliser les prestations de l'assurance maladie, à garantir une meilleure gestion du recouvrement des cotisations et des prestations de l'assurance sociale, et un contrôle renforcé de la sécurité sociale (III).

I – Dérogations au droit commun de la sécurité sociale dans certaines matières

Les dérogations au droit commun de la sécurité sociale concernent deux domaines : le financement des prestations (A) et le régime des retraites (B). Dans les deux cas, il s'agit de nouvelles dispositions répondant principalement aux préoccupations des pouvoirs publics en matière de chômage et d'emploi, et exceptionnellement à des considérations sociales particulières (emploi des handicapés).

A—Financement des prestations de la sécurité sociale

En droit commun, le financement des prestations de la sécurité sociale est assuré pour l'ensemble de ses branches (assurances sociales, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, retraite anticipée et assurance chômage) par des cotisations à la charge des employeurs et des salariés. La nouveauté qui mérite d'être relevée est le financement des prestations familiales assuré, désormais, par le budget de l'État, depuis le 1er juillet 1994, alors qu'il était jusque-là à la charge des employeurs. Il est néanmoins question d'un retour, dans un proche avenir, au paiement de ces prestations par les employeurs. Ceux-ci semblent en avoir admis le principe, mais demandent au gouvernement un délai.

Le taux global des cotisations destinées à assurer le financement des prestations de sécurité sociale est fixé depuis le 1er janvier 1999 à 34,5% de l'assiette de cotisations (il était avant cette date de 31,5%)². L'assiette des cotisations de sécurité sociale est constituée de l'ensemble des éléments de la rémunération, à l'exclusion de certaines indemnités et primes. Le taux ainsi fixé est réparti comme suit : 25% à la charge de l'employeur, 9% à la charge du salarié et 0,5% à la charge du fonds des œuvres sociales.

* La première partie de cet article a été publiée dans le numéro précédent : G. Graba et M. N. Koriche, « Transition et protection sociale en Algérie : rupture ou continuité ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2010, COMPTRASEC, Bordeaux, pp. 21-41.

¹ Cf. M. N. Koriche, « Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie - vers un renforcement des droits collectifs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2001, COMPTRASEC, Bordeaux, pp. 51-80.

² Loi n° 99-04 du 22 mars 1999, JO n° 20, 1999. Le JO de la République algérienne peut être consulté sur le site www.joradp.dz.

³ Celles-ci sont définies par un texte réglementaire. Il s'agit des prestations à caractère familial, des indemnités représentatives de frais, des primes et indemnités à caractère exceptionnel et des indemnités liées à des conditions particulières de résidence et d'isolement. Cf. décret exécutif n° 96-208 du 5 juin 1996, JO n° 35, 1996.

⁴ Il s'agit du fonds des œuvres sociales de l'entreprise ou de tout autre organisme employeur. Il est alimenté par une contribution annuelle de l'employeur. Celle-ci est calculée sur la base d'un taux de 3% de la masse salariale brute. Cf. décret n° 82-179 du 15 mai 1982, JO n° 20, 1982, complété et modifié par le décret exécutif n° 94-186 du 6 juillet 1994, JO n° 44, 1994 et le décret exécutif n° 96-74 du 3 février 1996, JO n° 9, 1996.

De nouvelles règles sont venues apporter des dérogations multiples à ce régime des cotisations, avec pour objectif de promouvoir l'emploi. Certaines mesures sont destinées à favoriser le recrutement en général (1), alors que d'autres mesures visent à promouvoir particulièrement l'emploi de certaines catégories de demandeurs (2). Il est aussi permis de penser, même si tel n'est pas l'objectif déclaré, que ces nouvelles mesures pourraient aussi être destinées à inciter les employeurs à déclarer à l'organisme de sécurité sociale des travailleurs dissimulés qui sont déjà effectivement employés. Enfin, certaines mesures sont prévues pour encourager la mise en formation des travailleurs déjà titulaires d'un contrat de travail (3).

1) Mesures destinées à favoriser le recrutement en général

Une loi promulguée en décembre 2006 a institué des mesures incitatives en faveur de la promotion de l'emploi par l'allègement des charges sociales au profit des employeurs du secteur économique⁵. Les nouvelles dispositions ne s'appliquent pas au recrutement dans les activités d'exploitation et de production des hydrocarbures, ni au recrutement, quelle que soit l'activité, de travailleurs étrangers ne résidant pas de façon permanente en Algérie. Le législateur a également prévu d'exclure du bénéfice des nouvelles dispositions les recrutements qui auront été effectués postérieurement à une « compression d'effectifs illégale ».

Ainsi, pour chaque demandeur d'emploi recruté pour une durée égale au moins à douze mois, l'employeur bénéficie d'un abattement de 20% de sa quote-part de cotisation de sécurité sociale. L'employeur qui recrute des primo-demandeurs d'emploi bénéficie d'un abattement encore plus important. Il est de 28% de sa quote-part pour chaque primo-demandeur d'emploi recruté pour une durée égale au moins à douze mois.

Dans les deux précédentes hypothèses, en l'absence de toute précision de source légale, il peut être affirmé qu'il importe peu que le recrutement ait été effectué pour une durée déterminée égale au moins à douze mois, ou

⁵ Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006, JO n° 80, 2006. Le niveau des avantages accordés et les modalités de leur octroi sont fixés par un décret exécutif n° 07-386 du 5 décembre 2007, JO n° 77, 2007.

pour une durée indéterminée. Par contre, lorsque le recrutement est effectué au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur bénéficie, en plus des abattements, d'une subvention mensuelle à l'emploi. Son montant est de 1 000 dinars algériens⁶ pour chaque demandeur d'emploi recruté. Dans l'ensemble des cas, les abattements et subventions à l'emploi sont accordés pour une durée maximale de trois ans.

Les modifications apportées au régime des cotisations de sécurité sociale sont également destinées à favoriser certaines activités et certaines régions. C'est ainsi que dans les activités du tourisme, de l'artisanat, de la culture, de l'agriculture, du bâtiment et travaux publics et des sociétés de services ainsi que dans les régions des hauts plateaux et du sud, l'employeur bénéficie d'avantages renforcés. Ceux-ci consistent soit en une réduction de la durée de recrutement ramenée à six mois (au lieu de douze), soit en un abattement plus important de la quote-part de cotisation de sécurité sociale fixé à 36% (au lieu de 20%). Comme dans les cas précédents, ces avantages sont accordés pendant trois années.

Enfin, dans une hypothèse tout à fait particulière, le nouveau régime prévoit qu'en cas de doublement de l'effectif initial par les employeurs occupant neuf travailleurs confirmés au moins, l'abattement est fixé à 8% de la quote-part patronale de cotisation due au titre des effectifs initiaux. Cet avantage est consenti pour une durée d'une année.

Dans l'ensemble des cas qui viennent d'être examinés, le différentiel de cotisation résultant des abattements, ainsi que la subvention de l'emploi, sont supportés par la Caisse nationale d'assurance-chômage. Il est toutefois prévu, pour garantir l'application des nouvelles mesures, que le financement sera assuré par le budget de l'État dans le cas où les ressources financières de ladite Caisse s'avéraient insuffisantes.

2) Mesures destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de travailleurs

Les aménagements apportés au régime des cotisations de sécurité sociale sont également destinés à

⁶ Soit environ 10 euros. Cette somme représente le 1/12^{ème} du montant du salaire national minimum garanti (SNMG).

favoriser le recrutement de certaines catégories de demandeurs d'emploi, en particulier les handicapés et les « jeunes » primo-demandeurs d'emploi.

Concernant le recrutement de personnes handicapées, une loi de 2002 s'est préoccupée de leur protection. Il s'agit, en particulier, d'assurer leur recrutement et ainsi leur insertion au plan professionnel en adoptant des mesures susceptibles de favoriser leur accès à l'emploi salarié⁷. C'est ainsi que la législation oblige tout employeur à réserver au moins 1% des postes de travail à des personnes handicapées. S'il ne le fait pas, il est alors tenu de s'acquitter d'une contribution financière, versée au bénéfice d'un fonds spécial de financement de l'activité de protection et de promotion des personnes handicapées.

La part due par l'employeur au titre des cotisations sociales est réduite de 50% pour tout emploi d'une personne handicapée⁸. Le montant du différentiel résultant de la réduction de la quote-part patronale est supporté par le budget de l'État et reversé à la Caisse de Sécurité sociale⁹. Cependant, le travailleur handicapé supporte la quote-part de cotisation de sécurité sociale mise à la charge du salarié. Seules les personnes handicapées physiques ou mentales qui n'exercent aucune activité professionnelle sont exonérées du paiement des cotisations¹⁰. Elles bénéficient des prestations en nature des assurances maladie et maternité à la charge de l'État¹¹.

Quant aux jeunes âgés de 18 à 35 ans, un décret exécutif de 2008 institue un dispositif d'aide à leur insertion professionnelle¹². Ce nouveau dispositif est destiné à trois catégories de primo-demandeurs d'emploi : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle, les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage, et

enfin ceux sans formation ni qualification. Les demandeurs d'emploi appartenant à l'une ou l'autre de ces catégories sont mis en situation d'emploi ou de formation au moyen de « contrats d'insertion ». Leur durée est généralement fixée à une année maximum, non renouvelable. Durant la période du contrat d'insertion, le bénéficiaire perçoit de l'État une « rémunération » mensuelle et l'« employeur » est exonéré de la cotisation globale de sécurité sociale, mise également à la charge de l'État. Le recrutement éventuel au terme du contrat d'insertion se fait au moyen d'un « contrat de travail aidé » qui donne lieu à une contribution de l'État au salaire, durant une période d'une à trois années, selon le cas. Il est consenti à l'employeur un abattement de la part patronale de cotisation de sécurité sociale au titre du recrutement d'un primo-demandeur d'emploi, ainsi qu'une subvention mensuelle à l'emploi si le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, dans les conditions déjà examinées plus haut. Au terme du contrat de travail aidé, la situation de l'intéressé – dans le cas où il est maintenu dans son emploi – relèvera du droit commun du travail et de la sécurité sociale.

3) Mesures destinées à favoriser la mise en formation

L'employeur bénéficie désormais de l'exonération de la cotisation globale de sécurité sociale au titre des travailleurs mis en formation (ou en perfectionnement) pour des périodes allant de un à trois mois. Les cotisations dont il est exonéré sont prises en charge par la Caisse nationale d'assurance-chômage¹³.

Les jeunes sans formation ni qualification peuvent bénéficier d'un contrat formation-insertion. Ils peuvent être placés, à cet effet, dans des chantiers de travaux divers initiés par les collectivités locales pour la durée du chantier, soit en formation auprès de maîtres artisans pour une année non renouvelable¹⁴. Ils bénéficient, dans le premier cas, d'une rémunération et dans le deuxième cas d'une bourse mensuelle.

⁷ Cf. loi n° 02-09 du 8 mai 2002, JO n° 34, 2002.

⁸ Ordonnance n° 95-27 du 30 décembre 1995, article 163, JO n° 82, 1995.

⁹ Décret exécutif n° 97-425 du 11 novembre 1997, JO n° 75, 1997.

¹⁰ Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983, article 73, JO n° 37, 1983.

¹¹ Décret n° 85-34 du 9 février 1985, JO n° 9, 1985.

¹² Décret exécutif n° 08-126 du 19 avril 2008, JO n° 22, 2008.

¹³ Loi n° 06-21, article 12.

¹⁴ Décret exécutif n° 08-126, article 5.

B – Régimes des retraites

Le régime des retraites institué depuis 1983 (1) est complété par de nouvelles modalités de mise ou de départ à la retraite (2). En même temps de nouvelles dispositions financières sont adoptées pour garantir la pérennité du système (3).

1) Droit commun de l'admission à la retraite

En droit commun, le prétendant au bénéfice d'une pension de retraite doit remplir simultanément deux conditions : être âgé de 60 ans au moins et avoir travaillé pendant 15 ans au minimum, avec une période de versement des cotisations de sécurité sociale d'une durée égale au moins à 7,5 ans¹⁵.

La femme travailleuse peut être admise, à sa demande, à la retraite à partir de l'âge de 55 ans. Celle ayant élevé un ou plusieurs enfants, pendant au moins neuf années, bénéficie d'une réduction d'âge d'un an par enfant, dans la limite de trois enfants. Elle pourrait donc prétendre au départ à la retraite à l'âge de 52 ans.

Lorsque le travailleur ayant atteint ou dépassé l'âge de la retraite (60 ans) n'a pas travaillé 15 ans, il peut bénéficier d'une validation d'années d'assurance dans la limite de 5 ans, selon les modalités fixées par la loi.

2) Régimes dérogatoires de mise ou de départ à la retraite

La loi de 1983 relative à la retraite a été modifiée et complétée en 1994, 1996, 1997 et 1999 en vue d'instituer des régimes dérogatoires d'admission à la retraite. Trois nouveaux régimes dérogatoires sont institués : retraite anticipée, retraite proportionnelle et retraite sans condition d'âge.

Tout d'abord, le salarié qui perd son emploi, en raison d'une compression des effectifs pour raison économique, bénéficie d'une mise à la retraite anticipée, comme mesure alternative au licenciement. Pour bénéficier de ce régime, il faut satisfaire principalement à trois conditions : être âgé d'au moins 50 ans pour un homme et 45 ans pour

une femme, réunir un nombre d'années de travail (ou assimilées), validables au titre de la retraite, égal à 20 années au moins et avoir cotisé à la sécurité sociale pendant au moins dix ans¹⁶. Le nombre d'années d'anticipation avant l'âge légal d'admission à la retraite varie de 5 à 10 années. À l'expiration de la période d'anticipation, le bénéficiaire est admis à la retraite de droit commun et sa pension est calculée en fonction des annuités validées au titre de la retraite majorée des années d'anticipation.

Ensuite en dehors de toute mesure de compression des effectifs, tout salarié – homme ou femme – âgé de 50 ans au moins et réunissant une durée de travail effectif, ayant donné lieu à versement de cotisations égales à 20 ans au moins peut, à sa demande, bénéficier d'une pension de retraite proportionnelle¹⁷. L'âge et la durée de travail exigés sont réduits de 5 ans pour les femmes salariées. La pension accordée dans ces conditions est liquidée définitivement et n'est pas susceptible de révision en cas de reprise d'une activité rémunérée postérieurement à l'admission à la retraite.

Enfin, le salarié qui accomplit une durée de travail effectif, ayant donné lieu à versement de cotisations égales à trente-deux ans au moins peut, à sa demande, être admis à la retraite sans condition d'âge¹⁸.

On peut avancer que la retraite proportionnelle et retraite sans condition d'âge sont deux mesures destinées à réaliser des compressions d'effectifs « douces », à la demande exclusive des salariés qui souhaitent en bénéficier. Dans les faits, les deux formules ont eu beaucoup de succès. En effet, en l'absence de toute interdiction de cumul d'une pension de retraite avec un autre revenu, les travailleurs bénéficiant d'une pension de retraite dans ces conditions retournent souvent à une activité rémunérée ; soit une activité pour leur propre compte, soit un emploi salarié¹⁹.

¹⁵ Loi n° 83-12 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée en 1994, 1996, 1997 et 1999, *JO* n° 37, 1983.

¹⁶ Décret législatif n° 94-10 du 26 mai 1994, article 7, *JO* n° 34, 1994.

¹⁷ Loi n° 83-12, article 6 bis.

¹⁸ 32 ans correspondent, en droit commun, à la durée nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

¹⁹ Il n'est pas rare qu'il s'agisse d'un emploi salarié dans la même entreprise où le travailleur concerné était en activité avant son admission à la retraite.

3) Garantir la pérennité du système des retraites

Dans les conditions normales, le financement des prestations de la Caisse de retraite est assuré exclusivement par des cotisations obligatoires mises à la charge des salariés et de leurs employeurs. Mais, depuis 2006, de nouvelles dispositions sont prises pour sécuriser le paiement des pensions de retraite, sans aucune réforme du régime des cotisations, ni des conditions en vigueur pour ouvrir droit à une pension de retraite. Une ordonnance portant loi des finances complémentaires du 15 juillet 2006 a créé un Fonds national de réserves des retraites²⁰. Les principales ressources du fonds seront constituées par l'affectation de 2% du produit de la fiscalité pétrolière, ainsi que les produits des placements du fonds. Il est précisé de source réglementaire que la procédure en vue de mettre à contribution le fonds, ne peut être enclenchée que « dans les cas de déséquilibre financier grave de nature à compromettre le paiement des pensions du régime obligatoire de retraite ». À ce jour, la situation n'a pas nécessité le recours à ce dispositif spécial.

II – Nouveaux régimes de protection sociale

Le droit des assurances sociales de 1983 s'est enrichi de deux nouveaux régimes : l'assurance chômage, en cas de perte d'emploi (A) et l'assurance chômage, en cas d'arrêt temporaire de travail pour cause d'intempéries (B). Un régime spécifique de l'indemnité de congé annuel est institué au profit des travailleurs qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue au service d'un même employeur dans certaines professions, branches et secteurs d'activités (C).

A – Assurance chômage en cas de perte d'emploi

Les réformes libérales de la fin des années 1980 se sont accompagnées, dans les années 1990, de l'adoption de nouveaux textes pour protéger les salariés dans une période où la restructuration et la fermeture des

²⁰ Ordonnance n° 06-04 du 15 juillet 2006, article 30, JO n° 47, 2006.

entreprises publiques allaient conduire à des compressions massives de personnel. L'institution pour la première fois en Algérie de l'assurance chômage²¹ constitue, avec la retraite anticipée, la principale mesure sociale d'accompagnement des projets de compression des effectifs.

L'assurance chômage est instituée exclusivement au bénéfice du salarié recruté au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée et licencié dans le cadre d'une opération de compression du personnel pour raison économique. Pour prétendre au bénéfice des prestations de l'assurance chômage le salarié licencié doit être affilié à la sécurité sociale depuis une période cumulée d'au moins trois années ; être adhérent et à jour des cotisations du régime d'assurance chômage depuis au moins 6 mois avant la cessation de la relation de travail ; ne pas avoir refusé un emploi ou une formation-reconversion en vue d'un emploi ; et, enfin, ne pas bénéficier d'un revenu procuré par une quelconque activité professionnelle²².

Le salarié admis à ce régime bénéficie d'une indemnité mensuelle de chômage calculée en fonction d'un salaire de référence, selon un taux dégressif²³. La durée maximale de prise en charge est fixée à 36 mois. La durée minimale est fixée à 12 mois²⁴.

En plus de l'indemnité mensuelle de chômage, le salarié admis à ce régime continue de bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie, de l'assurance maternité pour les femmes salariées, des prestations familiales et, le cas échéant, du capital décès en faveur de ses ayants droit. La période de prise en charge par le régime d'assurance chômage peut être validée comme période d'activité pour bénéficier du régime de retraite. C'est la Caisse d'assurance chômage qui supporte les obligations de l'employeur en matière de cotisations patronales de sécurité sociale.

²¹ Décret législatif n° 94-11 du 26 mai 1994, JO n° 34, 1994.

²² Pour la gestion du régime d'assurance chômage, il est créé une Caisse nationale d'assurance chômage. Cf. décret exécutif n° 94-188 du 6 juillet 1994, JO n° 44, 1994.

²³ Soit 100% du salaire de référence durant le premier quart de la durée de prise en charge, 80% durant le deuxième quart, 60% durant le troisième quart et 50% durant le dernier quart.

²⁴ Décret exécutif n° 94-189 du 6 juillet 1994, JO n° 44, 1994.

B – Assurance chômage en cas d'intempéries

Une indemnité de chômage intempéries a été instituée pour les travailleurs des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique²⁵. La gestion de ce régime d'assurance est assurée par une Caisse spécialement créée à cet effet²⁶. Les employeurs et les salariés des secteurs concernés sont tenus de s'affilier à cette Caisse. Le financement est assuré par une cotisation fixée à 0,75% de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, mise à la charge de l'employeur (0,375%) et du salarié (0,375%).

Le travailleur bénéficie de l'indemnité de chômage intempéries à la seule condition de justifier avoir accompli au minimum deux cent heures de travail au cours des deux mois d'activité qui précèdent l'arrêt de travail ; de même que le montant des indemnités servies ne peut excéder au total deux cent heures de travail par année civile. L'indemnité journalière est payée dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire, par l'employeur, agissant pour le compte de la Caisse chargée de ce régime d'assurance.

C – Indemnité de congé annuel de certaines catégories de travailleurs

En droit commun, tout travailleur a droit à un congé annuel²⁷. Sa durée est calculée à raison de deux jours et demi par mois de travail, sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires par année de travail. Le travailleur a droit à une indemnité de congé annuel à la charge de l'employeur. Son régime ne relève pas de l'assurance sociale. Ce régime de droit commun est jugé par les pouvoirs publics comme insuffisamment protecteur lorsqu'il s'agit de certaines catégories de travailleurs. Il est alors institué un régime spécifique de l'indemnité de congé annuel due aux travailleurs des professions, branches et secteurs d'activité qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue au service

d'un même employeur au cours de la période retenue pour l'appréciation du droit au congé²⁸. Il s'agit principalement des travailleurs occupés dans les professions du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique. Le nouveau régime oblige les employeurs des activités concernées à s'affilier à la Caisse nationale des congés payés et de chômage intempéries qui se substitue à eux pour le paiement des indemnités de congé annuel²⁹. Le financement de l'indemnité de congé annuel est couvert par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur. Le taux de cotisation due à ce titre est fixé à 12,21% de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

III – Nouveaux dispositifs de gestion et de contrôle de la Sécurité sociale.

De nouveaux dispositifs sont mis en place pour assurer le recouvrement des cotisations de sécurité sociale (A) et le contrôle des assujettis (B) ; de même que des systèmes électroniques sont mis en œuvre, pour la première fois, dans la gestion des prestations (C).

A – Caisse de recouvrement des cotisations de sécurité sociale

À l'origine, c'est la Caisse nationale des assurances sociales elle-même qui assurait le recouvrement, le contrôle et le contentieux du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, y compris la part destinée au financement de la retraite qu'elle reversait à la Caisse nationale des retraites. Mais, désormais, une nouvelle Caisse nationale est créée spécialement pour assurer le recouvrement des cotisations destinées au financement de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Il lui revient de mettre à la disposition des autres caisses³⁰ les fonds qui leur sont légalement destinés dans la limite de leur quote-part.

²⁵ Ordonnance n° 97-03 du 11 janvier 1997, JO n° 3, 1997.

²⁶ Décret exécutif n° 97-45 du 4 février 1997, JO n° 8, 1997.

³⁰ Caisse nationale des assurances sociales (CNAS), Caisse nationale des retraites (CNR) et Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC). Seule la Caisse nationale des congés payés et du chômage intempéries (COBATPH) continue à assurer elle-même le recouvrement des cotisations destinées à ses prestations spécifiques.

²⁵ Ordonnance n° 97-01 du 11 janvier 1997.

²⁶ La Caisse nationale des congés payés et du chômage intempéries. Cf. décret exécutif n° 97-45 du 4 février 1997, JO n° 8, 1997.

²⁷ Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, articles 39 et s., JO n° 17, 1990.

B – Contrôle de la sécurité sociale

Au cours de ces dernières années, on observe un intérêt accru des pouvoirs publics pour le contrôle de la sécurité sociale. Initialement, les attributions et prérogatives des agents de contrôle de la sécurité sociale n'étaient l'objet que de quelques dispositions dans une loi relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale³¹. Depuis 2005, elles sont désormais encadrées, d'une façon importante, par les dispositions d'un décret exécutif qui leur est entièrement consacré³². Les attributions et les prérogatives des agents de contrôle sont précisées et renforcées.

Mais, le plus remarquable est le renforcement du contrôle des assujettis de la sécurité sociale par une loi de novembre 2004³³ qui est venue étendre la mission de contrôle de l'inspecteur du travail au domaine de la sécurité sociale. Il s'agit de renforcer l'action propre aux agents de contrôle de l'organisme de sécurité sociale. Désormais, l'inspecteur du travail est habilité, dans le cadre de ses missions, à relever toute infraction à la législation et à la réglementation de la sécurité sociale.

C- Carte et clé électroniques

La qualité d'assuré social est désormais attestée par une carte électronique. Elle lui est délivrée gratuitement par les organismes de sécurité sociale. De même, tout prestataire de soins est doté d'une clé électronique appelée « clé électronique de la structure de soins »³⁴.

Les prestataires de soins sont tenus d'utiliser conjointement la carte électronique de l'assuré social et leurs clés électroniques pour la lecture et l'insertion de chaque acte et prestation de soins ou de services liés aux soins dispensés aux assurés sociaux et/ou à leurs ayants droit. Ils sont tenus également de les utiliser pour l'élaboration et l'envoi électronique des factures aux organismes de sécurité sociale aux fins de

remboursement. L'utilisation doit se faire par des logiciels agréés et fournis gratuitement par les organismes de sécurité sociale.

En conclusion, il peut être observé au regard de ces quelques évolutions, sans réforme globale, que c'est essentiellement la question de l'emploi qui est au centre de l'ensemble des aménagements que connaît depuis quelques années le droit de la sécurité sociale algérien.

La couverture sociale ne se limite plus étroitement, comme traditionnellement, à ceux qui ont la qualité de travailleurs salariés et à leurs ayants droit. Elle peut être assise sur un contrat d'emploi ou même un contrat de formation qui ne confère pas à son titulaire le statut de salarié. Malgré tout cette évolution ne remet pas en cause le lien étroit entre travail (ou emploi) et assurance sociale qui reste le modèle par excellence³⁵. Seul le mode de financement évolue en prenant des formes variées selon qu'il s'agisse de recrutements ordinaires ou de mise en emploi selon un dispositif spécial d'accès à l'emploi, avec ou sans contrat de travail, aidé par l'État.

Le bénéfice des prestations n'est plus exclusivement contributif. De plus en plus de catégories sociales bénéficient de la sécurité sociale par un financement qui fait appel au budget de l'État. Il en est ainsi dans toutes les situations d'emploi où l'État se substitue totalement à l'employeur pour verser à l'organisme de sécurité sociale les cotisations au profit des catégories sociales dont il tente d'encourager l'accès à l'emploi. Même s'il n'y a pas une « fiscalisation déclarée » comme telle, le financement mis totalement ou partiellement à la charge de l'État est nécessairement d'origine fiscale³⁶. Enfin, avec la mise à

³¹ Loi n° 83-14 du 2 juillet 1983, JO n° 28, 1983.

³² Décret exécutif n° 05-130 du 24 avril 2005, JO n° 29, 2005.

³³ Loi n° 04-12 du 10 novembre 2004 modifiant et complétant la loi du 02 juillet 1983 relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale, JO n° 72, 2004.

³⁴ Loi n° 08-01 du 23 janvier 2008, JO n° 4, 2008.

³⁵ Un auteur observe, à propos du droit français, que « le lien étroit entre travail et assurance sociale induit une conception restrictive du risque social. Le risque du droit de la sécurité sociale est celui qui atteint le travailleur dans sa capacité de travail ou de gain et, par extension, affecte ses proches ». Cf. M. Badel, *Droit de la sécurité sociale*, ellipses, 2006, p. 13.

³⁶ Un auteur considère, à propos de situations similaires en droit français, qu'« il est permis de parler de fiscalisation masquée chaque fois qu'un dispositif quelconque, qui n'est pas principalement ou directement de la fiscalisation, revient au bout du compte à accroître la part de l'impôt dans le financement des

contribution de la Caisse nationale d'assurance chômage pour supporter le différentiel de cotisation résultant, dans certains cas, des abattements consentis aux employeurs, on assiste à l'institution d'une première forme de « transfert financier » entre Caisses.

Comme le régime des cotisations de sécurité sociale, le régime général et unique (jusque-là) de retraite se diversifie pour donner naissance à de nouveaux régimes dérogatoires que l'État voudrait plus en phase avec la politique de l'emploi et de lutte contre le chômage.

Enfin, l'évolution est marquée par un souci de rationalisation et de modernisation des prestations de sécurité sociale, par l'introduction de nouveaux outils technologiques.

organismes de sécurité sociale ». Cf. J.-P. Laborde, *Droit de la sécurité sociale*, PUF, 2005, p. 114.