

La Sécurité sociale. Droit personnel et /ou droit dérivé pour les femmes ?

*Ghania GRABA**

Le système de Sécurité sociale, mis en place par le pouvoir colonial, ne concernait, en fait, que peu d'Algériens. Il a été reconduit par la loi de transition du 31 décembre 1962. Ce système, basé sur la cotisation des salariés, vu le taux effarant de chômage, ne permettait pas la réalisation de la protection des membres les plus fragiles de la population. La réforme de la Sécurité sociale du 2 juillet 1983 comprend un ensemble de lois qui ont pris effet à partir du 1^{er} janvier 1984. Elle a opté, dans la tradition du système français, pour un système de financement par des cotisations proportionnelles au revenu. La tendance de la loi est à la généralisation. En effet, l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur secteur d'activité, est couvert par la Sécurité sociale. L'article 58 de la Constitution algérienne consacre en outre la protection de la famille par l'État et la société. L'article 59 garantit les conditions de vie de ceux « qui ne pourront plus ou qui ne pourront pas encore les assumer ». La Sécurité sociale couvre presque six millions d'assurés sociaux dont 50 % appartiennent à des catégories particulières dispensées de tout ou partie des cotisations. De fait, le droit de la Sécurité sociale en Algérie consacre la protection de la famille et emporte un certain nombre de conséquences pour les femmes.

I. La consécration de la protection de la famille

En Algérie, les droits à la Sécurité sociale découlent du statut familial. La Sécurité sociale couvre le travailleur et sa famille au sens large, c'est-à-dire l'épouse (ou les épouses) et les enfants (sans limite d'âge pour la fille tant qu'elle n'a pas de revenus), les ascendants de l'époux et de l'épouse s'ils sont sans revenus. Ces droits dérivés sont acquis grâce au lien qui les unit à l'assuré, titulaire de droit. Les droits obtenus, par la majorité des femmes qui, comme nous l'avons vu auparavant ne sont pas considérées comme des travailleurs, sont des droits dérivés. Elles sont

* Enseignante – chercheure, Université d'Alger.

considérées comme des ayants droit du chef de famille, père ou mari. Les femmes qui travaillent ont bien sûr un droit individuel à la Sécurité sociale et elles peuvent en faire bénéficier les membres de leur famille, y compris leurs époux qui deviennent leurs ayants droit.

Ainsi, la femme qui travaille bénéficie d'un certain nombre de droits liés à sa situation particulière de femme. Elle bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines, indemnisé par l'organisme de Sécurité sociale, de l'assurance maternité pour toute interruption de la grossesse survenant avant la fin du 6^{ème} mois de gestation, même si l'enfant n'est pas né vivant, de prestations en nature de l'assurance maternité comportant la prise en charge des frais relatifs à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites. L'épouse d'un salarié bénéficie quant à elle des prestations en nature relatives à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites.

En matière de retraite, les conditions générales pour prétendre au bénéfice de la pension de retraite, sont identiques pour les salariés homme ou femme : être âgé de 60 ans au moins et avoir travaillé pendant 15 ans au moins, dont 7 ans et 6 mois de travail effectif. Toutefois, lorsqu'elle remplit la condition de durée de travail, la femme salariée peut, à sa demande, être admise à la retraite à partir de l'âge de 55 ans révolus. De plus, la femme salariée qui a élevé un ou plusieurs enfants pendant au moins neuf ans bénéficie, pour le départ à la retraite, d'une réduction d'âge d'un an par enfant, dans la limite de 3 années. Elle peut cumuler, comme d'ailleurs son conjoint, sa propre pension de retraite avec la pension de réversion de son conjoint.

La femme salariée âgée de 45 ans au moins, et qui réunit 15 années de travail effectif ayant donné lieu à versement des cotisations de Sécurité sociale, peut, dans les mêmes conditions que le salarié, demander le bénéfice d'une pension de retraite proportionnelle. La mise en retraite proportionnelle est prononcée à la demande exclusive du salarié. La mise en retraite proportionnelle prononcée unilatéralement par l'employeur est nulle et de nul effet.

Le droit de la Sécurité sociale, tout en maintenant la logique familialiste qui intègre une définition très large de la famille, tirée

du droit musulman, permet aux femmes sans travail de bénéficier d'une couverture sociale au titre d'épouse, de sœur ou de fille. Le droit de la Sécurité sociale en reconnaissant les mêmes droits aux salariés quel que soit leur sexe, en tant que titulaire direct d'un droit dont le conjoint peut bénéficier en tant qu'ayant droit (retraite de réversion, capital décès) consacre le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes.

II. Les conséquences sur le statut des femmes

Cette double logique inscrite dans le droit de la Sécurité sociale permet de tenir compte de la situation réelle des femmes en situation de travail mais suffit-elle à corriger les injustices subies par les épouses au foyer ?

Les couples qui sont dans une situation d'emploi bénéficient en cas de décès du conjoint d'une retraite de réversion, sans condition d'âge, qui leur permet de maintenir leur niveau de vie. La femme au foyer, sans revenu propre, se contentera de la retraite de réversion qu'elle doit partager avec les ayant droits qui peuvent être nombreux comme nous avons pu le voir. La situation devient encore plus compliquée en cas de divorce. En effet, mis à part les allocations familiales qui lui reviennent de droit si elle a la garde des enfants, la femme divorcée, sans travail, n'a plus de couverture sociale puisque sa qualité d'ayant droit est liée à sa qualité d'épouse. Le système de protection sociale qui repose sur un modèle de société hommes femmes fondé sur une distinction stricte des rôles postule une institution du mariage stable et permanent. Or, l'inégalité qui caractérise le Code de la famille apparaît de manière particulièrement nette dans les dispositions concernant le divorce. En effet, le Code distingue entre le *talaq* et le *tatliq*. Le *talaq* est le droit exclusif du mari et constitue une forme de répudiation enregistrée par le juge. Celui-ci ne dispose d'aucun autre pouvoir que celui d'aménager les conséquences financières de la rupture. En revanche, la femme est autorisée à demander le *tatliq* qui est soumis à des conditions très strictes et difficiles à remplir pour lesquelles le juge retrouve son pouvoir d'interprétation. Il est permis de penser que le contexte sociologique et culturel, la formation des juges, ne jouent pas en faveur des droits des femmes. En fait, l'ensemble de l'institution du mariage est soumis à des dispositions qui fragilisent le lien

matrimonial en organisant la minorisation de l'épouse. Ces dispositions inégales et injustes du Code de la famille ne peuvent pas ne pas se manifester dans les conséquences pratiques du divorce et deviennent ainsi une source de précarité, voire d'exclusion dans des contextes sociaux difficiles, caractérisés par l'absence d'autonomie économique pour une large majorité des femmes.

La réalité du divorce est certainement plus complexe et les situations diversifiées en fonction du niveau socio-économique des personnes concernées (activités des femmes principalement), des solidarités familiales et du degré de modernisation des rapports dans les couples qui peuvent trouver des solutions en dehors du droit. En tout état de cause, en refusant de moderniser les rapports familiaux par l'instauration de plus d'égalité dans le couple, par l'émancipation juridique de l'épouse, l'État n'a-t-il pas créé un « risque familial » aggravé par l'absence d'un droit social de la famille, permettant de compenser les risques et les inégalités de fait qui découlent de l'application du droit ?

Les droits dérivés posent donc un problème d'instabilité, alors que la protection sociale a pour fonction d'assurer une sécurité à l'individu. Le débat en Europe sur droits dérivés / droits individualisés peut-il avoir lieu en Algérie ? Les multiples projets de réforme ne semblent pas aller dans ce sens.

Conclusion

On peut avancer que la situation des rapports de sexes dans le droit de la famille en Algérie, malgré la réforme de 2005 et les améliorations apportées, consacre juridiquement l'inégalité entre homme et femme. Les rapports sociaux de sexe déterminent sans conteste l'ensemble des conditions de travail des femmes et des hommes en liaison avec leurs situations et leurs conditions de vie dans la sphère privée de la famille. De nombreuses mesures envisagées en milieu professionnel se heurtent nécessairement à des contraintes nées à l'extérieur. On voit bien comment la ségrégation professionnelle qui exclut la majorité des femmes (85 %) du marché du travail protégé par la loi, trouve son origine dans les rapports sociaux de sexe, les stéréotypes sexistes (éducation, système scolaire) renforcés paradoxalement par un droit de la famille immuable qui nie les évolutions profondes et

contrastées de la société. L'interdiction de « sexuer » un droit fondamental (droit à la protection sociale, droit au travail), qui renvoie au principe de non-discrimination du fait du sexe peut, dans les conditions actuelles des rapports de sexe en Algérie, du dualisme juridique qui maintient la femme « sous la tutelle » du mari, du frère, du fils ou de tout autre mâle de la famille, engendrer des effets pervers préjudiciables aux droits des femmes.

En effet, le principe de non discrimination qui concerne l'exercice d'un droit et non le droit lui-même nécessite une évaluation *in concreto* par le juge quand il est saisi. Il faut rappeler qu'en tant que principe, la non-discrimination jouant pour les deux sexes peut remettre en cause une protection socio-sexuée que le droit du travail a construite pour protéger la femme au travail. On ne peut donc pas se contenter d'interdire la discrimination pour motif de sexe. L'affirmation d'une égalité abstraite entre des sujets de droits asexués, méconnaît la situation concrète des hommes et des femmes qui repose sur une division des tâches, des rôles, des pouvoirs, « naturalisée » par le droit de la famille. L'exclusion de la majorité des femmes de l'emploi protégé renvoi à la définition juridique du travailleur qui met la rémunération au centre de la définition. Elle expulse une large majorité des femmes hors du droit, alors que le travail, dit « marginal informel » des femmes, dites « au foyer », contribue très largement et de plus en plus au revenu réel des familles.