



République Tunisienne



TUNISIE

ÉTUDE DE FAISABILITÉ D'UN FONDS PERTE D'EMPLOI (OPTIONS ET COÛTS)

Juin 2019

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Titre : Tunisie - Etude de faisabilité d'un fonds perte d'emploi (options et coûts)

ISBN : 978-92-2-133511-5 (imprimé)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Tunisie

AVANT-PROPOS

Aux termes de l'accord de mise en œuvre du contrat social entre les partenaires tripartites et du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022, les partenaires tripartites se sont engagés à créer un système d'assurance perte d'emploi permettant d'indemniser les salariés licenciés pour des raisons échappant à leur volonté.

Sur la base d'un processus de dialogue tripartite national, et sur les recommandations de l'atelier tripartite sur l'assurance chômage/perte d'emploi organisé par le BIT en février 2018, un diagnostic des dispositifs existants dans les domaines de la perte d'emploi, de la recherche d'emploi et de la formation et de l'insertion professionnelle a été amorcé.

Un second atelier tripartite en décembre 2018 a réuni les partenaires tripartites pour obtenir des scénarios de mise en place d'un régime d'assurance perte d'emploi en Tunisie.

Un voyage d'étude organisé en avril 2019 a également permis aux partenaires tripartites d'être confrontés au fonctionnement d'un système d'assurance chômage, avec le cas de la France, et les liens entre plusieurs institutions sociales que sont le Pôle Emploi et l'UNEDIC, ainsi que les positions des partenaires sociaux et du gouvernement dans la réforme actuelle du système.

L'objectif de ce rapport est de fournir des informations sur les dispositifs qui peuvent être mis en place pour indemniser les travailleurs qui perdent leur emploi dans certaines conditions, les sources de financement de ces dispositifs, le nombre de bénéficiaires potentiels et leur viabilité financière, ainsi que pour la réinsertion des travailleurs licenciés.

Les scénarios présentés dans ce rapport sont relatifs à des exercices d'évaluations actuarielles. Les paramètres de ces scénarios ont été définis sur la base des consultations avec les partenaires tripartites. Ce panel de scénarios présente l'intérêt d'estimer différents coûts pour différentes dispositions. Ces scénarios sont commentés dans le rapport en fonction des dispositions prévues dans les normes internationales du travail.

Les analyses réalisées font références à la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et la Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988. Aussi, les travaux du projet du BIT sur la «Promotion et mise en place de systèmes d'assurance chômage et services de l'emploi dans les pays de l'ANASE» ont été exploités au cours des différentes phases de ce projet.

Le BIT reste à la disposition de ses mandataires tripartites pour fournir toute aide à caractère technique en protection sociale et encourage toute initiative à caractère tripartite.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| Avant-propos | 3 |
| Abréviations et acronymes | 9 |
| Remerciements | 11 |
| Sommaire exécutif | 13 |
| Introduction | 19 |
| 1- Les dispositifs actuels de protection sociale des travailleurs licenciés en Tunisie | 21 |
| 1.1- Des dispositions dictées par la situation économique | 21 |
| 1.2- Des prestations pour les travailleurs licenciés sous forme de subventions d'œuvres à caractère social | 21 |
| 1.3- Un financement non dédié à l'assurance perte d'emploi | 22 |
| 1.4- Des conditions d'octroi qui relèvent de la libre discrétion de l'administration et de l'employeur, indépendantes de la volonté du travailleur victime de la perte d'emploi | 22 |
| 1.5- Les prémices d'un régime d'assurance chômage | 22 |
| 1.5.1- Prestations limitées aux cas de défaillance de l'employeur | 22 |
| 1.5.2- Financement par une cotisation détournée de sa vocation | 23 |
| 1.5.3- Un financement de l'aide temporaire par dotation de plus en plus coûteux sur le budget de la CNSS | 23 |
| 2- Programmes actifs du marché du travail et d'insertion professionnelle | 27 |
| 2.1- De nombreux programmes | 27 |
| 2.2- Des structures de gestion variées | 27 |
| 2.3- Des programmes orientés vers les primo demandeurs d'emploi | 27 |
| 2.4- Un problème d'efficience des programmes | 28 |
| 2.5- Stratégie nationale pour l'emploi | 28 |
| 2.5.1- Objectifs | 28 |
| 2.5.2- Organisme gestionnaire | 29 |
| 2.5.3- Les programmes principalement axés sur les primo-demandeurs d'emploi ... | 29 |
| 2.5.4- Les programmes de réinsertion dédiés aux licenciés pour des raisons économiques | 31 |

| | |
|---|----|
| 3- Comparaison internationale | 33 |
| 3.1- Raison d'être d'une assurance sociale contre le risque de chômage..... | 33 |
| 3.2- Approches diverses face au risque de perte d'emploi | 33 |
| 3.3- Comparaison des paramètres des régimes..... | 34 |
| 3.3.1- Organisation institutionnelle..... | 34 |
| 3.3.2- Financement | 34 |
| 3.3.3- Règles d'admissibilité..... | 34 |
| 3.3.4- Durée d'indemnisation | 35 |
| 3.3.5- Calcul des allocations | 35 |
| 4- Projection de l'environnement démographique et macroéconomique de la Tunisie..... | 37 |
| 4.1- Population générale..... | 37 |
| 4.2- Marché du travail | 39 |
| 4.3- Cadre macroéconomique..... | 40 |
| 4.3.1- PIB réel, emploi et productivité | 40 |
| 4.3.2- Inflation | 42 |
| 4.3.3- Croissance des salaires | 42 |
| 4.3.4- Rendement de la caisse | 43 |
| 4.4- Secteurs d'activité | 43 |
| 4.5- Sommaire des projections..... | 44 |
| 5- Évaluation des coûts relatifs au régime | 45 |
| 5.1- Hypothèses spécifiques au régime | 45 |
| 5.1.1- Taux de chômage..... | 45 |
| 5.1.2- Dépenses administratives..... | 46 |
| 5.1.3- Profil des participants et prestataires..... | 47 |
| 5.2- Projections démographiques et financières | 47 |
| 5.2.1- Description des scénarios..... | 47 |
| 5.2.2- Évaluation des scénarios | 49 |
| 5.2.3- Tests de sensibilité | 55 |
| 6- Évaluation des scénarios au regard des objectifs, principes et les normes de l'OIT relatives à la protection contre le chômage et la protection de l'emploi..... | 57 |
| 6.1- Normes applicables..... | 57 |
| 7- Administration du régime | 61 |
| 7.1- Gouvernance tripartite | 61 |
| 7.2- Structure administrative | 62 |
| 7.3- Problématiques liées à l'utilisation des caisses existantes | 62 |
| 7.4- Rôle de la Commission de Contrôle du Licenciement | 63 |
| 7.5- Suivi des prestataires et réinsertion professionnelle | 63 |

| | |
|---|----|
| 8- Autres considérations..... | 65 |
| 8.1- Licenciements couverts | 65 |
| 8.1.1- Licenciements individuels..... | 65 |
| 8.1.2- Cumul d'indemnité de perte d'emploi et de revenu à temps partiel..... | 65 |
| 8.1.3- Fermeture partielle d'entreprise | 66 |
| 8.1.4- Situations particulières de perte d'emploi et démission légitime | 66 |
| 8.2- Application du régime au secteur public..... | 66 |
| 8.3- Indemnités de licenciement versées par l'employeur..... | 67 |
| 8.4- Cumul des prestations de perte d'emploi avec d'autres prestations sociales | 67 |
| 8.5- Droit de réclamation et d'appel..... | 67 |
| 8.6- Traitement fiscal des prestations..... | 68 |

| | |
|--|----|
| Conclusion | 69 |
| Annexe 1 : Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité (2007-2018) ... | 70 |
| Annexe 2 : Évolution des produits et charges des indemnités de licenciement pour raison économique ou technologique (1997-2017) | 71 |
| Annexe 3 : Évolution de l'effectif et des dépenses au titre des travailleurs licenciés bénéficiaires des aides sociales (Art 3 et Art 6) | 72 |
| Annexe 4 : Retraites anticipées pour licenciement économique..... | 73 |
| Annexe 5 : Évolution du SMIG sur la période 1980-2018..... | 74 |
| Annexe 6 : Méthodologie d'estimation des coûts..... | 75 |
| A6.1- Terminologie | 75 |
| A6.2- Approche de projection | 76 |
| A6.3- Projection des revenus soumis à cotisation | 76 |
| A6.4- Projection des prestations | 76 |
| Annexe 7 : Données sur les licenciements de la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation (2012-2018) | 78 |
| Annexe 8 : Données et hypothèses spécifiques au régime | 79 |
| A8.1- Sources d'information..... | 79 |
| A8.2- Données et hypothèses | 79 |
| A8.2.1- Profil des participants..... | 79 |
| A8.2.2- Distribution des services récents..... | 80 |
| A8.2.3- Distribution des services passés de l'ensemble de la carrière..... | 82 |
| A8.2.4- Salaires assurables..... | 82 |
| A8.2.5- Répartition des nouveaux bénéficiaires..... | 83 |
| A8.2.6- Distribution de la durée du chômage..... | 83 |

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

| | |
|----------------|--|
| ANETI | Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant |
| BIT/OIT | Bureau International du Travail / Organisation Internationale du Travail |
| CCL | Commission de Contrôle du Licenciement |
| CNAM | Caisse Nationale d'Assurance Maladie |
| CNRPS | Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale |
| CNSS | Caisse Nationale de Sécurité Sociale |
| CRES | Centre de Recherches et d'Études Sociales |
| CRVA | Contrat de Réinsertion dans la Vie Active |
| DGITC | Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation |
| EIU | Economist Intelligence Unit |
| FMI | Fonds monétaire international |
| INS | Institut National de la Statistique |
| IPC | Indice des prix à la consommation |
| ISF | Indice synthétique de fécondité |
| MAS | Ministère des affaires sociales |
| OCDE | Organisation de Coopération et de Développement Économiques |
| PIB | Produit intérieur brut |
| RSNA | Régime des salariés non agricoles |
| SMIG | Salaire minimum interprofessionnel garanti |
| TND | Dinar tunisien |
| UGTT | Union Générale Tunisienne du Travail |
| UTICA | Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat |

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été réalisé sous la supervision de M. Pascal Annycke, Spécialiste de la Protection sociale au Bureau du BIT au Caire pour l'Afrique du Nord, de M. André Picard, Chef de l'Unité des Services Actuariels du Département de la protection sociale du BIT, et de Mme Samia Chouba, Chef du projet Dialogue social, pour la coordination générale du projet. Ce rapport a aussi bénéficié de l'apport de Mme Christina Behrendt, Cheffe de l'Unité des politiques sociales, Mr. Kroum Markov Spécialiste en politiques de protection sociale et Mme Maya Stern Plaza, Fonctionnaire chargée des questions juridiques et normatives en protection sociale, pour les aspects concernant les politiques, les principes et les normes internationales en matière de protection sociale.

Le rapport a été produit sous la direction de M. Pierre Plamondon, Actuaire sénior, avec l'aide conjointe de M. Alexandre Landry, Actuaire au Département de la Protection sociale du BIT, M. Mounir Cherif, Économiste et expert national en politiques sociales, et M. Michel Bédard, Actuaire sénior.

Le Directeur du Bureau de l'OIT pour les pays du Maghreb tient à exprimer ses sincères remerciements aux partenaires tripartites qui ont fourni les intrants nécessaires à la formulation des scénarios à la base de cette étude. Ses remerciements s'adressent également aux différents organismes (Institut National de la Statistique, Caisse Nationale de Sécurité Sociale et Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation) qui ont fourni les données requises pour l'estimation du coût des différentes options.

L'OIT tient aussi à remercier Monsieur Mohamed Trabelsi, Ministre des affaires sociales, pour son soutien indéfectible à la réalisation du projet.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Aux termes de l'accord de mise en œuvre du contrat social entre les partenaires tripartites et du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022, les partenaires tripartites se sont engagés à créer un système d'assurance perte d'emploi permettant d'indemniser les salariés licenciés pour des raisons échappant à leur volonté.

L'objectif de ce rapport est de fournir des informations sur les dispositifs qui peuvent être mis en place pour indemniser les travailleurs qui perdent leur emploi dans certaines conditions, les sources de financement de ces dispositifs, le nombre de bénéficiaires potentiels et leur viabilité financière.

1. Diagnostic des dispositifs actuels de protection sociale des travailleurs licenciés en Tunisie

Les dispositifs actuels d'aide aux travailleurs licenciés ont d'importantes lacunes. Les dispositions des programmes sont dictées par la situation économique, les prestations aux travailleurs licenciés sont en fait des subventions d'œuvres à caractère social et les conditions d'octroi des prestations relèvent de la libre discrétion de l'administration et de l'employeur. De plus, le financement des programmes devrait être revu.

Si la loi 96-101 du 18 novembre 1996 peut représenter les premières bases d'une assurance perte d'emploi, la nature des prestations versées (en remplacement des indemnités à la charge de l'employeur défaillant) et les conditions de versement pour la victime (nécessitant l'accord de l'Inspection du travail) les laissent confinées à leur caractère d'aides sans paramétrage réel d'une véritable assurance sociale. Il existe une lacune dans la couverture sociale des salariés en l'absence d'un véritable régime d'assurance perte d'emploi/chômage.

2. Programmes actifs du marché du travail et d'insertion professionnelle

En ce qui concerne la réinsertion professionnelle, il existe de nombreux programmes et des structures de gestion variées. Les programmes sont principalement orientés vers les primo demandeurs d'emploi. Il existe aussi un problème d'efficacité de ces programmes.

Les pouvoirs publics ont mis en place en 2012 une stratégie nationale pour l'emploi pour la période 2013-2017 qui s'articulait autour de trois axes :

1. Réduire progressivement le chômage par la promotion du travail indépendant (développement des petites entreprises) ;
2. Améliorer les systèmes de formation professionnelle ;
3. Développer les compétences nécessaires pour les secteurs en pénurie de main-d'œuvre.

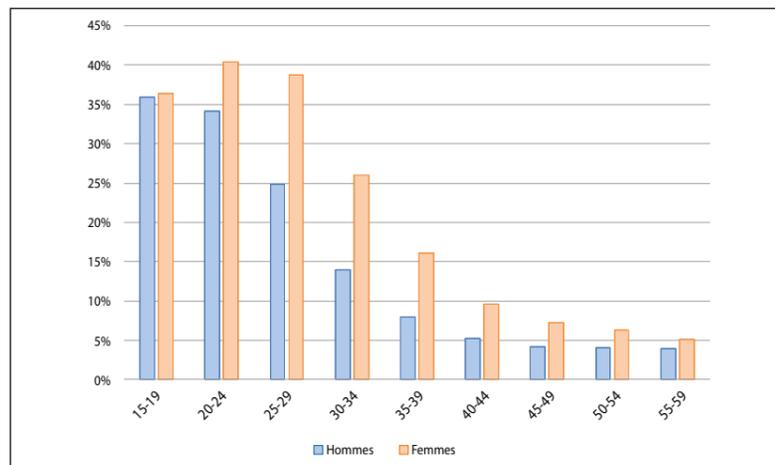
L'administration en charge de la mise en œuvre de cette politique active du marché du travail est l'Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant (ANETI). Divers programmes ont été mis en œuvre, mais la plupart de ceux dédiés à la réinsertion ont été désactivés. Le contrat de réinsertion dans la vie active (CRVA) est le seul dispositif dédié aux travailleurs licenciés pour des raisons économiques qui a été réactivé.

3. Chômage en Tunisie

Après avoir connu une légère diminution du taux de chômage de 2004 à 2010, le marché du travail tunisien a connu une hausse marquée du chômage après la révolution de 2011. Le taux de chômage semble s'être stabilisé autour de 15 pour cent depuis 2013. Il est estimé à 15.5 pour cent en 2018.

Le chômage chez les jeunes est particulièrement élevé. En 2018, environ 57 pour cent des chômeurs se retrouvent chez les moins de 30 ans, et plus de 75 pour cent des chômeurs se retrouvent chez les moins de 35 ans. De plus, il est possible d'observer que le taux de chômage est significativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En 2018, le taux de chômage global chez les hommes est estimé à 12.5 pour cent tandis qu'il est de 22.7 pour cent chez les femmes.

Taux de chômage, par groupe d'âge et par sexe, 2018



Source : Estimations des auteurs, basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi 2014, INS.

4. Scénarios envisagés pour un régime d'assurance perte d'emploi

Les scénarios suivants pour la mise en place d'un régime perte d'emploi ont été analysés. Il s'agit de scénarios proposés par les partenaires tripartites et qui ne doivent pas être considérés comme étant des scénarios préconisés par le BIT.

Description des scénarios évalués

| Paramètre | Scénario de base | Scénario A | Scénario B | Scénario C | Scénario D | Scénario E |
|--|---|--|--|---|---|--|
| Couverture | Salariés non agricoles, salariés agricoles à revenu régulier et salariés des entreprises publiques assujetties à la CNRPS | Salariés non agricoles, salariés agricoles à revenu régulier | Salariés non agricoles et salariés agricoles à revenu régulier | Salariés non agricoles | Salariés non agricoles et salariés agricoles à revenu régulier | Salariés non agricoles |
| Critère d'admissibilité | 4 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi | 2 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi | 4 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi | Au moins 5 trimestres de cotisation au cours des 2 années précédant immédiatement la perte d'emploi | 2 ans de cotisation et au moins 2 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi | 1 an de cotisation et au moins 2 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi |
| Type de contrat | CDI et CDD | CDI et CDD | CDI et CDD | CDI | CDI | CDI et CDD |
| Salaires de référence | Basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi (maximum de 6 fois le SMIG) | Dernier salaire | Dernier salaire | Basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi | Basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi | Basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi |
| Prestation | 70% du salaire de référence pendant les 6 premiers mois, 60% pour les 3 mois suivants et 50% par la suite | 70% du salaire de référence | 70% du salaire de référence pendant les 12 premiers mois et 60% par la suite | 70% du salaire de référence, avec plancher égal à 2/3 du SMIG et plafond égal à 2,5 fois le SMIG | 70% du salaire de référence pour les 6 premiers mois et 60% par la suite, plafond de 2 fois le SMIG | 70% du salaire de référence Maximum de 2 fois le SMIG pour les travailleurs ayant accumulés moins de 10 ans de service, 2,5 fois le SMIG pour ceux ayant accumulés entre 10 et 20 ans de service et 3 fois le SMIG pour ceux ayant accumulés plus de 20 ans de service |
| Délai de carence | Aucun | Aucun | 1 mois | 1 mois | Aucun | Aucun |
| Durée maximum de versement des prestations | 12 mois, plus 1 mois supplémentaire par tranche de 3 ans de cotisation | 24 mois | 24 mois, plus 1 mois supplémentaire par tranche de 3 ans de cotisation | 12 mois, plus 1 mois supplémentaire par tranche de 3 ans de cotisation | 12 mois | 12 mois pour les travailleurs ayant accumulés moins de 10 ans de service, 18 mois pour ceux ayant accumulés entre 10 et 20 ans de service et 24 mois pour ceux ayant accumulés plus de 20 ans de service |

5. Évaluation des scénarios au regard des objectifs, principes et normes internationales en matière de protection sociale

Scénario de base. Ce scénario semble le plus abouti. Néanmoins, l'exigence de 4 trimestres de cotisation continue pourrait s'avérer excessive notamment au regard des critères d'éligibilité de certaines catégories de travailleurs particulièrement à risque qui pourraient ainsi se retrouver largement exclues dans la pratique (notamment les femmes).

Scénario A. La pérennité financière de ce scénario pourrait être mise en danger dans un contexte d'abus du droit aux prestations.

Scénario B. Ce scénario réduit le champ de la couverture tout en doublant la durée des prestations et en prenant une base de calcul très favorable. De ce point de vue, il entraînerait un coût considérable notamment en cas d'abus du droit aux prestations. Par ailleurs, le délai d'attente (1 mois) excède le maximum de 7 jours établi par la Convention No. 102, à moins qu'un autre revenu de remplacement soit prévu pendant cette période.

Scénario C. Le champ d'application personnel est limité aux salariés non agricoles du secteur privé. Il exclut par conséquent les salariés agricoles dont la saisonnalité du revenu les expose davantage au risque de chômage. De plus, ce scénario ne couvre pas les CDD. Il en résulterait une incitation au recours aux CDD ainsi rendus moins onéreux. En outre, la durée minimale d'affiliation paraît plus longue que ce qui serait nécessaire pour éviter les abus (comme le requiert la Convention No. 102). Enfin, le délai d'attente (1 mois) excède le maximum de 7 jours établi par la Convention No. 102, à moins qu'un autre revenu de remplacement soit prévu pendant cette période.

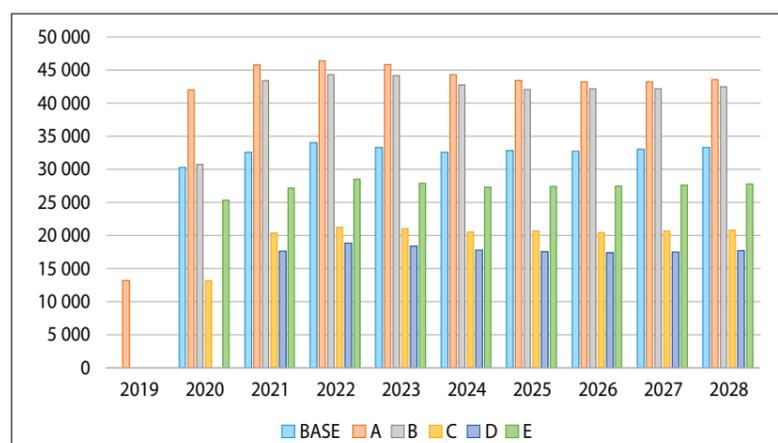
Scénario D. Ce scénario ne couvre pas les CDD. Il en résulterait une incitation au recours aux CDD ainsi rendus moins onéreux. En outre, la durée minimale d'affiliation paraît plus longue que ce qui serait nécessaire pour éviter les abus (comme le requiert la Convention No. 102).

Scénario E. Le champ d'application personnel est limité aux salariés non agricoles du secteur privé. Il exclut par conséquent les salariés agricoles dont la saisonnalité du revenu les expose davantage au risque de chômage. Le type de condition de stage envisagé dans ce scénario, soit 12 mois (une indication de laps de temps pourrait être ajoutée, par exemple 1 an dans les derniers 3 ou 4 ou 5 ans), impliquant au minimum 6 mois immédiatement avant l'éventualité, pourrait être envisagé dans les autres scénarios dans la mesure où elle permet la prise en compte des activités ne présentant pas un caractère régulier, prévalant notamment chez les femmes.

6. Nombre de prestataires et coût du régime

La figure suivante présente l'évolution du nombre de prestataires sur la période de projection pour chacun des scénarios envisagés par les partenaires tripartites.

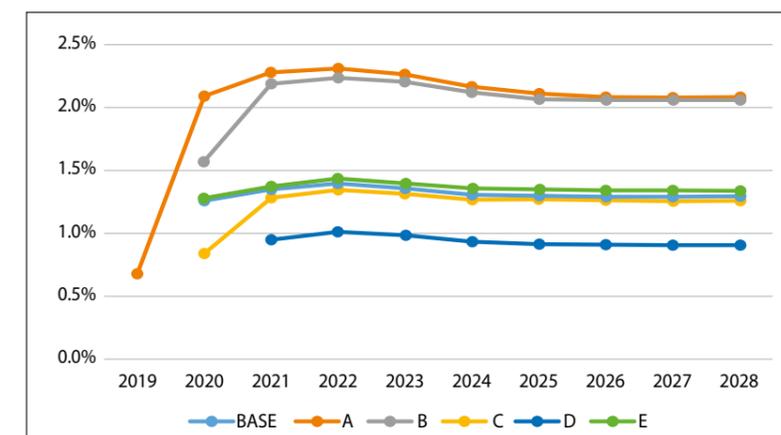
Nombre de prestataires mensuel moyens, 2019-2028



Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

Les scénarios A et B sont ceux qui présentent les coûts les plus élevés, atteignant jusqu'à 2,3 pour cent de la masse salariale. Le scénario de base, le scénario C et le scénario E offrent des prestations à des coûts relativement similaires, autour de 1,4 pour cent de la masse salariale. Finalement, le scénario D présente un coût moins élevé, à environ 1,0 pour cent de la masse salariale.

Évolution du coût par répartition des prestations, 2019 - 2028



Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

7- Taux de cotisation proposés à l'établissement du régime

Le rapport présente des tests de sensibilité qui servent à établir une fourchette de taux de cotisation possibles. Ces tests s'appuient sur deux ensembles d'hypothèses, l'un optimiste et l'autre pessimiste.

Taux de cotisation selon les tests de sensibilité

| Scénario | Hypothèses de base | Hypothèses optimistes | Hypothèses pessimistes |
|----------|--------------------|-----------------------|------------------------|
| BASE | 1.8% | 1.2% | 3.5% |
| A | 2.8% | 2.1% | 5.6% |
| B | 2.6% | 1.8% | 5.3% |
| C | 1.7% | 1.1% | 3.3% |
| D | 1.2% | 0.8% | 2.4% |
| E | 1.8% | 1.3% | 3.6% |

8. Administration du régime

La vérification du droit aux prestations et le suivi régulier des prestataires devraient être confiés à une agence spécialisée et autonome. En ce qui concerne la collecte des cotisations, il est opportun d'envisager l'utilisation des systèmes existants.

À cet égard, la CNSS a déjà en place une structure administrative pour la collecte des cotisations. Cette structure pourrait être utilisée pour recevoir les cotisations du nouveau régime. Toutefois, la CNSS n'a pas réussi jusqu'ici à effectuer une séparation nette des réserves accumulées en vertu des différents régimes de sécurité sociale qu'elle administre. Certains régimes et branches gérés par la CNSS sont déficitaires alors que d'autres sont en excédent. Le fait qu'il existe un fonds unique pour l'ensemble des régimes fait en sorte que les déficits de certains régimes sont en partie compensés par les excédents des autres.

Une des solutions consisterait à impliquer trois entités :

- La CNSS serait responsable de la collecte des cotisations.
- La Commission de Contrôle du Licenciement servirait de déclencheur pour statuer sur les licenciements suivant le constat d'une fermeture inopinée d'entreprise (signifiant un élargissement de son rôle actuel).

- Les bureaux d'emploi seraient responsables du versement des prestations (la prestation serait suspendue si la personne ne se présente pas). Alternativement, le versement des prestations pourrait être effectué par la CNSS, à condition que l'autorisation du déclenchement du versement mensuel de prestation relève du bureau d'emploi. Cela impliquerait que la CNSS et les bureaux d'emploi s'échangent de l'information en temps réel.

9. Autres questions

Diverses questions devront faire l'objet de discussions avec les partenaires pour préciser le cadre du nouveau régime :

- Définition des licenciements couverts
- Application du régime au secteur public
- Interaction avec les indemnités de licenciement versées par l'employeur
- Cumul des prestations de perte d'emploi avec d'autres prestations sociales
- Maintien des droits sociaux pour les prestataires
- Droit de réclamation et d'appel
- Traitement fiscal des prestations.

INTRODUCTION

Le Contrat Social a été signé le 14 janvier 2013 sous la coupole de l'Assemblée Nationale, par le gouvernement, l'organisation des employeurs (UTICA) et l'organisation des travailleurs (UGTT). La section III du Contrat Social, relative aux relations professionnelles et au travail décent, mentionne ceci à propos de la mise en place d'une caisse d'assurance pour perte d'emploi :

«Création d'un système d'assurance pour la perte d'emploi dans le cadre d'un fonds indépendant qui couvre les salariés licenciés pour des raisons économiques ou techniques ou ceux qui ont perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté suite à la fermeture inopinée et définitive de l'entreprise. Ce système sera financé de manière tripartite à égalité entre les employeurs et les travailleurs et au moyen d'un appui financier de l'État : les modalités de financement, de gestion de ce système et les conditions pour en bénéficier, sa durée et l'accompagnement en vue de la réintégration des travailleurs dans le circuit économique seront arrêtés d'un commun accord entre les parties signataires du présent contrat.»

Les pertes d'emploi visées par le nouveau régime s'inscrivent dans le cadre défini ci-dessus. Comparativement aux mesures actuelles, la présente étude cherche à proposer des options répondant aux objectifs suivants :

- Offrir une protection aux travailleurs en cas de chômage conforme aux politiques, principes et normes de l'OIT en matière de protection sociale
- Offrir un niveau décent de prestation aux chômeurs
- Déterminer une durée d'indemnisation prévisible
- Établir des conditions d'admissibilité équilibrées
- Assurer un financement pérenne
- Accompagner les chômeurs dans leur recherche d'emploi et leur rapprochement avec le marché du travail
- Fournir des formations adaptées aux besoins
- Établir un lien avec les programmes actifs du marché du travail

Ce rapport a retenu pour principe directeur la référence au Contrat Social mentionné ci-dessus ainsi que les normes internationales sur l'assurance chômage tel que définies dans la Convention n° 102 sur les normes minimales de sécurité sociale et la convention n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 de l'OIT.

Le rapport est structuré comme suit :

- La Section 1 présente un diagnostic des programmes existants qui s'adressent aux travailleurs qui sont licenciés à la suite de la fermeture de leur entreprise ;
- La Section 2 décrit les programmes existants d'insertion professionnelle ;
- La Section 3 décrit les normes internationales encadrant les indemnités de perte d'emploi et présente une évaluation de la compatibilité des scénarios proposés par les partenaires tripartites avec les critères et principes énoncés dans ces normes ;

- La Section 4 présente une comparaison internationale des mesures dédiées aux personnes au chômage ;
- La Section 5 présente une projection des environnements démographiques et économiques de la Tunisie qui sont à la base de l'estimation des coûts des différents scénarios pour le fonds perte d'emploi ;
- La description et l'estimation du coût des différents scénarios proposés par les partenaires tripartites pour le fonds perte d'emploi sont présentées à la Section 6 ;
- La Section 7 présente les éléments à considérer pour l'administration du nouveau régime ;
- La Section 8 traite de diverses questions qui devront être précisées avant la mise en place du régime.

1. LES DISPOSITIFS ACTUELS DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS EN TUNISIE

Les pouvoirs publics tunisiens avaient fait le pari de miser sur une politique soutenue en faveur de la création d'emploi. C'est pour cette raison qu'ils n'ont pas intégré le risque de perte d'emploi dans la couverture sociale instituée dans les années 1960. Leurs craintes se focalisaient à l'époque sur l'importance des masses financières en jeu qui viendraient alourdir les charges de l'État et des entreprises, et le risque d'un détournement du système par les employeurs qui seraient enclins à une vague de licenciements pour se décharger sur le système d'assurance-chômage et fuir ainsi leurs obligations d'indemnisation prévues par le Code du travail d'assurance chômage. Les risques sociaux actuellement couverts concernent donc la totalité des branches prévues par la Convention No. 102 de l'OIT à l'exception de l'assurance chômage.

Les dispositifs actuels de couverture des travailleurs contre le risque perte d'emploi en Tunisie n'interviennent généralement que pour se substituer à l'employeur défaillant en cas de non de paiement des indemnités de licenciements auxquels il est astreint en vertu des dispositions du Code du travail.

Il faut également noter qu'un système de protection des travailleurs face au risque du chômage est la branche de sécurité sociale de la Convention n°102 de l'OIT la moins répandue dans le monde, et la mise en place d'un régime relevant de cette branche est un accomplissement social significatif pour la protection des travailleurs et le bon fonctionnement du marché du travail.

1.1- Des dispositions dictées par la situation économique

Dès le début des années 1980, le marasme économique et les tensions politiques qui sévissaient en Tunisie ont poussé le gouvernement à réfléchir sur les mesures à prendre pour contrecarrer les tensions sociales qui commençaient à prendre de l'ampleur face à la fermeture de certaines entreprises et la réduction de l'effectif des salariés. Cette vague de licenciements et de fermetures des entreprises a touché de plein fouet, dès le début des années 1990, les entreprises publiques suite à l'instauration du Plan d'ajustement structurel (PAS).

Afin de préserver le climat social, le gouvernement a décidé de mettre en place des dispositifs de couverture sociale pour les travailleurs qui ont perdu involontairement leur emploi pour des raisons économiques ou technologiques ou pour fermeture définitive et inopinée de l'entreprise sans respect par l'employeur des procédures prévues par le Code du travail.

1.2- Des prestations pour les travailleurs licenciés sous forme de subventions d'œuvres à caractère social

Les premiers dispositifs de protection sociale de ces travailleurs licenciés ont été institués en Tunisie dès le début de 1982. Ils sont basés au début sur l'article 5 de la loi n°60-30 du 14 décembre 1960 relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale et notamment son alinéa 3 qui prévoit que la CNSS est habilitée à subventionner des œuvres à caractère social ou d'utilité publique dont les conditions sont fixées par décret.

Cette protection sociale des travailleurs licenciés, fixée par décrets conformément à la loi suscitée, a été évolutive. Elle a concerné, au départ, le maintien des allocations familiales, de la majoration

pour salaire unique et le bénéfice de prestations de soins pour une période d'un trimestre seulement. Elle a été élargie par la suite pour servir une aide temporaire de trois mensualités, basée sur le dernier salaire d'activité plafonnée au SMIG¹. Enfin, cette même année, un décret a institué l'ouverture de droit à une rente viagère² à ces travailleurs licenciés sous condition de jouissance à l'âge de 50 ans et d'une ancienneté minimale de cotisations à la sécurité sociale d'au moins 20 trimestres.

1.3- Un financement non dédié à l'assurance perte d'emploi

Le financement de cette protection est assuré par les ressources du régime d'appartenance de cette catégorie de travailleurs (le régime des salariés non agricoles³, RSNA) pour les allocations familiales, la couverture des soins de santé et la pension agricoles viagère pour raison économique, et par une dotation annuelle puisée sur les excédents des régimes gérés par la CNSS pour l'aide sociale temporaire. Ainsi, aucune cotisation supplémentaire dédiée n'a été envisagée, à ce moment, pour couvrir le risque perte d'emploi.

1.4- Des conditions d'octroi qui relèvent de la libre discrétion de l'administration et de l'employeur, indépendantes de la volonté du travailleur victime de la perte d'emploi

L'ouverture des droits aux allocations familiales et à l'aide temporaire suite à la perte involontaire d'emploi n'est pas automatique et ne revêt pas le caractère de droit objectif. Les textes réglementaires soumettent en effet ce droit aux prestations à l'accord préalable du MAS. L'ouverture du droit est conditionnée aussi par l'acquiescement de l'employeur défaillant des cotisations sociales à sa charge au titre du travailleur qu'il licencie. Comme il s'agit le plus souvent d'employeurs en difficulté financière, il est rare que cet employeur soit en règle avec la CNSS et se trouve souvent en situation de cessation de paiement des cotisations et des pénalités de retard y afférentes.

1.5- Les prémices d'un régime d'assurance chômage

Si la loi 96-101 du 18 novembre 1996 peut représenter les premières bases d'une assurance perte d'emploi, la nature des prestations versées (en remplacement des indemnités à la charge de l'employeur défaillant) et les conditions de versement pour la victime (nécessitant l'accord de l'Inspection du travail) les laissent confinées à leur caractère d'aides sans paramétrage réel d'une véritable assurance sociale. Cette lacune reste à combler dans la couverture sociale des salariés en l'absence d'un véritable régime d'assurance perte d'emploi/chômage.

1.5.1- Prestations limitées aux cas de défaillance de l'employeur

Il s'agit du paiement des indemnités de licenciement et des droits des travailleurs licenciés qui n'ont pas pu bénéficier de cette réparation auprès de leur employeur. La prise en charge de cette réparation est prévue par la Convention No. 158 de l'OIT sur le licenciement. Les aides sociales temporaires (indemnité de chômage) demeurent financées par une dotation annuelle puisée sur les excédents des régimes de sécurité sociale que gère la CNSS.

Les indemnités de licenciement et les droits sont servis sur décision de justice lorsqu'il est établi que le travailleur ne peut recouvrer ses droits en raison de cessation de paiement par l'entreprise. Le montant des indemnités de licenciement et des droits se composent exclusivement i) des salaires et accessoires impayés, ii) des congés payés non réglés, iii) des préavis de licenciement et iv) du montant de la gratification de fin de service.

1 Décret n° 82-1029 du 15 juillet 1982

2 Décret n° 82-1030 du 15 juillet 1982

3 RSNA institué par la loi 60-30 du 14 décembre 1960.

Gratification de fin de service

L'article 22 du Code du travail stipule que :

Tout travailleur lié par un contrat à durée indéterminée, licencié après l'expiration de la période d'essai, bénéficie, sauf en cas de faute grave, d'une gratification de fin de service calculée à raison d'un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise, sur la base du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement, compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Cette gratification ne peut excéder le salaire de trois mois quelle que soit la durée du service effectif, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières.

Les salariés d'entreprises publiques peuvent recevoir des indemnités du Fonds de restructuration des entreprises publiques (FREPE) sous forme de départ en retraite anticipée, d'indemnités de licenciement ou de programmes d'aides sociales. Ce fonds est destiné à la couverture des besoins d'assainissement des entreprises publiques ainsi que les entreprises dont le capital est entièrement ou partiellement détenu par les entreprises publiques. Les décisions concernant l'utilisation de ce fonds relèvent de la Commission d'assainissement et de restructuration des entreprises à participations publiques (CAREPP).

1.5.2- Financement par une cotisation détournée de sa vocation

Cette réparation est financée par les montants éventuellement recouverts par la CNSS auprès des entreprises au titre de cette prise en charge des indemnités de licenciements et des droits. La contribution est fixée à 0,4% de l'assiette assujettie au RSNA⁴.

L'analyse des données comptables de cette réparation montre que les recettes réalisées depuis sa création (de 1996 jusqu'à fin de 2017) sont beaucoup plus importantes que ses charges. Les excédents dégagés ont cumulé jusqu'à la fin de 2017 une réserve de 622,1 millions de TND. Ils ne sont malheureusement pas disponibles actuellement puisqu'ils ont été utilisés pour financer le déficit de la branche des pensions (voir Annexe 1).

Quant aux actions sociales temporaires en faveur du travailleur licencié, elles sont financées par une enveloppe annuelle à prélever sur les réserves de la caisse. Cette dotation est fixée par arrêté du Ministre des Affaires sociales après avis du Conseil d'administration de la CNSS. Le montant de cette enveloppe a atteint 8 millions de TND en 2017 alors qu'il était fixé, au départ par le décret 82-1029, à un million de TND. L'évolution de ce montant résulte entre autres de l'élargissement de cette aide temporaire aux travailleurs licenciés qui ne répondent pas à la condition d'une ancienneté minimale de 3 années chez le dernier employeur (voir Annexe 2).

1.5.3- Un financement de l'aide temporaire par dotation de plus en plus coûteux sur le budget de la CNSS

Le montant de l'aide temporaire est passé de trois mensualités en 1982 à six en 2002⁵ et à douze mensualités depuis 2006⁶. Le service de cette aide sociale temporaire (indemnité de chômage) est accordé sous certaines conditions:

- Perte involontaire de l'emploi pour raison économique ou technologique ou fermeture inopinée de l'entreprise sans bénéficier de réparation après accord de l'inspection du travail ;

4 Décret n° 97-1926 du 29 septembre 1997 modifié par le décret 2002-887 du 22 avril 2002

5 Décret n° 2002-886 du 22 avril 2002

6 Décret n°97-1925 du 29 septembre 1997 (3 mensualités), modifié par les décrets 2002-886 (6 mensualités) et 2006-1025 (12 mensualités)

- Ancienneté minimale de 3 ans chez le dernier employeur ;
- Reconnaissance par la Direction générale de l'inspection du travail ou la Commission de Contrôle du Licenciement du caractère économique ou technologique de la cessation temporaire du travail ou de la fermeture inopinée de l'entreprise (voir encadré en fin de section);
- Justifier de la non-reprise d'une activité rémunérée assujettie à un régime de sécurité sociale au cours de la période de cessation du travail ;
- Ne peut prétendre à une pension de vieillesse ou d'invalidité ;
- Inscrit au bureau d'emploi sans trouver un emploi.

Le montant de l'aide temporaire qui devrait être, selon la législation en vigueur, calculé sur la base du dernier salaire perçu plafonnée au SMIG n'a jamais dépassé 200 TND par mois. Le montant mensuel du SMIG rapporté à 2400 heures par an est de 364 TND en 2018.⁷

Pour le bénéfice de ces travailleurs licenciés, les allocations familiales, la majoration pour salaire unique et les droits aux prestations de soins sont maintenus pour une période de quatre trimestres⁸ suivant la date de la perte de l'emploi et ils sont financés par le régime d'affiliation.

Pour les travailleurs licenciés pour des raisons économiques⁹, il est accordé une pension viagère, après accord de la Commission de Contrôle du Licenciement, avec jouissance à l'âge de 50 ans si la condition d'ancienneté minimale de 60 mois de cotisations est remplie. L'institution de cette retraite anticipée pour licenciement économique a affecté négativement l'équilibre financier de la branche des pensions du RSNA puisque 20 pour cent de ses charges sont liées à cette retraite anticipée (voir Annexe 3).

A la lecture des textes régissant la protection sociale des travailleurs ayant perdu involontairement leur emploi pour les raisons susmentionnées, on constate qu'il s'agit d'une forme embryonnaire d'assurance chômage incluant une configuration multiple de financement et de couverture regroupant :

i) une réparation pour les indemnités de licenciement et les droits légaux non perçus par le travailleur licencié. Cette réparation est censée être à la charge exclusive de l'employeur sans relation aucune avec la sécurité sociale ;

ii) une aide temporaire concrétisée par le service d'une indemnité en espèces dont les ressources proviennent des excédents des régimes gérés par la CNSS ;

iii) une prestation traduite par le maintien des allocations familiales, des soins ainsi que le service d'une pension viagère financée par les produits du régime RSNA dont le financement est problématique.

En outre, bien qu'un nombre de conditions doivent être remplies pour bénéficier des aides et prestations susmentionnées, le financement tel qu'il est assuré par dotation annuelle puisée sur les excédents des régimes gérés par la CNSS, relève plutôt de la solidarité entre tous les assujettis à la sécurité sociale du secteur privé, toutes catégories confondues (salariés et non-salariés).

La protection sociale des travailleurs, dans ses dimensions économique et sociale, représente une simple réparation limitée dans le temps avec des prestations dérisoires, à l'exception de la rente viagère pour les travailleurs licenciés âgés de 50 ans et plus qui demeure le seul salut pour les travailleurs ayant perdu involontairement leur emploi.

⁷ Annexe 4 tableau évolution du SMIG

⁸ Loi n°96-101 relatif à la protection sociale des travailleurs

⁹ Décret n° 82-1030 du 15 juillet 1982

LA COMMISSION DE CONTRÔLE DU LICENCIEMENT

La Commission siège présentement à la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation (DGITC). Cette Direction reçoit les demandes des employeurs qui pour des raisons économiques ou technologiques optent soit pour un licenciement total du personnel (et donc la fermeture de l'entreprise), soit pour une réduction de l'effectif. La demande de l'employeur doit être accompagnée d'un certain nombre de pièces justificatives. La DGITC étudie le dossier et transmet son avis avec les pièces justificatives à la CCL afin qu'elle statue.

Selon le Code du Travail, la Commission de Contrôle du Licenciement est présidée par le Directeur général de l'inspection du travail. Elle comprend en outre un représentant de l'organisation syndicale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés et un représentant de l'organisation professionnelle des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

La Commission examine le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, au vu de l'état général de l'activité dont relève l'entreprise et de la situation particulière de celle-ci, et propose notamment :

- le rejet motivé de la demande ;
- la possibilité d'établir un programme de reconversion ou de recyclage des travailleurs ;
- la possibilité d'orienter l'activité de l'entreprise vers une production nouvelle nécessitée par les circonstances ;
- la suspension provisoire de toute ou d'une partie de l'activité de l'entreprise ;
- la révision des conditions de travail telle que la réduction du nombre des équipes ou des heures de travail ;
- la mise à la retraite anticipée des travailleurs qui remplissent les conditions requises ;
- l'acceptation motivée de la demande de licenciement ou de mise en chômage. Dans ce cas, la commission tient compte des éléments suivants :
 - la qualification et la valeur professionnelles des travailleurs concernés ;
 - la situation familiale ;
 - l'ancienneté dans l'entreprise.

Au cas où la demande de licenciement est acceptée, la Commission émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur et s'emploie à concilier les deux parties concernées sur le montant de cette gratification et à faire procéder au règlement immédiat de celle-ci. Elle examine également la possibilité d'emploi des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises. Si l'employeur ne présente pas correctement son dossier, le personnel licencié peut demander à la DGITC d'intervenir auprès de l'employeur afin de remédier au licenciement ou pour l'obliger à déposer son dossier pour étude. En cas de refus, le travailleur licencié peut recourir au tribunal.

La DGITC a mentionné que le délai prescrit de 33 jours prévu pour le traitement des demandes est respecté dans la quasi-totalité des cas.

2- PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE

2.1- De nombreux programmes

Une panoplie de programmes et mesures visant à améliorer le marché de l'emploi et atténuer les conséquences néfastes du sous-emploi a été mise en œuvre depuis des décennies. L'objectif visé est de réduire substantiellement des taux de chômage structurels s'établissant à 2 chiffres variant de 16,6 pour cent en 1991 à 13 pour cent en 2010 et 15,4 pour cent en 2018.

2.2- Des structures de gestion variées

Ces programmes sont gérés par un ensemble de structures multiples et variées. Ces structures sont le Fonds National de l'Emploi, le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant, le Conseil Supérieur pour le Développement des Ressources Humaines, la Commission pour la Promotion de l'Emploi, l'Agence Tunisienne pour la Formation Professionnelle, et des centres de formation des ministères de l'Agriculture et de la Défense nationale.

Le Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi a la charge de fixer la stratégie à suivre par les structures sous sa tutelle en matière de formation professionnelles (les centres de formation sous sa tutelle) et de politiques actives du marché du travail (appliqués par l'ANETI et ses bureaux d'emploi). Toutefois, il n'existe pas de réelle coordination avec les centres de formation des ministères de l'Agriculture et de la Défense nationale.

2.3- Des programmes orientés vers les primo demandeurs d'emploi

Avant 2011, les programmes actifs du marché du travail étaient principalement orientés vers les primo demandeurs d'emploi. Ils se présentaient comme suit :

- a) Programmes d'encouragement à l'emploi des jeunes :
 - i) CEF (contrat emploi formation) institué en 1987 ;
 - ii) SIVP-1 (stage d'initiation à la vie professionnelle) institué en 1987 pour les diplômés du supérieur ;
 - iii) SIVP-2 institué en 1988 pour les jeunes ayant au moins le niveau de 3ème année secondaire ;
 - iv) Exonération des cotisations sociales (patronales 2 ans) institué en 1993.
- b) Fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle (FIAP) institué en 1990 et financé en partie par un prêt de la Banque Mondiale.
- c) Programmes de promotion de l'emploi indépendant et de la petite entreprise :
 - i) FONAPRA : fonds national de promotion de l'artisanat et des petits métiers ;
 - ii) FOPRODI : fonds de promotion et de décentralisation industrielle ;
 - iii) FOSDA : fonds spécial de développement agricole ;
 - iv) FOSEP : fonds spécial d'encouragement à la pêche.
- d) Les chantiers : chômage des personnes sans qualification, crée dans les années 70.

2.4- Un problème d'efficience des programmes

Le risque qui en résulte est forcément un manque de coordination entre toutes ces structures, un chevauchement des attributions et, en conséquence, un problème d'efficience quant aux mécanismes mis en place pour l'aide à l'insertion à l'emploi. Cela se traduit par :

- un manque de coordination entre les entreprises, les organisations professionnelles et les organisations de la société civile ;
- une lenteur et une complexité des procédures administratives ;
- un nombre restreint de formateurs qualifiés pour accompagner les candidats ;
- un manque de capacité d'organisation et de planification et un nombre limité de ressources humaines disponibles ;
- des difficultés à vérifier que les candidats cherchent activement et efficacement un emploi.

La révolution du 14 janvier a mis à nu les limites de ces programmes malgré des taux moyens de croissance économique d'environ 5 pour cent par an sur la période 2001 à 2010. Le modèle de développement économique n'a pas permis d'endiguer ce fléau puisque la création d'emploi a toujours été largement inférieure à la demande. Après ce soulèvement populaire, le taux de chômage a atteint 15,4 pour cent en 2018, en baisse par rapport au point culminant de 18,3 pour cent en 2011.

2.5- Stratégie nationale pour l'emploi

2.5.1- Objectifs

Conscients de ce fléau chômage qui sévissait depuis plus de quatre décennies et pour faire face à une demande additionnelle de 80 000 nouveaux postes d'emploi à pourvoir chaque année jusqu'en 2017¹, les pouvoirs publics ont mis en place en 2012 une Stratégie nationale pour l'emploi pour la période 2013-2017 qui s'articulait autour de trois axes :

- Réduire progressivement le chômage par la promotion du travail indépendant (développement des petites entreprises) ;
- Améliorer les systèmes de formation professionnelle ;
- Développer les compétences nécessaires pour les secteurs en pénurie de main-d'œuvre.

Pour atteindre ces objectifs, les systèmes de formation professionnelle devraient former des partenariats actifs avec les secteurs de production qui ont besoin de travailleurs qualifiés. Les mesures d'incitation et les subventions seront consacrées à l'établissement d'un nouveau modèle d'emploi qui redirigera l'économie vers une économie de la connaissance.

La nouvelle politique active du marché du travail a établi deux types de programmes du Fonds national de l'emploi, de même que les conditions et les modalités de leur bénéfice :

- Le premier est consacré à la formation et à l'intégration des demandeurs d'emploi dans la vie professionnelle et comprend aussi un programme d'intérêt public ciblant les personnes pauvres et non qualifiées.
- Le second vise à promouvoir le travail indépendant et les petites entreprises en fournissant des fonds pour l'entrepreneuriat.

Il est à souligner que les programmes d'emploi prévus par le décret n° 2009-349 du 9 février 2009, fixant les programmes du Fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice, sont encore en vigueur alors qu'ils sont censés être abrogés par le décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012 instituant de nouveaux programmes.

¹ Rapport pour la fondation européenne pour la formation ETF 2014 : Les politiques de l'emploi et les PAMT en Tunisie par Sami Zaouari.

2.5.2- Organisme gestionnaire

L'administration en charge de la mise en œuvre de cette politique active du marché du travail est l'Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant (ANETI). Elle a pour mission de :

- Animer le marché de l'emploi ;
- Développer l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- Mettre en œuvre les programmes de promotion de l'emploi et d'insertion des jeunes ;
- Apporter le soutien nécessaire à la promotion des petites entreprises et de l'emploi indépendant ;
- Assurer l'information et l'orientation professionnelle des demandeurs de formation en vue de leur insertion dans la vie active ;
- Organiser les opérations de placement de la main-d'œuvre tunisienne à l'étranger et veiller à leur réalisation.

L'ANETI dispose d'un réseau de bureaux couvrant tout le territoire national et comptant :

- 71 bureaux multi-services qui couvrent un ensemble de délégations territoriales qui sont chargés de l'animation du marché de l'emploi à travers tous les secteurs d'activité ;
- 10 bureaux de l'emploi des cadres, spécialisés dans la gestion de cette catégorie de population ;
- 7 bureaux sectoriels chargés de l'animation du marché de l'emploi dans un secteur de production qui caractérise le tissu économique d'une région.

2.5.3- Les programmes principalement axés sur les primo-demandeurs d'emploi

Les programmes d'emploi actuellement en vigueur découlant des décrets susvisés se présentent comme suit :

- Le stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) est destiné à aider les bénéficiaires primo-demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent depuis au moins six mois, à acquérir des compétences professionnelles afin de faciliter leur insertion dans la vie active. La durée du stage d'initiation à la vie professionnelle est d'une année, avec possibilité de prorogation pour une période supplémentaire maximale de six mois au sein de la même entreprise d'accueil, ou pour un deuxième stage au sein d'une autre entreprise. L'ANETI octroie au stagiaire durant toute la durée du contrat une indemnité mensuelle dont le montant est de 150 TND. L'entreprise d'accueil octroie obligatoirement au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle de 150 TND au minimum et ce durant toute la durée du contrat.
- Le contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (CIDES) permet aux bénéficiaires d'acquérir des qualifications professionnelles en alternance entre une entreprise privée et une structure de formation publique ou privée, et ce conformément aux exigences d'un poste d'emploi pour lequel ladite entreprise s'engage à le recruter. Peuvent bénéficier de ce contrat, les demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent et dont la période de chômage excède trois années à compter de la date d'obtention du diplôme concerné. Ce contrat est conclu pour une période maximale d'une année sur la base d'un programme de formation spécifique arrêté à cet effet entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'ANETI. Le programme de formation spécifique peut être réalisé soit au sein de l'entreprise d'accueil ou dans une structure de formation publique ou privée. L'ANETI prend en charge le coût de la formation des stagiaires dans la limite maximale de 400 heures durant toute la durée du contrat, elle octroie au stagiaire, une indemnité mensuelle dont le montant est de 150 TND majorés d'une indemnité mensuelle de 50 TND si le stagiaire réside hors du gouvernorat d'implantation de l'entreprise d'accueil. L'entreprise octroie obligatoirement au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle d'au moins 150 TND. L'entreprise s'engage également à recruter le bénéficiaire qui a achevé son contrat dans le cadre de ce programme et bénéficie dans ce cas d'une prime de recrutement d'un montant égal à 1 000 TND.

Cette prime est servie après une année de travail effectif à compter de la date de recrutement. L'entreprise bénéficie également de la prise en charge par le Fonds national de l'emploi de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale relative aux salaires versés au titre des nouveaux recrutements des demandeurs d'emplois parmi les stagiaires dans le cadre des contrats d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, et ce durant une période de sept ans.

- Le contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle (CAIP) permet aux demandeurs d'emploi non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur d'acquiescer des qualifications professionnelles conformes aux exigences d'une offre d'emploi présentée par une entreprise privée et qui n'a pas été satisfaite compte tenu de l'indisponibilité de la main-d'œuvre requise sur le marché de l'emploi. L'ANETI prend en charge, conformément à un programme de formation spécifique convenu avec l'entreprise concernée ou avec l'un des organismes ci-dessus indiqués, le coût de la formation et ce dans une limite maximale de 400 heures. Elle octroie au stagiaire, durant toute la durée du contrat qui ne doit pas dépasser une année, une indemnité mensuelle d'un montant de 100 TND. En outre, l'entreprise octroie obligatoirement au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle de 50 TND au minimum durant toute la durée du contrat. L'entreprise d'accueil s'engage à recruter les bénéficiaires des contrats d'adaptation et d'insertion professionnelle qui ont achevé la formation mentionnée.
- Le chèque d'amélioration de l'employabilité a pour objet de conférer aux demandeurs d'emploi des qualifications et des aptitudes pratiques en vue de faciliter leur insertion dans la vie professionnelle, et ce à travers la participation à des actions d'accompagnement, de formation complémentaire et d'adaptation professionnelle. L'ANETI octroie aux bénéficiaires de ce programme une indemnité mensuelle de 200 TND pour les titulaires d'un diplôme universitaire national ou d'un brevet de technicien supérieur, et de 100 TND pour ceux ayant d'autres niveaux d'enseignement ou de formation, et ce durant les périodes de participation aux actions susmentionnées.
- Le chèque d'appui à l'emploi a pour objet d'encourager les entreprises du secteur privé exerçant dans le cadre du code d'incitation aux investissements à recruter les primo-demandeurs d'emploi. Le bénéfice de ce programme est subordonné au recrutement du primo-demandeur d'emploi en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée d'une période minimale d'une année ou dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, et ce conformément aux dispositions du Code du travail. La durée de bénéfice de ce programme ne peut dépasser une année. À titre exceptionnel, il est possible de proroger la durée de bénéfice au sein de la même entreprise pour une période supplémentaire maximale d'une année pour les agents qui ont été recrutés par les entreprises exerçant dans des activités à haute valeur ajoutée et à fort contenu de savoir. Le bénéfice de ce programme ouvre droit, pour les employeurs concernés, aux deux avantages suivants :
 - La prise en charge par le Fonds national de l'emploi, durant la période de bénéfice du chèque d'appui à l'emploi, d'une partie du salaire versé à l'agent recruté et dans la limite maximale de 50 pour cent ;
 - La prise en charge par le Fonds national de l'emploi, durant la période de bénéfice de ce programme, de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale, au titre du salaire versé à l'agent recruté.
- Le programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises : comprend notamment ;
- L'aide à l'identification de l'idée du projet, à l'élaboration de l'étude et du plan d'affaires, et leur accompagnement ;
- L'adaptation en matière de gestion des entreprises et dans les domaines techniques nécessaires à la création du projet ;
- La prise en charge partielle par le Fonds national de l'emploi de la contrepartie de services rendus par de petites entreprises ;
- L'aide au financement de la création de petites entreprises.

Le Fonds national de l'emploi peut prendre en charge le coût de sessions d'adaptation au profit des personnes désirant promouvoir de petites entreprises, afin de les aider à identifier des idées de projets en relation avec leurs compétences et expériences professionnelles et à élaborer les études de ces projets et de leurs plans d'affaires, dans la limite maximale de 200 heures.

2.5.4- Les programmes de réinsertion dédiés aux licenciés pour des raisons économiques

Les trois seuls programmes spécifiques dédiés à la réinsertion des travailleurs licenciés pour des raisons économiques ou technologiques ou pour fermeture définitive et inopinée de l'entreprise ont été abrogés par le nouveau décret de 2012. Ils constituaient ensemble un dispositif plus ou moins consolidé de réinsertion. Seul le Contrat de Réinsertion à la Vie Active (CRVA) reste applicable malgré son abrogation par ledit décret. Ces trois programmes se présentent comme suit :

Le contrat de formation aux fins de réinsertion (CFR), promulgué par le décret n° 2001-1722 du 24 juillet 2001 et abrogé par le décret n° 2009-349, visait les travailleurs ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture subite et illégale des entreprises qui les employaient. Il avait pour objet d'aider ces travailleurs par le biais de cycles d'adaptation d'une durée maximale de six mois, au vu d'un bilan de leurs compétences, à se réinsérer dans un emploi salarié ou à s'installer à leur propre compte. Une allocation mensuelle égale au salaire minimum interprofessionnel garanti (régime de 48 heures) était servie au profit du travailleur concerné durant toute la période d'adaptation.

Le contrat de réinsertion dans la vie professionnelle (CRVP), promulgué par l'article 22 de la loi n° 2004-90 du 31 décembre 2004 portant Loi de finances pour l'année 2005 et par le décret n° 2005-158 du 26 janvier 2005 fixant les conditions et les modalités d'application dudit article, vise à encourager les entreprises du secteur privé à recruter les licenciés ayant perdu leur emploi pour des raisons économiques ou technologiques ou suite à la fermeture définitive ou subite de l'entreprise. L'entreprise bénéficie de la prise en charge par l'Etat durant une année d'un taux de 50 pour cent du salaire versé à chaque salarié recruté, dans la limite de 200 TND par mois, et de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale au titre de salaire versé à la recrue. Le contenu de ce dispositif est repris par le décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012 sous une autre appellation «le chèque d'appui à l'emploi» pour se détourner des travailleurs licenciés et ne viser que les primo demandeurs d'emploi.

Le contrat de réinsertion dans la vie active (CRVA), promulgué par le décret n° 2009-349 du 9 février 2009, est le seul dispositif dédié aux travailleurs licenciés pour des raisons économiques qui a été réactivé. Ce dispositif permet aux travailleurs permanents et non permanents ayant exercé durant une période minimale de trois années au sein de la même entreprise et ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou technologiques ou suite à la fermeture définitive subite et illégale des entreprises qui les employaient, d'acquiescer de nouvelles compétences conformes aux exigences d'un poste d'emploi préalablement identifié au sein d'une entreprise privée. L'ANETI, durant toute la durée du contrat, octroie aux bénéficiaires une indemnité mensuelle de 200 TND et l'entreprise d'accueil octroie obligatoirement aux bénéficiaires une indemnité complémentaire mensuelle qui ne doit pas être inférieure à 50 TND.

L'entreprise d'accueil s'engage à recruter les bénéficiaires qui ont achevé leurs contrats de réinsertion dans la vie active. L'entreprise qui ne satisfait pas à cette obligation ne peut bénéficier à nouveau du contrat de réinsertion dans la vie active qu'après écoulement d'au moins deux années consécutives à compter de la fin du dernier contrat dont elle a bénéficié.

Le Tableau 2.1 présente les données de l'ANETI. Ces données confirment la portée limitée du seul dispositif (CRVA) réactivé pour la réinsertion des travailleurs licenciés. Le nombre réduit de travailleurs licenciés bénéficiaires de ce programme (117 bénéficiaires sur 6 000 licenciés) illustre parfaitement la nécessité de lui insuffler un souffle nouveau dans le sens de la vulgarisation, de la réadaptation, et de l'information auprès des personnes concernées, mais aussi d'identifier les sources de blocage limitant l'accès à ce dispositif.

Tableau 2.1 : Nombre de bénéficiaires des programmes de l'ANETI en 2016 et 2017

| Programme | Nombre de nouveaux contrats jusqu'au 3 ^e trimestre de 2017 | | Évolution entre septembre 2016 et septembre 2017 |
|--------------|---|------------------------------|--|
| | Cumul jusqu'à septembre 2016 | Cumul jusqu'à septembre 2017 | |
| SIVP1 | 43 435 | 39 230 | - 9.7% |
| CIDES | 111 | 65 | - 41.4% |
| CAIP | 23 461 | 27 162 | 15.8% |
| CRVA | 168 | 117 | - 30.4% |
| SCV | 19 382 | 16 915 | - 12.7% |
| FORSATI | 0 | 26 548 | - |
| KARAMA | 0 | 9 999 | - |
| PAPPE | 11 104 | 10 103 | - 9.0% |
| TOTAL | 97 661 | 130 139 | 33.3% |

Source : ANETI

Les dispositifs de placement, d'accompagnement, de formation et de reconversion des travailleurs ayant perdu involontairement leur emploi pour une réinsertion dans l'appareil de production demandent donc à être audités pour améliorer leur efficacité.

3. COMPARAISON INTERNATIONALE

Face aux craintes souvent injustifiées des pouvoirs publics de ne pas pouvoir mobiliser les ressources financières nécessaires et l'urgence d'atténuer les tensions sur le marché du travail, il est légitime de s'interroger sur le rôle, le fonctionnement et l'efficacité du dispositif d'indemnisation du risque perte d'emploi. Doit-on continuer à le limiter aux cas de défaillances de l'employeur, ou doit-on l'ériger en un vrai régime de sécurité sociale assurant le risque perte d'emploi ?

3.1- Raison d'être d'une assurance sociale contre le risque de chômage

La justification fondamentale d'une assurance est la présence d'un risque dont la matérialisation n'est pas contrôlée par l'individu. Le risque social par excellence est la perte totale ou partielle de son emploi et la perte en conséquence ou la chute de son seul moyen de subsistance. S'il y a un événement pour lequel il est vital de s'assurer compte tenu de son importance dans la vie d'un individu, c'est bien la survenance de l'aléa perte d'emploi et notamment pour causes économiques ou technologiques indépendante de sa volonté.

Reste que les mécanismes d'assurance contre ce risque peuvent revêtir plusieurs formes: l'épargne sur le marché du crédit, la solidarité familiale, l'assurance privée ou l'assurance sociale dans le cadre d'un régime légal d'assurance chômage. En fait, la prise en charge de ce risque par une compagnie d'assurance privée est difficile pour deux raisons : la non maîtrise de l'aléa perte d'emploi par la compagnie d'assurance, dont l'imminence ou la possibilité de survenance est observable par le seul assuré d'une part, et d'autre part le peu de moyens de contrôle aux mains de l'assureur de la volonté de l'assuré pour garder son emploi ou pour en rechercher un nouveau en cas de perte. Quant à l'épargne privée pour assurer ce risque, l'individu n'y recourt que rarement quand c'est une épargne individuelle volontaire, surtout que l'aléa est imprévisible et que la mobilisation de l'épargne permettant de sauvegarder son niveau de vie pourrait nécessiter un effort financier important, affectant les dépenses de consommation des individus et réduisant les sources de croissance économique si un tel comportement devait être généralisé au niveau national. Il y a donc une légitimité à l'intervention publique pour assurer le risque de chômage.

3.2- Approches diverses face au risque de perte d'emploi

Il existe diverses approches pour faire face au risque de perte d'emploi. Quelque 80 pays ont adopté de véritables régimes assurance chômage qui accordent un revenu de remplacement pendant une période déterminée pour tout travailleur ayant perdu son emploi dans des conditions définies. Une autre approche, moins fréquente, consiste à verser des prestations d'assistance qui dépendent des ressources du travailleur en chômage (cf. Australie). Dans certains cas, des indemnités forfaitaires sont versées en cas de cessation d'emploi. Enfin, quelques pays ont mis en place des régimes d'épargne en vue du chômage (cf. Jordanie).

Les paramètres varient d'un pays à l'autre et peuvent revêtir plusieurs aspects. Établir toutefois une assurance sociale perte d'emploi doit se faire en connaissance des principes et des paramètres au cœur du système d'assurance chômage de chacun des pays : organisation institutionnelle, financement, conditions d'admissibilité, durée d'indemnisation, mode de calcul des allocations et taux de remplacement.

3.3- Comparaison des paramètres des régimes

Les principaux paramètres des régimes d'assurance chômage de quelques pays de l'OCDE ont été comparés: organisation institutionnelle, financement, règles d'admissibilité, durée d'indemnisation et mode de calcul des allocations. Un sommaire apparaît au Tableau 3.1. Les données sont extraites des réglementations nationales, de la MISSOC (Commission européenne), de l'Association Internationale de la Sécurité Sociale (AISS) et du BIT.²

3.3.1- Organisation institutionnelle

L'organisation institutionnelle varie selon les pays et fait intervenir les partenaires sociaux à des degrés divers avec un pouvoir qui peut varier d'un rôle consultatif jusqu'à des fonctions décisionnelles.

Dans plusieurs pays, la branche de l'assurance chômage est gérée par la caisse de sécurité sociale, comme en Italie. Il existe cependant des pays où la gestion ne relève pas de l'État :

- En France, l'UNEDIC est société de droit privé à statut associatif. L'UNEDIC est chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage en France en coopération avec Pôle-Emploi. L'État jouait jusqu'à présent un rôle de tutelle, la conception et la gestion du régime étant intégralement gérées par les syndicats de travailleurs et les employeurs. En raison du déficit à long terme de la caisse d'assurance chômage en France, la réforme actuelle tend à revoir ce partage des responsabilités tripartites. Les modalités et conditions sont en principe déterminées par négociation entre les partenaires sociaux, et entérinées par une loi subséquente. En pratique, l'État conserve un droit de regard certain sur ces modalités et conditions, il peut intervenir dans les négociations, pouvant refuser de mettre en œuvre tout accord paritaire qui ne lui convient pas.³
- Au Danemark, la participation à l'assurance chômage est volontaire mais la couverture demeure assez élevée parce que le régime est largement subventionné par l'État. Les caisses sont des associations privées à but non lucratif qui se composent d'organisations de salariés ou de travailleurs indépendants. Ces caisses ou associations privées sont agréées par l'État et fonctionnent sous son contrôle. L'employeur ne cotise pas à cette assurance chômage.
- Aux Pays-Bas, la gestion relève d'une association à but non lucratif.

En Tunisie, où un consensus semble s'établir à travers le contrat social signé par l'UGTT, l'UTICA et l'État, l'organisation institutionnelle est nécessairement tripartite. Plusieurs variantes quant au rôle des partenaires sociaux dont l'avis peut être consultatif ou décisionnel selon qu'il s'agit de conception ou de gestion.

3.3.2- Financement

La configuration la plus commune adoptée par la plupart des pays est un financement par cotisation employeur et employé sur la base d'un salaire de référence avec un plafond déterminé. Certains pays comme le Royaume Uni ou l'Irlande financent la prestation par l'impôt en allouant une somme forfaitaire, respectivement de 600 et 800 Euros. En Tunisie, si le financement par une cotisation patronale et salariale semble dans la logique des prestations de sécurité sociale à caractère contributif, le rôle de l'État dans le financement reste à déterminer. En fonction des scénarios concernant le montant et la durée des prestations de perte d'emploi, l'étude actuarielle déterminera des taux de cotisation globaux calculés sur la masse salariale. Il y a lieu de souligner que le contrat social a prévu un appui de l'État dans le financement de ce fonds perte d'emploi.

² BIT, *Comparative review of unemployment and employment insurance experiences in Asia and worldwide (2013)*
Voir: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_229985/lang-en/index.htm

³ Le déficit de l'assurance chômage en France est financé par la dette, ce qui n'est pas envisageable dans le système Tunisien.

3.3.3- Règles d'admissibilité

L'admissibilité à l'assurance chômage est appréciée dans tous les pays selon trois dimensions :

- Les caractéristiques individuelles : condition d'âge inférieur à l'âge légal de départ à la retraite, condition d'âge supérieur à un plancher dans certains pays, condition de résidence sur le territoire national ;
- Le stage préalable nécessaire pour ouvrir le droit aux prestations (soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence): l'allusion est faite ici aux travailleurs précaires exclus dans la plupart des législations. Par ailleurs, pour certaines catégories de travailleurs avec, en particulier, des carrières contributives interrompues, des exigences quant à des périodes de stage longues et continues pourraient empêcher l'accès à une protection contre le chômage. On peut exiger aussi un délai de carence, mais selon les normes internationales celui-ci ne devrait pas être supérieur à sept jours ;
- Une recherche active de l'emploi : personne capable de travailler, disponible pour le travail et effectivement en quête d'emploi, ce qui suppose l'inscription auprès d'un bureau d'emploi.

3.3.4- Durée d'indemnisation

Le calcul de la durée d'indemnisation peut suivre trois modalités différentes :

- La durée d'indemnisation est proportionnelle à la durée cotisée (ou d'affiliation), avec un taux de conversion donné qui peut varier de 30 % de la période cotisée (Espagne) à 50 % en Allemagne jusqu'à 100 % en France ;
- La durée d'indemnisation est fixée par paliers, la durée minimale de cotisation (pour une filière donnée) joue alors le rôle de seuil au-delà duquel la durée d'indemnisation est constante, et en-deçà duquel la durée d'indemnisation est nulle par définition ;
- L'indemnisation est illimitée une fois l'éligibilité acquise.

3.3.5- Calcul des allocations

L'indemnité d'assurance chômage est calculée en règle générale comme une fraction variant de 50 à 75 % du salaire de référence définie par un taux de remplacement qui peut même aller jusqu'à 90 % comme au Danemark ou à 80 % comme en Suède au cours des 9 premiers mois d'indemnisation. Les normes internationales minimales et avancées en la matière prévoient une prestation de chômage au minimum égale à respectivement 45 et 50 pour cent des gains antérieurs.

Quoiqu'il en soit, l'assurance perte d'emploi en Tunisie nécessite encore pour sa faisabilité technique et financière un ensemble de concertations et d'accords des partenaires sociaux sur les hypothèses et les paramètres présidant à son institution à plusieurs niveaux : institutionnel pour sa gestion administrative, financier en efforts de mobilisations de ressources, et paramétrique en ce qui concerne les critères d'admissibilité, le niveau des prestations et leur durée.

Il est vrai que la situation économique peu favorable incitera à une prudence qui doit aboutir en définitive à une assurance perte d'emploi, viable, facile d'accès et pérenne financièrement. Sans oublier la nécessaire révision par l'État des programmes de réinsertion professionnelle dans le sens d'une coordination institutionnelle améliorée, d'une incitation à la recherche active des demandeurs d'emploi et de dispositifs de reconversion adaptés au marché du travail pour une réinsertion plus rapide.

Tableau 3.1 : Comparaison internationale des dispositions des régimes d'assurance pour perte d'emploi

| | Administration | | Financement | | Conditions d'admissibilité | | Durée d'indemnisation | Calcul des allocations |
|--------------------|----------------|--|-------------------------------|-------------------|--|---|-----------------------|------------------------|
| | | | | | Période référence | Durée minimum affiliation | | |
| Allemagne | Parapublic | Salarié : 1,5% Employeur : 1,5% Plafond : 6050 € | 24 à 48 mois (selon l'âge) | 12 mois | Durée min 6 mois Durée max 12 mois | 60% remplacement salaire net après impôt | | |
| Autriche | Parapublic | Salarié : 3% Employeur : 3% Plafond : 4650 € | 12 Mois 24 mois | 6 mois 12 mois | Durée min 5 mois Durée max 7 mois | 55% salaire net Après impôt | | |
| Belgique | Parapublic | Salarié : 0,87% Employeur : 1,46% | 21 à 42 mois | 12 à 24 mois | Illimitée | 65% salaire brut | | |
| Danemark | Privé | Salarié 1,50% | 36 mois | 12 mois | Durée min 24 mois Durée max 24 mois | 90% salaire brut | | |
| Espagne | Parapublic | Salarié : 1,55% Employeur : 5,50% Plafond 3606 € | 72 mois | 12 mois | Durée min 4 mois Durée max 24 mois | 70% salaire brut | | |
| France | Privé | CSG : * Employeur : 4,05% Plafond : 13 508 € | 28 mois 36 mois | 4 mois 4 mois | Durée min 4 mois Durée max 24 mois | [57% ; 75%] salaire brut | | |
| Italie | Parapublic | Employeur : 1,61% | 12 mois 24 mois | 3 mois 12 mois | Durée min 1,5 mois Durée max 6 mois | 75% salaire brut | | |
| Irlande | Etat | Contribution sociale générale | 12 mois 24 mois | 9 mois 12 mois | Durée min 6 mois Durée max 9 mois | Allocation forfaitaire 815 € /mois | | |
| Pays Bas | Privé | Salarié : 2,07% Employeur : 2,16% Plafond : 4331 € | 8 mois 60 mois | 6 mois 4 mois | Durée min 4 mois Durée max 38 mois | 75% salaire brut | | |
| Royaume uni | Etat | Mixte | 12 mois 24 mois | 6 mois 12 mois | Durée min 6 mois Durée max 6 mois | Allocation forfaitaire : 432 € /mois | | |
| Suède | Etat | Salarié : ~0,50% Employeur : 2,91% | 12 mois 12 mois | 6 mois 6 mois | Durée min 14 mois Durée max 14 mois | 80% salaire brut | | |
| États Unis | Etat | Employeur : 2,91% Plafond : 1000 \$ | 12 mois | 3 mois | Durée min 3mois Durée max 6 mois | 50% salaire brut | | |

* Exempté depuis janvier 2019 ; l'Etat prend le relais par le versement d'une partie de la CSG qui doit être équivalente à la part salariale de 2,4%.

Note : Les taux de cotisation de certains pays peuvent également servir à financer les programmes de réinsertion professionnelle, ce qui peut expliquer des variations importantes d'un pays à l'autre.

4. PROJECTION DE L'ENVIRONNEMENT DÉMOGRAPHIQUE ET MACROÉCONOMIQUE DE LA TUNISIE

L'évolution future des produits et charges d'un régime d'indemnité de perte d'emploi sera liée à l'évolution de la taille et de la structure par âge de la population du pays, des niveaux d'emploi, de la croissance économique, de l'évolution des salaires et du taux de rendement des placements. Pour être en mesure d'estimer la situation financière future de la caisse gestionnaire du régime, il est donc nécessaire de réaliser au préalable une projection de la population générale et de l'activité économique. Les projections démographiques permettront d'estimer la taille et la composition du marché du travail, alors que la projection du produit intérieur brut (PIB) et la croissance de la productivité du travail serviront à projeter le nombre de travailleurs et leurs salaires. Les projections démographiques et économiques sont interreliées ; elles sont donc réalisées en parallèle pour assurer la cohérence des résultats.

Contrairement aux pensions, les prestations d'assurance chômage sont payables pour une période limitée (généralement pas plus d'un an) et se caractérisent par une dépense annuelle qui, à court terme, est moins prévisible que celle d'un régime de pension,⁴ où le processus de maturation entraîne généralement une augmentation régulière des coûts sur plusieurs décennies. Les dépenses d'un régime d'assurance chômage peuvent fluctuer fortement au fil des ans, au rythme de l'économie, ce qui – à moins de constituer des réserves suffisantes – pourra nécessiter un ajustement des cotisations. Pour ces raisons, on s'en tient normalement à une période de projection ne dépassant pas 5 à 10 ans. De plus, en raison de l'incertitude des prévisions économiques, toute projection à long terme des régimes d'assurance chômage serait sans pertinence et trompeuse. Pour cette évaluation actuarielle, une période de projection de 10 ans a été retenue. Cette section présente donc les hypothèses démographiques et macro-économiques sur 10 ans de projection. Les variables démographiques et économiques sont donc projetées de 2019 à 2029.

4.1- Population générale

Les facteurs qui déterminent les variations de la population sont la fécondité, la mortalité et la migration. Les taux de fécondité déterminent le nombre de naissances, alors que les taux de mortalité déterminent combien de personnes et à quels âges les personnes vont mourir en moyenne. La migration nette représente la différence entre le nombre de personnes qui entrent et sortent de Tunisie. La migration représente le facteur le plus volatil des trois facteurs.

La population de départ de 2015 provient de l'institut National de la Statistique (INS). Il s'agit de la distribution de population la plus récente qui offre un niveau de détail suffisant pour les projections. À ce moment, la population totale de Tunisie était estimée à 11 028 290 personnes. Cette population a été projetée en 2018 en utilisant les données sur l'espérance de vie et les taux de fécondité de l'INS, puis calibrée pour reproduire la population totale de l'INS pour 2018.

Les taux de mortalité ont été projetés en utilisant la méthodologie *UN World Population Prospects, 2017 Revision*. Il en résulte une espérance de vie qui augmente pour les hommes de 74,50 ans en 2015 à 77,12 ans en 2029, et pour les femmes de 77,80 ans en 2015 à 80,28 ans en 2029.

L'indice synthétique de fécondité (ISF) a été relativement stable au cours des 10 dernières années, mais ce qui est particulier à la Tunisie est qu'il a suivi une tendance à la hausse entre 2006 et

⁴ D'après les experts de l'Unedic, l'impact des variations économiques est 4 fois plus important sur l'équilibre financier d'un régime d'assurance chômage que sur un régime d'assurance vieillesse.

2014 pour baisser légèrement par la suite. L'ISF est passé de 2,17 en 2004 à 2,42 en 2014 (voir Tableau 4.1). L'ISF est projeté à 2,3 enfants par femme sur toute la période de projection.

Tableau 4.1 : Indice synthétique de fécondité en Tunisie (2005-2016)

| Année | Indice synthétique de fécondité |
|-------|---------------------------------|
| 2005 | 2.17 |
| 2006 | 2.15 |
| 2007 | 2.20 |
| 2008 | 2.22 |
| 2009 | 2.20 |
| 2010 | 2.22 |
| 2011 | 2.21 |
| 2012 | 2.40 |
| 2013 | 2.40 |
| 2014 | 2.42 |
| 2015 | 2.30 |
| 2016 | 2.31 |

Source : Institut National de la Statistique

Des données sur la migration en Tunisie proviennent de l'*Enquête emploi* (voir Tableau 4.2). Il apparaît que les années 2011 et suivantes s'écartent de la tendance observée au cours des années précédentes. Tenant compte d'une augmentation des contrôles des deux côtés de la Méditerranée appliquée depuis 2014, il est anticipé que le nombre de migrants reviendra aux niveaux observés avant 2011. Il a été retenu, aux fins de cette projection, un solde migratoire négatif de 15 000 personnes par année.

Tableau 4.2 : Solde migratoire en Tunisie (2001-2013)

| Période | Immigrants | Émigrants | Solde migratoire |
|---------------------|------------|-----------|------------------|
| Mai 2001 - Mai 2002 | 11 690 | 29 700 | - 18 010 |
| Mai 2005 - Mai 2006 | 14 860 | 31 200 | - 16 340 |
| Mai 2006 - Mai 2007 | 8 760 | 23 800 | - 15 010 |
| Mai 2007 - Mai 2008 | 10 500 | 26 600 | - 16 100 |
| Mai 2011 - Mai 2012 | 17 351 | 50 931 | - 33 580 |
| Mai 2012 - Mai 2013 | 15 000 | 35 000 | - 20 000 |

Source : Institut National de la Statistique, Enquête emploi

Selon les hypothèses décrites précédemment, il est projeté que la population totale de Tunisie passera de 11 028 290 personnes en 2015 à 12 881 490 en 2029, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,1 pour cent par année sur cette période.

Le Tableau 4.3 présente une projection détaillée de la population tunisienne entre 2018 et 2029.

Tableau 4.3 : Population estimée en 2018 et projetée de 2019 à 2029

| Année | Total | Groupe d'âge | | |
|-------|------------|--------------|-----------|-----------|
| | | 15+ | 15-59 | 60+ |
| 2018 | 11 630 567 | 8 793 600 | 7 355 067 | 1 438 533 |
| 2019 | 11 762 874 | 8 875 933 | 7 387 820 | 1 488 113 |
| 2020 | 11 892 714 | 8 958 362 | 7 416 977 | 1 541 385 |
| 2021 | 12 019 478 | 9 041 112 | 7 443 144 | 1 597 968 |
| 2022 | 12 142 619 | 9 124 189 | 7 466 347 | 1 657 842 |
| 2023 | 12 261 683 | 9 208 937 | 7 489 231 | 1 719 706 |
| 2024 | 12 376 350 | 9 297 144 | 7 515 552 | 1 781 592 |
| 2025 | 12 486 430 | 9 389 741 | 7 547 522 | 1 842 219 |
| 2026 | 12 591 867 | 9 486 524 | 7 584 831 | 1 901 693 |
| 2027 | 12 692 728 | 9 587 733 | 7 627 852 | 1 959 882 |
| 2028 | 12 789 187 | 9 691 174 | 7 674 261 | 2 016 913 |
| 2029 | 12 881 490 | 9 793 447 | 7 720 240 | 2 073 207 |

Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

4.2- Marché du travail

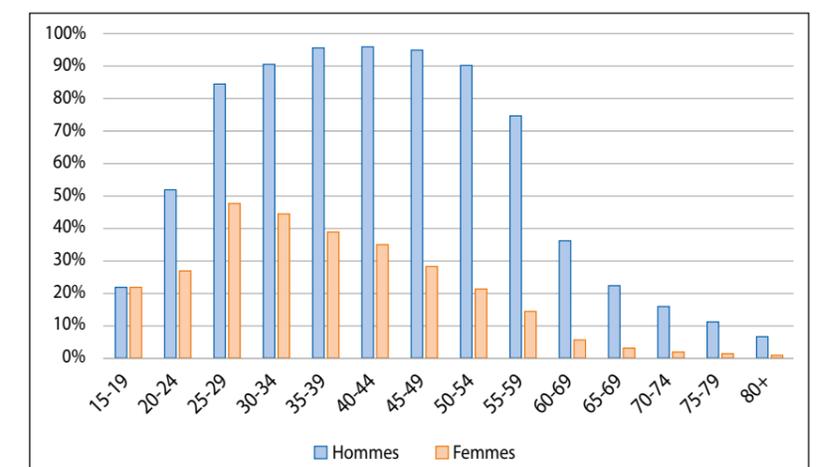
Une distribution détaillée des taux d'activité et des taux de chômage en Tunisie par groupe d'âge et par sexe proviennent d'une enquête de 2014. Les taux d'activité et les taux de chômage par groupe d'âge et par sexe ont ensuite été projetés à partir des données générales recueillies par l'INS sur la population active et le chômage au cours de l'année 2018.

Les taux de participation au marché du travail par âge et sexe sont supposés constants sur toute la période de projection. Combinés avec l'évolution de la population tunisienne entre 2019 et 2029, ces taux produisent un taux de participation global au marché du travail variant sur la période de projection entre 66,3 et 68,3 pour cent pour les hommes et entre 23,9 et 26,6 pour cent pour les femmes. Le taux d'activité global des hommes et des femmes devrait ainsi demeurer relativement stable sur la période de projection.

Suivant l'évolution projetée de la population tunisienne et de sa composition par âge, le taux de participation des hommes âgés de 15 à 59 ans est projeté pour atteindre en moyenne 77.1 pour cent sur la période de projection. Le taux de participation des femmes âgées de 15 à 59 ans est projeté pour atteindre en moyenne 30.7 pour cent entre 2019 et 2029.

La Figure 4.1 présente les taux de participation au marché du travail par groupe d'âge et par sexe, tels qu'utilisés dans le cadre de cette évaluation.

Figure 4.1 : Taux de participation au marché du travail, par groupe d'âge et par sexe



Source : Enquête Nationale sur l'Emploi 2014, INS.

Après avoir connu une légère diminution du taux de chômage de 2004 à 2010, le marché du travail tunisien a connu une hausse marquée du taux de chômage après la révolution de 2011. Le taux de chômage semble s'être stabilisé autour de 15 pour cent depuis 2013. Le taux de chômage est estimé à 15,5 pour cent en 2018.

Le chômage des jeunes est particulièrement élevé. En 2018, environ 57 pour cent des chômeurs ont moins de 30 ans, et plus de 75 pour cent des chômeurs se retrouvent chez les moins de 35 ans. De plus, il est possible d'observer que le taux de chômage est significativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En 2018, le taux de chômage global chez les hommes est estimé à 12,5 pour cent tandis qu'il est évalué à approximativement 22,7 pour cent chez les femmes.

La Figure 4.2 présente les taux de chômage estimés pour 2018, ventilés par groupe d'âge et par sexe.

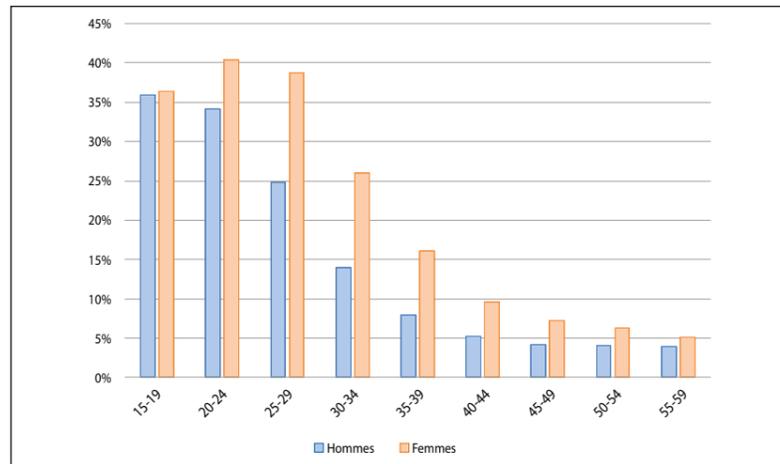


Figure 4.2 :
Taux de chômage,
par groupe d'âge
et par sexe, 2018

Source : Estimations des auteurs, basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi 2014, INS.

Le taux de chômage global est appelé à fluctuer sur la période de projection en fonction des hypothèses de projection économiques décrites à la section 4.3. La distribution des chômeurs par groupe d'âge et sexe est supposée constante sur toute la période de projection.

4.3- Cadre macroéconomique

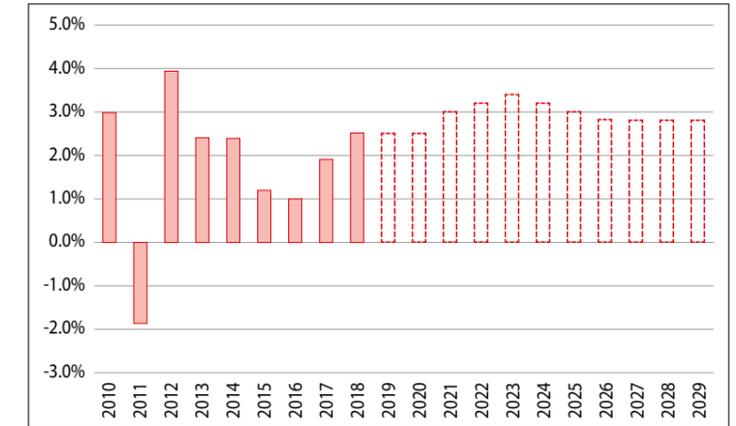
4.3.1- PIB réel, emploi et productivité

Selon les statistiques de l'INS, le taux de croissance annuel du PIB réel s'est maintenu à un niveau moyen de 2,2 pour cent depuis 2011. En 2018, ce taux a atteint 2,5 pour cent.

Il est prévu que la croissance de l'économie tunisienne restera inchangée à 2,5 pour cent pour les années 2019 et 2020. Par la suite, conformément aux prévisions du *Economist Intelligence Unit* (EIU), le taux de croissance annuel du PIB réel projeté augmentera graduellement jusqu'à 3,4 pour cent en 2023, pour ensuite redescendre et se stabiliser à 2,8 pour cent à partir de 2026.

La Figure 4.3 présente le taux de croissance historique et projeté du PIB réel sur la période 2010 à 2029 inclusivement.

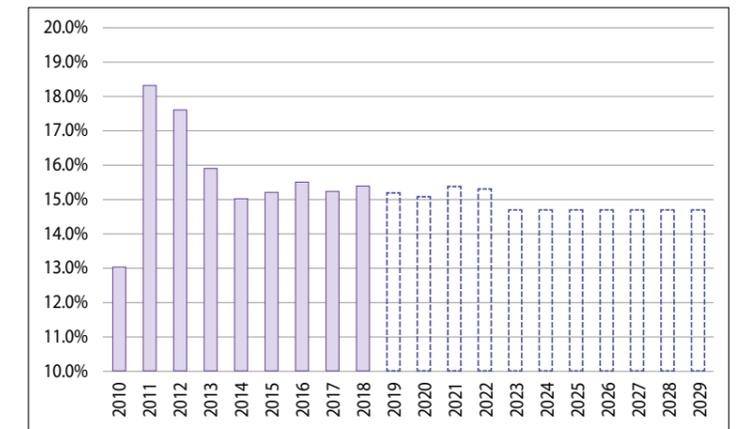
Figure 4.3 :
Taux de croissance historique
et projeté du PIB réel (2010-2029)⁵



Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

Le taux de chômage a significativement augmenté en 2011, suite à la révolution. Par contre, il est resté relativement stable depuis 2013, variant annuellement entre 15,1 et 15,9 pour cent. Dans le cadre de cette étude, le taux de chômage projeté diminuera graduellement sur la période de projection, atteignant 14,0 pour cent à partir de 2026. Cette hypothèse est cohérente avec les prévisions de l'EIU et de l'OCDE. La Figure 4.4 présente les taux de chômage historiques et projetés pour les années 2010 à 2029.

Figure 4.4 :
Taux de chômage historique
et projeté (2010-2029)⁶



Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

Le taux de croissance de la productivité du travail varie entre 1,4 et 2,7 pour cent annuellement sur la période de projection. Ce niveau découle des hypothèses sous-jacentes de croissance économique, de chômage et d'emploi. Le taux de croissance annuel de la productivité se situe en moyenne à 2,2 pour cent sur la période 2019-2029.

Le Tableau 4.4 présente les principaux indicateurs économiques sous-jacents aux hypothèses économiques présentées plus haut.

⁵ Le taux de croissance du PIB réel entre 2010 et 2018 inclusivement provient de l'INS. Le taux de croissance du PIB réel à partir de 2019 est issu des hypothèses de l'auteur.

⁶ Le taux de chômage entre 2010 et 2018 inclusivement provient de l'INS. Le taux de chômage à partir de 2019 est issu des hypothèses des auteurs.

Tableau 4.4 : Taux de croissance de l'emploi, de la productivité et du PIB réel, 2019-2029 (en pourcentage)

| Année | Taux de croissance de l'emploi | Taux de croissance de l'emploi (15-59 ans) | Taux de croissance de la productivité du travail | Taux de croissance du PIB réel |
|-------|--------------------------------|--|--|--------------------------------|
| 2019 | 1.0 | 0.9 | 1.4 | 2.5 |
| 2020 | 0.8 | 0.7 | 1.6 | 2.5 |
| 2021 | 0.3 | 0.1 | 2.7 | 3.0 |
| 2022 | 0.7 | 0.5 | 2.5 | 3.2 |
| 2023 | 1.2 | 1.1 | 2.1 | 3.4 |
| 2024 | 1.0 | 0.8 | 2.2 | 3.2 |
| 2025 | 0.7 | 0.5 | 2.3 | 3.0 |
| 2026 | 0.5 | 0.4 | 2.3 | 2.8 |
| 2027 | 0.4 | 0.3 | 2.4 | 2.8 |
| 2028 | 0.4 | 0.3 | 2.4 | 2.8 |
| 2029 | 0.4 | 0.3 | 2.4 | 2.8 |

Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

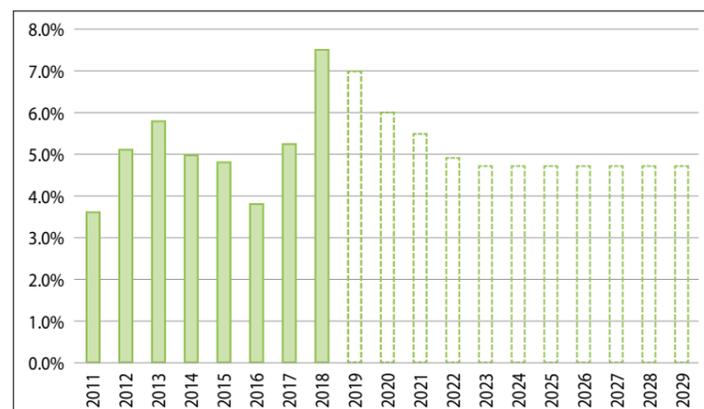
Étant donné l'incertitude concernant l'évolution future de l'économie en Tunisie, il est important de préciser que cette étude présentera un éventail de résultats possibles (et non un seul scénario déterministe).

4.3.2- Inflation

Le taux d'inflation en Tunisie a été de 5,1 pour cent en moyenne sur la période 2010-2018. En 2018, le taux d'inflation a atteint 7,5 pour cent, son plus haut taux depuis 2011. Une légère baisse du taux d'inflation est toutefois anticipée au cours des prochaines années, compte tenu de la baisse du prix des produits de base et de la faible demande intérieure. Conformément aux prévisions de l'EIU, le taux d'inflation projeté diminuera à court terme pour atteindre 4,7 pour cent à partir de 2023.

La Figure 4.5 présente les taux d'inflation sur la période 2011-2029.

Figure 4.5 : Taux d'inflation historique et projeté (2011-2029)⁷



Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

4.3.3- Croissance des salaires

Aux fins de projection, l'évolution du salaire réel est comparée à la croissance de la productivité du travail. Dans des conditions particulières du marché du travail, les salaires peuvent croître à un rythme plus ou moins similaire à la productivité. Pour les fins de cette étude, l'augmentation du salaire réel est supposée égale à la croissance de la productivité réelle du travail (voir Tableau 4.4).

⁷ Le taux d'inflation entre 2011 et 2018 inclusivement provient de l'INS. Le taux d'inflation à partir de 2019 est issu des hypothèses des auteurs.

4.3.4- Rendement de la caisse

Il n'existe actuellement aucune caisse d'assurance chômage en Tunisie. Ne connaissant pas à l'avance la politique de placement potentielle de la future caisse d'assurance chômage, il est difficile de projeter le taux de rendement réel auquel il faudra s'attendre.

Par leur nature court terme, les prestations d'assurance chômage nécessitent de n'être que très peu capitalisées comparativement aux régimes de pensions. Ainsi, le rendement effectué par une caisse d'assurance chômage est généralement faible puisque celle-ci ne s'appuie que sur peu de réserve. De plus, il importe de mentionner que le taux de rendement espéré par une caisse d'assurance chômage est généralement moindre que celui d'une caisse de pensions puisque les investissements se font généralement sur un horizon de temps beaucoup plus court. Dans le cadre de cette évaluation, il a été supposé que le taux de rendement espéré sur la caisse d'assurance chômage se situera près des taux de court terme offerts par le marché.

La Banque centrale de Tunisie (BCT) a relevé son taux directeur de 100 points de base en février 2019, le portant ainsi à 7,75 pour cent par an. Ce taux se compare à un taux d'inflation prévu de 7,0 pour cent pour l'année 2019. Dans le contexte où la hausse du taux directeur s'explique principalement par la poursuite des pressions inflationnistes, il peut être supposé que les taux de court terme offerts par le marché suivront de façon générale l'évolution du taux d'inflation. Le taux de rendement réel projeté dans le cadre de cette évaluation est de 0,5 pour cent par an (légèrement en-dessous du taux directeur afin de considérer d'éventuels frais de gestion de la caisse).

Le Tableau 4.5 présente les taux d'inflation, les taux de croissance des salaires et les taux de rendement de la caisse pour les années 2019 à 2029.

Tableau 4.5 : Projection du taux d'inflation, du taux de croissance des salaires et du taux de rendement des caisses (en pourcentage)

| Année | Taux d'inflation | Taux nominal de croissance des salaires | Taux de rendement de la caisse |
|-------|------------------|---|--------------------------------|
| 2019 | 7.0 | 8.5 | 7.5 |
| 2020 | 6.0 | 7.7 | 6.5 |
| 2021 | 5.5 | 8.3 | 6.0 |
| 2022 | 4.9 | 7.5 | 5.4 |
| 2023 | 4.7 | 6.9 | 5.2 |
| 2024 | 4.7 | 7.0 | 5.2 |
| 2025 | 4.7 | 7.1 | 5.2 |
| 2026 | 4.7 | 7.1 | 5.2 |
| 2027 | 4.7 | 7.2 | 5.2 |
| 2028 | 4.7 | 7.2 | 5.2 |
| 2029 | 4.7 | 7.2 | 5.2 |

Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

4.4- Secteurs d'activité

Cette étude analyse en profondeur différents scénarios de couverture des travailleurs tunisiens. Afin d'évaluer de façon la plus précise possible les différents scénarios soumis par les partenaires tripartites, les travailleurs ont été distribués et projetés en trois groupes distincts, soit :

- Les salariés non agricoles;
- Les salariés agricoles à revenu régulier; et
- Les salariés des entreprises publiques.

Afin de projeter ces différents groupes de participants, les données recueillies et les hypothèses démographiques lors de la plus récente évaluation actuarielle couvrant la Caisse Nationale de

Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS) et la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ont été utilisées afin de projeter la démographie des salariés agricoles à revenu régulier et des salariés des entreprises publiques. Les données et hypothèses concernant les salariés non agricoles ont été révisées suite à la transmission de données plus récentes sur les participants au Régime des salariés non agricoles (RSNA).

Pour les fins de cette étude, il a été supposé que :

- Les salariés non agricoles continueront de représenter 35.9 pour cent des travailleurs âgés de 15 à 69 ans (taux inchangé par rapport à 2016);
- Les salariés agricoles à revenu régulier continueront de représenter 1.3 pour cent des travailleurs âgés de 15 à 69 ans (taux inchangé par rapport à 2014);
- Les salariés des entreprises publiques représenteront 22.1 pour cent des travailleurs âgés de 15 à 69 ans en 2018 (taux inchangé par rapport à 2014). Ce taux diminuera graduellement pour atteindre 21.7 pour cent afin de refléter une stabilisation du nombre de salariés des entreprises publiques entre 2019 et 2021 inclusivement.

Dans le contexte où l'âge normal de retraite demeure à 60 ans chez les personnes mentionnées ci-dessus, cette étude se concentrera essentiellement sur les travailleurs de moins de 60 ans. Afin d'éviter les abus (par exemple, en permettant à des chômeurs de percevoir des prestations du régime d'assurance chômage tandis qu'ils sont éligibles à leur pension de retraite) et assurer que le régime remplisse son objectif premier de fournir des prestations d'assurance chômage (et non des prestations de pré-retraite), il est en effet suggéré d'interdire le paiement des prestations d'assurance chômage après l'âge de 60 ans.

4.5- Sommaire des projections

Le Tableau 4.6 présente un sommaire des principales hypothèses démographiques et économiques utilisées dans le cadre de cette étude.

Tableau 4.6 : Sommaire des principales variables démographiques et économiques (milliers)

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Population totale | 11 763 | 11 893 | 12 019 | 12 143 | 12 262 | 12 376 | 12 486 | 12 592 | 12 693 | 12 789 | 12 881 |
| Population (15-59) | 7 388 | 7 417 | 7 443 | 7 466 | 7 489 | 7 516 | 7 548 | 7 585 | 7 628 | 7 674 | 7 720 |
| Population active (15-59) | 3 965 | 3 988 | 4 008 | 4 024 | 4 038 | 4 051 | 4 063 | 4 075 | 4 088 | 4 102 | 4 116 |
| Taux de participation (15-59) (en %) | 53.7 | 53.8 | 53.8 | 53.9 | 53.9 | 53.9 | 53.8 | 53.7 | 53.6 | 53.4 | 53.3 |
| Nombre de travailleurs (15-59) | 3 342 | 3 365 | 3 369 | 3 386 | 3 423 | 3 450 | 3 469 | 3 483 | 3 494 | 3 505 | 3 518 |
| - Salariés non agricoles (15-59) | 1 255 | 1 265 | 1 269 | 1 277 | 1 293 | 1 304 | 1 313 | 1 319 | 1 324 | 1 329 | 1 334 |
| - Salariés agricoles à revenu régulier (15-59) | 45 | 45 | 46 | 46 | 46 | 47 | 47 | 47 | 48 | 48 | 48 |
| - Salariés des entreprises publiques (15-59) | 766 | 766 | 766 | 771 | 781 | 788 | 793 | 797 | 800 | 803 | 806 |
| Nombre de chômeurs (15-59) | 623 | 623 | 639 | 638 | 616 | 600 | 594 | 592 | 594 | 596 | 599 |
| Taux de chômage (15-59) (en %) | 15.7 | 15.6 | 15.9 | 15.9 | 15.2 | 14.8 | 14.6 | 14.5 | 14.5 | 14.5 | 14.5 |

5. ÉVALUATION DES COÛTS RELATIFS AU RÉGIME

Cette section présente les projections démographiques et financières relatives au régime d'indemnité pour perte d'emploi selon les différents paramètres proposés par les partenaires tripartites. La méthodologie d'évaluation des coûts est décrite à l'Annexe 6.

5.1- Hypothèses spécifiques au régime

Afin d'évaluer les coûts relatifs au régime d'assurance chômage selon les différents scénarios convenus, les cotisations et prestations futures ont été calculées en utilisant principalement les hypothèses démographiques et macro-économiques présentées à la Section 4. Les données et hypothèses spécifiques au régime sont détaillées à l'Annexe 8.

Étant donné l'incertitude concernant l'évolution future de l'économie en Tunisie, il est important de préciser que cette étude présentera un éventail de résultats possibles (et non un seul scénario déterministe).

L'évaluation des coûts du régime s'appuie sur des hypothèses additionnelles telles que le taux de chômage relatif aux différents groupes de prestataires potentiels et les dépenses administratives à prévoir pour le régime à mettre en place.

5.1.1- Taux de chômage

Bien qu'il soit possible d'estimer le taux de chômage global dans l'économie, par groupe d'âge et par sexe, il reste difficile d'en déduire le taux de chômage précis qui s'appliquerait aux travailleurs concernés par cette étude. Des données fournies par la Direction générale de l'Inspection du travail sur les travailleurs ayant droit à une prestation temporaire pour perte involontaire d'emploi (pour raison économique ou technologique ou fermeture inopinée d'entreprise) entre 2014 et 2018 inclusivement permettent néanmoins de conclure que ces prestataires sont demeurés relativement peu nombreux en proportion de la population totale de travailleurs (voir Annexe 7).

Il importe d'ailleurs de mentionner que le nombre de chômeurs ayant reçu une prestation de la CNSS au cours des dernières années est possiblement beaucoup plus faible que le nombre de travailleurs qui auraient autrement été admissibles à une prestation d'assurance chômage traditionnelle. En effet, un certain nombre de conditions doivent être remplies pour bénéficier des aides et prestations fournies par la CNSS :

- D'abord, l'employeur doit avoir déposé une demande à la Commission de Contrôle du Licenciement (et être admissible aux prestations selon la décision de la Commission) ;
- Ensuite, les employés doivent respecter certains critères, dont être sous contrat à durée indéterminée (CDI) et avoir accumulé au moins trois années de service auprès de l'employeur.

Plus concrètement, en moyenne environ 12 500 chômeurs ont reçu des prestations de la CNSS pour pallier leur perte involontaire d'emploi chaque année depuis 2014 (incluant les retraites anticipées pour licenciement économique). Ce nombre se compare à environ 1.0 million⁸ de travailleurs en CDI assurés auprès du RSNA et du RSAA en 2018. Le taux de chômage

⁸ Estimé à partir du nombre projeté de travailleurs dans les régimes RSNA et RSAA en 2018 et du pourcentage estimé de contrat en CDI dans le secteur formel.

applicable aux salariés des régimes RSNA et RSAA apparaît donc significativement inférieur au taux de chômage général du pays (selon lequel on aurait pu prévoir 10 à 15 fois plus de prestataires). Afin de refléter les conditions particulières d'admissibilité à la prestation temporaire de chômage payée par la CNSS, il est estimé que :

- Le nombre de travailleurs licenciés que le régime d'assurance perte d'emploi devrait s'attendre à indemniser est d'environ 21 pour cent⁹ de plus que le nombre de travailleurs indemnisés par la CNSS dans le cas où les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont également assurés. Pour les fins de l'étude, il a été supposé que les CDI et CDD avaient essentiellement les mêmes caractéristiques (incluant la même probabilité de perdre leur emploi).
- Le nombre de chômeurs admissibles à une prestation serait plus important si le critère d'admissibilité, plutôt que 3 ans de service continu chez le même employeur, étaient réduits à 2 ou 4 trimestres¹⁰ de cotisations précédant immédiatement la période de chômage. En tenant compte du profil des demandeurs potentiels, il est estimé que le nombre de chômeurs admissibles à une prestation serait 60 pour cent plus élevé comparativement au nombre enregistré par la CNSS au cours des dernières années si les critères d'admissibilité en fonction du nombre de trimestres de service continu étaient éliminés.
- Le nombre de chômeurs percevant une prestation de chômage serait modifié si la durée maximum de versement des prestations était revue. Selon les dispositions actuelles de la CNSS, la durée maximum de versement des prestations temporaires de chômage est de 12 mois. Si cette période était augmentée à 24 mois, il est estimé que le nombre de chômeurs recevant une prestation de chômage augmenterait de 59 pour cent.¹¹

Aux fins de cette étude, il est également supposé que la mise en place formelle d'un régime d'assurance pour perte d'emploi entraînerait une augmentation des chômeurs indemnisés comparativement à ce qui a été enregistré récemment par la CNSS. La formalisation de l'indemnisation pour perte d'emploi devrait entraîner une meilleure connaissance et accessibilité au régime, ce qui entraînerait par le fait même une hausse du nombre de prestataires. Une marge de 25 pour cent a été ajoutée pour tenir compte de cet effet.

Il est aussi important de mentionner la variabilité annuelle du nombre de prestataires indemnisés par la CNSS. Bien que le taux de chômage soit resté relativement stable en Tunisie depuis 2014, le nombre de salariés touchés par un licenciement économique ou technologique ou par une fermeture inopinée d'entreprise, a grandement varié d'une année à l'autre. Cette étude présentera donc un éventail de résultats possibles (et non un seul scénario déterministe). Présenter un éventail de résultats possibles permet également d'adopter une approche prudente dans un contexte de données limitées à la base de cette étude. L'évaluation du coût d'un régime d'assurance pour perte d'emploi requiert effectivement des données très spécifiques et une perspective historique du contexte et du marché du travail qu'il est parfois très difficile d'obtenir avant la mise en place du régime.

5.1.2- Dépenses administratives

Les prestations d'assurance pour perte d'emploi sont probablement les prestations de sécurité sociale les plus difficiles à administrer, compte tenu notamment de la nécessité pour le régime d'effectuer des contrôles réguliers afin d'empêcher le versement simultané d'allocations de chômage et de revenus de travail. Les demandes de prestations doivent être soigneusement vérifiées et les demandeurs d'emploi périodiquement contrôlés, ce qui nécessite un service de l'emploi bien doté en personnel.

⁹ Selon l'INS, les CDI et CDD représenteraient respectivement 83 et 17 pour cent des contrats de travail dans le secteur formel : $21\% \approx (83\% + 17\%) / 83\%$.

¹⁰ Un trimestre de cotisation signifie qu'au moins une cotisation a été versée durant un trimestre donné.

¹¹ Ce nombre provient directement de la distribution supposée des chômeurs par période de chômage continu. Voir Annexe 7.

Compte tenu de la complexité de l'administration d'un régime d'assurance chômage, et de l'incertitude concernant les coûts administratifs d'un régime à mettre en place, il a été prévu que les dépenses administratives représenteraient 0,25 pour cent de la masse salariale assurable et que, ayant fixé ce niveau pour le scénario de base, ces coûts varieraient légèrement en fonction de la variation du nombre de prestataires.

5.1.3- Profil des participants et prestataires

Plusieurs données étant indisponibles pour préciser le profil des participants et prestataires, cette évaluation suppose que :

- Le profil des participants et prestataires bénéficiant d'un CDI est le même que ceux bénéficiant d'un contrat CDD ; et
- Le taux de chômage est identique pour les différents types de salariés (les salariés agricoles, non agricoles à revenu régulier et ceux des entreprises publiques assujetties à la CNRPS ont la même probabilité de devenir chômeur).

5.2- Projections démographiques et financières

5.2.1- Description des scénarios

Le tableau 5.1 présente les différents scénarios évalués dans le cadre de cette étude de faisabilité. Ces scénarios ont été transmis par les partenaires tripartites à la suite de l'atelier tripartite sur l'assurance perte d'emploi organisé par le BIT en décembre 2018. Ces scénarios ne peuvent toutefois pas être interprétés comme des recommandations du BIT.

Tableau 5.1 : Description des scénarios évalués

| Paramètres | Scénario de base | Scénario A | Scénario B | Scénario C | Scénario D | Scénario E |
|--|---|--|--|---|---|---|
| Couverture | Salariés non agricoles, salariés agricoles à revenu régulier et salariés des entreprises publiques assujetties à la CNRPS | Salariés non agricoles, salariés agricoles, salariés agricoles à revenu régulier | Salariés non agricoles et salariés agricoles à revenu régulier | Salariés non agricoles | Salariés non agricoles et salariés agricoles à revenu régulier | Salariés non agricoles |
| Critère d'admissibilité * | 4 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi | 2 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi | 4 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi | Au moins 5 trimestres de cotisation au cours des 2 années précédant immédiatement la perte d'emploi | 2 ans de cotisation et au moins 2 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi | 1 an de cotisation et au moins 2 trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi |
| Type de contrat | CDI et CDD | CDI et CDD | CDI et CDD | CDI | CDI | CDI et CDD |
| Salaires de référence | Basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi (maximum de 6 fois le SMIG) | Dernier salaire | Dernier salaire | Basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi | Basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi | Basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi |
| Prestation | 70% du salaire de référence pendant les 6 premiers mois, 60% pour les 3 mois suivants et 50% par la suite | 70% du salaire de référence | 70% du salaire de référence pendant les 12 premiers mois et 60% par la suite | 70% du salaire de référence, avec plancher égal à 2/3 du SMIG et plafond égal à 2,5 fois le SMIG | 70% du salaire de référence pour les 6 premiers mois et 60% par la suite, plafond de 2 fois le SMIG | 70% du salaire de référence Maximum de 2 fois le SMIG pour les travailleurs ayant accumulés moins de 10 ans de service, 2,5 fois le SMIG pour ceux ayant accumulés entre 10 et 20 ans de service et 3 fois le SMIG pour ceux ayant accumulés plus de 20 ans de service |
| Délai de carence | Aucun | Aucun | 1 mois | 1 mois | Aucun | Aucun |
| Durée maximum de versement des prestations | 12 mois, plus 1 mois supplémentaire par tranche de 3 ans de cotisation | 24 mois | 24 mois, plus 1 mois supplémentaire par tranche de 3 ans de cotisation | 12 mois, plus 1 mois supplémentaire par tranche de 3 ans de cotisation | 12 mois | 12 mois pour les travailleurs ayant accumulés moins de 10 ans de service, 18 mois pour ceux ayant accumulés entre 10 et 20 ans de service et 24 mois pour ceux ayant accumulés plus de 20 ans de service |

* La période de cotisation requise pour être admissible à une prestation d'assurance chômage commence à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime. Un trimestre de cotisation signifie qu'au moins une cotisation a été versée durant un trimestre donné.

Hypothèses additionnelles

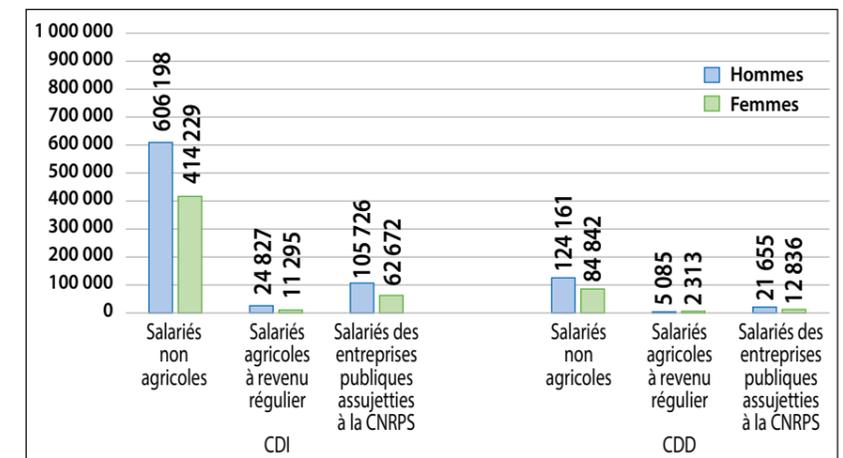
Tous les scénarios évalués dans le cadre de cette étude de faisabilité supposent que :

1. Les pertes d'emploi admissibles seront celles provoquées par les licenciements pour raison économique ou technologique et les fermetures inopinées et définitives d'entreprises. Les départs volontaires sont exclus. Sont aussi exclues les mises à pied d'individus n'ayant pas ou n'ayant plus le profil souhaité par l'employeur, e.g. compétences, expérience, ou autres. La mise en œuvre de l'ensemble de ces critères aura un impact majeur sur les demandes acceptées ou refusées et devrait donc faire l'objet de discussions.
2. Seuls les assurés n'ayant pas atteint l'âge normal de retraite sont admissibles à recevoir des prestations de perte d'emploi. Par ailleurs, les employés ayant atteint l'âge normal de la retraite n'auront plus à cotiser au régime.
3. Autant ceux bénéficiant de contrat à durée indéterminée (CDI) que ceux bénéficiant d'un contrat à durée déterminée (CDD) seront couverts (dans la plupart des scénarios).
4. Le maintien du versement des prestations sera conditionnel à ce que le prestataire s'enregistre à un bureau d'emploi dès son licenciement et qu'il s'y rapporte mensuellement pour faire la preuve de sa disponibilité et sa capacité à travailler. Il doit accepter tout emploi convenable proposé par le bureau d'emploi (la prestation étant suspendue au deuxième refus) ou participer aux activités de formation et de réinsertion proposées.
5. Le financement du régime se fera à parts égales entre les employeurs et les travailleurs et au moyen d'un appui financier de l'Etat tel que prévu par le Contrat Social.
6. La période pendant laquelle les prestations sont payables est reconnue comme une période de cotisation à la sécurité sociale.

5.2.2- Évaluation des scénarios

Les projections présentées dans cette section tiennent compte des hypothèses économiques décrites à la Section 4. La section 5.2.3 présente l'impact qu'auraient des hypothèses optimistes ou pessimistes sur les scénarios envisagés.

La Figure 5.1 présente la distribution initiale des salariés, par sexe, par type d'emploi et par type de contrat.



Source : Estimations des auteurs, basées sur les données du RSNA, du RSAA et de la CNRPS (entreprises publiques).

Il est supposé que la distribution des employés selon l'âge et le sexe demeurera relativement stable sur la période de projection. Le taux de croissance des salariés assurés auprès du RSNA et du RSAA étant supérieur à celui des salariés des entreprises publiques assujetties à la CNRPS au cours de la période de projection, il est globalement estimé que le nombre de participants au régime d'assurance perte d'emploi augmentera annuellement en moyenne de :

- 0,55 pour cent pour le scénario de base (seul scénario où les employés des entreprises publiques assujetties à la CNRPS sont couverts) ; et
- 0,58 pour cent pour les autres scénarios.

La Figure 5.2 présente le nombre d'assurés moyen sur la période de projection pour chacun des scénarios envisagés par les partenaires tripartites.

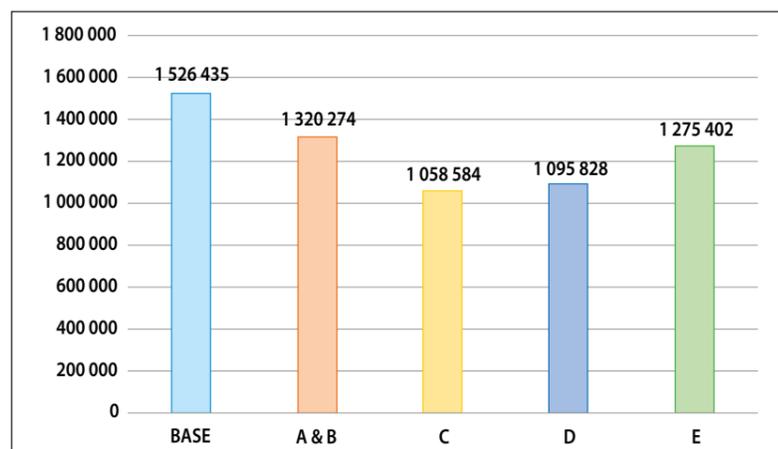


Figure 5.2 :
Nombre d'assurés moyens, 2019-2028

Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

Naturellement, le scénario qui compte le plus d'assurés en moyenne sur la période de projection est le scénario de base puisqu'il couvre tout type de salariés (c.-à-d. les salariés agricoles, non agricoles à revenu régulier et ceux des entreprises publiques assujetties à la CNRPS) peu importe le type de contrat (CDI et CDD). Le scénario qui compte le moins d'assurés en moyenne sur la période de projection est le scénario C qui ne couvre que les salariés non agricoles en CDI.

La Figure 5.3 présente l'évolution du nombre de prestataires sur la période de projection pour chacun des scénarios suggérés par les partenaires tripartites.

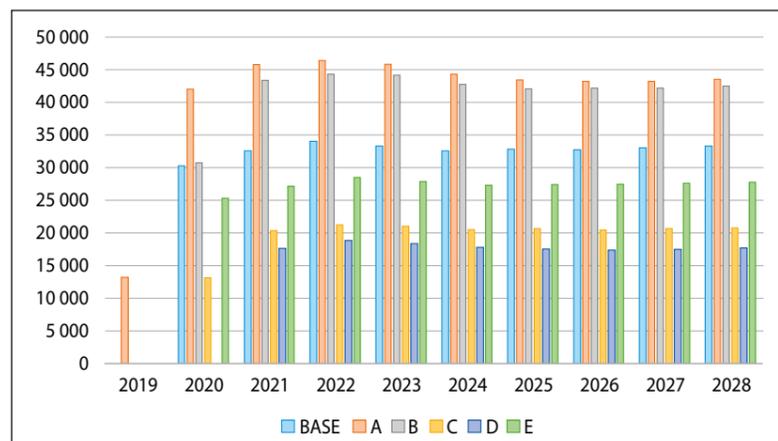


Figure 5.3 :
Nombre de prestataires mensuel moyens, 2019-2028

Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

La durée nécessaire pour atteindre la maturité d'un régime d'assurance perte d'emploi dépend principalement des critères d'admissibilité, de la durée maximum de versement des prestations et du délai de carence. Puisque le scénario A présente les critères d'admissibilité aux prestations les moins contraignants (seulement deux trimestres de cotisations précédant la période de chômage), un tel régime commencera à verser des prestations plus tôt que dans le cas des autres scénarios, soit dès son troisième trimestre d'activité. Le régime ne sera toutefois pas complètement mature avant sa troisième année d'activité puisque les prestataires peuvent recevoir jusqu'à 24 mois de prestation selon ce scénario.

À l'exception du scénario A, tous les scénarios mettent au moins une année avant de verser leurs premières prestations. Le scénario D met d'ailleurs deux ans avant de payer ses premières prestations : un tel régime requerrait en effet que les chômeurs aient cotisé au moins deux ans au régime pour percevoir des prestations.

Dès la fin de la troisième année d'activité, il est projeté que tous les régimes proposés auront atteint leur maturité. Autrement dit, dans un contexte de stabilité économique, le nombre de prestataires mensuels devrait se stabiliser à partir de la troisième année d'activité du régime.

Ratios démographiques

Puisque le nombre de salariés couverts diffère selon le scénario proposé, il est intéressant de comparer, pour chaque scénario, la projection du nombre de prestataires à celle du nombre de personnes couvertes. La Figure 5.4 présente le ratio démographique (le nombre de prestataires sur le nombre d'assurés) pour chacune des années de projection, selon chacun des scénarios envisagés par les partenaires. Le ratio démographique est un premier indicateur menant à l'estimation du coût d'un régime : il compare le nombre de personnes licenciées qui reçoivent des prestations à celui des personnes qui versent des cotisations au régime.

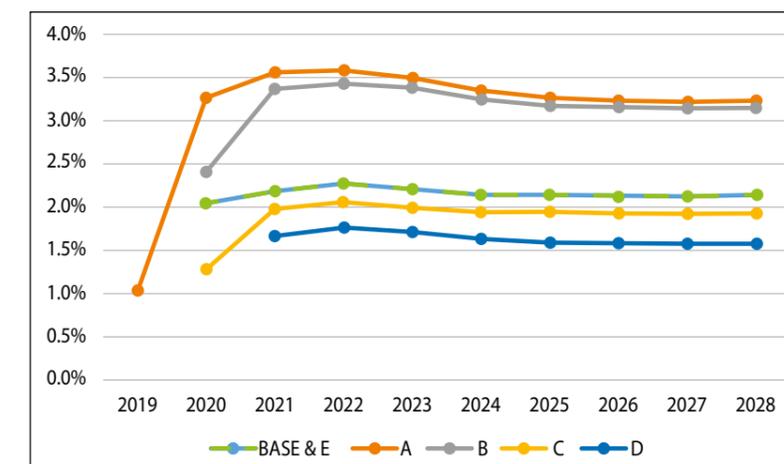


Figure 5.4 :
Ratios démographiques, 2019-2028

Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

Le scénario A présente des critères d'admissibilité aux prestations peu contraignants, en plus d'offrir aux chômeurs admissibles jusqu'à deux années de prestations. Comparativement aux autres scénarios, ce scénario projette davantage de prestataires en proportion du nombre de cotisants. À la maturité du régime, le scénario B présente un ratio démographique comparable au scénario A.

Le scénario de base ainsi que le scénario E présentent des ratios démographiques qui se chevauchent. Cela s'explique par le fait que parmi les chômeurs potentiels:

- Ceux qui ont accumulé deux trimestres de cotisation immédiatement avant une période de chômage ont généralement accumulé au moins une année de service; et
- Les assurés ayant accumulé plus de 10 ans de service ont une faible probabilité de perdre leur emploi de façon involontaire.

Les scénarios les plus contraignants en matière de conditions d'admissibilité (C et D) présentent naturellement les ratios démographiques les plus faibles.

Ratios financiers

L'autre composante du coût peut être analysée en comparant le montant des prestations moyennes découlant de chaque scénario avec les salaires assurables des personnes couvertes. La Figure 5.5 présente le salaire mensuel moyen des salariés au début de la période de projection, pour chaque scénario évalué.

Figure 5.5 :
Salaire mensuel moyen des assurés, 2019

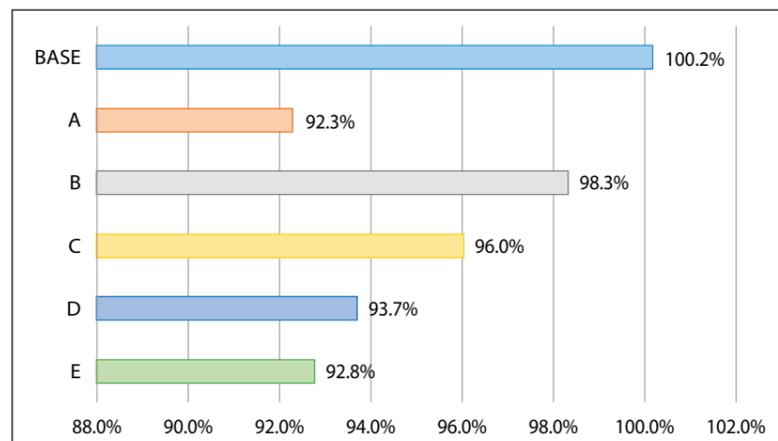


Source : Estimations des auteurs, basées sur les données du RSNA, du RSAA et de la CNRPS (entreprises publiques).

Les salaires étant plus élevés chez les salariés des entreprises publiques assujetties à la CNRPS, le scénario de base est celui pour lequel les assurés ont les salaires moyens les plus élevés. Comme les scénarios A, B et D incluent les salariés agricoles à revenu régulier (dont le salaire est faible comparativement aux salariés non agricoles), ces scénarios présentent les assurés ayant les plus faibles salaires mensuels moyens parmi les scénarios évalués. Tel que mentionné précédemment, aucune distinction salariale n'a pu être effectuée entre les salariés bénéficiant d'un CDI et ceux bénéficiant d'un CDD.

La Figure 5.6 présente le salaire mensuel moyen des nouveaux prestataires au début de la période de projection en proportion du salaire moyen des assurés, pour chaque scénario évalué.

Figure 5.6 :
Salaire mensuel moyen des nouveaux prestataires en proportion du salaire mensuel moyen des assurés



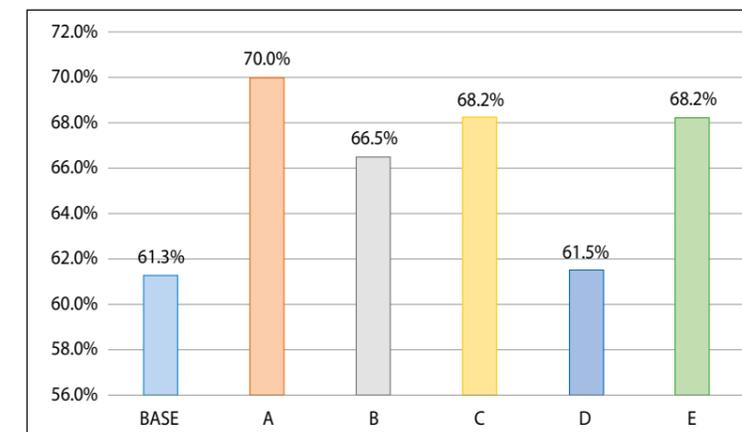
Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

En général, le salaire assurable des prestataires est de 4 à 8 pour cent plus faible que celui des assurés. Cela s'explique par le fait que ceux ayant une plus forte probabilité de perdre leur emploi sont plus jeunes et ont ainsi un salaire assurable en moyenne plus faible que celui de la moyenne des participants. L'écart entre les différents scénarios varie selon les critères d'admissibilité et le délai de carence.

L'écart entre le salaire assurable des prestataires et celui des assurés est toutefois atténué dans le scénario de base et dans le scénario B. Pour devenir admissible au versement d'une prestation d'assurance perte d'emploi, ces deux scénarios requièrent que l'assuré ait accumulé au moins quatre trimestres de cotisation immédiatement avant la perte d'emploi. Cette condition réduit nettement l'accessibilité aux prestations chez les jeunes, et les jeunes qui sont admissibles au versement de la prestation ont en moyenne un salaire assurable plus élevé que celui des assurés du même âge.

La Figure 5.7 illustre le taux de remplacement moyen des participants admissibles à une prestation de perte d'emploi, en pourcentage du dernier salaire assurable, pour chacun des scénarios évalués.

Figure 5.7 :
Taux de remplacement moyen, en pourcentage du dernier salaire assurable



Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

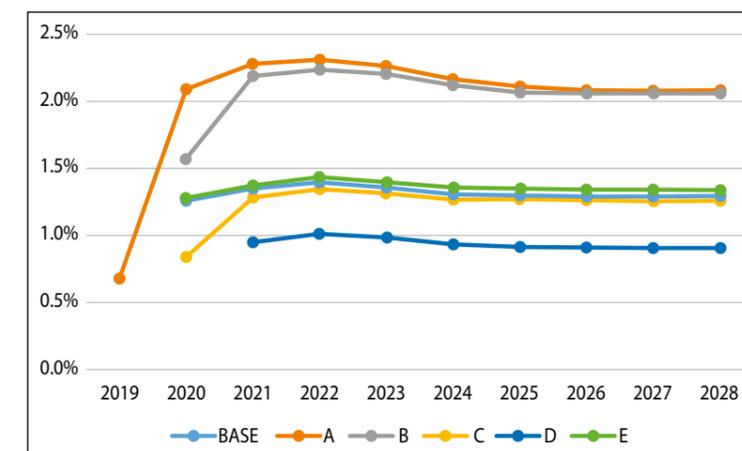
Le scénario A est celui qui prévoit le versement de l'indemnité la plus élevée en pourcentage du dernier salaire assurable. Ce scénario prévoit effectivement un taux de remplacement de revenu nivelé équivalent à 70 pour cent du dernier salaire assurable.

Les scénarios C et E prévoient en moyenne un taux de remplacement du revenu équivalent à 68,2 pour cent du dernier salaire assurable. Bien que ces deux scénarios prévoient le remplacement de 70 pour cent du salaire de référence, la prestation versée est inférieure à ce niveau puisque le salaire de référence est basé sur la moyenne des salaires gagnés au cours des 12 mois précédant la perte d'emploi. Par ailleurs, il convient de noter que même si le scénario C prévoit un plancher et un plafond de prestations, ceux-ci n'ont aucun impact tangible sur le taux de remplacement moyen : selon ce scénario, la plupart des prestataires obtiennent une rente supérieure à 2/3 du SMIG et inférieure à 2,5 fois le SMIG.¹²

Coût par répartition

Étant donné que les prestations payables aux personnes licenciées sont financées par les cotisations courantes des participants dans un régime d'assurance perte d'emploi, un des meilleurs indicateurs du coût d'un régime est le coût par répartition. Ce coût est obtenu en divisant la somme des prestations versées par la masse salariale des participants assurés sur une période donnée. La Figure 5.8 présente l'évolution du coût par répartition des prestations pour chacun des scénarios proposés par les partenaires.

Figure 5.8 :
Évolution du coût par répartition des prestations, 2019-2028



Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

¹² Des données plus détaillées permettraient de ségréger davantage le profil des prestataires éligibles à recevoir une prestation, et possiblement obtenir des résultats plus précis à ce sujet.

Les scénarios A et B sont ceux qui présentent les coûts les plus élevés, atteignant 2,3 et 2,2 pour cent de la masse salariale. Le scénario de base, le scénario C et le scénario E offrent des prestations à des coûts relativement similaires, autour de 1,4 pour cent de la masse salariale. Finalement, le scénario D présente le coût le moins élevé, à environ 1,0 pour cent de la masse salariale.

Il convient de noter que pour l'ensemble des scénarios, à l'exception du scénario A, le coût des prestations est nul lors de la première année d'activité du régime. Pour le scénario D, le coût des prestations est nul lors des deux premières années d'activité. Ces observations corroborent les constats effectués précédemment (voir figure 5.3). La période pendant laquelle le régime ne paiera aucune prestation devra être utilisée pour accumuler une réserve de stabilisation permettant au régime de fonctionner pleinement dès le début du versement des prestations, même si un choc économique devait survenir.

Taux de cotisation

Afin de proposer un taux de cotisation adéquat pour chacun des scénarios, le mécanisme suivant a été utilisé pour fixer le taux de cotisation initial :

Accumulation graduelle d'une réserve de stabilisation sur une période de 10 ans équivalant à au moins deux fois les dépenses totales (prestations et frais d'administration) de la dixième année de fonctionnement du régime. Le mécanisme utilisé prévoit par ailleurs qu'au cours de la période de projection de 10 ans, le ratio de la réserve sur les dépenses annuelles ne sera jamais inférieur à 1.0.¹³

Le taux de cotisation proposé pour chacun des scénarios évalués est présenté à la Figure 5.9. Ce taux de cotisation considère les dépenses administratives prévues et les revenus d'investissement projetés.

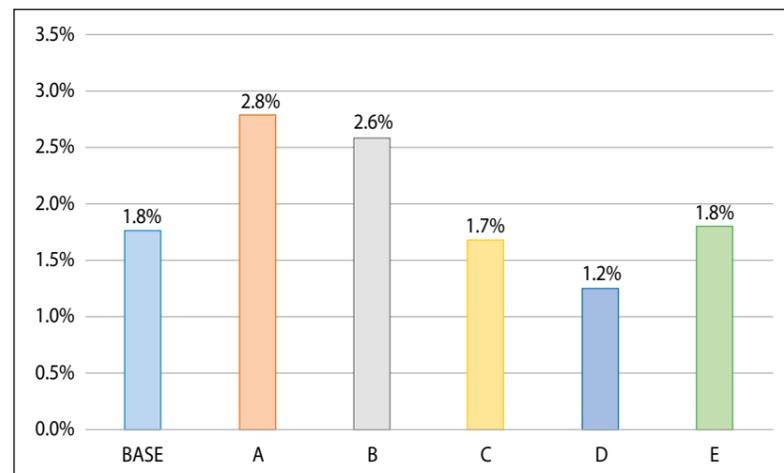


Figure 5.9 : Taux de cotisation proposés à l'établissement du régime

Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

Le taux de cotisation requis pour assurer le bon fonctionnement du régime d'assurance perte d'emploi se situerait entre 1,2 pour cent et 2,8 pour cent de la masse salariale, selon le scénario choisi.

Il faut mentionner l'importance dans un régime d'assurance perte d'emploi de revoir périodiquement le taux de cotisation (idéalement à chaque année, ou tout au moins à chaque deux ou trois ans). Le coût du régime déviara nécessairement des estimations présentées ici. Lors de l'établissement d'un régime d'assurance chômage, le taux de cotisation initial est généralement calculé selon une approche similaire à celle utilisée ici. Cependant, comme les données disponibles sur le profil des participants et prestataires potentiels ne sont pas suffisamment détaillées avant l'établissement formel du régime d'assurance perte d'emploi, le régime devrait idéalement réviser le taux de

¹³ Ce mécanisme de fixation du taux de cotisation est appliqué à chacun des scénarios afin de comparer plus objectivement le coût des différents scénarios.

cotisation dès la première ou la deuxième année afin de s'aligner sur les données d'expérience qui deviendront disponibles.

Finalement, le mécanisme de fixation du taux de cotisation devra aussi s'adapter aux dispositions finales qui seront retenues ainsi qu'à la population effectivement couverte. Par exemple, un régime couvrant exclusivement une population de travailleurs dont les emplois sont davantage susceptibles d'être affectés lors d'un ralentissement économique devrait prévoir une réserve de stabilisation supérieure à celle requise par un régime couvrant exclusivement des salariés du gouvernement et d'entreprises publiques.

5.2.3- Tests de sensibilité

Afin d'évaluer la volatilité potentielle du coût des scénarios proposés par les partenaires tripartites, des tests de sensibilité reflétant un ensemble d'hypothèses optimistes et pessimistes ont été produits. Le tableau 5.2 présente les différents ensembles d'hypothèses testés. Aux fins de comparaison, l'ensemble des hypothèses de base sont également présentées.

L'ensemble d'hypothèses optimistes reflète des conditions économiques favorables, sans abus à l'intérieur du système par les personnes en pré-retraite. Cet ensemble d'hypothèses ne prévoit aucune augmentation des réclamations à la suite de la formalisation du régime d'indemnisation pour perte d'emploi comparativement à ce qu'enregistre actuellement la CNSS sur base régulière. Cet ensemble d'hypothèses suppose des frais d'administration de 0,15 pour cent de la masse salariale assurée (comparativement à 0,25 pour cent pour le scénario de base).

L'ensemble d'hypothèses pessimistes prévoit une correction boursière et une récession économique en 2022, avec un retour graduel à des conditions économiques plus favorables à la fin de la période de projection de 10 ans. Cet ensemble d'hypothèses prévoit également qu'un nombre élevé de personnes de 55 ans et plus se serviront de l'assurance chômage pour cesser de travailler et continuer d'accumuler du service dans leur régime de sécurité sociale. Finalement, cet ensemble d'hypothèses anticipe une augmentation de 100 pour cent des réclamations de chômage à la suite de la formalisation de l'indemnisation pour perte d'emploi comparativement à ce qu'enregistre actuellement la CNSS sur base régulière. Cet ensemble d'hypothèses suppose des frais d'administration de 0,35 pour cent de la masse salariale assurée (comparativement à 0,25 pour cent pour le scénario de base).

Tableau 5.2 : Description des hypothèses économiques de base, optimistes et pessimistes

| | Ensemble d'hypothèses de base | Ensemble d'hypothèses optimistes | Ensemble d'hypothèses pessimistes |
|---|--|---|--|
| Taux de chômage général dans l'économie (18-59 ans) | 15,5% en 2019 relativement stable jusqu'en 2022 et diminuant graduellement par la suite à 14,0% en 2028 | 15,5% en 2019 relativement stable jusqu'en 2022 et diminuant graduellement par la suite à 10,0% en 2028 | 15,5% en 2019 stable jusqu'en 2021, atteignant 20,0% en 2022 suite à un choc économique puis diminuant graduellement à 16,0% en 2028 |
| Rendement réel de la caisse | 0,5% | 1,5% | 0,5% jusqu'en 2021, -15,0% en 2022 puis 0% par la suite |
| Profil des chômeurs | Défini selon le profil des participants et les statistiques générales de chômage par âge dans l'économie | Défini selon le profil des participants et les statistiques générales de chômage par âge dans l'économie, sans chômeurs âgés de plus de 55 ans. | Défini selon le profil des participants et les statistiques générales de chômage par âge dans l'économie, avec dix fois plus de chômeurs âgés de plus de 55 ans. |
| Effet de la formalisation de l'assurance chômage | Augmentation de 25% des réclamations | Aucune augmentation des réclamations | Augmentation de 100% des réclamations |
| Frais d'administration | 0,25% des salaires assurables | 0,15% des salaires assurables | 0,35% des salaires assurables |

Source : Hypothèses des auteurs.

Le tableau 5.3 présente le taux de cotisation initial requis en utilisant les ensembles d'hypothèses présentées au Tableau 5.2, pour chacun des scénarios proposés par les partenaires. Aux fins de comparaison, les taux de cotisation déterminés en fonction des hypothèses de base sont également présentés.

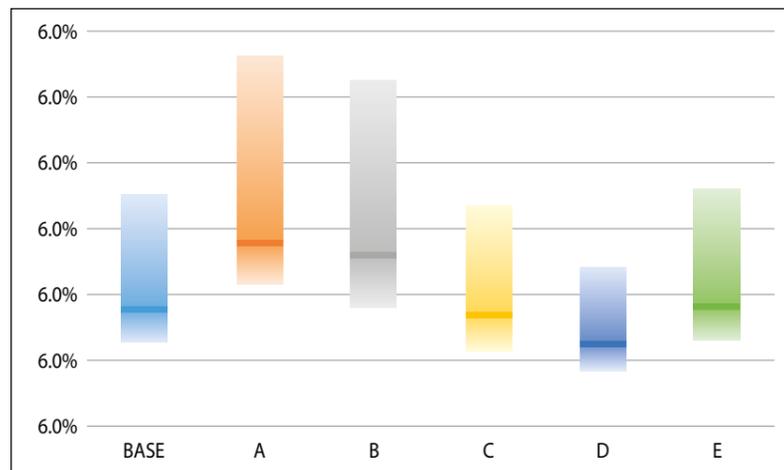
Tableau 5.3 : Taux de cotisation selon les tests de sensibilité (en pourcentage de la masse salariale assurable)

| Scénario | Hypothèses de base | Hypothèses optimistes | Hypothèses pessimistes |
|----------|--------------------|-----------------------|------------------------|
| BASE | 1.8 | 1.2 | 3.5 |
| A | 2.8 | 2.1 | 5.6 |
| B | 2.6 | 1.8 | 5.3 |
| C | 1.7 | 1.1 | 3.3 |
| D | 1.2 | 0.8 | 2.4 |
| E | 1.8 | 1.3 | 3.6 |

Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

La Figure 5.10 présente graphiquement la variation du taux de cotisation initial en fonction de l'ensemble d'hypothèses retenues afin d'évaluer le coût du régime.

Figure 5.10 :
Taux de cotisation initial selon les différents ensembles d'hypothèses



Source : Projections des auteurs, Modèle actuariel d'assurance chômage du BIT.

Bien que significativement optimiste ou pessimiste, ces scénarios permettent tout de même d'estimer l'étendue possible de la variation du taux de cotisation du régime d'assurance perte d'emploi, pour chacun des scénarios proposés par les partenaires tripartites. Ces ensembles d'hypothèses permettent de dresser les constats généraux suivants :

- Il est peu probable que le coût du scénario D excède 2 pour cent de la masse salariale assurable ;
- Il est peu probable que le coût du scénario de base, du scénario C et de scénario E excède 3 pour cent de la masse salariale assurable ; et
- Il est peu probable que le coût des scénarios A et B excède 4.5 à 5.0 pour cent de la masse salariale assurable.

6. ÉVALUATION DES SCÉNARIOS AU REGARD DES OBJECTIFS, DES PRINCIPES ET DES NORMES DE L'OIT RELATIVES À LA PROTECTION CONTRE LE CHÔMAGE ET LA PROTECTION DE L'EMPLOI¹⁴

6.1- Normes applicables

Les indemnités en cas de perte d'emploi sont visées par la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), et la Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage ainsi que sur la Recommandation (no 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, qui l'accompagne, et la Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

La convention (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimum) est la convention phare de l'OIT sur la sécurité sociale. Elle couvre les neuf branches de la sécurité sociale au rang desquelles figure la protection contre le chômage et détermine la configuration minimale des paramètres en ce qui concerne la définition de l'éventualité couverte, les personnes protégées, le niveau des indemnités de chômage, la durée requise pour le service des indemnités, ainsi que la période initiale de carence durant laquelle les prestations peuvent ne pas être fournies. La Convention no 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage et sa recommandation n° 176 reflètent la nouvelle façon de penser qui va au-delà du système de sécurité sociale pour l'environnement socio-économique externe dans lequel la sécurité sociale interagit avec le marché du travail, développement des ressources humaines et de l'économie en général.

La convention no 168 et la recommandation no 176 fixent des normes avancées en matière des systèmes de protection contre le chômage et introduisent des dispositions relatives à la promotion de l'emploi qui mettent l'accent sur l'importance de la coordination entre la sécurité sociale et la politique de l'emploi. Les politiques de l'emploi et la protection contre le chômage doivent désormais être envisagées dans une relation dynamique et dialectique.

Le Tableau 6.1 présente les paramètres principaux contenus dans ces normes.¹⁵

La protection du chômage et la promotion de l'emploi sont devenues une priorité après la crise économique de 1972. L'idée sous-jacente était que la croissance économique était la meilleure solution pour combattre le chômage car cela conduit à la création et à la promotion de l'emploi. En conséquence, la norme avancée qu'est la convention n° 168 a un double objectif: la promotion de l'emploi et la protection des travailleurs contre le chômage.

Les mesures de sécurité sociale sont considérées comme un moyen d'atteindre ces objectifs. Il faut aussi prévoir la coordination et la consolidation des mécanismes de conseil en emploi et de soutien du revenu, qui serviront l'objectif ultime de la promotion de l'emploi. Ainsi, l'objectif de protection des travailleurs et de leurs familles contre la perte d'emploi ou de gains englobe un double objectif: d'une part, assurer la sécurité du revenu pour protéger les travailleurs sans emploi

¹⁴ Source: ILO, *Unemployment protection: A good practices guide and training package (2017)*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_571465.pdf

¹⁵ Source: BIT, *Construire des systèmes de protection sociale: Normes internationales et instruments relatifs aux droits humains (2018)*.

et leurs familles contre la pauvreté (par le biais des allocations de chômage); et d'autre part, améliorer l'employabilité par la formation et le recyclage, et faciliter le retour à la vie active le plus tôt possible (par le biais de politiques actives du marché du travail (PAMT)).

Par conséquent, outre le soutien financier, les mesures de protection du chômage devraient prévoir une assistance qui aidera les personnes à (re)trouver un emploi par le biais de conseils en matière de carrière, d'emploi, de formation professionnelle, entre autres. La facilitation d'un retour rapide au travail présente le double avantage de maintenir la main-d'œuvre active et productive et à limiter les dépenses de caisse d'assurance chômage.

L'approche des normes de l'OIT en matière de protection du chômage couvre par conséquent une protection sociale complète assurant la sécurité ou le remplacement du revenu moyennant des prestations périodiques et prévisibles; la promotion de l'emploi, y compris moyennant des politiques actives de l'emploi, destinées à aider les demandeurs d'emploi ainsi que les employeurs ; l'établissement de services de facilitation de la recherche active de travail en la liant à d'autres politiques publiques ; et, la coordination étroite entre la protection contre le chômage et les politiques de promotion de l'emploi. Cette approche est considérée comme offrant la meilleure protection en cas de chômage et / ou de sous-emploi, car elle contribue à garantir le droit des travailleurs à la sécurité du revenu et à l'accès à un emploi.

A l'image de nombreuses politiques réussies de lutte contre le chômage, la convention n° 168 élargit la gamme de prestations de sécurité sociale et de services sociaux, mais elle prend également en compte les cas particuliers et groupes défavorisés. Elle couvre ainsi les demandeurs en fin de droits ou encore les personnes qui n'ont jamais eu de travail mais souhaitent en trouver un. En outre, elle régit les cas de suspension temporaire du travail et de travail à temps partiel. Elle souligne la nécessité de développer des programmes spéciaux pour promouvoir de nouvelles opportunités d'emploi et assistance-emploi pour certaines catégories de personnes souvent défavorisées que ce soit les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les travailleurs migrants et les travailleurs touchés par des changements structurels.

Tableau 6.1 : Paramètres principaux : Normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale – Indemnités de chômage

| | Norme minimale Convention No. 102 | Normes avancées Convention No. 168 et Recommandation No. 176 | Protection de base Recommandation No. 202 |
|--|---|--|--|
| Quelle éventualité doit être couverte? | Suspension du gain due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable dans le cas d'une personne capable de travailler et disponible pour le travail. | C.168 : Perte du gain due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable pour une personne capable de travailler, disponible pour un travail et effectivement en quête d'emploi. La protection devrait être étendue à la perte du gain due au chômage partiel, à la suspension ou réduction du gain due à une suspension temporaire de travail et aux travailleurs à temps partiel effectivement en quête d'emploi à temps plein. R.176 : Donne des orientations pour évaluer si l'emploi potentiel est convenable. | Sécurité élémentaire de revenu pour les personnes se trouvant dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant en cas de chômage. |
| Qui doit être couvert? | Au moins: <ul style="list-style-type: none"> • 50 % de tous les salariés; ou • tous les résidents dont les ressources sont inférieures au seuil prescrit. | C.168 : Au moins 85 % des salariés, y compris les agents de la fonction publique et les apprentis; ou l'ensemble des résidents dont les ressources sont inférieures au seuil prescrit. La couverture devrait être étendue aux personnes en quête d'emploi qui n'ont jamais été (ou ont cessé d'être) reconnues comme chômeuses ou couvertes par un régime de protection contre le chômage. R.176 : La couverture devrait s'étendre progressivement à l'ensemble des salariés ainsi qu'aux travailleurs éprouvant des difficultés au cours du délai d'attente. | Au moins tous les résidents en âge actif sous réserve des obligations internationales |
| En quoi doit consister la prestation? | Paiements périodiques; au moins 45 % du salaire de référence. | C.168 : Paiements périodiques: au moins 50 % du salaire de référence; ou les prestations totales doivent garantir au bénéficiaire des conditions d'existence saines et convenables. R.176 : Pour le travail à temps partiel: le total des indemnités et des gains provenant de leur emploi à temps partiel devraient atteindre le montant du gain antérieur provenant d'un emploi à plein temps et le montant d'une prestation de chômage complète. | Des prestations en espèces ou en nature à un niveau garantissant au minimum une sécurité élémentaire de revenu afin d'assurer un accès effectif aux biens et services nécessaires, prévenir ou réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale, et permettre à la personne de vivre dignement |
| Quelle doit être la durée de la prestation? | Pendant toute la durée du chômage; toutefois, possibilité de limiter la durée. Les régimes protégeant les salariés: Au moins 13 semaines de prestations au cours d'une période de 12 mois. Les régimes soumis à conditions des ressources (non-contributifs): Au moins 26 semaines au cours d'une période de 12 mois. Un délai d'attente: maximum sept jours | C.168 : Pendant toute la durée de chômage; possibilité de limiter la durée initiale de versement des indemnités à 26 semaines en cas de chômage ou de 39 semaines au cours de toute période de 24 mois; un délai d'attente maximum sept jours R.176 : La durée de la prestation devrait être étendue jusqu'à l'âge de la retraite pour les personnes au chômage qui ont atteint un âge prescrit. | Tant que la personne se trouve dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant |
| Quelles conditions peuvent être prescrites pour l'attribution d'une prestation? | Une période de stage peut être prescrite si nécessaire pour éviter les abus. | C.168: Une période de stage peut être prescrite si nécessaire pour éviter les abus. R.176: La période de stage devrait être adaptée ou supprimée pour les nouveaux demandeurs d'emploi. | Devraient être définies au niveau national et prescrites par la loi, en appliquant les principes de non-discrimination, de prise en compte des besoins spécifiques et d'inclusion sociale, et garantissant les droits et la dignité des personnes |

Tableau 6.2 : Évaluation de chacun des scénarios au vu des objectifs, principes et normes internationales en protection sociale

| Considérations du BIT au regard des scénarios envisagés | Scénario de base | Scénario A | Scénario B | Scénario C | Scénario D | Scénario E |
|---|---|--|---|---|--|--|
| | Ce scénario semble le plus abouti. Néanmoins, l'exigence de 4 trimestres de cotisations continus pourrait s'avérer excessive notamment au regard des critères d'éligibilité de certaines catégories de travailleurs particulièrement à risque qui pourraient ainsi se retrouver largement exclues dans la pratique (notamment les femmes) | La pérennité financière de ce scénario pourrait être mise en danger dans un contexte d'abus possible du droit aux prestations. | Ce scénario réduit le champ de la couverture tout en doublant la durée des prestations et en prenant une base de calcul très favorable. De ce point de vue, il entraînerait un coût considérable notamment en cas d'abus du droit aux prestations. Qui plus est, au niveau paramétrique, le délai de carence retenu (1 mois) excède le maximum de 7 jours de carence établi par la convention N°102. | Les scénarios C et D posent problème quant à leur champ d'application restreint et du fait qu'il en résulterait une incitation au recours aux CDD ainsi rendus moins onéreux. Qui plus est, au niveau paramétrique, le délai de carence retenu (1 mois) excède le maximum de 7 jours de carence établi par la convention N°102. En outre, la durée minimale d'affiliation paraît plus longue que ce qui serait nécessaire en vue d'éviter les abus (comme le requiert la C102). | Les scénarios C et D posent problème quant à leur champ d'application restreint et du fait qu'il en résulterait une incitation au recours aux CDD ainsi rendus moins onéreux. En outre, la durée minimale d'affiliation paraît plus longue que ce qui serait nécessaire en vue d'éviter les abus (comme le requiert la C102). | Dans ce scénario, le champ d'application est restreint au seul secteur privé et exclut par conséquent les salariés agricoles dont la saisonnalité du revenu les expose davantage au risque de chômage. Le type de condition de stage envisagé ici, soit 12 mois (une indication de laps de temps pourrait être ajoutée – par exemple 1 an dans les derniers 3 ou 4 ou 5 ans), impliquant au minimum 6 mois immédiatement avant l'éventualité, pourrait être envisagé dans les autres scénarios dans la mesure où il permet la prise en compte des activités ne présentant pas un caractère régulier, prévalant notamment chez les femmes. |

7. ADMINISTRATION DU RÉGIME

L'assurance pour perte d'emploi est probablement le régime de sécurité sociale le plus difficile à administrer compte tenu de la nécessité d'empêcher qu'une personne reçoive en même temps des prestations du régime et des gains de travail et aussi de la nécessité de s'assurer que les bénéficiaires poursuivent une recherche active et constante d'emploi. Les demandes de prestations doivent être vérifiées attentivement et les efforts des chercheurs d'emploi doivent être étroitement surveillés, ce qui nécessite un réseau de bureaux d'emploi dotés de personnel en nombre suffisant.

Les principales tâches administratives requises pour le fonctionnement d'un régime pour perte d'emploi sont :

1. Enregistrement des travailleurs et des employeurs ;
2. Collecte des cotisations ;
3. Enregistrement des cotisations et des gains assurables ;
4. Enregistrement des demandeurs de prestations ;
5. Vérification que les demandeurs sont en chômage involontaire, qu'ils sont disponibles pour le travail et qu'ils cherchent activement du travail ; vérifier que cela continue d'être le cas aussi longtemps que les prestations sont versées ;
6. Traitement des demandes de prestations, vérification que les conditions d'admissibilité sont satisfaites, calcul et versement des prestations.

Les tâches 1, 2 et 3 n'entraîneront pas de travail additionnel pour une institution de sécurité sociale qui administre déjà d'autres branches de sécurité sociale, à condition que les personnes couvertes par le régime de perte d'emploi ainsi que la définition des gains assurables soient identiques à ceux des régimes existants. L'institution de sécurité sociale aura déjà en place des systèmes de collecte de cotisation et de versement des prestations.

L'institution de sécurité sociale sera aussi en bonne position pour vérifier si une personne recevant des indemnités de perte d'emploi cherche également à recevoir des prestations de maladie, de maternité ou d'accident de travail pour la même période.

Pour vérifier que la personne est effectivement en chômage et qu'elle est toujours admissible aux prestations, il est nécessaire de mettre en place un mécanisme qui implique l'institution de sécurité sociale et des bureaux d'emploi indépendants. Bien que l'institution de sécurité sociale puisse jouer un certain rôle à cet égard, le bureau d'emploi est mieux équipé pour vérifier la capacité et la disponibilité à travailler, de même que pour assister le travailleur en chômage à se retrouver du travail.

La vérification du droit aux prestations et le suivi régulier des prestataires devraient donc être confiés à une agence spécialisée et autonome. En ce qui concerne la collecte des cotisations, il est opportun d'envisager l'utilisation des systèmes existants.

7.1- Gouvernance tripartite

La bonne administration du régime doit permettre de prendre les décisions nécessaires pour rendre des services efficaces aux bénéficiaires de l'assurance perte d'emploi. En tant que branche de la

sécurité sociale, la protection contre le chômage ou perte d'emploi relève de la responsabilité de l'État (Convention No. 102, article 72). Néanmoins, les normes internationales du travail appellent à une participation des partenaires sociaux dans la gestion des régimes de sécurité sociale, en particulier pour les régimes d'assurance chômage.

En tant que représentants des employés et des entreprises cotisant au régime, les partenaires sociaux doivent aussi être impliqués dans les décisions concernant le régime, notamment les principaux paramètres du régime (présentés dans les scénarios du chapitre 6). La gestion à caractère tripartite se justifie d'autant plus qu'il est envisagé, en Tunisie, un cofinancement du régime par des cotisations salariales et patronales, ainsi qu'une participation de l'État.

Plusieurs cas de figures sont envisagés par la Conventions No. 102 (article 72) et la Convention No.168 (article 29). En l'occurrence, lorsque l'administration est directement assurée par un service de l'État responsable devant un parlement, les partenaires sociaux doivent être associés aux décisions à titre consultatif. En l'absence d'un tel service, les représentants tripartites peuvent être associés à l'administration du régime.

Sur la base des pratiques du dialogue social en Tunisie, le cadre légal et institutionnel du régime devra apporter des capacités administratives, humaines et financières adéquates pour le bon fonctionnement du régime. Aussi, ce cadre doit définir le rôle et les responsabilités des partenaires tripartites dans la conception des règles et leur révision périodique.

7.2- Structure administrative

L'UGTT a suggéré que la caisse d'assurance perte d'emploi soit administrée par un organisme indépendant de la CNSS dont le fonctionnement serait tripartite.

De son côté, l'UTICA a déjà suggéré un montage administratif du nouveau régime d'assurance perte d'emploi impliquant trois entités :

- La CNSS serait responsable de la collecte des cotisations.
- La Commission de Contrôle du Licenciement servirait de déclencheur pour statuer sur les licenciements suivant le constat d'une fermeture inopinée d'entreprise (signifiant un élargissement de son rôle actuel).
- Les bureaux d'emploi seraient responsables du versement des prestations (la prestation serait suspendue si la personne ne se présente pas).

Pour qu'un tel arrangement soit applicable, il faut absolument que la CCL s'engage à remplir cette fonction promptement, i.e. en environ 3 semaines, pour permettre l'émission du premier versement lorsque dû, soit un mois après le début de la période de prestations. Faute d'un tel engagement, il faudrait revoir les procédures en place.

L'UTICA s'est par ailleurs montrée ouverte au versement des prestations par la CNSS, à condition que l'autorisation du déclenchement du versement mensuel de prestation relève du bureau d'emploi. Cela impliquerait que la CNSS et les bureaux d'emploi s'échangent de l'information en temps réel.

7.3- Problématiques liées à l'utilisation des caisses existantes

La CNSS a déjà en place une structure administrative pour la collecte des cotisations. Cette structure pourrait être utilisée pour recevoir les cotisations du nouveau régime.

Toutefois, la CNSS n'a pas réussi jusqu'ici à effectuer une séparation nette des réserves accumulées en vertu des différents régimes de sécurité sociale qu'elle administre. Certains régimes et branches gérés par la CNSS sont déficitaires alors que d'autres sont en excédent. Le fait qu'il existe un fonds unique pour l'ensemble des régimes fait en sorte que les déficits de certains régimes sont en partie compensés par les excédents des autres. De plus, la CNSS a une dette envers la CNAM puisqu'elle

a utilisé dans le passé une partie des cotisations qu'elle collecte au nom de la CNAM pour financer ses besoins de trésorerie.

Par ailleurs, les problèmes de recouvrement (couverture incomplète des travailleurs et sous-déclaration des salaires) privent la CNSS d'un montant significatif de cotisations chaque année. Le recouvrement des cotisations doit donc être renforcé. La CNSS est consciente qu'il faut améliorer la gouvernance, se doter de systèmes plus efficaces, effectuer une meilleure gestion des risques et renforcer les contrôles. Il est donc nécessaire de mieux appliquer les sanctions et de réduire la sous-déclaration. Les créances ont augmenté de façon importante au cours des dernières années en raison de la crise économique et de la situation précaire de plusieurs entreprises. Il est nécessaire d'établir un plan de communication avec, en parallèle, des mesures répressives. Il serait aussi nécessaire d'établir un partage de données entre la CNSS et les autorités fiscales pour faciliter le recouvrement. De telles pratiques permettant de croiser les fichiers administratifs de différentes organisations ont été instaurées dans certains pays.

De son côté, la CNRPS est en déficit chronique et fonctionne grâce à des avances de l'État et à des cotisations qu'elle prélève au nom de la CNAM. Depuis 2011, pour être en mesure de verser les pensions à échéance, la CNRPS fait appel au Trésor qui lui fait des avances remboursables. Pour être en mesure de rembourser ces avances, la CNRPS utilise (1) les cotisations de l'État à titre d'employeur (qui ne sont donc pas versées par l'État à la CNSS) et (2) une partie des cotisations perçues pour la CNAM et non reversées à cette dernière. Les problèmes de liquidité de la CNRPS sont aussi liés au fait que certaines entreprises publiques sont en difficulté financière, notamment dans le secteur du transport, et ne versent pas leurs cotisations à la caisse.

7.4- Rôle de la Commission de Contrôle du Licenciement

Il faudra mettre en œuvre un processus intégré et autonome pour l'administration des demandes de prestations en cas de perte d'emploi. La Commission de Contrôle du Licenciement pourrait devoir exercer un rôle clé à cet égard. Toutefois, elle ne peut statuer actuellement que sur les dossiers d'entreprises qui lui sont soumis. Son mandat de conciliation est large et ses avis peuvent prendre plusieurs formes.

Il existe sans doute plusieurs mises à pied qui se font de gré à gré et qui échappent donc à l'analyse de la CCL, y compris des mises à pied qui peuvent être abusives au sens de la Loi mais pour lesquelles les travailleurs n'ont ni les ressources, ni les connaissances pour recourir au tribunal. De tels recours sont souvent longs ou coûteux.

Ces questions devront être analysées en profondeur afin de déterminer quelle entité sera responsable de déterminer les licenciements admissibles aux prestations, incluant les licenciements individuels.

De plus, étant donné la couverture élargie du nouveau régime, il faudra s'assurer que la CCL (ou tout autre organisme habilité à statuer sur les licenciements admissibles) sera en mesure de traiter les dossiers dans un délai raisonnable et qu'elle pourra disposer, pour ce faire, de ressources suffisantes au sein de la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation.

Par ailleurs, les critères que l'organisme utilisera pour approuver les cas de travailleurs licenciés ayant droit aux indemnités devront être définis très précisément, d'une part pour atteindre les objectifs d'indemnisation poursuivis par le nouveau régime et, d'autre part, pour s'assurer que les coûts du régime seront contenus à l'intérieur du cadre financier anticipé.

7.5- Suivi des prestataires et réinsertion professionnelle

Loin d'un chômage frictionnel ou conjoncturel, la Tunisie doit faire face à un chômage structurel, qui se traduit par un déséquilibre profond et durable du marché du travail, souvent dû à une inadéquation des qualifications des demandeurs d'emploi vis-à-vis des besoins des entreprises.

Aussi, un des rôles essentiels d'une agence pour l'emploi certifiant que les demandeurs sont admissibles à une indemnité de perte d'emploi est l'appariement des postes vacants avec les travailleurs qualifiés. Un tel service peut aider les employeurs à trouver rapidement des travailleurs ayant les compétences requises et à réduire la durée pendant laquelle les travailleurs ayant des compétences particulières se trouvent sans emploi.

Cette même agence pour l'emploi aura aussi pour objectif de proposer des formations permettant la reconversion des chômeurs (mais aussi des salariés) et leur adaptation à de futurs emplois.

Comme précisé à la section 2.5.3, l'ANETI est en charge d'animer le marché de l'emploi et de faire le lien entre l'offre et la demande de travail. L'ANETI propose un certain nombre de dispositifs destinés aux nouveaux entrants sur le marché du travail, aux licenciés économiques et aux personnes souhaitant créer leurs propres entreprises.

En plus des fonctions actuelles de l'ANETI, le suivi des prestataires, mais aussi des chômeurs non indemnisés, requiert de couvrir d'autres fonctions. En la matière, le nombre de conseillers chargés du suivi des chômeurs doit probablement croître afin d'assurer un suivi régulier et adapté. A titre de comparaison, en France il existe environ 25 000 agents de Pôle Emploi au contact des chômeurs répartis sur tout le territoire, soit environ un agent pour 230 demandeurs d'emploi. L'administration publique tunisienne pourrait fixer des objectifs en termes de nombre de chômeurs suivis par conseiller de l'ANETI, ce qui demanderait le déploiement de moyens supplémentaires auprès de l'ANETI.

Aussi, une agence pour l'emploi doit non seulement suivre les demandeurs d'emploi, mais aussi réaliser un travail de veille concernant les besoins des entreprises. Il s'agit d'un rôle important dans l'identification des postes de travail vacants. Pour les petites et moyennes entreprises, Pôle Emploi en France a constaté que sa fonction de veille des besoins de recrutement s'assimile au travail d'un service de ressources humaines dans une grande entreprise.

Enfin, il est aussi nécessaire d'évaluer l'efficacité des dispositifs d'insertion proposés aux demandeurs d'emploi. Dans l'éventail des services de réinsertion, on trouve notamment les catégories suivantes :¹⁶

- Formation technique et professionnelle, telle que l'apprentissage
- Aide à la création d'entreprise
- Service d'aide à la recherche d'emploi
- Programmes de travaux publics
- Subventions aux entreprises pour la création d'emploi et le maintien dans l'emploi

Dans l'évaluation de ces dispositifs, dont certains relèvent de l'ANETI, on peut se demander dans quelle mesure ces programmes permettent aux demandeurs d'emploi d'évoluer vers des emplois à temps complet à durée indéterminée.

¹⁶ BIT, *Unemployment protection: A good practices guide and training package* (2017)

Voir : https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_571465/lang-en/index.htm

8. AUTRES CONSIDÉRATIONS

Plusieurs éléments devront être précisés en vue de la mise en place du nouveau régime d'assurance pour perte d'emploi.

8.1- Licenciements couverts

La notion de « *salariés licenciés pour des raisons économiques ou techniques ou ceux qui ont perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté suite à la fermeture inopinée et définitive de l'entreprise* » devra être clairement définie. Cette question sera centrale au fonctionnement du nouveau régime. Actuellement, la raison économique ou technologique suppose la présentation d'un dossier complet comportant un certain nombre de pièces justifiant le licenciement d'une partie ou de la totalité du personnel. Parmi ces pièces, on retrouve les états financiers des trois dernières années, la situation économique du secteur dans lequel l'entreprise opère, les problèmes d'approvisionnements en matières premières et/ou des biens de production, la difficulté d'écouler les produits sur le marché national ou international, etc.). De son côté, la fermeture inopinée et définitive concerne les situations où l'entreprise cesse ses activités sans respect des procédures en vigueur, sans aviser la DGITC et parfois même sans informer le personnel de l'entreprise. La mise en place du nouveau régime nécessitera que ces notions soient très bien encadrées.

8.1.1- Licenciements individuels

La mise en place du nouveau régime nécessitera que certains licenciements individuels soient couverts. Il faut mentionner qu'en Tunisie, les salariés sous contrat régulier sont bien protégés contre les licenciements individuels. Il est quasiment impossible de licencier un salarié pour des motifs autres qu'économiques ou pour faute grave.¹⁷

Les licenciements individuels devraient être pris en charge par le nouveau régime. Cela devrait inclure le salarié licencié pour faute grave qui devrait conserver son droit aux prestations de perte d'emploi.

8.1.2- Cumul d'indemnités de perte d'emploi et de revenu à temps partiel

Un certain nombre de pays permettent le cumul des prestations d'assurance perte d'emploi et d'un emploi à temps partiel, alors que ces bénéficiaires continuent à chercher un travail à temps plein. Le travail partagé (par exemple en Allemagne, en Californie ou au Canada) permet aux entreprises de réduire leurs activités de façon temporaire sans mise à pied. Les travailleurs suivent alors des horaires de travail réduits, leur manque à gagner étant en partie compensé par des prestations d'assurance perte d'emploi.¹⁸

Ces dispositifs ont plusieurs objectifs :

- Encourager les bénéficiaires à rester engagés sur le marché du travail, améliorer leur expérience professionnelle et éventuellement faciliter leur passage d'un travail à temps partiel vers un travail à temps plein ;

¹⁷ OCDE, *Investir dans la jeunesse en Tunisie – Renforcer l'employabilité des jeunes pendant la transition vers une économie verte* (2015).

¹⁸ Voir : https://www.edd.ca.gov/unemployment/Work_Sharing_Program.htm

- Remplir des besoins des entreprises même lorsqu'il s'agit de tâches mineures ne justifiant pas un emploi à temps complet ;
- Faciliter le maintien d'un revenu et d'un niveau de vie décent entre des périodes d'emploi à temps complet.

Ces dispositifs sont en général exploités dans les phases de crise économique. Les entreprises peuvent continuer de bénéficier de travailleurs productifs même si leurs besoins en main-d'œuvre sont temporairement réduits. Cela permet aussi d'éviter un processus coûteux et dommageable pour les entreprises les forçant à licencier, puis à réembaucher plus tard.

8.1.3- Fermeture partielle d'entreprise

En plus des fermetures inopinées et définitives d'entreprises, il y a lieu de se questionner à savoir si le nouveau régime devrait aussi couvrir la fermeture d'une unité distincte ou de la filiale d'une entreprise, ou la fermeture temporaire d'une entreprise pour une durée déterminée.

8.1.4- Situations particulières de perte d'emploi et démission légitime

Il sera nécessaire de préciser toutes les situations qui mèneront à une indemnisation par le nouveau régime. On peut penser au cas d'un entrepreneur qui choisit de prendre sa retraite, de fermer boutique et de disposer de ses actifs et bâtiments (décision personnelle de l'entrepreneur). Même si l'employeur a l'obligation de réparer les dommages subis par ses travailleurs par le versement d'indemnités de licenciement et de droits légaux prévus par la réglementation en vigueur, le travailleur ainsi licencié devrait être admissible à une indemnité du régime de perte d'emploi.

Il faudra aussi prévoir la situation d'un employé (ou un groupe d'employés) qui est mis à pied parce que ne satisfaisant plus aux besoins de l'employeur pour diverses raisons, même si l'entreprise est par ailleurs florissante. Ici, plusieurs conditions devront être vérifiées. Mais en tout état de cause, le travailleur est considéré licencié. Il doit donc bénéficier d'une réparation et devrait être admissible à l'indemnité de perte d'emploi.

Par ailleurs, dans le but de protéger le revenu des personnes ayant perdu leur emploi, certains pays ont étendu les cas d'admissibilité à la prestation de chômage aux cas de démission légitime. En France, l'accord d'application du régime d'assurance chômage prévoit une liste de cas d'indemnisation lorsqu'un salarié a été contraint de démissionner (en cas de harcèlement, de non-paiement du salaire, de mutation du conjoint, de reconversion professionnelle, etc.). Si de tels cas étaient reconnus par le régime de perte d'emploi, la Direction générale de l'inspection du travail pourrait être une instance intervenant dans la reconnaissance de ces droits.

8.2- Application du régime au secteur public

Le poids des entreprises publiques dans l'économie tunisienne est important. Aujourd'hui, le secteur est constitué de 102 entreprises publiques (dont 46 sont des sociétés anonymes), 73 Établissements publics à caractère non administratif (EPNA), dont les ressources sont propres et ne sont pas en principe imputées au budget de l'État et 24 Établissements publics de santé (EPS), pour un total de 199 entreprises.

Les entreprises publiques jouent ainsi un rôle significatif dans l'économie. En 2014, la contribution économique de ces entreprises représentait 9,5 pour cent du PIB. Elles employaient 4 pour cent de la population active occupée et couvraient près de 12 pour cent de la masse salariale totale. Toutefois, la taille de ces entreprises est très hétérogène : une vingtaine d'entre elles représentent près de 80 pour cent du secteur, aussi bien en termes de chiffre d'affaires que d'effectifs.

Bien qu'une partie des travailleurs licenciés des entreprises publiques restructurées et assainies puisse bénéficier d'une pension en remplacement du revenu et des prestations accessoires (telles que les soins de santé), l'autre partie dont l'âge est inférieur à 50 ans (ou ayant moins de 15 années

de cotisations à la CNRPS) est livrée à elle-même, d'où l'importance d'une assurance sociale pour perte d'emploi visant à assurer une couverture minimale contre ce risque.

Idéalement, le régime national de perte d'emploi devrait couvrir le plus grand nombre de travailleurs possible, incluant les travailleurs du secteur public et des entreprises publiques n'ayant pas la garantie d'emploi à vie, pour mettre en œuvre une large solidarité, permettre un régime généreux à taux de cotisation abordable, ainsi que pour ne pas segmenter le marché du travail artificiellement.

8.3- Indemnités de licenciement versées par l'employeur

Dans le cas où le travailleur licencié reçoit une indemnité de licenciement de son employeur (prévue en vertu d'une convention collective), il y a lieu de se questionner à savoir si les indemnités du régime perte d'emploi devraient être réduites du montant de l'indemnité de licenciement reçue de l'employeur.

L'article 22 de la Convention No. 168 précise qu'il est possible de retarder le début du versement de l'indemnité de perte d'emploi de la période correspondant à l'équivalent de l'indemnité de licenciement. Il est aussi envisageable de réduire l'indemnité de licenciement en fonction des droits acquis à l'assurance perte d'emploi (e.g. convertis en montant unique). Certains pays ont élargi les dispositifs entrant dans ce calcul, tel que la prise en compte du nombre de jour de congés payés retardant le début du paiement des prestations de perte d'emploi.

8.4- Cumul des prestations de perte d'emploi avec d'autres prestations sociales

La question du cumul des prestations de perte d'emploi se pose, à savoir avec quelles autres prestations peut-on les cumuler. Plusieurs paramètres peuvent être pris en compte. La Convention No. 168 de l'OIT prévoit que les bénéficiaires des indemnités de chômage et les personnes à leur charge continuent d'être admissibles à l'assurance maladie, et que leurs périodes d'indemnisation de perte d'emploi doivent être prises en compte pour l'acquisition du droit aux prestations de sécurité sociale, notamment pour les prestations de maternité, de maladie, de prestations familiales et, le cas échéant, pour le calcul des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants (Articles 5, 23 et 24 de la Convention). La loi doit prévoir des mécanismes permettant de recouvrer l'équivalent des cotisations correspondant à ces périodes de chômage qui seront reconnues comme des périodes de cotisation au régime de sécurité sociale. L'objectif de ce dispositif est d'éviter la perte de droits sociaux.

A l'exception des prestations familiales et de santé, la Convention No. 168 exclut le cumul de la prestation d'assurance perte d'emploi avec d'autres prestations de maintien du revenu, sous réserve que les prestations de perte d'emploi soient inférieures à l'autre prestation. Dans le cadre de ces autres prestations, la règle de non cumul est à définir au cas par cas, en fonction de l'application du Code du travail tunisien.

8.5- Droit de réclamation et d'appel

Le nouveau régime devra prévoir un droit d'appel pour ceux à qui les indemnités auront été refusées, suspendues ou réduites. Présentement, en cas de licenciement abusif, le travailleur licencié doit recourir au tribunal avec tout ce que cela implique en termes de coûts et de délais.

Dans le cadre du nouveau régime, une requête doit pouvoir être déposée auprès de l'organisme de gestion des prestations. En cas de désaccord, un autre recours doit pouvoir être entrepris auprès d'une instance indépendante des deux parties. Dans le cas de la Tunisie, ces litiges devraient être présentés au juge de la sécurité sociale, au même titre que les litiges impliquant les organismes qui dispensent les prestations sociales et les pensions prévues par les régimes légaux de sécurité sociale (Article 7 de la loi 2003-15 du 15 février 2003). Par ailleurs, les jugements rendus par le juge de la sécurité sociale peuvent aller en appel devant le tribunal de première instance. Les jugements rendus par le juge de la sécurité sociale sont exécutoires nonobstant l'appel (article 17).

La juridiction d'appel et la cour de cassation statuent sur les recours selon les règles qui leur sont applicables dans la mesure où elles ne dérogent pas aux dispositions de la loi (article 24, dernier alinéa).

8.6- Traitement fiscal des prestations

Les prestations pour perte d'emploi sont des prestations versées sur une base contributive. Leur traitement fiscal entre en général dans la même catégorie que les autres revenus de remplacement versés en vertu des régimes d'assurance sociale obligatoire.

CONCLUSION

Cette étude de faisabilité permet de conclure qu'un régime perte d'emploi peut être mis en place en Tunisie à un coût raisonnable. Sur la base de scénarios permettant un taux de remplacement décent, le taux de cotisation requis pour assurer le bon fonctionnement du régime d'assurance perte d'emploi se situerait entre 1,2 pour cent et 2,8 pour cent de la masse salariale, selon le scénario choisi. Néanmoins, les différents scénarios étudiés dans ce rapport ont été conçus sur la base des suggestions faites par les différentes parties prenantes et ne sont par conséquent pas nécessairement toujours en accord avec les normes de l'OIT et les politiques promues par le BIT en la matière. Le BIT demeure néanmoins prêt, sur la base des discussions réalisées dans le cadre du présent rapport, à proposer des scénarios pleinement compatibles et conformes à ces dernières avec le double objectif de promouvoir l'emploi et d'assurer une protection efficace contre le chômage.

Tout en ayant pour objectif d'assurer un équilibre entre les cotisations et les prestations d'un nouveau régime d'assurance perte d'emploi, le pilotage du régime se fera aussi à partir d'une collecte régulière d'information.

L'administration du régime sera un élément clé à définir pour que les objectifs visés par le nouveau régime (en termes d'indemnisation des travailleurs licenciés) soient atteints, et que les taux de cotisation suggérés s'avèrent suffisants. Il faut s'assurer que le fonds perte d'emploi soit indépendant des autres programmes quant à son financement et qu'il établisse les liens nécessaires avec les bureaux d'emploi pour s'assurer que les personnes qui reçoivent des prestations soient en recherche active d'emploi et qu'elles soient disponibles.

Les consultations avec les partenaires tripartites ont permis d'identifier un certain nombre de dispositifs adéquats pour un régime d'assurance perte d'emploi. Il est envisageable, voire recommandable, de bâtir le nouveau régime sur la base d'institutions existantes telles que la CNSS, la Direction générale de l'inspection du travail et l'ANETI.

Annexe 1 : Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité (2007-2018)

Milliers

| | T1 2017 | T2 2017 | T3 2017 | T4 2017 | T1 2018 | T2 2018 | T3 2018 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Agriculture et pêche | 518,7 | 509,9 | 495,2 | 502,8 | 513,2 | 506,7 | 497,5 |
| Industries manufacturières | 632,0 | 632,8 | 633,9 | 644,4 | 636,0 | 646,5 | 654,9 |
| Les industries agroalimentaires | 89,7 | 92,0 | 92,7 | 94,7 | 95,2 | 96,2 | 98,5 |
| Les matériaux de constructions, céramiques et verre | 40,0 | 38,8 | 37,9 | 39,8 | 37,3 | 39,8 | 38,7 |
| Les industries mécaniques et électriques | 150,4 | 153,6 | 154,3 | 156,0 | 152,0 | 153,6 | 156,7 |
| Les industries chimiques | 30,1 | 27,7 | 28,8 | 29,7 | 27,5 | 30,5 | 31,8 |
| Le textile, l'habillement et des chaussures | 234,4 | 232,5 | 235,2 | 237,0 | 239,4 | 242,1 | 245,7 |
| Autres industries manufacturières | 87,4 | 88,2 | 85,0 | 87,2 | 84,6 | 84,3 | 83,5 |
| Industries non manufacturières | 508,8 | 513,2 | 525,2 | 526,1 | 519,1 | 525,4 | 532,4 |
| Mines et énergie | 39,1 | 37,6 | 38,7 | 35,3 | 34,6 | 36,9 | 38,4 |
| Construction et travaux publics | 469,7 | 475,6 | 486,5 | 490,8 | 484,5 | 488,5 | 494,0 |
| Services | 1787,4 | 1786,6 | 1812,4 | 1804,0 | 1817,0 | 1815,2 | 1815,9 |
| Commerce | 463,8 | 457,4 | 465,3 | 461,2 | 469,1 | 462,1 | 456,9 |
| Transport et télécommunication | 191,2 | 187,1 | 193,6 | 188,1 | 189,9 | 189,9 | 193,0 |
| Hôtel et restauration | 119,3 | 128,0 | 133,7 | 130,9 | 135,2 | 139,8 | 145,5 |
| Banques et assurances | 34,8 | 35,0 | 34,3 | 36,9 | 35,8 | 34,6 | 29,9 |
| Services de réparation et de l'immobilier et autres services aux institutions | 175,4 | 174,1 | 175,9 | 176,8 | 177,3 | 178,6 | 182,0 |
| Services sociaux et culturels | 140,7 | 145,2 | 147,7 | 146,3 | 146,2 | 148,6 | 148,2 |
| Services de l'éducation, la santé et administratives | 662,2 | 659,9 | 661,9 | 663,8 | 663,5 | 661,6 | 660,4 |
| Non déclaré | 4,6 | 15,5 | 5,5 | 2,7 | 6,6 | 3,9 | 2,0 |
| Total | 3451,5 | 3458,1 | 3472,2 | 3480,0 | 3491,9 | 3497,7 | 3502,7 |

* La période de collecte de données pour la série annuelle concerne les mois avril, mai et juin de chaque année.
Source : Institut National de la Statistique (INS), Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi.

Annexe 2 : Évolution des produits et charges des indemnités de licenciement pour raison économique ou technologique (1997-2017)

Milliers de TND

| Année | Produits | | | | Charges | | | | | Résultat | Réserves accumulées |
|-------|-------------|---------------------|-----------------|--------|-------------|------------------|-----------------------------|----------------|-------|----------|---------------------|
| | Cotisations | Produits financiers | Autres produits | Total | Prestations | Frais de gestion | Action sanitaire et sociale | Autres charges | Total | | |
| 1997 | 11 398 | 165 | 45 | 11 608 | 3 699 | 556 | 112 | 59 | 4 426 | 7 182 | |
| 1998 | 11 584 | 526 | 56 | 12 166 | 615 | 438 | 108 | 140 | 1 301 | 10 865 | 18 047 |
| 1999 | 12 648 | 933 | 65 | 13 646 | 477 | 487 | 80 | 374 | 1 418 | 12 228 | 30 275 |
| 2000 | 14 240 | 1 451 | 81 | 15 772 | 111 | 519 | 83 | 322 | 1 035 | 14 737 | 45 012 |
| 2001 | 15 763 | 2 214 | 82 | 18 059 | 175 | 618 | 75 | 439 | 1 307 | 16 752 | 61 764 |
| 2002 | 16 484 | 3 653 | 86 | 20 223 | 181 | 601 | 88 | 472 | 1 342 | 18 881 | 80 645 |
| 2003 | 17 197 | 3 686 | 92 | 20 975 | 1 649 | 666 | 108 | 404 | 2 827 | 18 148 | 98 793 |
| 2004 | 18 168 | 4 091 | 92 | 22 351 | 1 046 | 676 | 104 | 599 | 2 425 | 19 926 | 118 719 |
| 2005 | 18 792 | 5 138 | 145 | 24 075 | 1 862 | 668 | 114 | 685 | 3 329 | 20 746 | 139 465 |
| 2006 | 20 772 | 5 399 | 163 | 26 334 | 938 | 759 | 169 | 691 | 2 557 | 23 777 | 163 242 |
| 2007 | 22 918 | 7 071 | 67 | 30 056 | 1 852 | 711 | 175 | 511 | 3 249 | 26 807 | 190 049 |
| 2008 | 25 488 | 8 256 | 93 | 33 837 | 2 638 | 789 | 180 | 656 | 4 263 | 29 574 | 219 623 |
| 2009 | 28 707 | 8 481 | 132 | 37 320 | 2 999 | 816 | 343 | 559 | 4 717 | 32 603 | 252 226 |
| 2010 | 31 038 | 7 918 | 343 | 39 299 | 1 475 | 768 | 305 | 503 | 3 051 | 36 248 | 288 474 |
| 2011 | 34 114 | 8 880 | 208 | 43 202 | 5 833 | 825 | 257 | 1 294 | 8 209 | 34 993 | 323 467 |
| 2012 | 37 798 | 8 825 | 124 | 46 747 | 4 936 | 955 | 191 | 1 094 | 7 176 | 39 571 | 363 038 |
| 2013 | 42 094 | 9 878 | 153 | 52 125 | 3 933 | 1 059 | 230 | 1 256 | 6 478 | 45 647 | 408 685 |
| 2014 | 44 073 | 11 007 | 142 | 55 222 | 2 025 | 1 065 | 456 | 1 057 | 4 603 | 50 619 | 459 303 |
| 2015 | 46 896 | 8 492 | 174 | 55 562 | 1 457 | 1 119 | 214 | 2 268 | 5 058 | 50 504 | 509 807 |
| 2016 | 50 795 | 3 623 | 195 | 54 613 | 2 740 | 1 208 | 322 | 1 441 | 5 711 | 48 902 | 558 709 |
| 2017 | 56 433 | 12 558 | 194 | 69 185 | 2 808 | 1 315 | 269 | 1 364 | 5 756 | 63 429 | 622 139 |

Source : CNSS, États financiers

Annexe 3 : Évolution de l'effectif et des dépenses au titre des travailleurs licenciés bénéficiaires des aides sociales (Art 3 et Art 6)

Milliers de TND

| Année | Aides normales | | | Aides exceptionnelles | | | Total |
|-------|------------------|-------------------|---------|-----------------------|-------------------|---------|---------|
| | Nbre entreprises | Nbre travailleurs | Montant | Nbre entreprises | Nbre travailleurs | Montant | Montant |
| 1999 | 98 | 3 639 | 812 | 34 | 2 484 | 211 | 1 023 |
| 2000 | 128 | 4 987 | 1 170 | 47 | 2 735 | 225 | 1 396 |
| 2001 | 106 | 3 696 | 939 | 92 | 4 582 | 495 | 1 434 |
| 2002 | 79 | 3 728 | 2 128 | 63 | 2 564 | 450 | 2 578 |
| 2003 | 129 | 5 235 | 2 548 | 63 | 2 607 | 482 | 3 030 |
| 2004 | 138 | 6 298 | 2 747 | 85 | 1 619 | 289 | 3 036 |
| 2005 | 124 | 5 401 | 3 332 | 64 | 1 908 | 468 | 3 800 |
| 2006 | 136 | 6 089 | 4 396 | 92 | 1 885 | 363 | 4 759 |
| 2007 | 163 | 5 651 | 4 115 | 48 | 476 | 171 | 4 286 |
| 2008 | 113 | 5 673 | 3 476 | 37 | 1 301 | 364 | 3 841 |
| 2009 | 157 | 5 947 | 4 960 | 71 | 1 342 | 366 | 5 326 |
| 2010 | | | | | | | |
| 2011 | | | | | | | |
| 2012 | | | | | | | |
| 2013 | | | | | | | |
| 2014 | | 7 223 | 8 640 | | 11 711 | 1 039 | 9 679 |
| 2015 | | 4 921 | 4 085 | | 13 311 | 1 292 | 5 377 |
| 2016 | | 5 269 | 4 958 | | 10 444 | 1 314 | 6 272 |
| 2017 | | 3 461 | 3 096 | | 1 121 | 255 | 3 352 |

Source : CNSS, Direction des Prestations

Annexe 4 : Retraites anticipées pour licenciement économique

| Année | | Bénéficiaires | | Montants | |
|-------|-------|---------------|----------------------------------|----------|---------------------------|
| | | Nombre | % de la population des retraités | Montant | % du montant des pensions |
| 2012 | Stock | 49 182 | 11,78% | 297 004 | 19,91% |
| | Flux | 1 970 | 10,61% | 7 248 | 13,07% |
| 2013 | Stock | 51 361 | 11,77% | 318 375 | 19,55% |
| | Flux | 1 729 | 10,88% | 8 110 | 13,23% |
| 2014 | Stock | 53 981 | 11,74% | 350 179 | 19,21% |
| | Flux | 1 823 | 10,44% | 12 112 | 15,45% |
| 2015 | Stock | 48 162 | 10,51% | 356 460 | 18,54% |
| | Flux | 2 380 | 11,21% | 9 764 | 13,12% |
| 2016 | Stock | 50 393 | 10,92% | 375 972 | 18,81% |
| | Flux | 3 119 | 11,51% | 13 913 | 13,71% |

Source : CNSS, Direction des Etudes et du Contrôle de Gestion

Annexe 5 : Évolution du SMIG sur la période 1980-2018

| | Date d'effet | Taux horaire SMIG 48 h | SMIG mensuel | SMIG mensuel rap à 200 H |
|------|---------------------------|------------------------|--------------|--------------------------|
| 1980 | 1 ^{er} février | 0,23896 | 49,704 | 47,792 |
| | 1 ^{er} mai | 0,263 | 54,704 | 52,600 |
| 1981 | 1 ^{er} avril | 0,311 | 64,688 | 62,200 |
| 1982 | 1 ^{er} février | 0,409 | 85,072 | 81,800 |
| 1983 | 1 ^{er} janvier | 0,457 | 95,056 | 91,400 |
| 1984 | - | 0,457 | 95,056 | 91,400 |
| 1985 | - | 0,457 | 95,056 | 91,400 |
| 1986 | 1 ^{er} juillet | 0,481 | 100,048 | 96,200 |
| 1987 | 1 ^{er} novembre | 0,505 | 105,040 | 101,000 |
| 1988 | 1 ^{er} avril | 0,529 | 110,032 | 105,800 |
| 1989 | 1 ^{er} août | 0,529 | 110,032 | 105,800 |
| 1990 | 1 ^{er} janvier | 0,577 | 120,016 | 115,400 |
| 1991 | 1 ^{er} août | 0,577 | 120,016 | 115,400 |
| 1992 | 1 ^{er} mai | 0,639 | 132,912 | 127,800 |
| | 1 ^{er} août | 0,649 | 134,992 | 129,800 |
| 1993 | 1 ^{er} mai | 0,687 | 142,896 | 137,400 |
| | 1 ^{er} août | 0,697 | 144,976 | 139,400 |
| 1994 | 1 ^{er} août | 0,707 | 147,056 | 141,400 |
| 1995 | 1 ^{er} mai | 0,741 | 154,128 | 148,200 |
| 1996 | 1 ^{er} mai | 0,77 | 160,160 | 154,000 |
| | 1 ^{er} septembre | 0,78 | 162,240 | 156,000 |
| 1997 | 20 juillet | 0,79 | 164,320 | 158,000 |
| | 07 novembre | 0,811 | 168,688 | 162,200 |
| 1998 | 20 août | 0,831 | 172,848 | 166,200 |
| 1999 | 1 ^{er} mai | 0,86 | 178,880 | 172,000 |
| | 19 août | 0,87 | 180,960 | 174,000 |
| 2000 | 1 ^{er} mai | 0,899 | 186,992 | 179,800 |
| 2001 | 1 ^{er} juillet | 0,94 | 195,520 | 188,000 |
| 2002 | 1 ^{er} juillet | 0,974 | 202,592 | 194,800 |
| 2003 | 1 ^{er} juillet | 1,015 | 211,120 | 203,000 |
| 2004 | 1 ^{er} juillet | 1,049 | 218,192 | 209,800 |
| 2005 | 1 ^{er} septembre | 1,078 | 224,224 | 215,600 |
| 2006 | 1 ^{er} juillet | 1,112 | 231,296 | 222,400 |
| 2007 | 1 ^{er} juillet | 1,153 | 239,824 | 230,600 |
| 2008 | 1 ^{er} juillet | 1,211 | 251,888 | 242,200 |
| 2009 | 1 ^{er} août | 1,253 | 260,624 | 250,600 |
| 2010 | 1 ^{er} juillet | 1,31 | 272,480 | 262,000 |
| 2011 | 1 ^{er} mai | 1,375 | 286,000 | 275,000 |
| 2012 | 1 ^{er} juillet | 1,451 | 301,808 | 290,200 |
| 2013 | - | 1,451 | 301,808 | 290,200 |
| 2014 | 1 ^{er} mai | 1,538 | 319,904 | 307,600 |
| 2015 | 1 ^{er} mai | 1,625 | 338,000 | 325,000 |
| 2016 | 1 ^{er} août | 1,717 | 357,136 | 343,400 |
| 2017 | - | 1,717 | 357,136 | 343,400 |
| 2018 | 1 ^{er} mai | 1,82 | 378,560 | 364,000 |

Source : données Notes de services CNSS pour le SMIG de 200 heures et les différents décrets pour les taux horaires du SMIG et le SMIG mensuel.

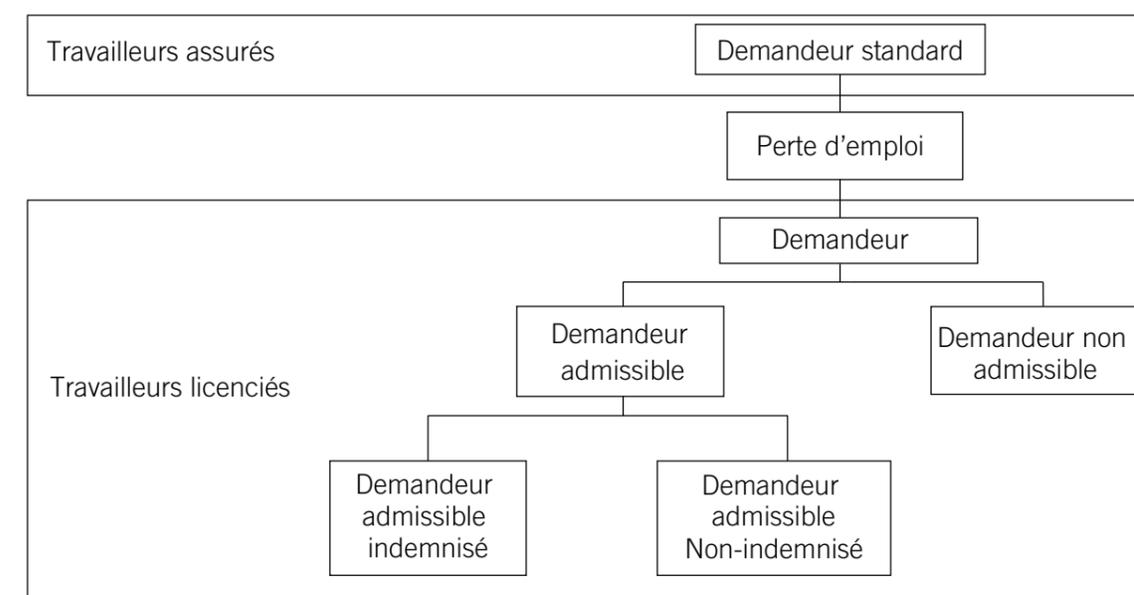
Annexe 6 : Méthodologie d'estimation des coûts

Le modèle d'assurance chômage du BIT s'appuie sur une méthodologie complète mise au point par les Services actuariels du Département de la protection sociale (SOCPRO) du BIT.

A6.1- Terminologie

Pour expliquer la méthodologie utilisée pour projeter le revenu de cotisation et les avantages dépenses, il est nécessaire de présenter les termes suivants :

- Travailleur assuré : Travailleur assuré au titre de l'assurance chômage
- Demandeur : Un chômeur qui était un ancien travailleur assuré au cours de sa dernière période d'emploi et dont le profil est identique à celle d'un demandeur ordinaire.
- Demandeur admissible : Un demandeur qui répond aux critères d'éligibilité nécessaires pour bénéficier de l'indemnité de chômage.
- Bénéficiaire : Un demandeur admissible qui reçoit une indemnité de chômage en compensation dans une période donnée.
- Demandeur admissible non-indemnisé : Un demandeur éligible qui n'est pas en train de recevoir une indemnité de chômage au cours d'une période donnée (c'est-à-dire la période d'attente n'a pas expiré, ou la période maximale pendant laquelle l'indemnité de chômage est payable a été atteint).
- Demandeur non admissible : Un demandeur qui ne répond pas aux critères d'admissibilité nécessaires pour bénéficier de l'indemnité de chômage.
- Demandeur standard : Un travailleur assuré par l'assurance chômage, et possède un profil semblable au bénéficiaire moyen pour une période donnée (par exemple, âge, salaire, service, etc.).



Les termes suivants concernent les paramètres du système :

- Conditions d'admissibilité : Les exigences statutaires auxquelles doivent satisfaire un demandeur à prétendre à une indemnité de chômage, en fonction de son profil (par exemple, âge, salaire, service, droit, etc.) à la fin de sa dernière période d'emploi.
- Délai de carence : La période précédant immédiatement la réception de l'indemnité de chômage d'un demandeur éligible.

- **Durée maximale de versement de l'indemnité** : La période maximale d'indemnisation payable à un demandeur admissible.
- **Taux de prestation** : Ratio du montant de prestation par rapport à la rémunération assurable.

Les termes suivants concernent les paramètres du modèle :

- **Taux de compensation** : Ratio du nombre de bénéficiaires sur le nombre de demandeurs dans une période donnée.
- **Facteur d'ajustement du taux de chômage** : un facteur d'ajustement appliqué au taux de chômage de sorte que le nombre estimé de bénéficiaires du modèle correspond au nombre réel de bénéficiaires du régime à la date d'évaluation.

A6.2- Approche de projection

Les régimes d'assurance chômage sont normalement projetés sur de courtes périodes. Étant donné que peu de changements significatifs surviennent dans la répartition des travailleurs assurés et des demandeurs standards du régime sur une courte période, le modèle suppose que la distribution du nombre de travailleurs assurés et de demandeurs standards restera inchangée au cours de la période de projection.

Puisque les profils du travailleur assuré moyen et du demandeur standard peuvent être différents (par exemple, le demandeur standard peut avoir un revenu assurable inférieur à celui de l'assuré), les demandeurs standards peuvent avoir tendance à occuper des emplois moins stables). Le modèle est axé sur les principales caractéristiques des travailleurs assurés et des demandeurs standards pour projeter les recettes et les dépenses du régime.

- Les travailleurs assurés désignent tous les travailleurs assurés au titre de la du régime perte d'emploi.
- Les demandeurs standards désignent tous les travailleurs assurés ayant un profil similaire (par exemple : âge, salaire, service, droit, etc.) à ceux des bénéficiaires.

La répartition par âge des travailleurs assurés et leurs gains assurables sont utilisés pour définir le profil moyen du travailleur assuré. La répartition par âge des demandeurs standards, leurs revenus assurables, les droits antérieurs et les distributions de services sont utilisés pour définir le profil du demandeur standard.

A6.3- Projection des revenus soumis à cotisation

Le salaire assurable moyen du travailleur assuré est ajusté mensuellement pour tenir compte des taux de croissance éventuels des salaires sur la période de projection. Le nombre projeté de travailleurs assurés, combiné avec le taux de cotisation à appliquer sur les gains assurables, permet de projeter les revenus de cotisation du régime sur la période de projection.

A6.4- Projection des prestations

La répartition des demandeurs selon la durée de chômage est régie par la fonction de survie d'une distribution de Weibull avec les paramètres Alpha (échelle) et Beta (forme). Les paramètres Alpha et Beta sont définis de manière à ce que la fonction de survie de la distribution de Weibull reproduise autant que possible la répartition des demandeurs selon la durée du chômage à la date d'évaluation.

Une relation serait normalement établie entre le nombre de demandeurs et le nombre de chômeurs pour déterminer un taux qui s'applique aux travailleurs assurés à un moment donné. En fait, les taux de chômage supposés dans le modèle devraient refléter autant que possible les taux de chômage qui s'appliquent théoriquement aux travailleurs assurés. En effet, il est raisonnable de penser que le taux de chômage des travailleurs du secteur privé diffère de celui des travailleurs du secteur public. De même, il est raisonnable de penser que le taux de chômage de ces groupes de travailleurs va évoluer différemment avec le temps. Le taux de chômage initial devrait être

directement lié à la population cible des travailleurs assurés et ne devrait pas prendre en compte ceux qui ne cotisent pas au régime, y compris ceux qui cherchent un emploi pour la première fois. Des incohérences peuvent survenir entre le premier taux de chômage supposé au début de la période de projection et le taux de chômage qui s'appliquerait théoriquement aux travailleurs assurés à la date d'évaluation. De telles incohérences peuvent être expliquées par divers facteurs, notamment :

- L'absence de statistiques fiables sur le marché du travail ou de statistiques de l'emploi qui concernent les secteurs d'emploi couverts par le régime. Les statistiques de l'emploi qui se rapportent aux secteurs d'emploi des travailleurs assurés peuvent également englober des travailleurs non assurés lorsque le taux de couverture du régime est inférieur à 100%.
- Le décalage entre la date de l'étude du marché du travail et la date d'évaluation du régime.

En raison de la complexité d'évaluer le taux de chômage exact qui s'applique à l'assuré à la date d'évaluation, le modèle estime le taux de chômage théorique à partir du taux de chômage initial retenu. Le processus d'évaluation du taux de chômage théorique à la date d'évaluation est le suivant :

1. Les distributions de demandeurs et de bénéficiaires sont estimés et le taux de compensation est calculé ;
2. Le nombre actuel de bénéficiaires à la date d'évaluation et le taux de compensation estimé sont utilisés pour déterminer un facteur d'ajustement à appliquer au taux de chômage initial (le facteur d'ajustement du taux de chômage). Le facteur d'ajustement du taux de chômage est calculé de sorte que le nombre de bénéficiaires produits par le modèle correspond au nombre actuel de bénéficiaires à la date d'évaluation.

Le modèle suppose que le flux de nouveaux demandeurs est resté constant pour chaque mois précédant la date d'évaluation. Par conséquent, la fonction de survie des demandeurs selon la durée de chômage peut être utilisée pour estimer la distribution initiale des demandeurs par durée de chômage.

Annexe 7 : Données sur les licenciements de la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation (2012-2018)

| | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
|-------------------------------|---|---------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| CCL | Nombre d'entreprises ayant déposé une demande | 101 | Non disponible | 247 | 288 | 333 | 254 | 155 | |
| | Effectif des salariés employés dans les entreprises | 16 983 | | 23 077 | 40 574 | 33 354 | 36 055 | 23 573 | |
| | Nombre d'entreprises retenues | 101 | | 178 | 185 | 253 | 225 | 138 | |
| | Salariés licenciés Commission de licenciement | < 50 ans | | 466 | 1 289 | 1 688 | 2 049 | 1 759 | 386 |
| | | RALE ⁽¹⁾ | | 865 | 1 864 | 1 829 | 2 389 | 1 551 | 1 128 |
| Hors CCL (fermeture inopinée) | Nombre d'entreprises fermées | 134 | 119 | 167 | 168 | 153 | 119 | | |
| | Effectif des salariés employés dans les entreprises | 5 983 | 4 044 | 10 209 | 6 981 | 6 833 | 9 919 | | |
| | Nombre retenu d'entreprises fermées | 127 | 104 | 122 | 143 | 112 | 103 | | |
| | Salariés ayant perdu leur emploi | 5 303 | 2 827 | 5 155 | 4 751 | 3 446 | 2 331 | | |
| Total | | 6 634 | | 5 980 | 8 672 | 9 189 | 6 756 | 3 845 | |

⁽¹⁾ RALE : retraite anticipée pour licenciement économique : bénéficiaire d'une pension viagère.

| (*) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Chômage temporaire technique | 4 306 | 6 379 | 5 782 | 3 679 | 7 737 |
| Réduction horaires du travail | 593 | 3 280 | 1 243 | 1 792 | 778 |

(*) Données non prises en compte dans les statistiques ci-dessus mentionnées.

Annexe 8 : Données et hypothèses spécifiques au régime

Outre les données et hypothèses démographiques et économiques présentées à la Section 4, la projection financière du régime d'assurance perte d'emploi nécessite des données et hypothèses supplémentaires spécifiques au régime (par exemple les caractéristiques des assurés et prestataires potentiels) ainsi que d'autres hypothèses actuarielles spécifiques.

La sélection des hypothèses tient compte des données recueillies et de l'expérience prévue pour le régime d'assurance perte d'emploi à mettre en place. Dans le contexte où il s'agit d'une étude de faisabilité et où aucun régime ne détient toutes les informations requises afin de projeter le coût du régime de la façon la plus précise possible, une certaine prudence a été considérée dans la sélection des hypothèses. La Section 5 présente également des tests de sensibilité sur les résultats de l'étude : ces tests permettent de mieux présenter la variation possible des coûts du régime au cours de la période de projection.

A8.1- Sources d'information

Il est important de noter que la projection des coûts relatifs aux salariés non agricoles, aux salariés agricoles à revenu régulier et aux salariés des entreprises publiques s'appuie sur les données obtenues auprès du RSNA, du RSAA et de la CNRPS. Les données suivantes composent la base des projections :

- Données du RSNA pour l'année financière 2016 ; et
- Données recueillies lors de l'évaluation actuarielle des régimes tunisiens de pensions au 31 décembre 2014 pour le RSAA et la CNRPS.

A8.2- Données et hypothèses

A8.2.1- Profil des participants

La distribution des salariés non agricoles au 31 décembre 2018 a été estimée à partir des données obtenues du RSNA au 31 décembre 2016, projetées au 31 décembre 2018 de façon cohérente avec l'expérience récente du régime. La distribution des participants au 31 décembre 2018 reflète également l'évolution de l'économie tunisienne depuis le 31 décembre 2016.

La distribution des salariés agricoles à revenu régulier et celle des salariés des entreprises publiques assujetties a été estimée à partir des données provenant du RSAA et de la CNRPS au 31 décembre 2014. La distribution des salariés au 31 décembre 2018 a été estimée à partir de la distribution des participants actifs au 31 décembre 2014, projetée en tenant compte des hypothèses démographiques présentées dans l'évaluation actuarielle des régimes tunisiens de pensions au 31 décembre 2014. La distribution des salariés au 31 décembre 2018 reflète également l'évolution de l'économie tunisienne entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2018.

Le tableau A7.1 présente la distribution des salariés, par groupe d'âge, sexe et groupe de travailleurs au 31 décembre 2018.

Tableau A8.1 : Distribution des salariés, par groupe de travailleurs, 31 Décembre 2018

| Âge | Salariés non agricoles | | Salariés agricoles à revenu régulier | | Salariés des entreprises publiques | |
|--------------|------------------------|----------------|--------------------------------------|---------------|------------------------------------|---------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 18-19 | 4 463 | 3 660 | 306 | 82 | 515 | 36 |
| 20-24 | 50 996 | 45 402 | 1 707 | 767 | 4 409 | 843 |
| 25-29 | 98 025 | 91 580 | 2 952 | 1 710 | 12 074 | 3 892 |
| 30-34 | 130 155 | 106 600 | 3 623 | 1 865 | 17 075 | 9 540 |
| 35-39 | 126 280 | 89 942 | 4 071 | 1 785 | 18 898 | 14 983 |
| 40-44 | 105 995 | 67 634 | 4 577 | 1 989 | 20 922 | 15 459 |
| 45-49 | 87 352 | 49 029 | 4 455 | 2 052 | 21 517 | 13 357 |
| 50-54 | 74 165 | 29 714 | 4 487 | 1 993 | 18 870 | 10 552 |
| 55-59 | 52 928 | 15 510 | 3 735 | 1 364 | 13 101 | 6 847 |
| 60-64 | 9 522 | 2 463 | 755 | 290 | 2 634 | 1 236 |
| 65-70 | 212 | 86 | 1 | 1 | 54 | 11 |
| Total | 740 093 | 501 620 | 30 669 | 13 899 | 130 070 | 76 755 |

A8.2.2- Distribution des services récents

La distribution des participants admissibles à une prestation d'assurance perte d'emploi varie selon le critère d'admissibilité. L'admissibilité varie entre autres en fonction de la période de service précédant immédiatement le licenciement.

- La distribution des salariés non agricoles ayant été à l'emploi au moins 1, 2, 3 ou 4 trimestres consécutifs au 31 décembre 2018 a été estimée à partir des données au 31 décembre 2016.
- La distribution des salariés agricoles à revenu régulier ayant été à l'emploi au moins 1, 2, 3 ou 4 trimestres consécutifs au 31 décembre 2018 a été estimée à partir des données au 31 décembre 2014.
- La distribution des salariés des entreprises publiques ayant été à l'emploi au moins 1, 2, 3 ou 4 trimestres consécutifs au 31 décembre 2018 a été estimée à partir des données au 31 décembre 2016 chez les salariés non agricoles. Cette distribution a ensuite été ajustée pour refléter la densité de cotisation plus élevée au sein des salariés des entreprises publiques (travail permanent et continu de cette population).

Les tableaux A7.2 à A7.4 présentent la distribution estimée des salariés ayant été à l'emploi au moins 1, 2, 3 ou 4 trimestres consécutifs au 31 décembre 2018, par groupe d'âge, sexe et groupe de travailleurs au 31 décembre 2018.

Tableau A8.2 : Distribution des salariés non agricoles ayant été à l'emploi au moins 1, 2, 3 ou 4 trimestres consécutifs au 31 décembre 2018 (en pourcentage)

| Âge | Hommes | | | | Femmes | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 trim. | 2 trim. | 3 trim. | 4 trim. | 1 trim. | 2 trim. | 3 trim. | 4 trim. |
| 18-19 | 67.5 | 43.6 | 26.6 | 18.3 | 80.3 | 56.7 | 42.5 | 32.7 |
| 20-24 | 72.6 | 57.9 | 46.4 | 38.5 | 79.8 | 66.5 | 57.4 | 51.3 |
| 25-29 | 82.4 | 73.1 | 65.8 | 59.5 | 83.7 | 75.3 | 69.5 | 64.4 |
| 30-34 | 87.3 | 81.9 | 77.5 | 73.6 | 87.1 | 81.6 | 77.9 | 74.5 |
| 35-39 | 89.2 | 84.6 | 81.2 | 78.1 | 88.8 | 84.0 | 80.9 | 77.9 |
| 40-44 | 90.1 | 86.1 | 83.1 | 80.2 | 90.0 | 85.6 | 82.7 | 79.8 |
| 45-49 | 91.0 | 87.4 | 84.8 | 82.3 | 90.4 | 86.3 | 83.8 | 81.1 |
| 50-54 | 90.7 | 87.0 | 84.7 | 82.4 | 88.3 | 83.9 | 81.6 | 79.5 |
| 55+ | 88.5 | 84.9 | 82.6 | 80.6 | 88.6 | 85.0 | 83.0 | 81.1 |
| Total | 87.1 | 81.3 | 77.0 | 73.2 | 86.6 | 79.9 | 75.5 | 71.8 |

Tableau A8.3 : Distribution des salariés agricoles à revenu régulier ayant été à l'emploi au moins 1, 2, 3 ou 4 trimestres consécutifs au 31 décembre 2018 (en pourcentage)

| Âge | Hommes | | | | Femmes | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 trim. | 2 trim. | 3 trim. | 4 trim. | 1 trim. | 2 trim. | 3 trim. | 4 trim. |
| 18-19 | 60.9 | 36.2 | 20.6 | 14.4 | 45.0 | 21.7 | 15.3 | 11.5 |
| 20-24 | 66.4 | 42.8 | 34.3 | 28.0 | 61.4 | 36.0 | 27.3 | 22.6 |
| 25-29 | 76.5 | 57.2 | 50.8 | 45.3 | 68.3 | 46.5 | 38.3 | 33.5 |
| 30-34 | 80.8 | 66.4 | 61.2 | 56.6 | 73.2 | 54.0 | 47.5 | 42.3 |
| 35-39 | 82.2 | 71.2 | 66.3 | 62.7 | 73.4 | 54.9 | 46.9 | 41.0 |
| 40-44 | 83.2 | 73.5 | 68.4 | 64.0 | 72.9 | 55.8 | 48.0 | 41.5 |
| 45-49 | 80.9 | 71.7 | 67.2 | 64.3 | 72.8 | 58.2 | 50.6 | 43.4 |
| 50-54 | 79.9 | 70.5 | 65.7 | 63.0 | 74.7 | 60.3 | 52.9 | 46.0 |
| 55+ | 81.9 | 74.5 | 70.3 | 67.4 | 77.8 | 63.6 | 56.0 | 47.7 |
| Total | 79.6 | 67.3 | 61.9 | 58.0 | 71.0 | 52.6 | 44.9 | 38.8 |

Tableau A8.4 : Distribution des salariés des entreprises publiques ayant été à l'emploi au moins 1, 2, 3 ou 4 trimestres consécutifs au 31 décembre 2018 (en pourcentage)

| Âge | Hommes | | | | Femmes | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 trim. | 2 trim. | 3 trim. | 4 trim. | 1 trim. | 2 trim. | 3 trim. | 4 trim. |
| 18-19 | 92.5 | 86.9 | 83.0 | 81.1 | 95.4 | 89.9 | 86.6 | 84.3 |
| 20-24 | 93.7 | 90.3 | 87.6 | 85.8 | 95.3 | 92.2 | 90.1 | 88.7 |
| 25-29 | 95.9 | 93.8 | 92.1 | 90.6 | 96.2 | 94.2 | 92.9 | 91.7 |
| 30-34 | 97.1 | 95.8 | 94.8 | 93.9 | 97.0 | 95.7 | 94.8 | 94.1 |
| 35-39 | 97.5 | 96.4 | 95.7 | 94.9 | 97.4 | 96.3 | 95.5 | 94.9 |
| 40-44 | 97.7 | 96.8 | 96.1 | 95.4 | 97.7 | 96.6 | 96.0 | 95.3 |
| 45-49 | 97.9 | 97.1 | 96.5 | 95.9 | 97.8 | 96.8 | 96.2 | 95.6 |
| 50-54 | 97.8 | 97.0 | 96.5 | 95.9 | 97.3 | 96.3 | 95.7 | 95.2 |
| 55+ | 97.3 | 96.5 | 96.0 | 95.5 | 97.3 | 96.5 | 96.1 | 95.6 |
| Total | 97.0 | 95.7 | 94.7 | 93.8 | 96.9 | 95.3 | 94.3 | 93.4 |

A8.2.3- Distribution des services passés de l'ensemble de la carrière

La distribution des services passés par âge, sexe et groupe de travailleurs est tirée de l'évaluation actuarielle des régimes tunisiens de pensions au 31 décembre 2014. Aucun changement n'a été apporté pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018.

A8.2.4- Salaires assurables

La distribution des salaires assurables au 31 décembre 2018 a été estimée à partir des données obtenues du RSNA au 31 décembre 2016 et celles de la RSAA et de la CNRPS au 31 décembre 2014. Pour les fins de l'étude, les salaires moyens sont supposés avoir augmenté au même rythme que l'inflation entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2018.

Le tableau A7.5 présente les salaires mensuels moyens des salariés travaillant à temps plein, par groupe d'âge, sexe et groupe de travailleurs au 31 décembre 2018.

Tableau A8.5 : Salaires mensuels moyens (temps plein), 2018

| Âge | Salariés non agricoles | | Salariés agricoles à revenu régulier | | Salariés des entreprises publiques | |
|--------------|------------------------|------------|--------------------------------------|------------|------------------------------------|--------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 18-19 | 423 | 443 | 341 | 312 | 1 027 | 974 |
| 20-24 | 584 | 534 | 414 | 387 | 1 162 | 1 196 |
| 25-29 | 951 | 763 | 575 | 515 | 1 297 | 1 409 |
| 30-34 | 1 301 | 956 | 687 | 585 | 1 430 | 1 500 |
| 35-39 | 1 457 | 1 018 | 686 | 545 | 1 523 | 1 552 |
| 40-44 | 1 468 | 1 000 | 673 | 499 | 1 552 | 1 524 |
| 45-49 | 1 539 | 1 057 | 673 | 476 | 1 575 | 1 486 |
| 50-54 | 1 666 | 1 214 | 644 | 454 | 1 579 | 1 517 |
| 55+ | 1 785 | 1 419 | 644 | 439 | 1 618 | 1 544 |
| Total | 1 350 | 935 | 641 | 495 | 1 506 | 1 511 |

A8.2.5 : Répartition des nouveaux bénéficiaires

La répartition des nouveaux bénéficiaires varie selon le groupe de travailleurs et s'appuie sur :

- La distribution des chômeurs par âge et par sexe dans l'économie (présentée à la section 4.2) ;
- La distribution des salariés couverts par âge, par sexe et par groupe (présentée précédemment) ; et
- Les critères d'admissibilité au régime d'assurance perte d'emploi (période de service requise précédant immédiatement le licenciement). Ces critères varient selon le scénario évalué.

A8.2.6 : Distribution de la durée du chômage

La distribution de la durée de versement des prestations des futurs prestataires du régime d'assurance perte d'emploi a été estimée à partir de la durée des périodes de chômage observées dans l'économie. Les données provenant de l'INS ont ensuite été extrapolées à partir d'une distribution de Weibull.

La distribution de la durée des périodes de chômage est illustrée à la Figure A7.1. La fonction de survivant relative aux chômeurs par durée de chômage est présentée à la Figure A7.2.

Figure A8.1 : Densité des chômeurs selon la durée de chômage (en année)

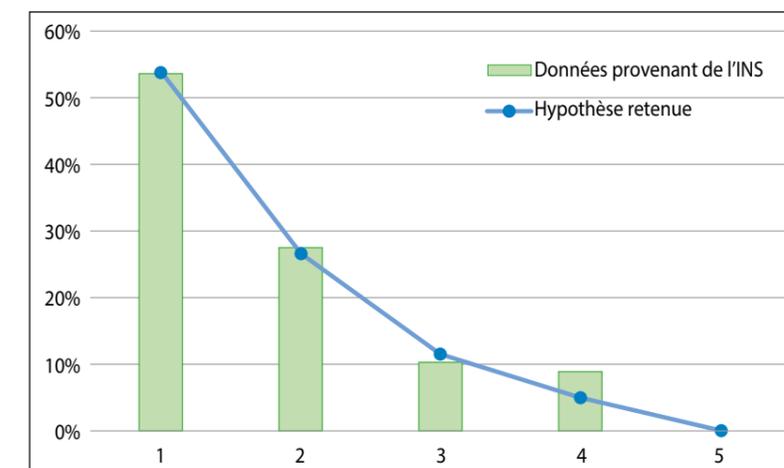
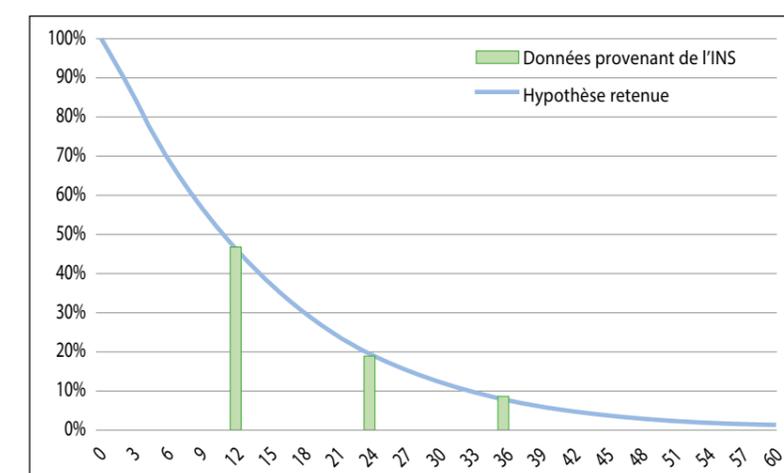


Figure A8.2 : Fonction de survivant relative aux chômeurs par durée de chômage (en mois)





Tunis - Tunisia
E-mail : imp.script@yahoo.fr