



#LesDroitsMigrentAussi

**ÉTENDRE LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS
MIGRANTS DANS LA RÉGION DE LA CEDEAO : Une boîte à
outils pour le renforcement des capacités sur la Convention
Générale de la CEDEAO sur la Sécurité Sociale**

MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION GÉNÉRALE DE
LA CEDEAO SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE : COORDINATION
DES RÉGIMES NATIONAUX DES ÉTATS MEMBRES.

MODULE 5

Remerciements

Cette boîte à outils a été développée dans le cadre des interventions du projet de l'OIT *Étendre l'accès à la protection sociale et la transférabilité des prestations aux travailleurs migrants et à leur famille dans certaines CER en Afrique*, financé par l'UE à travers l'ICMPD.

Les modules de formation ont été développés par Aly Cissé (1, 2, 3 et 7) et Cheikh Tidiane Tounkara (4, 5 et 6). La portée conceptuelle et les grandes lignes des modules ont été élaborées par Andrew Allieu et Victoire Umuhire de l'OIT.

La révision technique des modules a été réalisée par Andrew Allieu et Victoire Umuhire de l'OIT et Miriam Boudraa et Charles Knox-Vydmanov du CIF-OIT. Celine Peyron Bista, Clara Van Panhuys, Samia Kazi Aoul et Nienke Raap de l'OIT ont fourni des commentaires précieux à différentes étapes du développement des modules.

L'approche pédagogique de la boîte à outils a été développée par Miriam Boudraa et Leonardo Vargas Talamantes.

La traduction des modules a été effectuée par Claudia Borgo, Eva Bruno et Barbara Zanotti.

La conception et la mise en page ont été réalisées par Tsitsi Amanda Kabasa, Ginnette Ng et Carolina Rodriguez, Dilucidar.

Éditeur

Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et

Centre International de Formation de l'OIT (CIFOIT)

Juillet 2019

CONTENU

Remerciements 2

Objectifs d'apprentissage 4

Introduction 4

1. Éléments d'approfondissement des principes directeurs de la Convention générale et de l'Arrangement administratif de la CEDEAO sur la sécurité sociale 5
2. Principales dispositions administratives, financières et fiscales de la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale 9
3. Dispositions particulières aux catégories de prestations 12
4. Compatibilité des législations nationales de sécurité sociale à la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale pour sa mise en œuvre 18
5. Cadre organisationnel de suivi et de régulation de la mise en œuvre de la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale 26

Conclusion 30

Points clés de l'apprentissage 31

Testez vos connaissances 32

Activités de formation 34

Activité de formation I – SWOT 34

Activité de formation II – 25/10 35



Objectifs d'apprentissage

À la fin du module, les participants seront en mesure de :

- ▶ Comprendre des dispositions techniques portant sur les principes directeurs de la coordination des régimes nationaux des États membres ainsi que sur celles règlementant les prestations sociales ;
- ▶ procéder à la revue des systèmes nationaux dont la coordination est recherchée pour assurer l'effectivité des droits de sécurité sociale des travailleurs migrants au sein de la CEDEAO ;
- ▶ mesurer les enjeux liés à la nécessité et à l'urgence d'assurer la coordination des systèmes de sécurité sociale au sein de la CEDEAO compte tenu des disparités qui existent entre elles ;
- ▶ analyser les dispositions conventionnelles visant à assurer des voies de réclamation et de recours aux travailleurs migrants en vue de sauvegarder leurs droits ;
- ▶ appréhender les mécanismes devant opérationnaliser les relations entre les institutions compétentes des Parties contractantes sur le plan administratif, financier et précontentieux ;
- ▶ apprécier le rôle des instances qui conditionnent la bonne mise en œuvre de la Convention.

Introduction

Les régimes de sécurité sociale africains sont souvent un héritage de la période coloniale ; d'où certaines différences qui peuvent apparaître et qui tiennent essentiellement à leurs trajectoires historiques respectives. En effet, les systèmes de sécurité sociale des États membres de la CEDEAO sont le fruit de longues traditions profondément enracinées dans la culture et les préférences nationales.

Par conséquent la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale occupe une place centrale dans le processus de constitution d'un espace social intégré. Son importance tient à sa fonction de coordination des systèmes nationaux pour favoriser la mobilité des travailleurs au sein des États membres tout en assurant leur couverture sociale pendant et après leur parcours de migration professionnelle.

Ses dispositions en matière de coordination de la sécurité sociale ne remplacent pas les systèmes nationaux de sécurité sociale par un système unique harmonisé des codes nationaux de sécurité sociale ; chaque État membre est libre de décider qui doit être assuré en vertu de sa législation, quelles prestations sont octroyées et dans quelles conditions, comment ces prestations sont calculées ainsi que l'assiette, le taux et la périodicité de versement des cotisations aux régimes obligatoires de son système de protection sociale.

Les **règles de coordination** établissent une **réglementation et des principes communs** qui doivent être respectés par tous les pouvoirs publics nationaux, les institutions de sécurité sociale, les cours et les tribunaux lorsqu'ils appliquent les lois nationales. Ce faisant, elles garantissent que l'application des différentes législations nationales ne pénalise pas ceux qui exercent leur droit de circuler et de séjourner à l'intérieur des États membres.

En d'autres termes, aucune personne qui exerce son droit à la libre circulation et exerce une activité salariée au sein de la région de la CEDEAO ne doit être lésée par rapport à une personne qui a toujours résidé et travaillé dans un seul État membre.

Au total, **la Convention n'introduit pas de nouvelles prestations et ne supprime pas les législations nationales**. Son seul but est de protéger, par le biais de la coordination des régimes nationaux, le citoyen ou résident de la CEDEAO qui travaille, réside ou séjourne dans un autre État membre de l'espace communautaire.

Dans cette optique, les similitudes qui existent entre la majorité des régimes nationaux de la CEDEAO constituent des facteurs qui facilitent l'application de la Convention. Toutefois, il importe aussi de tenir compte des différences et, en particulier, de certains aspects des législations nationales qui altèrent leur compatibilité à la Convention.

1. Éléments d'approfondissement des principes directeurs de la Convention générale et de l'Arrangement administratif de la CEDEAO sur la sécurité sociale

1.1 Égalité de traitement

La Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale consacre le principe de l'égalité de traitement entre nationaux et non nationaux dans tous les pays membres au paragraphe premier de son **article 6** de la Convention.

C'est le principe majeur des mesures de protection sociale des travailleurs migrants. Il assure aux ressortissants des États membres l'égalité de traitement avec les nationaux, quel que soit le territoire de l'État où ils résident et pour toutes les branches de sécurité sociale. En application de ce principe, le contenu de la Convention spécifie que les ressortissants d'un État membre sont soumis à la législation de sécurité sociale de l'État d'accueil, et bénéficient des mêmes droits et dans les mêmes conditions que les nationaux dudit État, en termes d'assujettissement et de droit aux prestations de sécurité sociale.

Toutefois, le paragraphe 2, pose une limite au principe en reconnaissant que les règles relatives à la participation des travailleurs migrants à l'administration et aux juridictions de sécurité sociale relèvent des législations nationales.

Dans le même ordre d'idées, il y a lieu de noter que la nécessité de mettre une limite au bénéfice de prestations de même nature ou de plusieurs prestations se rapportant à une même période d'assurance obligatoire par un même assuré a motivé l'introduction de dispositions empêchant le cumul des prestations.

1.2. Suppression des restrictions territoriales

Ce principe, posé par l'**article 8** de la Convention, participe à la construction d'un espace social communautaire. Son application opère une extension du champ d'application territorial de la Convention pour assurer la sauvegarde des droits des travailleurs migrants de la région.

En vertu de ce principe, les prestations sociales d'un travailleur migrant ne peuvent être l'objet de réduction, modification, suspension, suppression, confiscation au motif que lui, sa famille ou ses survivants résident sur le territoire d'une Partie contractante (**article 8(1)**).

Par conséquent, les droits aux prestations d'un travailleur sous la législation d'une Partie contractante **conservent leur validité** en cas de changement de résidence et d'exercice d'une activité salariée dans toute autre Partie contractante.

En effet, ce principe interdit formellement la pratique récurrente du remboursement des cotisations salariales à l'occasion du départ d'un travailleur qui, sans avoir rempli les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse, s'établit dans un autre pays pour exercer son activité professionnelle.

1.3. Principe de non cumul des prestations

Tout en prônant l'égalité de traitement, les **articles 10** de la Convention et **6** de l'Arrangement administratif posent des limites pour prévenir d'éventuels abus. Ces deux dispositions prévoient que, sauf en ce qui concerne les prestations d'invalidité, de vieillesse, aux survivants liquidées conformément aux dispositions de l'**article 17**, la Convention ne doit pas avoir pour effet de conférer ou de maintenir le droit de bénéficier de plusieurs prestations se rapportant à une même période d'assurance obligatoire.

L'exception relative aux prestations d'invalidité, de vieillesse, aux survivants liquidées en vertu de la Convention se justifie du fait que, dans ces cas, **il ne s'agit pas de prestations différentes, mais d'éléments différents d'une pension composée.**

En cas de cumul d'une prestation avec d'autres prestations ou d'autres revenus, il peut être opposé au bénéficiaire les clauses de réduction ou de suspension, prévues par la législation d'une des Parties contractantes, même s'il s'agit de prestations ou de revenus obtenus dans un autre pays. Ces clauses de réduction ou de suspension ne sont pas applicables aux prestations d'invalidité, de vieillesse, aux survivants ou de maladie professionnelle liquidées par des institutions de deux ou plusieurs Parties contractantes.

1.4. Détermination de la législation applicable

a) Le principe.

Pour éviter d'éventuels conflits de lois, **l'article 11** de la Convention énonce en son paragraphe premier qu'une seule législation est applicable ; à savoir celle de la Partie contractante sur le territoire de laquelle s'exerce l'activité professionnelle. Cet article énonce trois (3) grandes règles de détermination de la législation applicable qui se rapportent à des catégories particulières de travailleurs migrants ;

- ▶ Les salariés sont couverts par la législation de l'État **où ils sont occupés**, même s'ils résident sur le territoire d'une autre Partie contractante ou si leur employeur a son siège ou domicile sur le territoire d'une autre Partie contractante. Ce principe s'applique aux personnels de service et gens de maison des représentations diplomatiques et consulaires ;
- ▶ les gens de mer ayant le statut de travailleurs salariés sont soumis à la législation de la Partie contractante dont relève le **navire à bord duquel ils exercent leur activité** ;
- ▶ les fonctionnaires et le personnel assimilé sont soumis à la législation de la Partie contractante dont relève l'administration qui les emploie.

b) Les exceptions.

L'article 12 de la Convention pose des exceptions relatives aux travailleurs **salariés détachés**, aux travailleurs salariés des **transports internationaux** et ceux qui exercent leur activité **sur plusieurs territoires** des pays de la CEDEAO.



Travailleurs salariés détachés

- ▶ Ces travailleurs demeurent soumis à la législation de la Partie Contractante dont relève l'entreprise qui les a détachés, à condition que la durée du travail à effectuer pour le compte de cette entreprise dans le nouveau pays d'emploi n'excède pas six (6) mois, renouvelable une fois sous réserve de l'accord de l'institution compétente du pays où le travailleur est détaché.
- ▶ Le détachement vise à éviter de fréquents changements de législation applicable dans le cas de courtes périodes d'affectation à l'étranger ; c'est pourquoi elle a une durée limitée. Il s'opère à la suite d'une demande formulée par l'employeur auprès de l'institution à laquelle il est assujéti qui lui délivre un certificat de détachement du travailleur.



Travailleurs salariés des transports internationaux

- ▶ Les travailleurs salariés des transports internationaux sont soumis, selon le cas, soit à la législation de la Partie contractante où leur entreprise a son siège, soit à celle de la Partie contractante où cette entreprise a une succursale ou une représentation permanente, soit à celle de la Partie contractante où ils résident.



Autres salariés travaillant sur le territoire de plusieurs pays

- ▶ Ces travailleurs sont soumis à la législation de leur État de résidence s'ils y exercent une partie de leur activité ou s'ils relèvent de plusieurs entreprises ou employeurs ayant leur siège ou leur domicile sur le territoire de différentes Parties contractantes.
- ▶ Dans les autres cas, ils sont soumis à la législation de l'État où se trouve le siège de l'entreprise ou le domicile de l'employeur



Les gens de mer

- ▶ Le paragraphe 2 de **l'article 12** énonce des dérogations aux dispositions du paragraphe 4 de **l'article 11** de la Convention se rapportant aux gens de mer. Ces dérogations consistent en l'application par analogie des règles concernant les travailleurs salariés détachés aux travailleurs salariés qui sont occupés sur un navire battant pavillon d'une Partie contractante ou sur le territoire de celle-ci et qui sont détachés pour travailler à bord d'un navire battant pavillon d'une autre Partie contractante.
- ▶ Ces travailleurs, en effet, restent assujettis à la législation applicable à l'entreprise qui les a détachés pour effectuer un travail pour son compte sur cet autre navire et ce, dans les mêmes conditions que les autres travailleurs salariés détachés,

1.5 Conservation, totalisation des droits et répartition prorata temporis

a) La conservation des droits acquis et en cours d'acquisition

Ce principe constitue l'une des **exigences fondamentales de la coordination** internationale en matière de sécurité sociale. Empruntée au droit international classique, elle implique qu'un travailleur ne peut perdre un droit à une prestation du simple fait de sa résidence dans un État membre autre que celui dans lequel il l'a acquis ou pourrait l'acquérir.

Le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition permet au travailleur migrant de bénéficier des prestations qui lui sont dues par un État, même lorsqu'il cesse de résider ou de travailler sur son territoire. Ce principe, essentiel pour la protection sociale des travailleurs migrants, vise à leur assurer une égalité de traitement réelle.

Le bénéfice de prestations de sécurité sociale est subordonné à l'accomplissement de périodes d'emploi, d'assurance ou de résidence dans plusieurs pays. Aussi, certaines dispositions de la législation nationale peuvent susciter des difficultés particulières d'application aux travailleurs migrants. Il en va ainsi des conditions de stage pour l'ouverture du droit aux prestations, qui les obligeraient à accomplir une nouvelle période de stage à chaque changement d'État de résidence.

Un travailleur migrant ne percevrait alors, par exemple, qu'une pension de retraite très réduite en comparaison de celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait contribué, tout au long de sa carrière, au système de sécurité sociale d'un seul État.

Pour pallier ce risque, le maintien des droits en cours d'acquisition permet d'additionner les périodes d'assujettissement des travailleurs migrants en vertu des législations de sécurité sociale des différents pays où ils ont résidé.

Au total, la conservation des droits suppose que ces périodes réalisées sous plusieurs législations **soient totalisées** et que les prestations **soient proratisées** entre les institutions en cause.

b) Le principe de totalisation des périodes

La totalisation des périodes posé par **l'article 16** de la Convention garantit au travailleur migrant qui a travaillé un certain temps dans un État membre, la prise en considération de cette période dans le pays où il demande l'attribution d'une prestation soumise à condition de stage, ou pour en déterminer le montant quand celui-ci est fonction de périodes d'assurance accomplies. Cette règle permet aux travailleurs migrants de ne pas être pénalisés par rapport à ceux qui ont effectué toute leur carrière dans le même État membre.

Toutefois, lorsqu'une période d'assurance accomplie au titre d'un régime obligatoire d'une Partie contractante coïncide avec une période d'assurance accomplie au titre d'un régime volontaire d'une autre Partie contractante, seule la première est prise en compte.

En outre, si l'époque pendant laquelle certaines périodes d'assurance ont été accomplies sous la législation d'une Partie contractante ne peut être déterminée de façon précise, il est présumé que ces périodes ne se superposent pas à des périodes accomplies sous la législation d'une autre Partie contractante et il en est tenu compte dans la mesure où elles peuvent utilement être prises en considération.

c) Le principe prorata temporis.

Selon cette disposition, un travailleur perçoit, dans un pays donné, la part de la prestation nationale proportionnelle à la période d'activité qu'il y a accomplie.

Pour ce qui est de la retraite, la « totalisation-proratation permet aux personnes ayant exercé une activité professionnelle dans deux ou plusieurs États membres de conserver les avantages acquis en matière de droits à retraite ».

Concrètement, une double liquidation de la pension doit être effectuée dans chacun des États membres dans lesquels l'assuré a acquis des droits, comme suit :

- ▶ Liquidation sur la base des périodes et des règles nationales ;
- ▶ liquidation coordonnée qui s'effectue en deux étapes. Est calculée, d'abord, la prestation à laquelle l'assuré aurait pu prétendre compte tenu de l'ensemble des périodes accomplies dans tous les États membres. Chaque État effectue ensuite une proratisation du montant obtenu pour rémunérer les seules périodes accomplies sous sa législation. Chaque institution nationale de sécurité sociale compare et sert le montant le plus avantageux pour l'assuré (pension nationale ou pension coordonnée proportionnelle).

1.6. Exportation des prestations

La Convention dispose que les prestations d'invalidité, de vieillesse et aux survivants, les rentes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les allocations au décès ne peuvent subir aucune réduction, ni modification, ni suspension, ni suppression, ni confiscation, du fait que le bénéficiaire réside sur le territoire d'une Partie contractante autre que celui où se trouve l'institution débitrice.

Elle prévoit le service sur le territoire d'une autre Partie contractante de ces prestations dues au titre de la législation de toute Partie Contractante.

2. Principales dispositions administratives, financières et fiscales de la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale

2.1. Dispositions sur l'exercice et le traitement des droits des travailleurs migrants

a) Règles de traitement des demandes de prestations

Pour bénéficier de ses prestations sociales, le travailleur migrant doit adresser une demande à l'institution du lieu de sa résidence dans un délai déterminé qui se chargera de saisir l'institution ou les institutions compétentes. L'exactitude des renseignements donnés doit être établie par des pièces officielles annexées à la formule de la demande. Toutefois, des pièces spécifiques sont exigées pour chaque type de prestation.

- ▶ Pour les **allocations familiales**, il doit accompagner sa demande d'une attestation mentionnant les périodes d'assurance ou d'emploi accomplies sous la législation de la Partie contractante à laquelle il a été soumis antérieurement en dernier lieu et un état de famille délivré par les autorités compétentes en matière d'état civil sur le territoire de la Partie contractante où résident les membres de famille ainsi que tous renseignements complémentaires requis par la législation que cette institution applique.
- ▶ En matière **d'indemnités journalières de maternité**, l'intéressée doit joindre à sa demande adressée à l'institution du lieu de résidence ou de séjour, dans les meilleurs délais, à compter de la date de début de l'arrêt de travail, une attestation d'arrêt de travail délivrée par son employeur, ainsi que tous autres documents requis en vertu de la législation de l'État compétent.
- ▶ Pour les **prestations de maladie** en nature, le travailleur doit présenter à l'institution de résidence ou de séjour une prise en charge délivrée par l'institution compétente et, à compter de la date du début de l'incapacité de travail, un certificat d'incapacité de travail délivré par le médecin traitant.
- ▶ En matière **d'accident du travail**, les mêmes pièces exigées pour la maladie doivent être fournies en ce qui concerne les indemnités journalières et les prestations en nature. Mais pour bénéficier des rentes, le travailleur migrant doit accompagner sa demande des pièces justificatives requises et établies sur les formules prévues par la législation de l'État compétent.
- ▶ Quant aux **prestations de vieillesse**, la demande doit être accompagnée des pièces justificatives requises et établie sur les formules prévues soit par la législation de la Partie contractante où il réside, soit par la législation de la Partie contractante à laquelle il a été soumis en dernier lieu.

Afin d'éviter que des retards dans la transmission de ces documents puissent avoir pour effet de mettre l'intéressé hors des délais prescrits, il est prévu que la date d'introduction d'une demande, d'une déclaration ou d'un recours auprès d'institutions ou juridictions de toute Partie contractante, sera considérée, à toutes fins utiles, comme la date d'introduction auprès des instances compétentes pour en connaître.

En outre, les autorités et les institutions d'une Partie contractante ne pourront pas rejeter les requêtes ou autres documents, parce qu'ils lui sont adressés dans une langue officielle d'une autre Partie contractante qui, au demeurant sont toutes des langues officielles de la CEDEAO.

b) Réclamations et recours des travailleurs migrants

La Convention permet au travailleur d'avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent soit personnellement, soit par ses mandataires, en cas de contestation sur les droits.

Par conséquent, les Parties contractantes doivent appliquer aux travailleurs migrants qui se trouvent sur leurs territoires un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'elles appliquent à ses propres ressortissants en ce qui concerne les actions en justice relatives aux questions mentionnées dans la Convention.

Tout comme pour les demandes, les réclamations et recours formulés par le travailleur migrant peuvent être faits auprès de l'institution ou la juridiction de la Partie contractante où il réside. Ces saisines doivent être faites dans les délais légaux fixés par la législation nationale.

Si l'institution ou la juridiction saisie est incompétente, elle doit transmettre sans délai à l'institution ou la juridiction de la Partie contractante fondée à traiter le dossier. La date de dépôt auprès de l'institution ou de la juridiction incompétente fait foi et s'impose à la seconde institution ou juridiction.

2.2. Principales dispositions régissant les relations entre institutions compétentes

a) Paiement et remboursement des prestations

L'institution débitrice d'une prestation en espèces à l'égard de l'assuré communautaire résidant ou séjournant sur le territoire d'une autre Partie contractante, libelle dans sa propre monnaie le montant du paiement des prestations en espèces. Il s'en libère par un transfert à ses frais dans la monnaie de la Partie contractante sur le territoire de laquelle réside ou séjourne le travailleur migrant.

Si l'institution débitrice d'une Partie contractante ne sert pas directement les prestations dues aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'une autre Partie contractante, le paiement de ces prestations est effectué dans la monnaie de la seconde institution compétente.

En cas de contestation entre les institutions ou les autorités compétentes de deux ou plusieurs Parties contractantes au sujet soit de la législation applicable, soit de la détermination de l'institution appelée à servir des prestations, le travailleur migrant concerné bénéficie à titre provisoire des prestations prévues par la législation qu'applique l'institution du lieu de résidence ou, si l'intéressé ne réside pas sur le territoire de l'une des Parties contractantes en cause, par la législation de la Partie contractante à laquelle il a été assujéti en dernier lieu. Après règlement de la contestation, la charge des prestations servies à titre provisoire incombe à l'institution reconnue compétente pour le service des prestations.

Le remboursement par l'institution de l'État compétent des prestations servies par l'institution du pays où réside le travailleur migrant ou les membres de sa famille, constitue le principe. Les modalités peuvent être arrêtées par des accords bilatéraux entre Parties contractantes.

En tout état de cause, la convention stipule que pour ce qui est du remboursement des prestations servies par l'institution d'une Partie contractante, pour le compte de l'institution d'une autre Partie contractante, la dette doit être exprimée dans la monnaie de la Partie contractante dont l'institution a versé les prestations.

b) Apurement des comptes

Les paiements entre les institutions compétentes font l'objet d'un apurement à la fin de toute période de paiement, afin d'arrêter les montants effectivement versés aux bénéficiaires ou à leurs représentants légaux ou mandataires, ainsi que les montants non versés.

La périodicité et les modalités de réédition et d'apurement des comptes sont explicitées par des accords bilatéraux.

c) Entraide administrative

Aux termes de l'**article 46**, les États parties se prêtent mutuellement l'assistance administrative requise en vue de faciliter l'application des dispositions de la Convention et de leur législation respective. Une telle assistance, en principe gratuite, est sous réserve du remboursement de certains frais résultant de dépenses particulières, par exemple enquêtes ou expertises médicales, etc.

La Convention promeut en ses **articles 51 et 52** la subrogation en matière d'entraide administrative entre les institutions compétentes des Parties contractantes. Elle porte sur le recouvrement des cotisations et pénalités dues à une institution compétente et aux procédures du recours contre tiers en cas de dommage causé ou survenu sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent.

- **En matière de recouvrement des cotisations**

L'**article 51** de la Convention règle les conditions de recouvrement des cotisations dues à l'institution d'une Partie contractante, lorsque l'intéressé se trouve sur le territoire d'une autre Partie contractante. L'application de cet article est subordonnée à la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux qui peuvent régler aussi la procédure judiciaire de recouvrement.

- **En matière de recours contre tiers**

L'**article 52** concerne le recours en cas de dommage causé ou survenu sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent.

Le premier paragraphe vise le cas dans lequel un dommage a été causé ou est survenu sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent et dans lequel la législation qu'applique l'institution débitrice des prestations prévoit que celle-ci est subrogée dans le droit à une répartition de dommage ou qu'elle détient un droit direct à l'encontre du tiers responsable du dommage. Cette subrogation est reconnue par chaque Partie contractante d'une part, et si l'institution dispose d'un droit direct contre le tiers, ce droit est reconnu par chaque Partie contractante.

Le second paragraphe concerne l'application des règles sur la responsabilité de l'employeur ou de ses préposés en cas d'accident du travail ou de trajet survenus sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent. Tenant compte du fait que toutes les différentes législations nationales ne considèrent pas nécessairement l'employeur ou ses préposés comme des tiers, ce paragraphe dispose que les Parties contractantes devront déterminer par voie d'accords bilatéraux ou multilatéraux les conditions d'application des règles sur la responsabilité de l'employeur ou ses préposés.

2.3 Relations entre les autorités compétentes des Parties contractantes

Dans ce paragraphe, l'obligation d'entraide administrative est étendue, en vue de l'application de la Convention, aux relations avec les autorités et institutions des autres Parties contractantes.

En outre, les autorités compétentes des Parties contractantes devront procéder à l'échange de toutes les informations concernant aussi bien les mesures prises pour l'application de la Convention que les modifications de leur législation, lorsque celles-ci peuvent avoir des incidences directes sur l'application de la Convention. Elles sont enfin incitées à communiquer directement entre elles pour l'application de la Convention ainsi qu'avec les bénéficiaires.

a) Exemption ou réduction de taxes, timbres et droits, et forme des actes

L'**article 47** de la Convention étend le bénéfice des exemptions, réductions ou dispenses accordées par la législation d'une Partie contractante pour certaines pièces, documents ou actes analogues que doit produire l'intéressé en vertu de la législation d'une autre Partie contractante ou de la Convention.

Ces exemptions ou réductions concernent les taxes, timbres et droits de greffe ou d'enregistrement. Elles sont étendues aux pièces analogues devant être produites conformément à la législation de toute Partie contractante ou de la Convention.

b) Procédures de règlement des différends entre Parties contractantes

L'**article 53** exige la négociation entre les Parties contractantes pour tout différend lié à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la Convention.

À défaut d'accord, les parties désignent une Commission d'arbitrage composée de trois États membres de la CEDEAO. La décision rendue par cette Commission est sans appel et s'impose aux Parties en litige.

Enfin, si l'une des Parties au litige considérerait que l'objet du différend est susceptible d'intéresser l'ensemble des Parties contractantes, les Parties en cause, d'un commun accord ou, à défaut, l'une d'entre elles, saisiront le Comité des experts de sécurité sociale pour émettre un avis sur la question qui sera communiquée à toutes les Parties contractantes.

3. Dispositions particulières aux catégories de prestations

3.1 Prestations d'invalidité, de vieillesse et aux survivants : Dispositions communes aux prestations à long terme

Elles sont édictées par les **articles 15 à 21** de la Convention, qui disposent que le service des prestations de vieillesse, d'invalidité et aux survivants doivent être accordées conformément aux dispositions du chapitre traitant desdites éventualités, même dans le cas où les bénéficiaires pourraient faire valoir des droits à des prestations en vertu des seules dispositions de la législation de l'une ou de plusieurs des Parties contractantes.

Les modalités de liquidation des prestations se présentent comme suit même si plusieurs situations particulières pouvant se produire lors du calcul du montant théorique en fonction de certaines spécificités des législations des États membres en matière de calcul des prestations :

- ▶ Au terme des contrôles de l'institution compétente pour s'assurer que le travailleur demandeur a droit, l'**article 16** prescrit la totalisation des périodes d'assurance, à prendre en considération pour l'acquisition, le maintien ou le service du droit aux prestations d'invalidité, de vieillesse et aux survivants.
- ▶ Le processus est complété par l'**article 17** qui précise que les prestations dues en vertu de la législation de chaque Partie contractante sont calculées comme si toutes les périodes d'assurance ou de résidence avaient été accomplies sous cette législation, au prorata de la durée des périodes accomplies sous cette législation par rapport à la durée totale des périodes accomplies sous les législations de toutes les Parties contractantes en cause.

En application du deuxième paragraphe de cette disposition, chaque institution compétente devra, après avoir constaté que l'intéressé remplit les conditions prévues au paragraphe 1, déterminer le montant théorique de la prestation comme si l'intéressé avait accompli toute sa carrière sous la seule législation qu'elle applique. Selon les cas, le montant théorique est soit le gain moyen ou le rapport entre le gain brut du travailleur et les gains bruts de l'ensemble des assurées. Toutefois, si l'institution sert des prestations à caractère non contributif dont le montant est indépendant de la durée des périodes de résidence accomplies, le montant théorique dont il est question au paragraphe 2 peut être calculé sur la base et à concurrence du montant de la pension complète, aussi bien pour les pensions de vieillesse, d'invalidité ou aux survivants. Enfin si une législation prévoit la bonification des prestations en fonction des charges de famille, celles du travailleur migrant doivent l'être même si les membres de sa famille résident sur le territoire d'une autre Partie contractante.

Encadré 1 : Prise en compte des périodes d'assurance inférieures à une année

L'**article 19** de la Convention concerne la liquidation des prestations lorsque la durée totale des périodes accomplies sous la législation d'une Partie contractante n'atteint pas une année et qu'en vertu de cette seule législation aucun droit n'est couvert au bénéfice de l'intéressé.

Ces dispositions permettent d'éviter que les travailleurs migrants dans cette situation soient privés du bénéfice de ces périodes. L'article tend à éviter aux institutions compétentes un surcroît de travail administratif occasionné par la liquidation de petites pensions, et à accélérer ainsi la procédure de liquidation.

Le paragraphe 1 pose le principe que les périodes d'assurance qui n'atteignent pas une année ne donnent pas droit à des prestations de la part de l'institution compétente de la Partie contractante en cause, si ces seules périodes n'ouvrent aucun droit en vertu de la législation de cette Partie.

Le paragraphe 2 dispose que les institutions de toute Partie contractante tiendront compte, aux fins de la totalisation, des périodes de moins d'une année accomplies sous la législation des autres Parties contractantes, notamment dans l'application des dispositions de l'**article 17** de la Convention, à l'exception de celles du paragraphe 4 relatives à la réduction du montant théorique au prorata temporis.

Enfin, le dernier paragraphe dispose que lorsqu'aucun droit n'est ouvert dans aucune Partie contractante pour les seules périodes accomplies sous sa propre législation, parce que dans aucune d'entre elles la période d'un an n'a été atteinte, les prestations sont accordées au titre de la législation de la dernière Partie contractante aux conditions de laquelle l'intéressé se trouve satisfaire, compte tenu des dispositions de l'**article 28**.

Encadré 2 : Cas où les conditions requises par toutes les législations en cause ne sont pas simultanément remplies.

Le principe de la liquidation successive, posé par l'**article 20** de la Convention, régit l'éventualité où le travailleur migrant ne remplit pas simultanément les conditions d'ouverture du droit prévues par les diverses législations nationales auxquelles il a été soumis.

C'est le cas, notamment, en ce qui concerne l'âge d'admission à pension de vieillesse qui varie d'un pays à l'autre, le nombre de cotisations nécessaires, la durée des périodes requises pour avoir droit à une prestation, etc.

Les dispositions dudit article permettent de tenir compte des périodes accomplies sur le territoire d'une troisième Partie, même si le droit n'y est pas encore ouvert, lorsque le nombre d'années d'assurance accomplies par l'intéressé sur le territoire de deux Parties contractantes n'est pas suffisant pour l'admission au service de prestations.

Enfin, il est à noter que l'**article 20** explicite plusieurs situations qui chacune appelle une solution spécifique visant à préserver les droits du travailleur migrant par l'application du principe de totalisation et de la répartition prorata temporis selon le cas, ou de liquidation par une seule institution au cas où le travailleur réunit toutes les conditions exigées par la législation qu'elle applique pour avoir une pension. D'où l'intérêt du complément différentiel visant la bonification de la pension dans ce dernier cas de figure.

Encadré 3 : Complément différentiel

L'objet du complément différentiel édicté par l'article 21 de la Convention, est de compenser la perte qui serait subie par un travailleur migrant lorsque les prestations résultant de l'application d'une seule législation nationale, sans tenir compte de la totalisation, seraient plus élevées que la somme des éléments de prestations servies aux termes de la Convention.

Lorsque le montant de la pension auquel l'assuré pourrait prétendre au titre de la législation d'un État membre, sans l'application de la méthode de la totalisation et de la répartition « *prorata temporis* », est supérieur au montant total des pensions qu'il obtient selon cette méthode, l'institution compétente de cet État doit servir un complément correspondant à la différence entre ces deux montants. Cette règle permet de garantir aux assurés une prestation correspondant à leurs droits réels. Ce complément est intégralement à la charge de l'institution compétente de la Partie contractante en vertu de la législation de laquelle l'intéressé pourrait prétendre à une prestation plus élevée.

3.2 Dispositions particulières aux prestations d'invalidité

Le principe de base : la reconnaissance d'un état d'invalidité par une institution compétente d'un État membre s'impose à toutes les autres institutions des Parties contractantes.

En outre, la date de constatation de l'aggravation est considérée comme celle de la réalisation de l'éventualité (point de départ des droits). Elle est règlementée par l'**article 23** de la Convention qui distingue deux situations en cas d'aggravation d'une invalidité pour laquelle l'intéressé bénéficie de prestations à charge d'une ou de plusieurs institutions des Parties contractantes.

Si les prestations sont à charge d'une seule Partie contractante, deux cas sont prévus :

- ▶ Si un travailleur bénéficie des prestations d'invalidité et n'a pas été soumis à la législation d'une autre Partie contractante, la charge des prestations liées à l'aggravation incombe à l'institution compétente qui a déjà versé des prestations au titre de cette invalidité ;
- ▶ Si au contraire, l'intéressé a été soumis à la législation de l'une ou plusieurs Parties contractantes depuis qu'il a commencé à bénéficier des prestations, celles-ci lui sont accordées compte tenu de l'aggravation, conformément aux dispositions de la totalisation et de la répartition *prorata temporis*.

3.3 Dispositions particulières aux prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les **articles 26 à 34** de la Convention régissent la gestion des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles. À cet égard, tout accident du travail ou de trajet survenu dans un des territoires des Parties contractantes est pris en charge par l'institution compétente de la Partie contractante du travailleur.

a) Service des prestations d'accidents du travail ou de maladies professionnelles survenus dans un pays autre que celui de l'institution compétente

Le service des prestations en nature et en espèces concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le pays de résidence du travailleur incombe à l'institution compétente. Toutefois, les prestations en nature sont servies par l'institution du lieu de résidence selon les règles qu'elle applique, comme si l'intéressé était affilié chez elle. Elles donnent lieu à remboursement par l'Institution compétente. Quant aux prestations en espèces, elles sont servies par l'institution

compétente, à moins que celle-ci ne confie cette tâche à l'institution du lieu de résidence tout en continuant à en supporter la charge.

b) Service des prestations à court terme en cas de résidence ou de séjour hors de l'État compétent

Le service des prestations en nature et en espèces auxquelles ces personnes ont droit leur est accordé sur le territoire de la Partie contractante où ils se trouvent et est à la charge de l'institution compétente qui peut déléguer le paiement et la fourniture des prestations à l'institution du lieu de séjour ou de résidence du travailleur lorsque :

- ▶ Il a été autorisé par l'institution compétente, après avoir été admis au service des prestations, à y transférer sa résidence ou à y retourner.
- ▶ Il a été autorisé par l'institution compétente à se rendre sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent, dans le but d'y recevoir des soins appropriés.

Ces dispositions de **l'article 27** de la Convention visent à garantir la plus large protection possible de tous les travailleurs migrants victimes d'un accident du travail et à leur accorder les meilleures conditions pour les soins.

À cet effet, **l'article 27** prévoit que l'autorisation requise pour le maintien du bénéfice des prestations, en cas de transfert de résidence ou de retour de la victime sur le territoire d'une autre Partie contractante, ne peut être refusée lorsque le déplacement de l'intéressé n'est pas de nature à compromettre son État de santé ou l'application d'un traitement médical.

De même, l'autorisation ne peut être refusée aux intéressés pour se rendre sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent, pour y recevoir des soins appropriés à leur État, lorsque les soins dont ils ont besoin ne peuvent leur être dispensés sur le territoire de la Partie contractante où ils résident.

c) Exposition au risque de maladie professionnelle dans plusieurs États

L'article 32 de la Convention régit ce cas à travers 4 paragraphes ci-après détaillés :

- ▶ **Lorsque le travailleur migrant, victime d'une maladie professionnelle, a exercé une activité susceptible d'entraîner cette maladie dans plusieurs États Parties à la Convention**, les prestations qui lui sont dues ou à ses survivants sont accordées au titre de la législation de la dernière de ces Parties où le droit est ouvert.
- ▶ **Lorsque la maladie doit avoir été constatée médicalement pour la première fois sur le territoire de la Partie contractante où le droit est ouvert**, cette condition est réputée remplie dans tous les cas où cette constatation a été effectuée sur le territoire d'une autre Partie contractante.
- ▶ **Lorsque la maladie professionnelle doit avoir été constatée dans un délai déterminé après la cessation de la dernière activité susceptible de la provoquer**, l'institution compétente devra tenir compte des activités de même nature exercées sous la législation d'autres Parties contractantes, comme si elles avaient été exercées sous la législation qu'elle applique.
- ▶ **Si une législation subordonne le bénéfice des prestations de maladie professionnelle à l'exercice de l'activité qui a entraîné la maladie pendant une certaine durée**, l'institution compétente tiendra compte des périodes pendant lesquelles cette activité a été exercée sous la législation d'autres Parties contractantes.

d) Aggravation d'une maladie professionnelle

L'article 33 dispose qu'en cas d'aggravation d'une maladie professionnelle pour laquelle le travailleur migrant bénéficie ou a bénéficié de prestations de la part de l'institution compétente d'une Partie contractante et formule une demande de prise en charge de cette aggravation auprès d'une institution d'une autre Partie contractante, 2 cas sont possibles.

Cas 1 :

Par analogie à l'aggravation d'une invalidité, c'est-à-dire que, si aucune activité susceptible de provoquer ou d'aggraver la maladie n'a été exercée sous la législation d'une autre Partie contractante, l'institution compétente qui a déjà versé des prestations au titre de cette maladie assume la charge des prestations, compte tenu de l'aggravation.

Cas 2 :

Si une telle activité a été exercée sous la législation d'une autre Partie contractante, l'institution qui a déjà versé, ou qui verse des prestations au titre de la maladie professionnelle, continuera à verser ces prestations, compte non tenu de l'aggravation, et l'institution de la Partie contractante où l'intéressé a exercé l'activité susceptible d'entraîner l'aggravation prend à sa charge le supplément égal à la différence entre le montant qui serait dû après l'aggravation selon la législation qu'elle applique, et celui qui aurait été dû avant l'aggravation, si la maladie était survenue sur son territoire.

3.4 Dispositions particulières aux prestations familiales et de maternité.

Ces dispositions sont édictées par les **articles 35, 36 et 37** de la Convention qui imposent la totalisation pour l'ouverture des droits et fixent les règles qui régissent le service des indemnités journalières des travailleuses migrantes et celui des membres de la famille.

- ▶ **Totalisation des droits.** L'article 35 précise que si une législation nationale d'une Partie contractante exige l'accomplissement d'une durée d'assurance ou d'emploi (encore appelée stage) pour l'ouverture des droits aux prestations familiales et de maternité, l'institution compétente de cette Partie doit prendre en compte, aux fins de totalisation, d'assurance ou d'emploi accomplies sous la législation d'autres Parties contractantes, dans la mesure où il est nécessaire d'y faire appel pour permettre aux assurés d'acquérir le droit aux prestations en vertu de la législation de la Partie contractante à laquelle ils sont soumis.
- ▶ **Indemnités journalières de maternité.** L'article 36 traite des modalités du service des indemnités journalières des femmes salariées en congé de maternité qui séjournent ou résident sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent. Dans ce cas, les prestations en espèces leur sont servies par l'institution compétente ou, après accord entre l'institution compétente et l'institution du lieu de résidence, par l'entremise de cette dernière institution qui pourrait aussi assurer la surveillance médicale de la mère et de l'enfant.
- ▶ **Service des prestations familiales pour les membres de famille résidant hors de l'État compétent.** L'article 37 de la Convention prévoit que, si les membres de la famille du travailleur migrant de l'intéressé vivent ou résident sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent, ils sont considérés comme se trouvant sur le territoire de ce dernier. En conséquence, l'intéressé peut recevoir les allocations familiales prévues par la législation de cet État. En outre, ils bénéficient de l'action sociale de l'institution compétente de la Partie contractante sur le territoire duquel ils séjournent ou résident. Le même principe s'applique aux titulaires d'une pension de retraite ou d'une rente, aux retraités, aux conjoints survivants et aux chômeurs.

3.5 Dispositions particulières aux soins médicaux et aux prestations de maladie.

Les **articles 38 à 40** traitent de la situation des personnes qui ont besoin de prestations sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent, notamment en cas de séjour temporaire ou de transfert de résidence à l'étranger du travailleur ayant satisfait aux conditions d'ouverture des droits, compte tenu de la totalisation prévue à l'article 16 de la Convention. Trois hypothèses sont envisagées :

HYPOTHÈSE 1 :

L'état du travailleur migrant nécessite de soins d'urgence au cours d'un séjour temporaire sur le territoire d'une autre Partie Contractante

3 HYPOTHÈSES**HYPOTHÈSE 2 :**

Après avoir été admis au bénéfice de prestations, le travailleur migrant est autorisé par l'institution compétente à transférer sa résidence

HYPOTHÈSE 3:

le travailleur est autorisé par l'institution compétente à se rendre dans un autre pays pour y recevoir des soins appropriés.

Dans toutes ces éventualités, le service des prestations en nature et en espèces est effectué comme indiqué à **l'article 38** pour les personnes qui résident sur le territoire d'une Partie contractante autre que l'État compétent.

L'autorisation requise pour que l'intéressé puisse conserver le bénéfice des prestations, après le transfert de résidence, est délivrée par l'institution compétente. Elle ne peut être refusée que pour déplacement déconseillé pour des raisons médicales dûment établies.

L'autorisation requise pour se faire soigner dans un autre pays est également délivrée par l'institution compétente qui ne peut la refuser que lorsque les soins dont il s'agit ne peuvent pas être dispensés à l'intéressé dans le pays de sa résidence. Il ne s'agit donc pas d'un pouvoir discrétionnaire de l'institution compétente.

Les membres de famille bénéficient de prestations en nature dans les mêmes éventualités et selon les mêmes modalités.

Les prestations en espèces sont servies par l'institution compétente et celles en nature par l'institution de résidence à la charge de la première institution. Des accords bilatéraux peuvent être conclus entre les deux institutions pour régir leurs relations.

3.6 Dispositions particulières aux prestations de chômage.

L'article 41 de la Convention pose le principe du maintien du droit aux prestations de chômage, lorsque le chômeur qui satisfait aux conditions requises par la législation d'une Partie contractante, transfère sa résidence sur le territoire d'une autre Partie contractante.

En transférant sa résidence dans un autre État membre, il est censé avoir rempli les conditions de stage et doit formuler une demande dans les trente jours suivant le transfert de sa résidence.

Celle-ci lui sert alors les prestations selon les règles de sa législation ; la charge de ces prestations incombe toutefois à l'institution compétente de la première Partie contractante.

En adoptant le principe en vertu duquel les prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence selon les dispositions de la législation qu'elle applique, l'objectif de la Convention est de permettre aux intéressés de bénéficier dans l'État de leur nouvelle résidence des mêmes prestations que les chômeurs de cet État, compte tenu du fait que leurs conditions de vie sont les mêmes et qu'ils se trouvent également à la disposition du marché de l'emploi de ce même État.

La revue des principales dispositions de la Convention permet de disposer d'un cadre normatif pour la coordination de systèmes nationaux qui, dans le cadre de ce module, permettra de disposer d'un effet miroir des législations nationales de sécurité sociale pour apprécier leur compatibilité à l'instrument communautaire.

Compatibilité des législations nationales de sécurité sociale à la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale pour sa mise en œuvre

4.1 Traits communs aux régimes nationaux de la CEDEAO

De fortes similitudes existent entre les systèmes nationaux d'assurance sociale au niveau des champs d'application personnel et matériel. Parmi ces points communs, on peut notamment relever que :

- ▶ Les régimes obligatoires de sécurité sociale mis en place dans les pays de la CEDEAO ont été conçus depuis l'origine au profit exclusif des travailleurs salariés et de leurs familles en vue de les protéger contre les conséquences économiques et sociales de la perte partielle ou totale, temporaire ou définitive de leurs capacités de gains ;
- ▶ dans tous les pays de la CEDEAO, les régimes obligatoires couvrent les prestations de vieillesse, d'accident du travail, de maladie professionnelle et aux survivants ;
- ▶ les travailleurs migrants bénéficient généralement dans les pays d'emploi des mêmes prestations que les nationaux pendant leur période d'activité et à leur retraite, s'ils continuent d'y résider ;
- ▶ les indemnités journalières de congé de maternité sont prévues par les législations nationales. Elles sont servies pendant 14 semaines dans les pays francophones, 12 semaines dans certains pays anglophones et 60 jours dans les pays lusophones de la CEDEAO. En outre, en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches, l'arrêt de travail peut être prolongé jusqu'à 3 semaines supplémentaires ;
- ▶ la branche des prestations familiales est instituée dans tous les pays francophones et lusophones ; ce qui n'est pas le cas dans les pays anglophones.
- ▶ la totalité des pays membres de la CEDEAO assurent la couverture obligatoire des prestations de vieillesse, d'invalidité, aux survivants par les régimes publics de sécurité sociale ainsi que la couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- ▶ la couverture obligatoire des accidents du travail est instituée dans tous les pays membres et la gestion de cette branche relève des attributions des organismes nationaux de sécurité sociale ; sauf au Ghana et au Cap-Vert où elle est assurée par des compagnies privées d'assurance ;
- ▶ l'inexistence dans toutes les législations nationales d'une période de stage pour la prise en charge des accidents du travail ; ceci conformément aux normes internationales qui régissent la branche.

4.2 Principales différences relevées au niveau des réglementations nationales portant sur le service des prestations sociales

La finalité des dispositifs de protection sociale des travailleurs migrants consiste à leur assurer, quand ils remplissent les conditions légales, la jouissance de leurs droits aux prestations sociales, quel que soit leur pays d'emploi ou de résidence dans l'espace CEDEAO.

Dans cette optique, il y a lieu de souligner d'ores et déjà le faible nombre de ratifications par les pays de la CEDEAO des Conventions pertinentes de l'OIT relatives à la protection sociale des travailleurs migrants ; ce qui témoigne encore de l'insuffisance des instruments juridiques pour assurer la protection sociale des travailleurs migrants dans la région avant l'adoption de la Convention. À titre d'illustration, on peut relever :

Conventions OIT	Ratifications
Trois (3) ratifications pour la Convention de l'OIT n° 102	fixant la norme minimale de sécurité sociale par les pays membres de la CEDEAO : Sénégal (22 octobre 1962), Niger (9 août 1966) et Togo (7 juin 2013)
Deux (2) ratifications pour la Convention de l'OIT n° 97	sur les travailleurs migrants, révisée, 1949 : Nigéria (17 octobre 1960, sauf annexes I à III) et Burkina Faso (9 juin 1961)
Quatre (4) ratifications pour la Convention de l'OIT n° 143	sur les travailleurs migrants, dispositions complémentaires, 1975 : Burkina Faso (décembre 1977), Guinée (5 juin 1978), Bénin (11 juin 1980) et Togo (8 novembre 1983).

En outre, la couverture par les organismes de sécurité sociale des soins de santé est embryonnaire surtout dans les pays francophones. En effet, seule une minorité de régimes nationaux de sécurité sociale assurent une couverture qui reste partielle et les indemnités journalières pendant les arrêts de maladie ne sont pas prises en charge par lesdits régimes. Elles restent à la charge des employeurs qui en assurent la prise en charge totale ou partielle en fonction de leurs politiques sociales respectives et selon leurs moyens.

Aussi, en dépit des similitudes qui ont été évoquées, il est aussi important de prendre la pleine mesure des différences qui existent au niveau des législations nationales qui gouvernent le service des prestations sociales.

4.3 Différences au niveau de la branche des prestations familiales

a) Les allocations familiales.

La branche des prestations familiales n'est instituée que par les législations nationales francophones et lusophones des Parties contractantes. Cependant ces dernières présentent de notables dissemblances au plan de la réglementation portant sur les périodes de stage, les taux desdites allocations et des indemnités journalières de congé de maternité ainsi que sur le nombre d'enfants à charge ouvrant droit à cette prestation.

	Période de stage	Droit aux allocations familiales	Nombre d'enfants à charge ouvrant droit aux allocations familiales	Âge des enfants à charge
Règle générale dans la CEDEAO	Six (6) mois dans les pays francophones.	Le bénéfice des prestations familiales est généralement accordé au travailleur en activité sur le territoire et en cas de suspension du contrat de travail	Il est plafonné à 4 enfants (Togo, Niger, Cap-Vert, etc.)	Il varie de 14 à 21 ans (s'ils poursuivent des études)
Spécificités dans certains pays de la CEDEAO	Cap-Vert : le droit est acquis dès le premier jour de travail	<p>Bénin et Sénégal : les travailleurs détachés conservent leurs droits aux prestations familiales.</p> <p>Bénin, Niger, Sénégal, Burkina Faso : les travailleurs en chômage involontaire ont droit aux prestations familiales pendant une durée déterminée pouvant varier de 1 à 6 mois</p> <p>Mali, Togo : le bénéfice des allocations familiales est accordé pour les enfants à charge lors du départ à la retraite ou à la veuve</p> <p>Côte d'Ivoire, Niger : le bénéfice des allocations familiales est accordé au conjoint survivant non remarié, sans activité professionnelle (Côte d'Ivoire, Niger).</p>	<p>Sénégal : 6 enfants</p> <p>Côte d'Ivoire et Mali : tous les enfants à charge ouvrent droit.</p>	Cap-Vert : 24 ans en cas de poursuite d'études supérieures. La limite d'âge est supprimée dans certains pays pour les enfants vivant avec un handicap.

b) Indemnités journalières des femmes salariées en congé de maternité.

	Durée	Taux des indemnités journalières de maternité	Mode de calcul	Prise en charge des soins médicaux et pharmaceutiques
Règle générale dans la CEDEAO	Elles sont versées par la majorité des législations nationales pendant la durée dudit congé qui est fixée à 14 semaines		Le salaire considéré par la plupart des législations est le salaire effectivement perçu au moment de la suspension du travail, hormis les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais	Seules quelques législations de sécurité sociale assurent la prise en charge intégrale des frais d'accouchement dans une formation sanitaire agréée de la femme salariée
Spécificités dans certains pays de la CEDEAO	La durée de stage pour bénéficier des indemnités varie Côte d'Ivoire : 3 mois Togo : 12 mois Sénégal : 6 mois Ghana : 12 semaines Nigéria : 16 semaines (4 semaines avant accouchement et 12 semaines après)	Burkina Faso, Sénégal, Côte d'Ivoire et Mali : l'indemnité journalière de maternité est égale à la totalité de la rémunération moyenne journalière Togo, Bénin et Niger : l'indemnité journalière de maternité est égale à la moitié de la rémunération moyenne journalière, l'autre moitié étant à la charge de l'employeur Niger : l'employeur ne prend en charge que 50 % de l'indemnité journalière que si la salariée totalise au moins 2 ans dans l'entreprise Cap-Vert : 90 % de la rémunération du dernier mois de travail ou de la rémunération moyenne perçue au cours des quatre derniers mois d'activité ; la solution la plus favorable pour l'assurée étant retenue Guinée Bissau : payable durant 60 jours et l'employeur doit payer à l'assurée la différence entre son dernier salaire et les indemnités payées par son régime d'assurance. Par la suite, des indemnités sont servies dans le cadre des prestations familiales au titre de la prime d'allaitement pendant 6 mois pour un montant de 1.500 escudos/mois Nigéria : l'employeur verse le plein salaire à la femme salariée pendant son congé de maternité. Il convient de noter que le « Pensions Reform Act » de 2004 permet à la Caisse d'assurance sociale du Nigéria d'introduire un programme d'assurance sociale pour la maladie et la maternité qui fera que l'employeur ne supportera plus que 50 % du salaire de la femme salariée pendant 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 6 semaines après l'accouchement	Togo : la période de référence est portée aux 3 mois précédant celui de l'arrêt de travail. Dans tous les cas, le montant des droits est obtenu en multipliant l'indemnité journalière par le nombre de jours calendaires d'arrêt de travail.	Niger, Côte d'Ivoire et Guinée Bissau : les soins médicaux occasionnés par la maladie résultant de la grossesse ou des couches

4.4 Disparités en matière de réglementation des risques professionnels

Toutes les législations des Parties contractantes assurent la prise en charge des assurés victimes d'accidents du travail déclarés dans les délais des obligations. Pour ce faire, les organismes servent des prestations en espèces et en nature.

Toutefois, de sensibles différences sont notées dans ce cadre aussi bien pour les prestations d'incapacité temporaire et permanente que pour celles de réversion.

a) Indemnités journalières d'incapacité temporaire

- ▶ *Date d'effet.* Dans certaines législations (**Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Niger, Sénégal, Togo**), l'indemnité journalière prend effet à compter du jour suivant celui de l'arrêt de travail. La revalorisation des indemnités journalières intervient suite à une augmentation générale des salaires. Elle prend effet à la date d'effet de l'augmentation (**Bénin, Mali, Niger, Sénégal**). Si la date d'effet de l'augmentation est postérieure à la date de liquidation, elle prend effet au 1er jour du troisième mois d'incapacité (**Mali**) ou du quatrième (**Sénégal**).
- ▶ *Modes de calcul.* L'indemnité journalière est calculée différemment selon les pays :
 - **Ghana** : les indemnités journalières sont payées à partir du 6ème jour d'incapacité temporaire pour une durée maximale de 24 mois.
 - **Sierra Leone** : en cas d'incapacité temporaire : 66,7% du salaire après une période d'attente de 3 jours et paiement pendant 96 jours au maximum (comme au **Ghana**). Il est possible de payer l'indemnisation sous forme d'un paiement unique. Les frais médicaux sont pris en charge.
 - **Gambie** : elles ne sont payées que si la durée de l'incapacité est d'au moins 5 jours. Le taux est de 60 % du salaire pendant 6 mois au maximum. Le plafond de l'assiette de calcul est fixé à 1 500 dalasi.
 - **Liberia** : il faut une période minimale de 14 jours d'incapacité temporaire pour que les indemnités journalières soient payées rétroactivement et aussi longtemps que dure l'incapacité.
 - **Burkina Faso, Togo** : le taux de l'indemnité journalière est fixé à 2/3 de la rémunération journalière moyenne.
 - **Mali** : le taux est de 100% de la rémunération moyenne journalière.
 - **Côte d'Ivoire, Niger, Sénégal** : le taux de l'indemnité journalière varie en fonction de la durée de l'arrêt de travail. Elle est égale à 50% de la rémunération moyenne journalière pendant les 28 premiers jours et aux 2/3 à partir du 29e jour.

b) Rentes d'incapacité permanente

- ▶ Détermination de la rente d'incapacité permanente. Deux systèmes de calcul sont en vigueur au niveau des pays francophones :
 - **Premier groupe : Bénin, Mali, Niger, Sénégal** : la rente est égale au salaire annuel de référence multiplié par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50% et augmenté de moitié pour la partie qui excède 50%.
 - **Second groupe : Burkina Faso, Togo** : la rente d'incapacité permanente totale est égale à 85% de la rémunération mensuelle moyenne de la victime. Ensuite, la rente d'incapacité permanente partielle est définie comme étant, selon le degré de l'incapacité, proportionnelle à celui de la rente à laquelle la victime aurait eu droit en cas d'incapacité permanente totale. Les législations de ce dernier groupe sont celles qui servent l'allocation unique d'incapacité ; c'est pourquoi elles précisent que le montant de la rente au titre d'un second accident (pour une victime ayant bénéficié

précédemment d'une allocation unique d'incapacité) est réduit du montant de ladite allocation. Cette réduction est opérée en plusieurs prélèvements, en autant d'annuités que celui utilisé pour le calcul de l'allocation unique.

- **Sierra Leone** : en cas d'incapacité permanente totale : un pourcentage de 56 mois de salaire est payé. Si l'incapacité est permanente partielle, la prise en charge équivaut à 56 mois de salaire en fonction du degré d'incapacité.
 - **Nigéria** : en cas d'incapacité permanente totale, la rente est de 90 % du salaire jusqu'à 55 ans. Si la victime a plus de 55 ans, la rente d'incapacité n'est payée que pendant 2 ans. En cas d'incapacité partielle et de défiguration : la rente est de 90 % du salaire en paiements périodiques. Il existe une possibilité de cumuler les rentes d'accident du travail et les pensions de vieillesse, d'invalidité et aux survivants.
 - **Gambie** : si le taux d'incapacité est inférieur à 20%, la victime reçoit un paiement unique. Le plafond de l'assiette de calcul est fixé à 1 500 dalasi.
 - **Ghana** : en cas d'incapacité permanente de travail, une allocation unique représentant 96 mois de salaire est versée à la victime avec une prise en charge des frais médicaux.
- *Date d'effet.* Liquidation initiale : la rente prend effet à compter de la date de la consolidation de la lésion ou de stabilisation de l'état de la victime, voire du décès (**Sénégal**) ou du lendemain du décès ou de la consolidation de la blessure (**Bénin, Mali**). En cas d'aggravation : la rente révisée prend effet à la date de l'aggravation de l'incapacité de la victime (**Bénin, Burkina Faso, Niger, Sénégal, Togo**).
- *Cas d'atténuation.* La nouvelle rente est due, soit à partir du jour de constatation de l'atténuation (**Niger, Sénégal**), soit à partir du 1^{er} jour du mois civil suivant la notification de la décision de révision (**Bénin, Burkina Faso, Togo**). En cas de guérison totale : la rente est suspendue ou supprimée à partir du premier jour du mois suivant la notification de la décision (**Bénin, Niger**).

c) Prestations aux survivants en matière d'accident du travail (AT)

► Rentes de conjoint survivant

Dans la plupart des pays, la rente de conjoint survivant est proportionnelle au salaire de référence et s'élève à 30% (**Bénin, Mali, Niger, Sénégal, Togo**) ou à 50% (**Burkina Faso**).

Dans certains pays, s'il existe plusieurs veuves, la rente est répartie entre celles-ci à parts égales (**Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal, Togo**). Dans les pays anglophones, seule la **Sierra Leone** prévoit la pluralité de veuves. Cette répartition est définitive même en cas de disparition ou de remariage de l'une d'elles.

Par ailleurs, si le conjoint divorcé ou séparé de corps avait obtenu une pension alimentaire, la rente viagère lui est due dans la limite du montant de ladite pension et d'un seuil du salaire annuel de référence : 20% (**Niger, Sénégal**) et 30% (**Mali**).

- Au **Nigéria**, pour les prestations aux survivants, un montant représentant 30 à 90 % du revenu mensuel de la victime est reparti tous les mois entre les orphelins et la veuve. Les pensions d'AT ne sont pas et exportables.
- Au **Sierra Leone**, les travailleurs des exploitations agricoles de moins de 25 travailleurs, les temporaires, les travailleurs à domicile et les domestiques, sont exclus de la couverture en cas d'accident du travail maladies professionnelles (ATMP). La rente pour les survivants des assurés est un paiement unique de 42 mois de revenus.
- En **Gambie**, les survivants perçoivent un paiement unique représentant 120 mois (avec un plancher fixé à 100 000 dalasi et un plafond à 180 000 dalasi). Les frais funéraires sont pris en charge par la Caisse s'il n'y a pas de survivant jusqu'à un plafond de 1 000 dalasi.
- Au **Libéria**, les pensions aux survivants ATMP est de 20 % pour le veuf dépendant ou la veuve dépendante ou invalide. La pensions pour les orphelins est de 6% ; elle est payée

jusqu'à 21 ans en cas de poursuite des études et sans limite pour les enfants vivant avec un handicap. Elle est de 12% pour les orphelins de père et de mère. S'il n'y a pas d'ayant droit direct (enfant et conjoint), 20% de la pension est versée aux ascendants ou aux grands-parents. Les frais funéraires sont couverts jusqu'à hauteur de 500 dollars libériens.

► Rentes d'orphelin

La rente d'orphelin est généralement calculée sur la même base que la rente de veuve/veuf. Dans certains pays, les orphelins de père et de mère reçoivent une rente plus élevée que celles des orphelins de père ou de mère seulement. Ainsi :

- Pour les orphelins de père et de mère : 15% (**Togo**), 20% (**Mali, Niger**) ;
- pour les orphelins de père ou de mère : taux fixe 10% (**Togo**). Au **Bénin, Mali, Niger, Sénégal**, le taux est variable : 15% pour un seul enfant, 30% pour deux et 10% par enfant à partir du troisième ;
- au **Burkina Faso**, le taux est fixé à 40 % dans tous les cas.

► Rentes des travailleurs étrangers

Le service des prestations est suspendu lorsque le bénéficiaire étranger ne réside plus dans le pays, sauf en cas d'accord de réciprocité ou de ratification de conventions internationales. Cependant, à son départ définitif, certains pays lui versent un capital « pour solde de tout compte », le laissant ainsi dans la précarité.

4.5 Différences au niveau des textes nationaux régissant les prestations de vieillesse, d'invalidité et aux survivants

Dans la plupart des pays anglophones prédominent les Fonds de prévoyance alors que la quasi-totalité des pays francophones et lusophones de la CEDEAO ont des régimes de retraite basés sur le système des annuités à prestations définies.

a) Age d'ouverture des droits et périodes d'assurance effective

L'âge d'ouverture des droits varie selon les législations : de 58 ans (**Mali** pour les travailleurs salariés et 60 ans pour les assurés volontaires) à 65 ans (**Cap-Vert**).

Au **Nigéria**, il est fixé à 60 ans pour les hommes et les femmes et la retraite anticipée à 50 ans. Au **Burkina-Faso**, des âges différents selon la catégorie professionnelle : 56 ans pour les ouvriers, 58 ans pour les employés et 60 ans pour les cadres.

Dans la plupart des cas, sont prises en compte pour l'ouverture du droit aux prestations, les périodes d'assurance effective à titre obligatoire ainsi que les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est réputé suspendu pour l'un des motifs prévus au Code du Travail, à condition qu'elles aient donné lieu à cotisation. Elle est 13 ans au **Mali**, 15 ans au **Togo** et 20 ans d'immatriculation en **Côte d'Ivoire**, et 5 ans d'assurance au cours des 10 dernières années d'activité professionnelle au **Niger**. Au **Libéria**, il faut 100 mois d'assurance pour avoir une pension de retraite de la sécurité sociale (*old-age pension*).

En **Sierra Leone**, l'âge d'admission est fixé à 60 ans avec une période de contribution minimale de 180 mois.

b) Modes de détermination des pensions de vieillesse et pensions anticipées

En général, le montant mensuel de la pension de vieillesse est identique à celui de la pension anticipée et varie, selon les législations, de 20% à 80% de la rémunération servant de base au calcul de ladite pension de référence.

En **Côte d'Ivoire**, au **Mali** et au **Sénégal**, un abattement de 5% par année d'anticipation est appliqué sur le montant de la pension à laquelle aurait eu droit l'assuré à l'âge normal de départ à la retraite.

Par ailleurs, hormis ces cas, si le total des mois d'assurance et des mois assimilés dépasse un seuil défini, les législations majorent le taux de la pension normale pour chaque période de 12 mois au-delà dudit seuil, le taux de majoration variant de 1% à 2% selon les législations.

En **Sierra Leone**, la pension de vieillesse (*old-age pension*) est égale à 30% des revenus moyens mensuels pour les 180 premiers mois de couverture. Le revenu moyen mensuel est calculé sur la base des 60 meilleurs mois de contributions.

La pension est bonifiée de 2% du revenu mensuel moyen pour chaque période additionnelle de 12 mois. La pension minimum est de 50% du salaire national minimum. La pension maximum est de 80% de la moyenne des revenus mensuels. La pension anticipée est réduite de 4% pour chaque année d'anticipation avant l'âge de 60 ans.

c) Détermination de la pension d'invalidité

Le montant de la pension d'invalidité est déterminé, dans la majorité des régimes, suivant un taux identique à celui de la pension de vieillesse. Des majorations de prestations sont prévues dans certains cas :

- ▶ *Tiers assistant du rentier* : la majoration est 40% (**Bénin, Mali, Niger, Sénégal**) ou 50% (**Burkina Faso, Togo**) du montant de la rente, ou à 100% du SMIG. Cette majoration ne peut être inférieure au SMIG (**Bénin, Mali, Niger**) ou à 70% du salaire minimum annuel de réparation (**Sénégal**).
- ▶ *Tiers assistant du pensionné* : le supplément de pension pour l'aide et les soins d'une tierce personne au pensionné invalide est égal à 50% du montant de sa pension de base (**Burkina Faso, Niger, Togo**).
- ▶ *Charge de famille pensionnée* : (**Côte d'Ivoire, Mali, Sénégal**) : la bonification pour enfant à charge du retraité est généralement égale à 10% du montant de sa pension de base. Toutefois, la **Côte d'Ivoire** et le **Sénégal** limitent cette bonification à 30% de la pension de base. Au **Burkina Faso**, la bonification pour enfant à charge est égale au montant des allocations familiales.
- ▶ *Faute inexcusable de l'employeur* : le montant de la majoration pour faute inexcusable de l'employeur est fixé soit par la juridiction compétente (**Côte d'Ivoire, Mali, Sénégal**), soit encore par la Caisse en accord avec la victime et l'employeur (**Côte d'Ivoire, Sénégal**).

d) Pensions et allocations de réversion

La quasi-totalité des législations expriment le montant des pensions aux survivants en pourcentage de la pension de vieillesse (ou anticipée ou de la pension d'invalidité) à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit à la date de son décès.

- ▶ *Pensions de conjoints survivants* : elle varie de 30% à 100% de la pension de l'assuré. En outre, en dehors de la **Côte d'Ivoire**, le taux de la pension du conjoint survivant est global, c'est-à-dire qu'en cas de pluralité de veuve, le montant de la pension est obtenu en appliquant ledit taux. Il est réparti entre les veuves par parts égales, définitivement.
- ▶ *Pensions d'orphelin* : son montant est défini, soit par orphelin (cas le plus fréquent), soit globalement à répartir entre les orphelins. Dans plusieurs législations (**Bénin, Niger, Togo**) l'orphelin de père et de mère reçoit des prestations plus consistantes que l'orphelin de père ou de mère.

► Prestations spécifiques versées aux survivants :

- *Capital décès – pensions* : il est égal à une année du salaire de référence servant de base au calcul de la pension de retraite. Son montant est majoré d'autant de fois le montant du SMIG que l'assuré avait d'enfants à sa charge au jour de son décès.
- *Allocation unique de vieillesse (Bénin, Niger, Togo)* : son montant est uniformément égal à autant de fois la rémunération de référence que l'assuré compte de période de 12 mois d'assurance.
- *Remboursement de cotisations personnelles (Mali, Sénégal)* : il ne porte que sur les cotisations qui auront été versées par l'assuré au titre de la branche des pensions. Au Sénégal, il porte également sur les cotisations versées par l'assuré après l'âge normal de liquidation de la retraite.

d) Limitation du montant des droits en matière de pensions

Dans la quasi-totalité des législations, le montant de la pension de vieillesse, de la pension anticipée et de la pension d'invalidité ne peut être ni inférieur à une proportion définie du SMIG (50% à 80% selon la législation) ni supérieur à un taux déterminé de la rémunération de référence (50% à 80% selon la législation).

Dans certains cas, le plafonnement des droits aux survivants ne porte que sur les pensions d'orphelin. Dans tous les cas, lorsque le plafond est dépassé, le montant des pensions en cause est réduit proportionnellement et de façon définitive.

Le montant de la pension d'orphelin ne peut être inférieur à celui des allocations familiales (**Burkina Faso, Mali, Niger, Togo**).

e) Règles régissant le cumul des prestations

► *Prestations familiales et prestations d'ATMP*

Le bénéfice des allocations familiales est maintenu au profit d'un allocataire victime d'un accident du travail pendant la durée de son incapacité temporaire (**Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Niger, Togo**).

Le bénéfice des allocations familiales est maintenu en faveur des enfants des titulaires d'une rente pour incapacité permanente dont le taux doit être supérieur à un seuil ; celui-ci étant fixé soit dans le texte organique (66% **Bénin**, 65% **Togo**), soit par décret (**Burkina Faso**). Le bénéfice des allocations familiales est également maintenu en faveur des titulaires d'une rente aux survivants (**Bénin, Burkina Faso**).

► *Prestations familiales et pensions*

- Le bénéfice des allocations familiales est maintenu en faveur des enfants des titulaires d'une quelconque pension (**Burkina Faso, Mali, Togo**) et des titulaires d'une allocation unique aux survivants (**Mali, Niger, Togo**).
- Le cumul entre une pension de survivant et les allocations familiales au titre des mêmes enfants n'est pas admis (**Burkina Faso, Mali, Niger, Togo**).

► *Prestations d'ATMP et pensions*

- *Rentes à la victime et pensions d'invalidité* : si, à la suite d'un accident du travail, la victime a droit simultanément à une rente d'incapacité permanente et à une pension d'invalidité, cette dernière prestation est réduite jusqu'à concurrence du montant de la rente (**Bénin, Burkina Faso, Niger, Togo**).
- *Rentes aux survivants et pensions aux survivants* : si à la suite du décès d'un travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les survivants ont droit à une rente et à une pension de survivant. La pension de survivant est réduite jusqu'à concurrence du montant de la rente de survivant (**Bénin, Burkina Faso, Niger, Togo**).

- Cumul de plusieurs rentes et/ou plusieurs pensions : les rentes allouées à la victime en réparation d'accidents du travail ou de maladies professionnelles se cumulent avec les pensions d'invalidité ou de retraite auxquelles peuvent avoir droit les intéressés, sans limitation d'aucune sorte (**Côte d'Ivoire, Sénégal, Mali**).
 - Au **Sénégal**, au cas où l'orphelin peut prétendre à des droits de deux ascendants, seule la réversion la plus substantielle lui est accordée. De même, lorsque le veuf perd deux ou plusieurs épouses assurées, seule lui est accordée l'allocation de veuf la plus importante.
 - En cas de cumul d'une rente et d'une pension de retraite, le titulaire a droit à la totalité de la prestation dont le montant est plus élevé et à la moitié de l'autre (**Bénin, Niger, Togo**) ou à la totalité des deux (**Burkina Faso**).
- *Cas particuliers d'interdiction ou de non cumul de droits.* Au **Burkina Faso** et au **Togo**, le maintien du bénéfice des prestations familiales à la veuve ne peut se cumuler avec l'attribution de pension ou de rente d'orphelin.

En conclusion, la revue des législations nationales révèle de nombreuses différences entre elles en ce qui concerne les conditions d'éligibilité, d'ouverture des droits, des taux et les modes de calcul des prestations. En outre, il y a lieu de souligner l'inégal développement des régimes nationaux qui est susceptible de porter préjudice à certains travailleurs migrants par application du principe de réciprocité.

Toutefois, la diversité des législations nationales ne constitue pas un obstacle à leur bonne coordination. Du reste, la mise en œuvre de la Convention constitue une opportunité historique à saisir en ce sens qu'elle permettra de neutraliser les différences relevées.

En tout état de cause, la montée en charge et la maturation du dispositif communautaire de coordination des régimes nationaux entrainera à terme la levée des obstacles de nature juridique, technique et pratique qui ressortent de leur analyse détaillée en passant de la coordination à l'harmonisation.

5. Cadre organisationnel de suivi et de régulation de la mise en œuvre de la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale

L'adoption de la Convention générale et son Arrangement administratif, constitue une avancée importante dans le cadre de la construction d'un espace social intégré qui favorise la mobilité professionnelle au sein de la région à travers la coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale pour assurer une protection sociale effective aux travailleurs migrants.

Par conséquent, il y a lieu de s'interroger sur les raisons qui, à ce jour, expliquent la non effectivité de l'application de ce dispositif conventionnel. À l'évidence, la mise en place de la Convention ne constitue pas à elle seule une condition suffisante pour garantir l'effectivité d'une couverture sociale satisfaisante des travailleurs migrants.

Dans cette optique, des réflexions méritent d'être menées en direction du cadre organisationnel mis en place pour faciliter et accompagner la mise en œuvre de la Convention et assurer le suivi de son application.

Les développements ci-après y participent et traiteront du Comité des experts de la sécurité sociale et du Centre de liaison dont la création constitue une condition sine qua non pour l'atteinte des objectifs poursuivis.

5.1. Le Comité des experts de la sécurité sociale

Sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont définis par les **articles 44 et 45** du Titre V de la Convention.

Composé de 2 représentants par Partie contractante (le Directeur national de la sécurité sociale et un Directeur représentant les organismes de sécurité sociale), il est placé sous l'autorité de la Commission de la CEDEAO qui peut inviter les responsables des Institutions des pays ayant une pluralité institutionnelle.

Le Comité est chargé de traiter toute question administrative ou d'interprétation des dispositions de la Convention ou de l'Arrangement administratif. Il formule des propositions de révision de ces deux instruments et élabore tout support nécessaire à l'application de la Convention (formules, certificats, attestations, etc.) ainsi que tout guide destiné à la vulgarisation des dispositions de la Convention et particulièrement à l'information des travailleurs migrants sur leurs droits.

Il collecte, à la demande de toute Partie contractante, des informations sur les législations auxquelles s'applique la Convention. Dans le cadre de son activité, il bénéficie de l'appui technique du BIT.

L'examen des dispositions relatives au Comité appelle trois (3) principales observations accompagnées de propositions.

a) La périodicité de ses réunions n'est précisée ni par les dispositions de la Convention ni par celles de l'Arrangement administratif.

Aussi, il serait utile de combler cette lacune pour permettre à cet organe non permanent d'assurer un suivi satisfaisant de la mise en œuvre de la Convention.

En effet, la mise en œuvre d'un dispositif multilatéral de coordination de systèmes nationaux de protection sociale visant à assurer la sauvegarde et la jouissance effective des droits des travailleurs migrants, exige un mécanisme de suivi approprié pour garantir que les dispositions de la Convention sont effectivement appliquées par toutes les Parties, que les droits des bénéficiaires sont effectivement réalisés et pour proposer à temps à la Commission de la CEDEAO, des mesures correctives aux blocages et faiblesses constatés.

b) Les textes conventionnels ne renseignent pas sur les suites de la Commission aux propositions du Comité.

En l'absence de précisions sur ce point, et compte tenu du fait que la périodicité de ses réunions n'est pas fixée, il y a lieu de considérer que le Comité des experts de la sécurité sociale est un simple organe consultatif ; un statut peu en adéquation par rapport aux difficultés et enjeux liés à la mise en œuvre d'une Convention liant 15 pays dont les législations présentent autant de disparités.

Il aurait été utile de distinguer les questions au sujet desquelles les observations et propositions du Comité doivent faire l'objet de suites, dans des délais fixés, de la part de la Commission afin de permettre un bon suivi et une bonne régulation tout au long de la mise en application des textes conventionnels de coordination.

c) Absence d'un mécanisme de contrôle de l'application de la Convention

L'absence d'un mécanisme de contrôle de l'application de la Convention par les institutions compétentes des Parties contractantes constitue une faiblesse.

En effet, si les tribunaux nationaux sont accessibles aux travailleurs migrants, ces derniers n'ont pas encore accès à la Cour de justice de la CEDEAO dont la saisine par les individus est limitée aux violations des droits de l'homme.

Par conséquent, il n'existe pas d'instance judiciaire communautaire accessible aux plaignants, comme c'est le cas pour la Convention européenne des droits de l'homme en matière de sécurité sociale. Il n'y a pas non plus de système régulier de contrôle non judiciaire par soumission de rapports

nationaux sur l'application de la Convention, comme c'est le cas pour le Code européen de sécurité sociale et pour les Conventions de l'OIT pour les Parties qui les ont ratifiées.

Les contrôles de l'application de la Convention législation sont un aspect essentiel pour garantir un niveau minimum de protection à tous les travailleurs migrants et leur assurer l'égalité de traitement dans tous les pays membres de la Communauté. En l'absence d'un dispositif de surveillance et d'exécution efficace, on ne peut pas dire qu'un État membre applique pleinement les dispositions de la Convention.

5.2. Le Centre régional de liaison

Coordonner 15 législations nationales nécessite la mise en place d'un **Centre régional de liaison** dont la mission consistera essentiellement à faciliter les relations entre les institutions compétentes des Parties contractantes, qui sont les opérateurs techniques chargés de l'application de la Convention.

À cet effet, le Centre régional de liaison centralisera toutes les opérations et les flux d'informations générées par les institutions des États membres : base de données nationales relatives aux travailleurs migrants, suivi du traitement des demandes de prestations, des réclamations et recours, etc.

Ce faisant, le Centre serait en mesure de produire périodiquement un annuaire statistique et un rapport qui rendent compte de la réalité de l'application de la Convention en termes de données quantitatives et financières.

Dans cette optique, le Centre régional de liaison devra être doté d'une **plateforme informatique** partagée avec les institutions compétentes des États membres de la CEDEAO qui soit en mesure d'assurer la fiabilité, l'exhaustivité et la transparence des opérations.

a) Justification et caractéristiques de la plateforme électronique du Centre régional de liaison

► Justification de la mise en place d'un Centre régional de liaison

La plateforme a vocation à devenir le système d'information et le système informatique des gestionnaires des organismes de sécurité sociale des Parties contractantes dans le cadre de la gestion des travailleurs et devrait leur permettre un échange d'informations plus rapide et mieux sécurisé.

En effet, les institutions de sécurité sociale utiliseront cette plateforme pour échanger toutes les informations sur les dossiers des travailleurs migrants au moyen de documents électroniques.

Ainsi, toutes les informations qui devraient être échangées au moyen d'une centaine de formulaires sur support papier (si l'on tient compte des différentes versions linguistiques), devront à l'avenir être traitées électroniquement. En outre, les personnels des institutions compétentes pourront trouver le bon destinataire dans une autre institution en cause d'un autre pays de la CEDEAO à l'aide d'un répertoire des organismes nationaux hébergé par la plateforme.

La plateforme informatique a pour but de renforcer les droits des citoyens en informatisant les opérations de coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale pour le traitement des dossiers. À ce titre, elle devrait :

	Faciliter et accélérer	<ul style="list-style-type: none"> ► le processus de calcul ► le paiement des prestations de sécurité sociale
	Permettre une vérification des données	<ul style="list-style-type: none"> ► plus efficace
	Offrir une interface entre les différents régimes	<ul style="list-style-type: none"> ► plus souple ► plus conviviale
	Permettre une collecte exhaustive de données statistiques fiables	<ul style="list-style-type: none"> ► sur les effectifs de travailleurs migrants ► le nombre de dossiers reçus et traités par chaque institution compétente ► les montants des prestations sociales, etc.

b) Principales caractéristiques de la plateforme informatique

La qualité de la gestion technique des droits des travailleurs migrants de la Communauté, des processus de traitement des droits et celle des flux de données, détermineront en grande partie le succès de la mise en application de la Convention. Aussi, le bon traitement de la question du système d'information est d'une importance capitale compte tenu des disparités notées au niveau des législations nationales de sécurité sociale et du grand nombre de Parties contractantes.

La qualité du système d'information se mesure à sa capacité à traiter en réel les opérations essentielles du régime (fiabilité, sécurité et traçabilité des données) et à fournir aux décideurs les données nécessaires à la prise de décision tant pour les besoins du pilotage que pour l'exercice du contrôle.

À ce titre, la plateforme du Centre régional de liaison doit être à même de recueillir, stocker et restituer toutes les opérations et d'assurer leur traçabilité. Pour ce faire, son architecture aura les principales caractéristiques suivantes :

- ▶ Une base de données des organismes avec un accès public ainsi qu'une interface entre les agents devant être utilisée pour acheminer les documents et comme un répertoire en ligne ;
- ▶ l'échange d'informations sur la sécurité sociale par des documents électroniques structurés (DES) ;
- ▶ l'utilisation d'un protocole de communication sécurisé ;
- ▶ des points d'accès au niveau de toutes les institutions compétentes des Parties contractantes ;
- ▶ un système permettant des transactions en ligne pour le traitement de tous les dossiers relatifs aux droits de sécurité sociale des travailleurs migrants.

c) Précautions à observer lors de la conception de la plateforme de gestion

Les développements ci-dessus se justifient au regard de l'importance capitale de la plateforme pour l'atteinte des objectifs du RSPC.

- ▶ *Faire le point exhaustif des systèmes informatiques des institutions compétentes*

Il serait indiqué de procéder à l'inventaire de tous les systèmes informatiques utilisés par les institutions compétentes des Parties compétentes qui sont chargées de l'application de la Convention afin d'assurer leur compatibilité technique avec la plateforme informatique du Centre régional de liaison.

- ▶ *Définir le schéma directeur de la plateforme et les domaines de gestion*

En premier lieu, le schéma directeur doit être soigneusement défini car conditionnant étroitement le système d'information qui en est la traduction et dont la qualité dépend de la précision avec laquelle les activités, les actions ou les programmes auxquels il s'applique ont été définis.

En outre, en fonction des éventualités et des catégories de travailleurs migrants qui constituent les champs d'application matériel et personnel de la Convention, les domaines doivent être déterminés ; c'est-à-dire tous les processus de gestion s'appuyant sur un ensemble de données communes.

- ▶ *Aménager des interfaces entre la plateforme et les systèmes informatiques des institutions des Parties contractantes*

La Convention étant mise en œuvre par plusieurs organismes de sécurité sociale des Parties contractantes, des passerelles doivent être aménagées entre ces différentes applications sur la base de protocole précis.

► *Veiller à la sécurité du système*

Il y a lieu de porter une attention particulière aux aspects liés à la définition des utilisateurs, aux droits d'accès et d'exploitation, aux sauvegardes, à la veille sécurité, à la maintenance, etc.

► *Élaborer et adopter les textes de cadrage du système*

Il serait utile d'assurer un cadrage approprié du Centre régional de liaison en le dotant de règles de fonctionnement et de gestion.

Pour ce faire, il serait indiqué de le doter de textes régissant son organisation, ses attributions et son fonctionnement d'une part, et d'un manuel des procédures techniques relatives au système informatique.

Conclusion

La mise en œuvre effective de la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale constituera certainement une avancée importante dans le processus d'intégration régionale. Son effectivité permettra de mettre fin aux vulnérabilités qui affectent les travailleurs migrants communautaires et facilitera la mobilité professionnelle en Afrique de l'Ouest.

Toutefois, pour que cet objectif soit atteint, à travers une bonne coordination des systèmes nationaux dont la diversité ne saurait constituer un obstacle, il serait indiqué :

- D'assurer la **formation des personnels** des ministères en charge de la sécurité sociale et des organismes qui seront chargés d'assurer la coordination, pour leur parfaite maîtrise des modalités des dispositions et mécanismes de la Convention, de l'Arrangement administratif et des formulaires d'application.
- D'assurer une large **vulgarisation de la Convention** et en particulier des droits des travailleurs migrants qu'elle consacre ainsi que les voies et moyens permettant leur jouissance ainsi que celles aménagées pour contester les décisions de rejet des demandes de prestations.
- De mettre en place un **centre de liaison doté d'une plateforme informatique** adéquate permettant la mise en réseau des institutions compétentes des Parties contractantes en vue d'une maîtrise des traitements et des données relatives aux travailleurs migrants ;
- D'**améliorer les dispositions relatives au Comité des Experts** pour optimiser son activité par la fixation de la périodicité de ses réunions statutaires, le renforcement de ses attributions en termes de contrôle de l'application de la Convention par les États membres et les suites réservées à ses décisions et propositions à la Commission de la CEDEAO.

La levée à terme des obstacles de nature juridique, technique et pratique qui ressortent de l'analyse détaillée des systèmes nationaux. Pour ce faire, il serait utile d'entreprendre une harmonisation des législations nationales de sécurité sociale à travers l'élaboration et l'adoption d'un socle juridique commun à tous les États membres qui édicte des principes de base et des règles minimales régissant le service des prestations.



Points clés de l'apprentissage

- ▶ La Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale occupe une place centrale dans le processus de constitution d'un espace social intégré. Son importance tient à sa fonction de coordination des systèmes nationaux pour favoriser la mobilité des travailleurs au sein des États membres tout en assurant leur couverture sociale pendant et après leur parcours de migration professionnelle.
- ▶ Les **règles de coordination** établissent une **réglementation et des principes communs** qui doivent être respectés par tous les pouvoirs publics nationaux, les institutions de sécurité sociale, les cours et les tribunaux lorsqu'ils appliquent les lois nationales.
- ▶ La Convention générale n'introduit pas de nouvelles prestations et ne supprime pas les législations nationales. Son seul but est de protéger, par le biais de la coordination des régimes nationaux, le citoyen ou résident de la CEDEAO qui travaille, réside ou séjourne dans un autre État membre de l'espace communautaire.
- ▶ La Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale consacre le principe de **l'égalité de traitement** entre nationaux et non nationaux dans tous les pays membres au paragraphe premier de son article 6 de la Convention.
- ▶ Pour éviter d'éventuels conflits de lois, l'article 11 de la Convention énonce en son paragraphe premier **qu'une seule législation est applicable** ; à savoir celle de la Partie contractante sur le territoire de laquelle s'exerce l'activité professionnelle.
- ▶ Les **principes directeurs** que commandent les mécanismes de coordination des régimes de sécurité sociale sont les suivants : l'égalité de traitement ; la suppression des restrictions territoriales ; le non cumul des prestations ; la détermination de la législation applicable ; la conservation, totalisation des droits et répartition "prorata temporis"; et, l'exportation des prestations.
- ▶ **La totalisation des périodes** posée par l'article 16 de la Convention garantit au travailleur migrant qui a travaillé un certain temps dans un État membre, la prise en considération de cette période dans le pays où il demande l'attribution d'une prestation soumise à condition de stage, ou pour en déterminer le montant quand celui-ci est fonction de périodes d'assurance accomplies. Le principe **prorata temporis** : selon cette disposition, un travailleur perçoit, dans un pays donné, la part de la prestation nationale proportionnelle à la période d'activité qu'il y a accomplie.
- ▶ Il y a lieu de souligner d'ores et déjà le **faible nombre de ratifications** par les pays de la CEDEAO des Conventions pertinentes de l'OIT relatives à la protection sociale des travailleurs migrants ; ce qui témoigne encore de l'insuffisance des instruments juridiques pour assurer la protection sociale des travailleurs migrants dans la région avant l'adoption de la Convention
- ▶ De fortes similitudes existent entre les systèmes nationaux d'assurance sociale au niveau des champs d'application personnel et matériel dans les États membres de la CEDEAO.
- ▶ Dans tous les pays de la CEDEAO, les régimes obligatoires couvrent les prestations de vieillesse, d'accident du travail, de maladie professionnelle et aux survivants.
- ▶ La branche des prestations familiales est instituée dans tous les pays francophones et lusophones ; ce qui n'est pas le cas dans les pays anglophones.
- ▶ L'absence d'un mécanisme de contrôle de l'application de la Convention par les institutions compétentes des Parties contractantes constitue une faiblesse.
- ▶ Coordonner 15 législations nationales nécessite la mise en place d'un **centre régional de liaison** dont la mission consistera essentiellement à faciliter les relations entre les institutions compétentes des Parties contractantes. Dans cette optique, le Centre régional de liaison devra être doté **d'une plateforme informatique**.



Testez vos connaissances

1. Cochez les énoncés qui sont faux :

L'indemnité journalière est calculée différemment selon les pays

- a. Ghana : les indemnités journalières sont payées à partir du 6ème jour d'incapacité temporaire pour une durée maximale de 24 mois.
- b. Sierra Leone : en cas d'incapacité temporaire : 33,7% du salaire après une période d'attente de 3 jours et paiement pendant 96 jours au maximum (comme au Ghana).
- c. Gambie : elles ne sont payées que si la durée de l'incapacité est d'au moins 5 jours. Le taux est de 60 % du salaire pendant 6 mois au maximum.
- d. Mali : le taux est de 100% de la rémunération moyenne journalière

2. Au Burkina Faso, au Sénégal, en Côte d'Ivoire et au Mali, l'indemnité journalière de maternité est _____ à la totalité de la rémunération moyenne journalière.

- a. supérieure
- b. inférieure
- c. égale

3. Dans la plupart des pays anglophones prédominent les régimes de retraite basés sur le système des annuités à prestations définies alors que la quasi-totalité des pays francophones et lusophones de la CEDEAO ont des fonds de prévoyance.

- a. VRAI
- b. FAUX

4. En conclusion, la revue des législations nationales révèle de nombreuses différences entre elles en ce qui concerne les conditions d'éligibilité, d'ouverture des droits, des taux et les modes de calcul des prestations. Il y a lieu de souligner l'inégal développement des régimes nationaux qui est susceptible de porter préjudice à certains travailleurs migrants par application du principe de réciprocité.

- a. VRAI
- b. FAUX

5. L'absence d'un mécanisme de contrôle de l'application de la Convention par les institutions compétentes de Parties contractantes constitue une faiblesse.

- a. VRAI
- b. FAUX

6. Coordonner 15 législations nationales nécessite la mise en place de _____ dont la mission consistera essentiellement à faciliter les relations entre les institutions compétentes des Parties contractantes.

- a. 15 centres nationaux de liaison
- b. Plusieurs centres régionaux de liaison
- c. Un centre régional de liaison
- d. Plusieurs centres régionaux d'application de la Convention générale

7. Cochez les énoncés qui sont VRAIS

- a. Le Centre régional de liaison décentralisera toutes les opérations et les flux d'informations générées par les institutions des États membres.
- b. Le Centre régional de liaison serait en mesure de produire périodiquement un annuaire statistique et un rapport qui rendent compte de la réalité de l'application de la Convention en termes de données quantitatives et financières.
- c. Le Centre régional de liaison devra être doté d'une plateforme informatique partagée avec les institutions compétentes des États membres de la CEDEAO
- d. La plateforme informatique du Centre régional de liaison a pour but de renforcer les droits des citoyens en informatisant les opérations de coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale pour le traitement des dossiers

8. Le Comité des experts de la Convention générale de sécurité sociale de CEDEAO est composé de _____ représentants par Partie contractante, et est placée sous l'autorité de la Commission de la CEDEAO qui peut inviter les responsables des Institutions des pays ayant une pluralité institutionnelle.

- a. 4
- b. 2
- c. 15
- d. 3

9. Le Comité des experts est chargé de traiter toute question administrative ou d'interprétation des dispositions de la Convention ou de l'Arrangement administratif. Cependant il n'est pas autorisé de formuler des propositions de révision de ces deux instruments.

- a. VRAI
- b. FAUX

10. La mise en place de la Convention constitue une condition suffisante pour garantir l'effectivité d'une couverture sociale satisfaisante des travailleurs migrants.

- a. VRAI
- b. FAUX

11. Outre les indispensables actions de formation des acteurs et particulièrement des personnels des institutions de sécurité sociale, pour les familiariser avec la Convention, l'Arrangement administratif et les formules de liaison, il serait utile que certaines conditions organisationnelles et infrastructurelles soient remplies pour une bonne mise en œuvre de la Convention.

- a. VRAI
- b. FAUX



Activités de formation

Activité de formation I – SWOT



Analyse SWOT (Forces- Faiblesses – Opportunités – Menaces)

Objectifs :

- ▶ Comprendre les forces, faiblesses, opportunités et menaces de la mise en œuvre de l'initiative du Centre régional de liaison ;
- ▶ discuter en profondeur sur les caractéristiques de l'implémentation du Centre régional de liaison de la CEDEAO, et sa plateforme informatique.



Instructions pour le formateur / la formatrice

Divisez les participants en 4 groupes, chaque groupe de travail recevra une copie en format A2 de la matrice SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces) à compléter.

Accordez 35 min de période d'élaboration des matrices SWOT, rappelant le sujet à analyser : « Mise en œuvre du Centre régional de liaison de la CEDEAO ».

Exemple de matrice SWOT :

Forces	Faiblesses
Menaces	Opportunités

Enfin, les groupes auront l'opportunité de présenter leurs conclusions en session plénière (10 min).



Suggestions

- ▶ Encouragez tous les participants à participer activement aux discussions de groupe.
- ▶ Les participants sont encouragés de discuter sur des idées innovantes, en prenant compte de l'impact positif et/ou négatif de l'efficacité de la mise en œuvre de l'initiative du Centre régional de liaison.
- ▶ Soulignez le rôle de la plateforme informatique du Centre régional de liaison.



Matériaux

- ▶ Copies en format A2 de la matrice SWOT
- ▶ Matériaux d'écriture



Temps

- ▶ 35 min d'élaboration des matrices SWOT
- ▶ 10 min conclusions finales.

Activité de formation II – 25/10



25/10 – Jeu de groupe



Instructions pour le formateur / la formatrice



Suggestions



Matériaux



Temps

Objectifs :

- ▶ Générer et organiser des idées concernant l'élaboration des mécanismes de contrôle qui visent à assurer l'application de la Convention générale ;
- ▶ comparer et évaluer de façon constructive les différentes idées proposées par les participants.

Partagez avec le groupe la question suivante :

Quelle initiative pourrait être mise en place pour implémenter un mécanisme de contrôle et assurer l'application de la Convention générale de CEDEAO sur la sécurité sociale ? Quelle serait la 1ère étape de sa mise en œuvre ?

Procédure :

- ▶ 5 minutes : poser la question et inviter chaque participant à écrire sa réponse sur une fiche cartonnée, en indiquant la première étape de sa mise en œuvre.
- ▶ 5 minutes : les participants échangent au sujet de leurs idées par groupe de deux, et s'attribuent une note sur une échelle de 1 à 5, 5 étant la meilleure note. Après avoir récupéré et noté la carte de son/sa collègue, chaque participant se déplace, interagit avec le groupe et trouve une nouvelle personne avec laquelle échanger son idée et sa carte.
- ▶ 15 minutes : 5 sessions d'échange, avec 5 cartes à évaluer, dans des délais permettant d'interagir (et de plaisanter) entre chaque évaluation.
- ▶ 5 minutes : passer à l'étape du décompte des points, et demander "Qui a 25 points ? 24 ? 23 ?". Inviter les participants avec les scores les plus élevés à énoncer le contenu de l'idée et la première étape sa mise en œuvre.
- ▶ 5 minutes : procéder à un petit compte-rendu en demandant au groupe, "Qu'avez-vous remarqué à propos du 25/10 ?"
- ▶ Encouragez tous les participants à participer activement aux discussions de groupe.
- ▶ Les participants sont encouragés de discuter sur des idées innovantes, en prenant compte de l'impact positif et/ou négatif de l'efficacité de la mise en œuvre de l'initiative du Centre régional de liaison.

- ▶ Une fiche de "recette", un dossier, ou une fiche cartonnée pour chaque personne.
- ▶ Matériaux d'écriture

- ▶ 25 min : activité "25/10"
- ▶ 10 min : questions finales

ÉTENDRE LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS DANS LA RÉGION DE LA CEDEAO : Une boîte à outils pour le renforcement des capacités sur la Convention Générale de la CEDEAO sur la Sécurité Sociale

Module 1 : La protection sociale dans la CEDEAO : États, enjeux, défis et réponses politiques

Module 2 : Protection sociale pour les travailleurs migrants : Une vue d'ensemble

Module 3 : Concepts et normes internationales de coordination de la sécurité sociale

Module 4 : Introduction à la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale: Origine, contexte, principes et dispositions clés.

Module 5 : Mise en œuvre de la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale : Coordination des régimes nationaux des États membres.

Module 6 : Accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale impliquants les Parties contractantes à la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale

Module 7 : Lacunes dans Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale

Téléchargez l'ensemble des modules et documents de référence sur le lien ci-dessous:

<https://www.itcilo.org/fr/domaines-de-competence/migration-de-main-deoeuvre/cedeo>