دليل العون العمومي

مجموعة النصوص القانونية و الترتيبية المتعلقة بالعطل في الوظيفة العمومية- الجزء الأول

صفحة دليل العون العمومي

الباب الثالث

العطل

القسم الأول

أحكام عامة

الفصل 35 : تمنح العطل من طرف رؤساء الإدارات أو الجماعات العمومية المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

ولا يمكن لأي موظف أن ينقطع عن ممارسة وظائفه إلا بعد طلب عطلة والحصول عليها ما عدا في صورة حدوث مانع مفاجئ وبشرط أن تقع تسوية ذلك فيما بعد وينجر عم كل غياب غير مبرر بعطلة قانونية طبقا لأحكام هذا القانون حجز عن المرتب بعنوان أيام الغيابات علاوة على العقوبات التأديبية أن اقتضى الأمر.

وتنقسم العطل إلى :

1- عطل إدارية وتشمل عطل الاستراحة والعطل الاستثنائية.

2- عطل لاسباب صحية وتشتمل على المرض العادي وعطل المرض طويل الأمد وعطل الولادة وعطل الأمومة.

3- عطل للتكوين المستمر.

4- عطل بدون مرتب.

ولا تدخل عطل المرض في حساب مدة العطل الإدارية والعكس بالعكس

ويمكن أن تعقب عطلة الاستراحة عطلة المرض أما عطلة المرض فلا يمكن أن تعقب عطلة الاستراحة إلا بأذن من اللجنة الطبية المنصوص عليها بالفصل الثالث والأربعين من هذا القانون.

قانون عدد 20 لسنة 2003 مؤرخ في 17 مارس 2003.

5 - عطلة لبعث مؤسسة.

—

- **قرار مؤرخ في 27 فيفري 1980 صادر عن المحكمة الإدارية في القضية عدد 223 ت س مجموعة قرارات المحكمة الإدارية 1980 ص 87.**

– **لا يمكن للإدارة اللإستغناء عن موظف متربص اعتمادا على القصور المهني قبل انتهاء مدة التربص إلا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة وبعد إعلام المتربص بنية القيام بهذا الإجراء.**

– **لا يجوز للإدارة أن تبادر بإنهاء فترة تربص عون منتدب لرتبة دون انتظار الأجل الأدنى المحدد قانونا لنهايتها اعتبارا لما يتبين من نقص صناعي واضح يمليه ضرورة عدم التمادي في فترة التربص إلى نهايتها. والقيام بهذا الإجراء قبل إنهاء المدة القانونية للتربص يعد خرقا لهذا الأمد و يكسبه صبغة الخطورة تجعله ينزل منزلة العقاب المسلط على العون فيعتبر هذا الإجراء عندئذ له مساس العون وسلوكه فيتحتم تمكينه من الدفاع عن نفسه على أساس أن حق الدفاع هو قاعدة أصولية عامة لذلك وجب على الإدارة أن توفر الضمان التأديبي لأعوانها.**

- **قرار مؤرخ في 28 ماي 1980 صادر عن المحكمة الإدارية في القضية عدد 293 ت س مجموعة قرارت المحكمة الإدارية 1980 ص 206.**

– **يتمتع العون المتربص بجميع الضمانات التأديبية المنصوص عليها بالقانون الوظيفة العمومية في صورة ارتكابه لخطأ مهني.**

صفحة دليل القانون العمومي

الفصل 36 : يحجر على الموظف المنتفع بعطلة أن يمارس أي نشاط بمقابل وفي صورة المخالفة يمكن تطبيق الفصل 56 من هذا القانون.

القسم الثاني

العطل الإدارية

أولا : عطل الاستراحة

الفصل 37 : قانون عـ83ـدد لسنة 1997 مؤرخ في 20 ديسمبر 1997.

لكل موظف مباشر لعمله الحق :

1- في عطلة راحة أسبوعية مدتها يوم واحد.

2- في عطلة سنوية للاستراحة مدتها شهر واحد خالص الأجر عن كل سنة عمل منجز من 1 جانفي إلى 31 ديسمبر ، ويتمتع الموظفون الذين لم يباشروا عملهم طيلة كامل الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية بعطلة خالصة الأجر تحتسب كالتالي :

- يومان ونصف عطلة عن كل شهر عمل فعلي.
- نصف يوم عطلة عن كل ستة (6) أيام عمل فعلي بالنسبة إلى فترات العمل التي تقل عن شهر.

ويمكن للإدارة أن توزع العطل حسب ضرورة العمل كما يمكنها علاوة على ذلك أن تعترض على تقسيم العطلة السنوية للاستراحة.

ويتمتع الموظفون الذي لهم أطفال في كفالتهم بالأولوية في اختيار فترة الانتفاع بالعطلة السنوية للاستراحة وفي تحديد مدتها.

الفصل 38 : قانون عـ83ـدد لسنة 1997 مؤرخ في 20 ديسمبر 1997.

يمكن للإدارة أن تقرر، لاسباب تحتمها ضرورة العمل، تأجيل العطلة السنوية للاستراحة المخولة للموظفين، وذلك لسنة واحدة تلي مباشرة سنة استحقاق العطلة.

الفصل 39 : يمكن أن يحال على مجلس التأديب الموظف الذي لا يلتحق بمركز عمله عند انتهاء عطلة الاستراحة باستثناء أحكام الفصل الخامس والثلاثين من هذا القانون.

ثانيا : العطل الاستثنائية

الفصل 40 : يمكن أن تمنح عطل استثنائية مع الاحتفاظ بكامل المرتب وبدون أن تدخل في حساب عطل استراحة.

1- للقيام بإحدى الواجبات التي يفرضها القانون وفي حدود المدة اللازمة لذلك.

2- للقيام بمناسك الحج، ولا يمكن ان تمنح هذه العطلة الاستثنائية إلا لمدة شهر على أقصى تقدير طيلة موسم الحج ولمرة واحدة خلال الحياة المهنية للموظف.

3- للقيام بواجبات عائلية ملحة وفي حدود 6 أيام في السنة.

4- بمناسبة كل ولادة للموظف رئيس العائلة، ومدة هذه العطلة يومان من أيام العمل تكون في اجل ينتهي بموفى عشرة أيّام من تاريخ الولادة ولا تعطي ولادة توأمين أو توائم الحقّ إلاّ في عطلة واحدة من هذا الصنف.

5- بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية النقابية الجامعية والقومية والدولية أو اجتماع الهيئات المديرة وذلك لفائدة الموظفين الممثلين للنقابات والمنتدبين بصفة قانونية أو لفائدة الأعضاء المنتخبين بالهيئات المديرة.

6- بمناسبة انعقاد مؤتمرات الأحزاب السياسية والمنظمات القومية ومنظمات الشباب.

7- بمناسبة الاستدعاء إلى مباريات دولية وذلك لفائدة الموظفين المنتمين إلى الفرق القومية الرياضية، وتمنح هذه العطلة بطلب من وزير الشباب والرياضة.

وتساوي مدة العطل المنصوص عليها بالفقرات 5 و6 و7 من هذا الفصل مجموع الأيام المذكورة بالاستدعاءات يضاف إليها عند الاقتضاء آجال السفر اللازمة.

القسم الثالث

العطل لاسباب صحية

أولا : عطل المرض العادي

الفصل 41 : يمكن للموظف أن يتحصل على عطلة مرض عادي في صورة مرض ثابت يجعله في حالة عجز عن مباشرة وظائفه.

ويجب أن يكون كل مطلب للحصول على عطلة مرض عادي مؤيدا بشهادة طبية تبين المدة المحتملة التي يكون فيها الموظف في عجز عن مباشرة وظائفه.

وتقوم الإدارة بكل مراقبة تراها صالحة بواسطة طبيب للصحة العمومية أو الطبيب الذي تعينه لهذا العرض.

وبصرف النظر عن هذه المراقبة الطبية تأذن الإدارة باتخاذ جميع إجراءات المراقبة الإدارية للتحقق من أن الموظف لايستعمل عطلته إلا للتداوي.

ولا يمكن للموظف المنتفع بعطلة مرض أن يغادر محل إقامته العادي إلا برخصة من إدارته باستثناء حالة التأكد التي يجب إثباتها.

—

- **قرار مؤرخ في 18 نوفمبر 192 صادر عن المحكمة الإدارية في القضية ع2561دد ت س.**

إصرار المدعي على تبرير غيابه بشهادتين طبيتين وجههما إلى مدير المدرسة التي يعمل بها ينفي عنه كل نية لقطع صلته بإدارته المشغلة لا سيما وأن إثبات رجوعه إلى عمله اثر انقضاء مدة الراحة الممنوحة له كان غير ممكن بسبب حلول العطلةالمدرسية السنوية علاوة على عدم ثبوت تبلغه التنبيه الموجه له قصد دعوته للالتحاق بعمله ذلك انه من المستقر فقها وقضاء أن الموظف لا يعتبر متخليا عن عمله إلا إذا تخلف عن الالتحاق بوظيفته وتم التنبيه عليه ليباشر عمله من جديد لكنه واصل تغيبه بدون موجب وبدون أن يتصل بإدارته قصد توضيح سبب الغياب.

الفصل 42: قانون ع83دد لسنة 1997 مؤرخ في 20 ديسمبر 1997 .

خلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب وما لم يقض الموظف فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما ، فان له الحق في عطلة مرض عادي بكامل الأجر بحساب خمسة

(5) أيام عن كل شهر عمل فعلي.

وللموظف الذي باشر مهامه طيلة فترة دنيا تساوي 365 يوما، فان له الحق في عطل مرض عادي مدتها القصوى اثنا عشر (12) شهرا منها شهران (2) بكامل الأجر بكامل الأجر وعشرة اشهر (10) بنصف الأجر.

ويحتفظ الموظف طيلة فترة عطلة المرض العادي بنصف الأجر بكامل المنح ذات الصبغة العائلية.

وتحتسب ضمن الفترة الدنيا المساوية لـ365 يوما فترات العمل الفعلي وعطل الاستراحة وأيام الأعياد وعطل التكوين المستمر وعطل الولادة والعطل الاستثنائية.

ولا يمكن للموظف الذي استنفذ حقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه أن ينتفع مجددا بعطلة مرض عادي إلا بعد قضائه لفترة عمل دنيا جديدة تساوي 365 يوما.

وتحتسب هذه الفترة الدنيا الجديدة ابتداء من يوم استئنافه للعمل بعد انقضاء عطلة المرض العادي الأولى المستحقة بعنوان فترة العمل السابقة المساوية لـ365 يوما.

ويعتبر في حالة عدم مباشرة وجوبية كل موظف تغيب لاسباب مرضية بعد استنفاذه لحقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي.

وإذا ثبت أن الموظف الذي استنفذ حقوقه في التمتع بعطل مرض عادي اصبح عاجزا بصفة نهائية عن ممارسة العمل فانه تتم إحالته على التقاعد.

الفصل 43 : عطل المرض العادي التي لا تتجاوز في مجموعها الثلاثين يوما لكل فترة مدتها ثلاثمائة وخمسة وستون يوما تمنح مباشرة من طرف رئيس الإدارة أو الجماعة العمومية المحلية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية.

وفي جميع الحالات الأخرى فان عطل المرض العادي التي تتجاوز مدتها ثلاثين يوما لا يمكن أن تمنح من طرف رئيس الإدارة المعنية إلا بناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية يضبط تركيبها وتسييرها بأمر.

ثانيا : عطل المرض طويل الأمد

الفصل 44 : يمكن منح عطلة المرض طويل الأمد لموظفي الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، المباشرين أو في عطلة مرض عادي والمصابين بمرض من الأمراض التي تضبط قائمتها بأمر بعد اخذ رأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

ولا يمكن بأي حال من الأحوال منح هذه العطل إذا ما تبين أن هذه الأمراض ناتجة عن تناول المشروبات الكحولية أو عن استعمال المخدرات.

وتمنح هذه العطل من طرف رئيس الإدارة التي يرجع إليها الموظف بالنظر إما بطلب من المعني بالأمر و إما بمبادرة من الإدارة وذلك بناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية يضبط تركيبها وتسييرها بأمر.

—

- **قرار مؤرخ في 14 ديسمبر 1988 صادر عن المحكمة الإدارية في القضية عـ1249ـدد ت س.**

المدعية أصيبت بمرض في الأعصاب استوجب منحها رخصة مرض طويل الأمد وكانت مواضبة على مد الإدارة بالشهادات الطبية التي تشهد بضرورة مواصلة رخصة المرض الذي لا يجعلها في وضعية المتخلية عن عملها طالما أنها تضع نفسها خارج إطار الوظيف بل أبرزت حرصها إضفاء الصبغة الشرعية على غيابها وبالتالي تكون الإدارة ملزمة على استشارة مجلس التأديب قبل تسليط أي عقوبة على المعني بالأمر.

الفصل 45 : تمنح عطلة المرض طويل الأمد لمدة خمس سنوات منها ثلاث سنوات بكامل المرتب وسنتان بنصف المرتب.

ثالثا : أحكام مشتركة لعطل المرض

الفصل 46 : إذا حصلت الإصابة بالمرض أو تفاقم المرض أثناء مباشرة العمل أو كان المرض ناتجا عن إقدام الموظف بتفان على عمل لفائدة الصالح العام أو من جراء حادث طرأ بمناسبة ممارسة الوظائف يحتفظ الموظف بكامل مرتبه إلى أن يصبح قادر على استئناف عمله وله الحق في كل هذه الحالات في استرجاع أجرة الطبيب والمصاريف الناتجة مباشرة عن المرض أو الحادث.

وإذا ثبت أن الموظف المشار إليه بالفقرة السابقة اصبح عاجزا بصفة نهائية عن ممارسة عمله فانه تقع أحالته على التقاعد وفي هذه الحالة له الحق في التمتع بجراية عمرية من اجل السقوط البدني المستمر قابلة للجمع مع جراية التقاعد.

الفصل 47 : ان عطل المرض التي تقضى خارج تراب الجمهورية ينبغي ان يرخص فيها مسبقا من طرف رئيس الإدارة المعنية باستثناء الحالات الاستعجالية.

رابعا : عطلة الولادة وعطلة الأمومة

الفصل 48 : تنتفع الموظفات بعد الإدلاء بشهادة طبية بعطلة ولادة مدتها شهران مع استحقاق كامل المرتب ويمكن الجمع بين هذه العطلة وعطلة الاستراحة.

وفي نهاية هذه العطلة يمكن أن تمنح الموظفات بطلب منهن عطلة أمومة لمدة لا تتجاوز أربعة اشهر مع استحقاق نصف المرتب وذلك لتمكينهن من تربية أطفالهن وتمنح هذه العطل مباشرة من طرف رئيس الإدارة.

الفصل 48(مكرر) :قانون عـ83ـدد لسنة 1997 مؤرخ في 20ديسمبر1997.

راحة الرضاعة – يحق للموظفة أن تمنح بطلب منها راحة رضاعة مدتها ساعة واحدة في بداية حصة العمل أو في نهايتها شريطة أن لا تقل مدة حصة العمل عن أربع ساعات.

وإذا كان العمل موزعا على حصتين تمنح للمعنية بالأمر راحتان مدة كل واحدة منها ساعة واحدة وذلك في بداية كل حصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجملية للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم.

وتمنح راحة الرضاعة لمدة أقصاها ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.

—

قرار مؤرخ في 20 جانفي 1993 صادر عن المحكمة الإدارية في القضية عـ2381ـدد ت س المبدأ

- **تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية تحت رقابة القضاء الإداري في تقدير مدى خطورة الأفعال التي يمكن وصفها بالخطأ الإداري مما يخول للمحكمة الإدارية اعتبار التصرفات المنسوبة للعون والتي كانت تشكل في جزء منها أخطاء مهنية في حد ذاتها فإن ظروف حصولها تجعل منها أفعالا غيركافية لوحدها لتسليط عقوبةالعزلعليه التي هي من مرتبة قصوى في سلم العقوبات ولا يقع إقرارها إلا في صورة الإخلال الفادح بالواجبات المهنية.**
- **ضرورة تلاؤم العقوبة المسلطة من طرف الإدارة مع الخطأ الإداري المرتكب من طرف العون العمومي.**
  - **قرار مؤرخ في 12 جويلية 1996 صادر عن المحكمة الإدارية في القضية عـ3875ـدد ت س**
  - **قرار مؤرخ في 8 ماي 1996 صادر عن المحكمة الإدارية في القضية عـ4060ـدد ت س**
- **استقر فقه قضاء المحكمة الإدارية على انه عملا بأحكام الفصل 51 من قانون الوظيفة العمومية فإن إحالة الموظف على مجلس التأديب لا تكون إلا بموجب تقرير كتابي صادر عن السلطة التي لها حق**

التأديب والتي تنحصر في شخص الوزير بوصفه رئيس الإدارة وبالتالي فإن هذا الأخير ينفرد بهذا الاختصاص دون سواه ولا يجوز له في ضوء تلك الأحكام السالف ذكرها أن يفوضه إلى غيره.

من مرؤ سه وبالتالي فإن اتخاذ تقرير إحالة الموظف على مجلس التأديب من قبل المدير الجهوي للتعليم يجعل التقرير مشوبا بعيب عدم الاختصاص وبالتالي يكون القرار المنتقد قد أخل بشكلية جوهرية ذلك أن الفصل 51 من قانون الوظيفة العمومية لا يبيح للوزير إمكانية تفويض تلك السلطة سواء كان في ميدان الإمضاء أو في ميدان تلك السلطة وهو ما يجعل من هذه الصلاحية اختصاصا مطلقا يرجع بالنظر إلى الوزير.

- قرار مؤرخ في 12 جويلية 1996 صادر عن المحكمة الإدارية في القضية عـ4024ـدد ت س.
- القرار التأديبي الصادر بالعزل بناء على اقتراح مجلس التأديب من طرف الكاتب العام للوزارة ينطوي على عيب عدم الاختصاص الذي له مساس بالنظام العام ويتعين بالتالي على المحكمة أثارته تلقائيا وقد داب فقه القضاء الإداري على اعتبار أن أحكام الفصل 51 من قانون الوظيفة العمومية أوكلت حق التأديب لرئيس الإدارة التي ينتمي إليها الموظف مما يجعل هذه الصلاحية من اختصاص وزير التربية والعلوم دون سواه كما استقر فقه القضاء الإداري على أن إسناد الاختصاص في المادة التأديبية إلى سلطة ما يشكل إحدى الضمانات التي منحها المشرع للموظف ولا يجوز فيها تفويض حق الإمضاء من قبل السلطة المختصة إلا بموجب نص موازي للنص الذي اسند الاختصاص لصاحب السلطة.
  - قرار مؤرخ في 12 جويلية 1996 صادر عن المحكمة الإدارية في الفضية عـ3875ـدد ت س.

إمضاء تقرير الدعوى المنصوص عليها بالفصل 51 من قانون الوظيفة العمومية من طرف المدير الجهوي عوضا عن شخص الوزير يعد إخلالا بشكلية جوهرية تجعل القرار المطعون فيه حريا بالإلغاء على هذا الأساس.

القسم الرابع
عطلة التكوين المستمر

الفصل 49 : يمكن للموظف أن يطلب عطلة للمشاركة في مرحلة تكوين مستمر تنظمها الإدارة.
وتضبط بأمر كيفية تطبيق هذه الأحكام.

القسم الخامس
العطلة بدون أجر

الفصل 50 : يمكن أن تمنح للموظف عطل بدون أجر لا تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر خلال السنة ولا تعتبر هذه العطل خدمة فعلية.

القسم السادس
العطلة لبعث مؤسسة

الفصل50مكرر(فقرةأولى):قانون عـ69ـدد لسنة 2007مؤرخ في27 ديسمبر2007

يمكن أن تمنح للموظف المترسم عطلة لبعث مؤسسة لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة قابلة للتجديد مرتين في صورة بعث مؤسسة بمناطق التنمية الجهوية، ويمكن إسناد هذه العطلة في إطار الإحالة المنصوص عليها بالقانون عدد 34 لسنة 1995 المتعلق بإنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية كما تم تنقيحه واتمامه بالنصوص اللاحقة. وتسند هذه العطلة بأمر.

(فقرة ثانية) : **قانون عـ20ـدد لسنة 2003 مؤرخ في 17 مارس2003.**

يواصل الموظف الإنتفاع بالتغطية الاجتماعية طيلة فترة العطلة لبعث مؤسسة ويتولى على هذا الأساس دفع مساهمته بعنوان التقاعد والحيطة الاجتماعية ورأس المال عند الوفاة في حين تتكفل الإدارة بدفع المساهمات المحمولة على المشغل. ويفقد المعني بالأمر في هذه الحالة التمتع بالمرتب والتدرج والترقية.وفي صورة بعث مؤسسة بمناطق التنمية الجهوية وبصرف النظر عن الأحكام التشريعية المخالفة فإن الموظف يواصل التمتع بالتغطية الاجتماعية وبنصف المرتب، دون أن يكون له الحق في التدرج والترقية.

(فقرة ثالثة) : قانون عـ69ـدد لسنة 2007 مؤرخ في 27 ديسمبر 2007

وفي صورة بعث مؤسسة بمناطق التنمية الجهوية وبصرف النظر عن الاحكام التشريعية المخالفة، فإن الموظف يواصل التمتع بالتغطية الاجتماعية خلال الثلاث سنوات وبنصف المرتب خلال السنتين الاوليين دون ان يكون له الحق في التدرج والترقية.

الفصل 50(ثالثا): قانون عـ20ـدد لسنة2003 مؤرخ في 17مارس2003.

يحجر على الموظف المنتفع بعطلة لبعث مؤسسة ممارسة نشاط مخالف للغرض الذي تم بعنوانه إسناده هذه العطلة.

ويمكن لرئيس الإدارة أو الجماعة المحلية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية أن يأذن في كل وقت بإجراء الأبحاث اللازمة للتحقق من أن نشاط الموظف المعني يوافق فعلا الأسباب التي أسندت من أجلها عطلة لبعث مؤسسة.

وفي صورة ثبوت مخالفة المعني بالأمر لشروط إسناد هذه العطلة يتم حالا إنهاؤها واسترجاع المبالغ المالية التي انتفع بها عند الاقتضاء وذلك بصرف النظر عن التتبعات التأديبية.

الفصل 50 رابعا(ف 1):قانون عـ69ـدد لسنة 2007 مؤرخ في 27 ديسمبر 2007.

يجب على الموظف الذي أسندت له عطلة لبعث مؤسسة أن يطلب إرجاعه إلى العمل او تجديد اسناد هذه العطلة لسنة ثالثة في صورة بعث مؤسسة بمناطق التنمية الجهوية وذلك في أجل شهر على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة بواسطة رسالة مضمونة الوصول.

قانون عـ20ـدد لسنة 2003 مؤرخ في 17 مارس 2003 .

وعند انتهاء مدة العطلة لبعث مؤسسة يحق للموظف أن يرجع إلى سلكه الأصلي ولو بصفة زائدة ويتم استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور في السلك الذي ينتمي إليه المعني بالأمر.

وإذا لم يطلب الموظف إرجاعه إلى الوظيفة في الأجل المذكور أعلاه، وبعد التنبيه عليه فإنه يعتبر قد قطع كل صلة بالخدمة العمومية.

الفصل 50(خامسا): قانون عـ20ـدد لسنة 2003 مؤرخ في 17 مارس 2003

تضبط بمقتضى أمر إجراءات وصيغ تطبيق الأحكام الواردة بالفصل 35(فقرة فرعية خامسة جديدة) و الفصل 50(مكرر) و الفصل 50(ثالثا) و الفصل 50 (رابعا) من هذا القانون.

الباب الثالث

العطل

الفصل 87 : ينتفع الموظف المتربص بنفس نظام العطل المنطبق على الموظف المترسم باستثناء العطل من اجل التكوين المستمر.

غير انه بالنسبة للسنة الأولى من الخدمة فان مدة العطلة تحسب باعتبار يومين ونصف عن كل شهر عمل للمدة المتراوحة بين تاريخ مباشرة المهام وتاريخ تقديم المطلب للحصول على العطلة ويخول الجزء من الشهر الأول للعمل الحق في نصف يوم عطلة عن كل ستة أيام كاملة.

الباب السابع

التأديب و إعطاء الأعداد والحالات والعطل والانقطاع عن مباشرة الوظيفة

الفصل 96 : تنطبق على العملة الأحكام المنصوص عليها بهذا القانون والمتعلقة بالتأديب و إعطاء الأعداد والحالات والعطل والانقطاع عن مباشرة الوظيفة وذلك حسب نفس الشروط المنطبقة على الموظفين.

صفحة دليل العون العمومي

الباب السادس

العطل

الفصل 106 : قانون عدد 83 لسنة 1997 مؤرخ في 20 ديسمبر 1997 .

للأعوان الوقتيين الحق في :

1- عطلة الراحة الأسبوعية
2- العطلة السنوية للاستراحة ومدتها شهر عن كل سنة خدمة
3- عطلة الولادة
4- عطلة الأمومة
5- راحة الرضاعة
6- عطلة المرض العادي في حدود شهرين مع استحقاق كامل المرتب و أربعة اشهر بنصف المرتب بعد قضاء فترة دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوما.

خلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب و ما لم يقض العون الوقتي فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فان له الحق في عطل مرض عادي بكامل الأجر بحساب خمسة (5) أيام عن كل شهر عمل فعلي.

وتنطبق على الأعوان الوقتيين الأحكام المنصوص عليها بالفصول 35 و 36 و38(جديد) و41و43و47و48(مكرر)من هذا القانون المتعلقة بالعطل المذكورة اعلاه

الباب الثالث

العطل

الفصل 111 : قانون عدد 83 لسنة 1997 مؤرخ في 20 ديسمبر 1997.

للأعوان المتعاقدين الحق في :

1- عطلة الراحة الأسبوعية.

2- عطلة الاستراحة بحساب يومين ونصف عن كل شهر خدمة فعلية.

3- عطلة الولادة بنفس التراتيب التي يخضع إليها الموظفون.

4- راحة الرضاعة.

5- عطلة المرض العادي في حدود شهر مع استحقاق كامل المرتب، بعد قضاء فترة دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوما.

خلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب وما لم يقضي العون المتعاقد فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فان له الحق في عطل مرض عادي بكامل الأجر بحساب يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي.

وتنطبق على الأعوان المتعاقدين الأحكام المنصوص عليها بالفصول 35 و 36 و 38(جديد) و 41 و 43 و 47 و 48 (مكرر) من هذا القانون والمتعلقة بالعطل المذكورة أعلاه.

صفحة دليل العون العمومي

S'agissant des fonctionnaires rangés au plafond de leur grade, il y aura lieu de leur maintenir l'ancienneté dans le nouveau grade à concurrence d'un échelon au maximum.

Il est précisé enfin que la circulaire n° 39 du 2 Septembre 1978 n'étant pas en conformité avec le nouveau statut général, est abrogée.

Articles 35 et 36, (Dispositions générales relatives aux congés)

L'article 36 interdit au fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de se livrer à toute activité rémunérée.

La violation de cette interdiction constitue une faute grave entrainant la suspension immédiate du fonctionnaire en cause et sa traduction devant le Conseil de Discipline.

Articles 37 à 40, (Congés Administratifs : congés de repos et congés exceptionnels)

Les modifications apportées dans ce domaine par rapport à la législation antérieure sont les suivantes :

a) La possibilité d'autoriser le report du congé de repos annuel pendant les deux années suivant celle au titre de laquelle le congé est dû, alors que la législation antérieure ne permettait le report du congé que sur l'année suivant celle au titre de laquelle ce congé est dû.

Cette nouvelle disposition peut s'appliquer aux congés de repos annuels dûs au titre des années 1982 et 1983 et non encore accordés.

b) Le bénéfice d'un congé exceptionnel d'une durée d'un mois au maximum à plein traitement pour permettre au fonctionnaire d'accomplir le pélerinage une seule fois dans la carrière.

c) L'augmentation de la durée du congé accordée à l'occasion de chaque naissance au foyer du fonctionnaire chef de famille. Ce congé qui était d'un jour est dorénavant de 2 jours ouvrables qui doivent être inclus dans une période de 10 jours après la date de naissance.

d) L'extension du congé exceptionnel qui était accordé à l'occasion de la convocation des congrès du P.S.D aux fonctionnaires participant aux congrés des autres partis politiques légalement constitués.

e) L'institution d'un congé exceptionnel aux fonctionnaires participant aux congrés des organisations de Jeunesse.

f) L 'octroi d'un congé exceptionnel aux fonctionnaires faisant partie d'équipes nationales sportives et convoqués pour participer à des compétitions internationales. Ce congé est accordé sur la demande du Ministre de la Jeunesse et des Sports.

Articles 41 à 48, (Congés pour raisons de santé)

a) *Les congés de maladie ordinaire* :

L'article 43 du nouveau statut général prévoit que les congés de maladie ordinaire dépassant 30 jours sont accordés par le Chef du Département sur avis conforme d'une Commission médicale dont la composition et le fonctionnement sont fixés par décret.

Il est précisé par ailleurs que les congés de maladie ordinaire inférieurs à 1 mois continuent à être accordés par le Chef du Département sans examen de la Commission Médicale.

En attendant la publication du décret susvisé, la Commission des maladies ordinaires dont l'organisation et le fonctionnement sont prévus par la loi n° 68-12 du 3 Juin 1968, continuera à examiner les demandes de congé comme auparavant.

Les congés relatifs aux maladies ordinaires contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général soit à la suite d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions seront de la compétence de la Commission Médicale prévue par l'article 43 du nouveau statut général. En attendant la publication du décret concernant ladite commission, ces congés demeurent du ressort de la commission de réforme.

b) *Les congés de maladie de longue durée* :

L'article 44 du nouveau statut général prévoit que la liste des maladies ouvrant droit à un congé de longue durée est fixée par décret après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.

Les congés sont attribués après avis conforme d'une Commission Médicale dont la composition et le fonctionnement sont fixés par décret.

En attendant la publication des décrets susvisés les dispositions du décret n° 59-239 du 24 Août 1959, relatif au congé de maladie de longue durée demeurent en vigueur, à l'exception des dispositions des § 2 et suivants de l'article 4 .

En conséquence, la durée du congé de maladie de longue durée ne doit pas dépasser 5 ans dont 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

Les congés relatifs aux maladies de longue durée contractées ou aggravées soit en service soit en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général soit à la suite d'accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions seront de la compétence de la Commission Médicale prévue à l'article 44 du nouveau statut général.En attendant la publication du décret concernant la dite commission,, ces congés demeurent du ressort de la commission de réforme.

c) *Dispositions particulières*

- Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de maladie ordinaire ou de longue durée qui a été contractée ou aggravée soit en service soit en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général soit à la suite d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions conserve l'intégralité de ses émoluments toutes primes comprises jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service.

- Il a droit en outre au remboursement des honoraires médicaux et des frais entrainés directement par la maladie ou l'accident.

- Lorsque ce fonctionnaire est reconnu définitivement inapte, il est admis à faire valoir ses droits à la retraite.

d) *Les congés de maternité*

L'article 48 du nouveau statut général porte à 2 mois à plein traitement le congé de maternité.

e) *Le congé post-natal*

L'alinéa 2 de l'article 48 institue le congé post-natal qui peut être accordé à l'issue du congé de maternité sur la demande de la femme fonctionnaire en vue de lui permettre d'élever ses enfants et pour une période maximum de 4 mois à demi-traitement toutes primes comprises même celles liées à l'exercice effectif des fonctions, à l'exception des indemnités familiales qui sont accordées dans leur intégralité. Ce congé post-natal a pour but de permettre à la femme fonctionnaire de se consacrer entièrement à ses enfants.

En conséquence, la circulaire n° 22 du 24 Juin 1959 complétée par la circulaire n° 4 du 12 Janvier 1973, relatives à l'octroi d'autorisation d'absence aux mères de famille allaitant leurs enfants est abrogée.

Par ailleurs, la période de congé post-natal entre en ligne de compte pour le calcul de la prime de rendement.

En ce qui concerne l'avancement, la promotion et la retraite, cette période de congé est considérée comme période entière d'activité. Dans ces conditions, l'intéressée doit cotiser sur la base du traitement correspondant à la pleine activité.

Article 49, (Congé pour formation continue)

L'article 49 du nouveau statut général institue le congé pour formation continue qui est accordé par l'Administration sur demande du fonctionnaire qui désire participer à un cycle de formation continue organisé par l'Administration. Les modalités d'application de ces dispositions notamment la durée de ce congé, le mode de rémunération, seront fixées par décret.

Article 50 (Congé sans solde)

La durée maximum du congé sans solde est maintenue à trois mois par année ; le congé sans solde ne doit pas être considéré comme service effectif et ne doit pas par conséquent être pris en compte pour l'avancement, la promotion, la participation aux concours et la retraite...

Articles 51 à 58 (Discipline)

La nouvelle législation a apporté au régime disciplinaire les modifications suivantes :

1) Quant aux sanctions disciplinaires

a) Les sanctions supprimées :

- La radiation du Tableau d'Avancement,
- L'abaissement d'échelon,

الجمهورية التونسية
الوزارة الأولى

تونس في 23 جانفي 1998

منشور عدد 3

من الوزير الأول
إلـــى
السادة الوزراء وكتاب الدولة

الموضوع : التنقيحات المدخلة على النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

أما بعد، فقد تم بمقتضى القانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997، تنقيح النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وقد شمل التنقيح المواضيع التالية :

- تصنيف الموظفين
- انتداب الموظفين
- ترقية الموظفين
- المكافأة الاستثنائية
- العطلة السنوية للاستراحة
- عطلة المرض العادي
- راحة الرضاعة
- التأديب
- عدم المباشرة
- الصفة الشرفية.

ويهدف هذا المنشور إلى بيان التنقيحات المدخلة على النظام الأساسي العام، مقارنة بالأحكام السابقة المنصوص عليها بالقانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 ، كما يهدف إلى توضيح كيفية تطبيقها على أعوان الوظيفة العمومية.

* من قبل رئيس الجمهورية، مباشرة
* أو باقتراح من وزير الإشراف، وفي هذه الحالة يرفق مشروع أمر الاقتراح بتقرير معلل وبرأي اللجنة الادارية المتناصفة ذات النظر.

رابعا – العطلة السنوية للاستراحة

1) **الأحكام السابقة** : عملا بأحكام الفصول 37 و38 و 96 من القانون عدد 112 لسنة 1983 كانت العطلة السنوية للاستراحة تمنح بداية من أول جانفي من كل سنة، وكان يخول للموظف أو العامل أن يؤجل عطلته السنوية للسنتين الموالیتين للسنة التي يستحق من أجلها العطلة.

2) **الأحكام الحالية** : تبعا للتنقيح المجرى على الفصلين 37 و38 بموجب القانون عدد 83 لسنة 1997 ، فإن العطلة السنوية للاستراحة لا تستحق إلا بعد إنجاز العمل خلال سنة كاملة من 1 جانفي إلى 31 ديسمبر. وفي صورة مباشرة العمل لمدة تقل عن هذه الفترة، فلا يمكن إسناد الموظف أو العامل سوى يومين ونصف عطلة استراحة عن كل شهر عمل فعلي وبالنسبة إلى فترات العمل التي تقل عن الشهر، فيخول للعون نصف يوم عطلة استراحة عن كل ستة أيام عمل.
وبخصوص التأجيل، وعملا بأحكام الفصل 38 (جديد)، فإنه لا يجوز للعون المطالبة بتأجيل العطلة السنوية للاستراحة، كما أنه لا يجوز للادارة أن تقرر تأجيل العطلة لأكثر من سنة واحدة تلي مباشرة سنة استحقاق العطلة، وذلك لظروف استثنائية ولأسباب يحتمها حسن سير العمل.
وتطبيقا لهذه الأحكام، فإنه يتعين على الأعوان الذين باشروا أعمالهم خلال سنة معينة طلب التمتع بعطلهم السنوية للاستراحة قبل موفى السنة الموالية. وبالنسبة إلى حالات التأجيل التي تقررها الإدارة، فإنها تتم بمقتضى قرار وفقا للأنموذج المصاحب لهذا المنشور (ملحق عدد 1).

3) **مقتضيات انتقالية** : بصفة انتقالية، يتعين تطبيق المقتضيات التالية :
– بالنسبة إلى العطلة السنوية للاستراحة بعنوان سنة 1995 وما قبلها: لا يمكن إسناد أي عطلة استراحة سنوية بعنوان هذه السنوات.

بالنسبة إلى العطلة السنوية للاستراحة بعنوان سنة 1996 : يتعين تمكين الأعوان المعنيين من التمتع بهذه العطلة كاملة خلال سنة 1998. وتجدر الملاحظة أنه لا يجوز بأية حال تأجيل التمتع بهذه العطلة إلى سنة 1999.

- بالنسبة إلى العطلة السنوية للاستراحة بعنوان سنة 1997 : يتعين على الادارة منح هذه العطلة خلال سنة 1998، عدا حالات التأجيل التي تستوجب اتخاذ قرارات طبقا للأنموذج المصاحب (الملحق عدد 1).

- بالنسبة إلى العطلة السنوية للاستراحة بعنوان سنة 1998 : لا يمكن مبدئيا منح هذه العطلة إلا إبتداء من شهر جانفي 1999. غير أنه يمكن بصفة استثنائية الترخيص لبعض الأعوان في التمتع بجزء من هذه العطلة خلال سنة 1998 وذلك على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي ونصف يوم عن كل 6 أيام عمل.

خامسا- عطلة المرض العادي

1) **الأحكام السابقة :** بموجب الفصل 42 من القانون عدد 112 لسنة 1983 كانت عطلة المرض العادي تمنح للموظف أو العامل في حدود ستة أشهر، منها شهران بكامل المرتب وأربعة أشهر بنصفه لكل فترة عمل مدتها 365 يوما. وبعد انقضاء ستة أشهر وفي صورة عدم تمكن الموظف أو العامل من استئناف عمله يحال على عدم المباشرة الوجوبية، لمدة أقصاها ثلاث سنوات يحرم خلالها من الأجر ومن التغطية الاجتماعية.

أما الأعوان الوقتيون، فكانوا يتمتعون بعطلة المرض العادي في حدود شهرين بكامل الأجر وشهرين بنصفه عن كل سنة من الخدمة الفعلية.

وأما الأعوان المتعاقدون، فكانوا يتمتعون بعطلة المرض العادي في حدود شهر واحد عن كل سنة خدمة فعلية.

2) **الأحكام الحالية :** نصت أحكام القانون عدد 83 لسنة 1997 المتعلقة بعطلة المرض العادي على مقتضيات خاصة بكل من الموظفين والعملة والأعوان الوقتيين والأعوان المتعاقدين، تفصيلها كالتالي :

أ- الموظف أو العامل الذي قضى فترة عمل دنيا تساوي أو تفوق 365 يوما:

يحق للموظف أو العامل الذي باشر مهامه بصفة فعلية طيلة فترة تساوي أو تفوق 365 يوما أن يتمتع بعطلة مرض عادي مدتها القصوى 12 شهرا، منها شهران بكامل الأجر و 10 أشهر بنصف الأجر.

عند انقضاء هذه المدة، وفي حالة عدم استئناف الموظف أو العامل عمله بسبب المرض يحق له أن ينتفع بوضعية عدم المباشرة الوجوبية لمدة أقصاها 3 سنوات بدون أجر ولكن مع مواصلة الانتفاع بالتغطية الاجتماعية وتتحمل الدولة

أو الجماعة المحلية أو المؤسسة العمومية المعنية كل المساهمات (المحمولة على المشغل و العون) في نظام التقاعد والحيطة الاجتماعية ورأس المال عند الوفاة، بعنوان فترات عدم المباشرة الوجوبية.

وتجدر الاشارة إلى أن الأعوان المتمتعين بعطلة مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه وكذلك الأعوان المحالين على عدم المباشرة الوجوبية يحافظون على حقوقهم كاملة في أنظمة التقاعد والحيطة الاجتماعية ورأس المال عند الوفاة، وبالتالي تدفع المساهمات القانونية المتعلقة بهذه الفترات كاملة إلى الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية.

وبخصوص احتساب فترات عطل المرض العادي بالنسبة إلى كل موظف أو عامل، فإنه يتم اعتماد الطريقة التالية :

* يفتح لكل موظف أو عامل باشر عمله طيلة مدة تساوي أو تفوق 365 يوما "**رصيد أول لعطل المرض العادي**" ينتفع به عند الاقتضاء، قوامه :

. عطلة مرض بكامل الأجر لمدة أقصاها شهران

. عطلة مرض بنصف الأجر لمدة أقصاها 10 أشهر

. عدم مباشرة وجوبية لمدة أقصاها 3 سنوات بدون أجر، مع مواصلة التمتع بالحق في التغطية الاجتماعية.

* تخصم من هذا الرصيد الأول جميع عطل المرض العادي التي يتمتع بها الموظف أو العامل لفترات مسترسلة أو غير مسترسلة.

* عند استئناف الموظف أو العامل عمله بعد كل تمتع بعطلة مرض عادي، يتم تجميع فترات العمل، مسترسلة كانت أم غير مسترسلة، في "**حساب شخصي لفترات العمل**". ويبتدئ عد هذه الفترات من يوم استئناف العمل بعد انقضاء عطلة المرض العادي الأولى.

* عندما يبلغ "الحساب الشخصي" لفترات العمل المقضاة بعد أول عطلة مرض عادي 365 يوما تسقط بقية مستحقاته بعنوان فترة العمل السابقة (365 يوما) ويكتسب العون المعني رصيدا ثانيا، فيصبح له الحق مجددا في مدة جملية لعطل المرض العادي تساوي 12 شهرا (شهران بكامل الأجر و 10 أشهر بنصف الأجر) و 3 سنوات عدم مباشرة وجوبية.

وتجدر الملاحظة أنه تعتبر عملا فعليا وتدرج في احتساب فترة 365 يوما اللازمة لتكوين رصيد عطل المرض العادي فترات المباشرة الفعلية للعمل وعطل الاستراحة وأيام الأعياد وعطل التكوين المستمر وعطل الولادة والعطل الاستثنائية. ولا يشترط في احتساب هذه الفترة أن تكون مسترسلة، أي يمكن أن تتوزع على أكثر من سنة.

ب- الموظف أو العامل الذي قضى فترة عمل دنيا تقل عن 365 يوما :

يتمتع الموظفون أو العملة المنتدبون الجدد و الذين قضوا فترة عمل دنيا تقل عن 365 يوما بعطلة مرض عادي بكامل الأجر بحساب 5 أيام عن كل شهر عمل فعلي. وتعتبر فترة الانقطاع عن العمل التي تفوق عطلة المرض العادي بكامل الأجر فترة عدم مباشرة وجوبية.

ج- الأعوان الوقتيون :

مكن التنقيح المدخل بموجب القانون عدد 83 لسنة 1997 العون الوقتي من التمتع بعطلة مرض عادي في حدود شهرين مع استحقاق كامل المرتب وأربعة أشهر بنصف المرتب بعد قضاء فترة عمل دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوما.

وخلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب وما لم يقض العون الوقتي 365 يوم عمل فعلي فإن له الحق في 5 أيام عطلة مرض عادي بكامل الأجر عن كل شهر عمل فعلي.

وعند استنفاد العون الوقتي فترات عطلة المرض العادي المخولة له، وما لم يستأنف العمل يحال ملفه على مصالح الوظيفة العمومية بالوزارة الأولى، مرفوقا باقتراح في شأنه.

وتجدر الملاحظة أن الأحكام القانونية الجديدة سحبت على الأعوان الوقتيين الإجراءات التي تمارسها الإدارة في مجال عطل المرض والمتعلقة بـ :

- المراقبة الإدارية
- المراقبة الطبية
- الترخيص المسبق لقضاء عطل المرض خارج تراب الجمهورية.

د- الأعوان المتعاقدون :

لقد أقر القانون عدد 83 لسنة 1997 حق العون المتعاقد في عطلة المرض العادي في حدود شهر مع استحقاق كامل المرتب بعد قضاء فترة دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوما.

وخلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب وما لم يقض العون المتعاقد فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فإن له الحق في عطلة مرض عادي بكامل الاجر بحساب يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي.

بعد استئناف العون المتعاقد فترات عطلة المرض العادي الممنوحة له وما لم يستأنف العمل، يحال ملفه على مصالح الوظيفة العمومية بالوزارة الأولى، مرفوقا باقتراح في شأنه.

وتجدر الملاحظة أن الأحكام القانونية الجديدة سحبت على الأعوان المتعاقدين الإجراءات التي تمارسها الإدارة في مجال عطل المرض والمتعلقة بـ :

- المراقبة الإدارية
- المراقبة الطبية
- الترخيص المسبق لقضاء عطل المرض خارج تراب الجمهورية.

3) المقتضيات الانتقالية :

أ- الموظفون أو العملة المتدربون قبل أول جانفي 1997 والذين لم ينتفعوا خلال سنة 1997 بأي عطلة مرض عادي :

يتعين بشأنهم تطبيق الأحكام المبينة بالفقرة -2- "أ" (بالصفحة 6 من هذا المنشور) وتراجع الفرضية المبينة بالملحق عدد 2 من هذا المنشور.

ب- الموظفون والعملة المتدربون قبل أول جانفي 1997 والذين انتفعوا خلال سنة 1997 بعطلة أو بعدة عطل مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه :

تتبع بشأنهم الطريقة التالية :

* عند دخول القانون عدد 83 لسنة 1997 حيز التنفيذ، أي يوم 1 جانفي 1998 يكون لفائدة هؤلاء الأعوان "رصيد أول لعطل المرض العادي" قوامه شهران بكامل الأجر و10 أشهر بنصفه و 3 سنوات عدم مباشرة وجوبية، مخصوم منه عطل المرض العادي التي تمتع بها هؤلاء الأعوان خلال سنة 1997.

* يبتدئ عد فترة العمل الفعلي لهؤلاء الأعوان من تاريخ استئناف العمل بعد انقضاء عطلة المرض العادي الأولى خلال سنة 1997 وتراجع الفرضية المبينة بالملحق عدد 3 لهذا المنشور.

ج- الموظفون والعملة المنتدبون قبل أول جانفي 1997 والذين تمتعوا بفترة عدم مباشرة وجوبية:

يتعين على هؤلاء الأعوان قضاء فترة عمل فعلي جديدة تساوي 365 يوما بعد استئنافهم للعمل، ليكونوا رصيدا أول من عطل المرض العادي.

د- الموظفون والعملة المنتدبون خلال سنة 1997 :

تطبق في شأن هؤلاء الأعوان الأحكام المبينة بالفقرة -2- "ب" أعلاه (الصفحة 8 من هذا المنشور).

ه- الأعوان الوقتيون :

* الأعوان الوقتيون المنتدبون قبل أول جانفي 1997 والذين لم يتمتعوا خلال سنة 1997 بأي عطلة مرض عادي : يتعين بشأنهم تطبيق الأحكام المبينة بالفقرة -2- "ج" (الصفحة 8 من هذا المنشور).

* الأعوان الوقتيون المنتدبون قبل أول جانفي 1997 والذين تمتعوا خلال سنة 1997 بعطلة أو بعدة عطل مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه : تتبع بشأنهم الطريقة التالية :

. عند دخول القانون عدد 83 لسنة 1997 حيز التنفيذ، أي يوم 4 جانفي 1998 يكون لفائدة هؤلاء الأعوان "رصيد أول لعطل المرض العادي" قوامه شهران بكامل الأجر و 4 أشهر بنصفه، مخصوم منه فترات عطل المرض العادي التي تمتع بها هؤلاء الأعوان خلال سنة 1997.

. يبتدئ عد فترة العمل الفعلي لهؤلاء الأعوان من تاريخ استئناف العمل بعد انقضاء عطلة المرض العادي الأولى خلال سنة 1997.

* الأعوان الوقتيون المنتدبون خلال سنة 1997 : تطبق بشأن هؤلاء الأعوان الأحكام المبينة بالفقرة -2- "ج" أعلاه (الصفحة 8 من هذا المنشور).

و- الأعوان المتعاقدون :

يطبق بشأن هؤلاء الأعوان الأحكام المبينة بالفقرة -2- "د" (الصفحة 8 من هذا المنشور).

سادسا- راحة الرضاعة

1) **الأحكام السابقة** : طبقا لمقتضيات المنشور عدد 45 بتاريخ 11 سبتمبر 1992، تتمتع الأم العاملة في القطاع العمومي والتي ترضع طفلها رضاعة طبيعية براحة مدتها ساعة واحدة عن كل حصة عمل وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها، لمدة ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.
وتتمتع الأم العاملة في القطاع العمومي بهذه الراحة مهما كانت وضعيتها الإدارية.

2) **الأحكام الحالية** : لقد أقرت التنقيحات المدخلة بالقانون عدد 83 لسنة 1997 منح كل الأمهات في الوظيفة العمومية بصرف النظر عن وضعيتهن المهنية (موظفة أو عاملة أو عون وقتي أو متعاقدة) راحة الرضاعة لمدة ساعة واحدة عن كل حصة عمل، تسند في بداية الحصة أو في نهايتها شريطة ألا تقل مدة الحصة عن أربع ساعات ، كما تمنح هذه الراحة في بداية الحصة أو عند نهايتها عندما يكون العمل موزعا على حصتين مدتهما سبع ساعات على الأقل في اليوم، وذلك لمدة ستة أشهر بداية من تاريخ انتهاء عطلة الولادة.
وفي صورة انتفاع المعنية بالأمر بعطلة الأمومة بصفة كاملة أو جزئية فإن راحة الرضاعة تمنح للمدة المتبقية من الستة أشهر الموالية لعطلة الولادة.
أما بالنسبة إلى الأم التي تعمل بنظام الحصة الواحدة فإن راحة الرضاعة تحدد بساعة في بداية الحصة أو عند نهايتها شريطة ألا تقل مدة الحصة عن أربع ساعات.
وتنتفع الأم المعنية براحة الرضاعة بعد التصريح على الشرف بأنها تمارس الرضاعة الطبيعية.

سابعا - التأديب

1) **الأحكام السابقة** :
- ممارسة السلطة التأديبية : عملا بأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 كان رئيس الإدارة يمارس السلطة التأديبية بمفرده ولم يكن بإمكانه تفويض هذه السلطة إلى أحد الإطارات السامية بإدارته، وكان يتعين عليه أن يمضي شخصيا كل تقارير الإحالة على مجلس التأديب والقرارات القاضية بمعاقبة الأعوان الراجعين إليه بالنظر.

إحداث صندوق خاص
"صندوق دعم الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص"

الفصل 13 ـ

1) يحدث صندوق خاص يطلق عليه اسم "صندوق دعم الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص" يهدف إلى إسناد وتنمية العمل بصيغة الشراكة في إنجاز المشاريع من قبل الهياكل والمؤسسات العمومية، وذلك خاصة عبر تمويل الدراسات وخدمات المساندة والمرافقة المسداة من قبل الخبراء ومكاتب الدراسات، في مجال الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.

يتولى رئيس الحكومة الإذن بالدفع لمصاريف الصندوق.

وتعهد مهمة التصرف في "صندوق دعم الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص" إلى الهيئة العامة للشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص المحدثة بمقتضى القانون عدد 49 لسنة 2015 المؤرخ في 27 نوفمبر 2015 المتعلق بعقود الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص، وذلك بمقتضى اتفاقية تبرم للغرض بين الهيئة المذكورة والوزير المكلف بالمالية.

2) تشمل موارد صندوق دعم الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص مساهمة صندوق الودائع والأمانات والمساهمات والهبات والوصايا الموظفة لفائدته طبقا للتشريع والتراتيب الجاري بها العمل.

3) تُضبط بمقتضى أمر رئاسي طرق التصرف في "صندوق دعم الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص" وتسييره وصيغ تدخلاته ومجالاتها.

برنامج خصوصي للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية

الفصل 14 ـ خلافا لأحكام القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 والمتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد وللباقين على قيد الحياة في القطاع العمومي يمكن للأعوان العموميين طلب إحالتهم على التقاعد المبكر قبل بلوغهم السن القانونية المحددة بـ 62 سنة.

يمكن أن ينتفع بهذا البرنامج الأعوان الذين يبلغون سن 57 سنة على الأقل خلال الفترة الممتدة بين 1 جانفي 2022 و31 ديسمبر 2024 والذين قضوا فترة العمل الدنيا المشترطة للحصول على جراية التقاعد.

يتمتع المعني بجراية بصفة فورية ابتداء من تاريخ الإحالة على التقاعد وبتنفيل يساوي الفترة المتبقية لبلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد.

يتكفل المشغل بمبالغ الجرايات وكذلك بالمساهمات الاجتماعية المستوجبة طيلة المدة الفاصلة بين تاريخ الإحالة على التقاعد وتاريخ بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد.

تضبط الفئات المعنية وإجراءات وصيغ تطبيق أحكام هذا الفصل بمقتضى أمر رئاسي.

تشجيع الأعوان العموميين على بعث المؤسسات

الفصل 15 ـ

1) تلغى أحكام الفصل 50 (مكرر) من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وتعوض بما يلي:

الفصل 50 (مكرر جديد): يمكن أن تمنح للموظف المترسم عطلة لبعث مؤسسة لمدة أقصاها 3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة. ويمكن إسناد هذه العطلة في إطار أحكام القسم الرابع من القانون عدد 36 لسنة 2016 المؤرخ في 29 أفريل 2016 المتعلق بالإجراءات الجماعية. وتسند العطلة بقرار من رئيس الإدارة أو بمقرر من رئيس المؤسسة.

2) بصرف النظر عن الأحكام التشريعية المخالفة يواصل الموظف الانتفاع بالتغطية الاجتماعية خلال الثلاث سنوات الأولى من العطلة دون أن يكون له الحق في التدرج والترقية ويتولى على هذا الأساس دفع مساهمته بعنوان التقاعد والتأمين على المرض ورأس المال عند الوفاة في حين تتكفل الإدارة بدفع المساهمات المحمولة على المشغل. ويواصل الموظف التمتع بنصف المرتب خلال السنة الأولى من العطلة. وفي صورة بعث مؤسسة بمناطق التنمية الجهوية يواصل الموظف التمتع بنصف المرتب لمدة سنتين.

3) تلغى عبارة "لسنة ثانية أو لسنة ثالثة في صورة بعث المؤسسة بمناطق التنمية الجهوية" الواردة بالفقرة الأولى من الفصل 50 (رابعا) من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

وزارة الفلاحة والموارد المائية والصيد البحري

أمر حكومي 167 لسنة 2019 مؤرخ في 18 فيفري 2019 يتعلق بتنقيح الأمر عدد 4609 لسنة 2011 المؤرخ في 3 ديسمبر 2011 المتعلق بضبط قائمة موانئ الصيد البحري.

إن رئيس الحكومة،

باقتراح من وزير الفلاحة والموارد المائية والصيد البحري،

بعد الاطّلاع على الدستور،

وعلى القانـون عدد 32 لسنة 1992 المؤرخ في 7 أفريل 1992 المتعلّق بإحداث وكالة موانئ وتجهيزات الصّيد البحري،

وعلى مجلة الموانئ البحرية الصادرة بالقانون عدد 48 لسنة 2009 المؤرخ في 8 جويلية 2009 وخاصة الفصل 3 منها،

وعلى الأمر عدد 419 لسنة 2001 المؤرخ في 13 فيفري 2001 المتعلق بضبط مشمولات وزارة الفلاحة،

وعلى الأمر عدد 420 لسنة 2001 المؤرخ في 13 فيفري 2001 المتعلق بتنظيم وزارة الفلاحة وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وآخرها الأمر عدد 503 لسنة 2018 المؤرخ في 31 ماي 2018،

وعلى الأمر عدد 4609 لسنة 2011 المؤرخ في 3 ديسمبر 2011 المتعلق بضبط قائمة موانئ الصيد البحري،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 107 لسنة 2016 المؤرخ في 27 أوت 2016 المتعلق بتسمية رئيس الحكومة وأعضائها،

وعلى رأي المجلس الأعلى للموانئ البحرية،

وعلى رأي المحكمة الإدارية.

يصدر الأمر الحكومي الآتي نصه :

الفصل الأول ـ يحذف ميناء أغير الراجع بالنظر إلى ولاية مدنين من قائمة موانئ الصيد البحري المنصوص عليه بالفصل الأول من الأمر عدد 4609 لسنة 2011 المؤرخ في 3 ديسمبر 2011 المتعلق بضبط قائمة موانئ الصيد البحري.

الفصل 2 ـ وزير الفلاحة والموارد المائية والصيد البحري مكلف بتنفيذ هذا الأمر الحكومي الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 18 فيفري 2019.

رئيس الحكومة

يوسف الشاهد

الإمضاء المجاور

وزير الفلاحة والموارد المائية

والصيد البحري

سمير الطيب

وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية

أمر حكومي عدد 168 لسنة 2019 مؤرخ في 18 فيفري 2019 يتعلق بإحداث اللجان الطبية لعطل المرض وضبط تركيبتها ومشمولاتها وطرق سيرها.

إن رئيس الحكومة،

باقتراح من وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وآخرها المرسوم عدد 89 لسنة 2011 المؤرخ في 23 سبتمبر 2011،

وعلى الأمر عدد 239 لسنة 1959 المؤرخ في 24 أوت 1959 المتعلق بالرخص ذات الأمد الطويل التي يمكن تخويلها لموظفي الدولة والتأسيسات العمومية الدولية،

وعلى الأمر عدد 191 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 المتعلق بعطل المرض التي تمنح إلى أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،

وعلى الأمر عدد 815 لسنة 1990 المؤرخ في 14 ماي 1990 المتعلق بضبط تركيب وتسيير اللجان الطبية لعطل المرض،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 107 لسنة 2016 المؤرخ في 27 أوت 2016 المتعلق بتسمية رئيس الحكومة وأعضائها،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 43 لسنة 2017 المؤرخ في 17 مارس 2017 المتعلق بتسمية عضوين بالحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 124 لسنة 2017 المؤرخ في 12 سبتمبر 2017 المتعلق بتسمية أعضاء بالحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 247 لسنة 2017 المؤرخ في 25 نوفمبر 2017 المتعلق بتسمية عضوين بالحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 69 لسنة 2018 المؤرخ في 30 جويلية 2018 المتعلق بتسمية عضو بالحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 125 لسنة 2018 المؤرخ في 14 نوفمبر 2018 المتعلق بتسمية أعضاء بالحكومة،

وعلى رأي المحكمة الإدارية،

وبعد مداولة مجلس الوزراء،

يصدر الأمر الحكومي الآتي نصه:

أحكام عامة

الفصل الأول ـ تحدث بكل وزارة لجنة طبية وزارية لعطل المرض. ويمكن إحداث لجان طبية جهوية لعطل المرض بقرار من الوزير المعني.

الفصل 2 ـ تكلف اللجان الطبية الوزارية والجهوية لعطل المرض بإبداء رأيها حول مطالب عطل المرض العادي التي تفوق مدتها ثلاثون (30) يوما ومطالب عطل المرض العادي التي تعقب عطلة استراحة سنوية لفائدة الموظفين والعملة والأعوان والعملة الوقتيين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

كما تكلف هذه اللجان بإبداء رأيها حول مطالب عطل المرض طويل الأمد لفائدة موظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

الفصل 3 ـ تتركب اللجان الطبية الوزارية والجهوية لعطل المرض بمقتضى قرار من الوزير المعني أو رئيس الإدارة المعني من الأعضاء الآتي ذكرهم:

ـ ممثل عن الوزير أو رئيس الإدارة: رئيس،

ـ ممثل عن الإدارة العامة للمصالح الإدارية والوظيفة العمومية أو الهيئة العامة لمراقبة المصاريف العمومية: عضو،

ـ طبيبان للصحة العمومية باقتراح من وزير الصحة: عضوان،

لا يمكن تعيين الأطباء في أكثر من ثلاث لجان طبية في نفس الوقت.

يمكن لرئيس اللجنة، عند الاقتضاء، استدعاء طبيب أخصائي للاستشارة.

الفصل 4 ـ يتم تعيين مقرر للجنة الطبية الوزارية أو الجهوية لعطل المرض من قبل الوزير المعني أو رئيس الإدارة المعني.

يتولى المقرر كتابة وتضمين أعمال اللجنة الطبية الوزارية أو الجهوية لعطل المرض وتحرير محاضر جلسات أعمالها.

الفصل 5 ـ لا تجتمع اللجان الطبية الوزارية والجهوية لعطل المرض إلا بحضور ثلاثة (3) من أعضائها على الأقل من بينهم وجوبا العضوان الطبيبان للصحة العمومية.

الفصل 6 ـ إذا أدى رأي الطبيب المباشر إلى اختلاف في الرأي مع أعضاء اللجنة فإنها لا تبدي رأيها النهائي إلا بعد عرض المعني بالأمر على طبيب أخصائي للصحة العمومية في المرض المعني للمراقبة.

الفصل 7 ـ لا يمكن للطبيب المراقب أو الطبيب المباشر للعون الذي يعرض ملفه على لجنة طبية أن يشارك في أعمال اللجنة.

الفصل 8 ـ يتضمن ملف عطلة المرض العادي أو عطلة المرض طويل الأمد المعروض على اللجنة الطبية وجوبا الوثائق التالية:

ـ بطاقة إرشادات تعدها الإدارة حول الحالة المدنية والحالة الإدارية للمعني بالأمر وعطل المرض العادي أو عطل المرض طويل الأمد التي قد يكون انتفع بها سابقا،

ـ شهادة طبية في المدة المقترحة لعطلة المرض،

ـ شهادة طبية مفصلة حول الأعراض السريرية والعلاج الموصوف (في ظرف سري)،

ويمكن للجنة بطلب من رئيسها أو أحد أعضائها، عند الاقتضاء:

ـ طلب وثائق في أعمال طبية أو شبه طبية إضافية وأي مؤيدات أخرى (في ظرف سري)،

ـ عرض المعني بالأمر على طبيب أخصائي للصحة العمومية في المرض المعني للمراقبة،

ـ استدعاء المعني بالأمر لتقديم إيضاحات خلال اجتماعها.

الفصل 9 ـ تنسحب أحكام هذا الأمر الحكومي على رئاسة الجمهورية ورئاسة الحكومة ومجلس نواب الشعب والمنشآت والمؤسسات العمومية ذات الصبغة غير الإدارية التي يخضع أعوانها للقانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

أحكام انتقالية

الفصل 10 ـ تواصل اللجنة الطبية الوطنية لعطل المرض طويل الأمد النظر في المطالب المعروضة عليها في تاريخ صدور هذا الأمر الحكومي وذلك إلى حين استكمال النظر فيها.

وفي جميع الحالات تتم إحالة كل الملفات وأرشيف اللجنة بخصوص ملفات الأعوان المنتفعين بعطل مرض طويل الأمد إلى الوزارات والهياكل المعنية في أجل أقصاه ستة أشهر من تاريخ صدور هذا الأمر الحكومي.

أحكام نهائية

الفصل 11 ـ تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا الأمر الحكومي وخاصة الأمر عدد 815 لسنة 1990 المؤرخ في 14 ماي 1990 المشار إليه أعلاه.

الفصل 12 ـ يدخل هذا الأمر الحكومي حيز النفاذ ابتداء من تاريخ نشره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

الفصل 13 ـ الوزراء وكتاب الدولة مكلفون، كل فيما يخصه، بتنفيذ هذا الأمر الحكومي الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 18 فيفري 2019.

رئيس الحكومة

يوسف الشاهد

الإمضاء المجاور

وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية

كمال مرجان

وزارة الشؤون المحلية والبيئة

أمر حكومي عدد 169 لسنة 2019 مؤرخ في 18 فيفري 2019 يتعلق بضبط عدد أعضاء اللجان المؤقتة للتسيير بالبلديات.

إن رئيس الحكومة،

باقتراح من وزير الشؤون المحلية والبيئة،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى القانون الأساسي عدد 29 لسنة 2018 المؤرخ في 9 ماي 2018 المتعلق بمجلة الجماعات المحلية وخاصة الفصل 208 منها،

وعلى الأمر الحكومي عدد 365 لسنة 2016 المؤرخ في 18 مارس 2016 المتعلق بإحداث وضبط مشمولات وزارة الشؤون المحلية،

وعلى الأمر الحكومي عدد 951 لسنة 2016 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المتعلق بتنظيم وزارة الشؤون المحلية،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 107 لسنة 2016 المؤرخ في 27 أوت 2016 المتعلق بتسمية رئيس الحكومة وأعضائها،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 124 لسنة 2017 المؤرخ في 12 سبتمبر 2017 المتعلق بتسمية أعضاء بالحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 247 لسنة 2017 المؤرخ في 25 نوفمبر 2017 المتعلق بتسمية عضوين بالحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 69 لسنة 2018 المؤرخ في 30 جويلية 2018 المتعلق بتسمية عضو بالحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 125 لسنة 2018 مؤرخ في 14 نوفمبر 2018 المتعلق بتسمية أعضاء بالحكومة،

وعلى رأي المحكمة الإدارية.

يصدر الأمر الحكومي الآتي نصّه:

الفصل الأول ـ يضبط عدد أعضاء اللجان المؤقتة للتسيير بالبلديات اعتمادا على عدد السكان المحدد حسب آخر إحصائيات رسمية في تاريخ دخول الأمر الحكومي المتعلق بتعيين اللجنة المؤقتة للتسيير حيز النفاذ وذلك وفقا للجدول التالي:

عدد السكان بالبلدية	عدد أعضاء اللجنة المؤقتة للتسيير
أقل من 10000	10
بين 10000 و25000	12
بين 25001 و50000	14
بين 50001 و100000	16
بين 100001 و200000	18
بين 200001 و300000	20
بين 300001 و400000	22
بين 400001 و500000	24
أكثر من 500000	26

الفصل 2 ـ يتم ضبط قائمة أعضاء اللجنة المؤقتة لتسيير البلدية على أساس التناصف بين النساء والرجال.

تضم القائمة ثلاثة أعضاء على الأقل لا يتجاوز سنهم الخمسة وثلاثين سنة وعضو ذا إعاقة جسدية حاملا لبطاقة إعاقة إلا في حالة الاستحالة المطلقة.

العنوان الثالث

أحكام مشتركة

الفصل 9 ـ يجب في كل الحالات ان يتضمن الملف المعروض على اللجنة الطبية خاصة :

ـ تقريرا من الادارة يوضح بالخصوص الحالة المدنية والحالة الادارية والخطة للمعني بالامر ، وعطل المرض العادي او طويل الامد التي قد يكون انتفع بها سابقا .

ـ ملفا طبيا سريا يحتوي على شهادة طبية تنص على تاريخ بداية المرض ، العوارض الكلينيكية مفصلة ، العلاج الموصوف ، ومدة المرض المحتملة

الفصل 10 ـ لا تجتمع اي لجنة طبية لعطل المرض طويل الامد الا بحضور اربعة من اعضائها على الاقل ، ومن بينهم وجوبا ثلاثة اطباء

وعلاوة على ذلك ، اذا ادى رأي الطبيب المباشر الى خلاف فان اللجنة لا تبدي رأيها بصفة نهائية الا بحضور طبيب اخصائي في المرض المعني بالامر .

الفصل 11 ـ لا يمكن للطبيب المباشر للعون الذي يعرض ملفه على نظر لجنة المرض طويل الامد ان يشارك في اشغال هذه اللجنة

الفصل 12 ـ تلغى جميع الاحكام السابقة والمخالفة لهذا الامر .

الفصل 13 ـ الوزير الاول ووزراء الدولة والوزراء وكتاب الدولة مكلفون كل فيما يخصه بتنفيذ هذا الامر الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية .

تونس في 11 فيفري 1988

زين العابدين بن علي

امر عدد 191 لسنة 1988 مؤرخ في 11 فيفري 1988 يتعلق بعطل المرض التي تمنح الى اعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية .

إن رئيس الجمهورية ،
باقتراح من الوزير الاول ،
بعد الاطلاع على الفصل 53 من الدستور

وعلى القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بالنظام الاساسي العام لاعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية ،

وعلى الامر عدد 239 لسنة 1959 المؤرخ في 24 اوت 1959 والمتعلق بعطل المرض طويل الامد التي يمكن تخويلها لموظفي الدولة والمؤسسات العمومية للدولة ،

وعلى الامر عدد 190 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 والمتعلق بتركيب وتسيير اللجان الطبية لعطل المرض طويل الامد

وعلى راي وزيري المالية والصحة العمومية ،

وعلى راي المحكمة الادارية ،

يصدر الامر الآتي نصه :

العنوان الاول

أحكام مشتركة تتعلق بعطل المرض العادي ورخص المرض طويل الامد

الفصل 1 ـ يتعين على اعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية الذين يتعذر عليهم القيام بمهامهم لاسباب صحية ان يوجهوا الى رئيسهم المباشر وفي اجل اقصاه 48 ساعة من تاريخ الانقطاع عن مباشرة عملهم مطلبا في عطلة مرض يتضمن عنوانهم مدة عطلة المرض مدعما بشهادة طبية تنص على المدة اللازمة تقريبا للشفاء

الفصل 2 ـ تقوم الادارة في كل وقت بأي مراقبة ادارية لغاية التأكد من العون المنتفع بعطلة مرض عادي الامد لا يستعمل عطلته الا للتداوي .

وتتم هذه المراقبة خاصة في شكل زيارة تؤدى الى العون المعني بالامر بالعنوان الذي ضمنه في مطلبه المتعلق بعطلة المرض وان تعذر ذلك باخر عنوان وقع ابلاغه الى الادارة .

ولا يمكن للعون المنتفع بعطلة المرض مغادرة محل اقامته الا برخصة من ادارته باستثناء الحالات المتأكدة التي وقع اثباتها وينجر عن كل غياب غير مبرر توقيف صرف مرتب المعني بالامر ويحال عندئذ ملفه على اللجنة الطبية المختصة التي تبدي رأيها في ارجاعه الى عمله او منحه مرض وتسوي وضعيته طبقا لهذا الرأي

الفصل 3 ـ يمكن للادارة ان تخضع الاعوان المتمتعين بعطل مرض عادي او طويل الامد الى مراقبة طبية يقوم بها طبيب معين من طرفها .

الفصل 4 ـ يترتب عن الافراط في استعمال عطل المرض خصم من المرتب لمدة الغياب الغير مبرر علاوة على العقوبات التأديبية .

العنوان الثاني

أحكام خاصة بعطل المرض العادي

الفصل 5 ـ تجرى المراقبات المنصوص عليها بالفصلين 2 و 3 من هذا الامر بصفة الية بداية من اليوم السادس عشر على كل عون انتفع بداية من السنة بعطلة او بعدة عطل مرض عادي مدتها الجملية خمسة عشر يوما .

غير انه يمكن لرئيس الادارة المعنية ان يعفى كتابيا من هذه المراقبات الاعوان الذين يتميزون بحسن السلوك

ويعفى وجوبا من هذه المراقبات الاعوان الذين تقع معالجتهم بالمستشفيات

العنوان الثالث

أحكام خاصة بعطل المرض طويل الامد

الفصل 6 ـ تمنح عطل المرض طويل الامد على أساس راي بالموافقة من طرف اللجنة المختصة .

الفصل 7 ـ تمنح عطلة المرض طويل الامد طبقا للمدة التي تتضمنها الشهادات الطبية وذلك في صورة موافقة اللجنة الطبية المختصة .

وتبدأ المدة الاولى لهذه العطلة من اليوم الذي انقطع فيه العون عن العمل او ن كان في عطلة مرض عادي من اليوم الذي تحصل فيه على هذه العطلة .

ويخضع كل تجديد لعطلة المرض طويل الامد الى الاجراءات المتبعة عند اسناد العطلة الاولى وذلك باعتبار المشمولات الخاصة بكل من اللجان الجهوية والوزارية والقومية .

لفصل 8 ـ لا يمكن منح عطلة المرض طويل الامد في حالة ابداء راي مخالف من طرف اللجنة الطبية المختصة .

يقع تسوية مدة الغياب بمنح عطلة مرض عادي طبقا للاحكام القانونية والترتيبية المعمول بها او بخصم من المرتب بصرف النظر عن العقوبات التأديبية .

لفصل 9 ـ يجب على كل عون منح عطلة مرض طويل الامد ان يدلي بشهادة طبية وذلك في اجل 15 يوما قبل انتهاء العطلة .

ويحال عندئذ من جديد ملف العون على اللجنة الطبية المختصة للنظر فيه وابداء الرأي في ارجاع العون الى العمل او تجديد عطلة المرض .

لفصل 10 ـ اذا ما ادلى العون خلال عطلة المرض طويل الامد بشهادة طبية تثبت شفاءه ، فلا يمكن استئناف عمله الا بعد رأي بالموافقة من طرف اللجنة الطبية المختصة

لفصل 11 ـ اذا تقدم العون بعد رجوعه الى عمله بمطلب جديد للحصول على عطلة مرض طويل الامد فانه لا يمنح هذه العطلة الا اذا لم يستنفذ مدة عطلة المرض طويل الامد المنصوص عليها بالفصل 45 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المذكور اعلاه .

الفصل 12 ـ تلغى جميع الاحكام السابقة المخالفة لهذا الامر .

الفصل 13 ـ الوزير الاول ووزراء الدولة والوزراء وكتاب الدولة مكلفون كل فيما يخصه بتنفيذ هذا الامر الذي يجري العمل به بداية من غرة جوان 1988 والذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية .

تونس في 11 فيفري 1988 .

زين العابدين بن علي

تسمية

بمقتضى امر عدد 164 لسنة 1988 مؤرخ في 6 فيفري 1988 .

سمي المراقبين المساعدين الآتي ذكرهم برتبة مراقب للمصالح العمومية بالوزارة الاولى .

صلاح الدين الكوش
سالد راوين
عبد الحي المروعي
رضا قاسم
رضا عبد الحفيظ

اصدرنا القانون الآتي نصه :

الفصل 1 ـ اكمل القانون المشار اليه اعلاه عدد 36 لسنة 1959 المؤرخ في 6 رمضان 1378 (16 مارس 1959) كما يلي :

الفصل 24 ـ يتالف الامر المتولد عنه الاداء من انجاز الخدمة او ابرام البيع

الفصل 25 ـ عوض التحرير الحالي بما ياتي :

يتالف مبلغ رقم المعاملات المنطبق عليه المعلوم على اسداء الخدمات من كامل تاجير القائم بالخدمات المذكورة باعتبار جميع المصاريف والمعاليم داخل في ذلك المعلوم نفسه ، بيد ان العمليات المشار لها بالفصل 23 اعلاه ـ الفقرتان ـ 5 ـ 6 ـ يوظف عليها الاداء عن ثمن البيع مضافة له جميع المصاريف الثانوية داخل في ذلك المعلوم نفسه

الفصل 2 ـ ينشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة .

وصدر بالمنستير

في 15 صفر 1379 (20 اوت 1959)

رئيس الجمهورية التونسية

الحبيب بورقيبة

قانون عدد 100 لسنة 1959

مؤرخ في 15 صفر 1379 (20 اوت 1959) يتعلق باتمام القانون عدد 18 لسنة 1959 المؤرخ في 26 رجب 1378 (5 فيفري 1959) الصادر في ضبط نظام جرايات التقاعد المدني والعسكري .

باسم الشعب ،

نحن الحبيب بورقيبة رئيس الجمهورية التونسية

بعد اطلاعنا على الفصل 64 من الدستور ،

وعلى الامر المؤرخ في 8 جمادى الثانية 1376 (10 جانفي 1957) الصادر في سن قانون التجنيد ونظام الجيش وبالاخص الفصل 21 منه

وعلى الامر المؤرخ في 8 جمادى الثانية 1376 (10 جانفي 1957) المتعلق بضبط القانون الاساسي الخاص بالضباط المباشرين وضباط الصف النظاميين بالجيش

وعلى القانون عدد 18 لسنة 1959 المؤرخ في 26 رجب 1378 (5 فيفري 1959) المتعلق بضبط نظام جرايات التقاعد المدني والعسكري

وعلى راي كاتب الدولة للرئاسة وللدفاع الوطني وكاتب الدولة للمالية والتجارة .

اصدرنا القانون الاتي نصه :

الفصل 1 ـ نسخت احكام الفقرة الاولى من الفصل 52 من القانون المشار اليه اعلاه عدد 18 لسنة 1959 المؤرخ في 26 رجب 1378 (5 فيفري 1959) وعوضت بالاحكام الاتية :

الفصل 52 ـ (الفقرة الاولى الجديدة منه) يبتدىء مفعول احكام هذا القانون من تاريخ 3 ماي 1956 بالنسبة للعسكريين وورثتهم ومن تاريخ غرة افريل بالنسبة للموظفين وورثتهم الذين استحقوا الجراية في ذلك التاريخ

الفصل 2 ـ يزاد بين الفصلين 52 و53 من القانون المشار اليه اعلاه عدد 18 لسنة 1959 المؤرخ في 26 رجب 1378 (5 فيفري 1959) فصل 52 مكرر هذا نصه :

الفصل 52 مكرر ـ العسكريون المحالون من الجيش الفرنسي الذين تحصلوا بعد على جراية وانتفعوا براتب الخروج من الجندية لسقوط او غرامة من الدولة الفرنسية تحسب لهم الخدمات التي قضوها في الجيش الفرنسي لاكتساب الحق في نيل جراية تقاعد

الفصل 3 ـ ينشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة

وصدر بالمنستير

في 15 صفر 1379 (20 اوت 1959)

رئيس الجمهورية التونسية

الحبيب بورقيبة

الاوامر والقرارات

كتابة الدولة للرئاسة

امر عدد 239 لسنة 1959

مؤرخ في 19 صفر 1379 (24 اوت 1959) يتعلق بالرخص ذات الامد الطويل التي يمكن تخويلها لموظفي الدولة والتاسيسات العمومية الدولية

نحن الحبيب بورقيبه رئيس الجمهورية التونسية ،

بعد اطلاعنا على القانون عدد 12 لسنة 1959 المؤرخ في 26 رجب 1378 (5 فيفري 1959) الصادر في ضبط القانون الاساسي العام لموظفي الدولة ولاسيما على الفصل 40 منه

وعلى الامر المؤرخ في 22 محرم 1348 (30 جوان 1929) وخاصة على الفصل 2 منه

وعلى الامر المؤرخ في 16 شعبان 1348 (17 جانفي 1930) الصادر في ضبط اساليب تخويل الرخص للاعوان المصابين بالسل الثابت

وعلى الامر المؤرخ في 18 شوال 1366 (4 سبتمبر 1947) المتعلق بالرخص ذات الامد الطويل التي يمكن تخويلها للموظفين الرسميين المصابين بمرض عقلي او بداء السرطان

وعلى الامر المؤرخ في 23 جمادى الثانية 1368 (21 افريل 1949) المتعلق بالتمديدات في الرخص ذات الامد الطويل التي يمكن منحها للموظفين الرسميين الذين اصيبوا بالمرض المخول للحق في الرخصة اثناء مباشرتهم لوظائفهم حسبما وقع تنقيحه بالامر المؤرخ في 3 جمادى الثانية 1369 (23 مارس 1950)

وعلى الامر المؤرخ في 20 شعبان 1371 (15 ماي 1952) المتعلق بالرخص ذات الامد الطويل التي يمكن تخويلها للموظفين الرسميين المصابين بالشلل

وبناء على راي كاتبي الدولة للمالية والتجارة وللصحة العمومية والشؤون الاجتماعية

اصدرنا امرنا هذا بما يأتي :

الفصل 1 — ان الرخص ذات الامد الطويل المقررة بالفصل 40 من القانون عدد 12 لسنة 1959 المؤرخ في 26 رجب 1378 (5 فيفري 1959) المشار اليه اعلاه يمكن تخويلها للموظفين الرسميين التابعين للادارات الدولية او التاسيسات العمومية الدولية المباشرين للخدمة او الذين هم في رخصة مرض اعتيادي والمصابين بالسل او بمرض عقلي او بداء السرطان او بالشلل

ولا يمكن تخويلها اذا كانت الامراض المذكورة ناشئة عن الافراط في تناول المشروبات الكحولية او عن التسمم الناتج عن تناول المخدرات وما شابهها من العقاقير

وتخول الرخص المذكورة من طرف رئيس الادارة الراجع لها العون بالنظر بعد ان تبدى لجنة خاصة للمراقبة رايها بالموافقة طبق الاحكام الاتي بيانها وذلك اما بناء على طلب يقدمه من يهمه الامر او على طلب يصدر من الادارة التابع لها العون .

الفصل 2 — ينبغي للموظف لكي يحصل على رخصة ذات امد طويل ان يوجه لرئيس ادارته مطلبا مدعما بشهادة مفصلة من طبيبه المتولى معالجته ومنصوصا فيها بانه مصاب باحد الامراض السابق ذكرها

وللادارة ان تأذن باجراء فحص ثان على من يهمه الامر يقوم به طبيب اخصائي محلف ترتضيه

واذا ايد هذا الفحص الثاني ما قرره الطبيب المعالج فان ملف الموظف تنظر فيه لجنة تعقيب متألفة على الصورة الآتية :

— كاتب الدولة للمالية والتجارة او نائبه بصفة رئيس
— كاهية مدير الوظيفة العمومية او نائبه
— نائب عن الادارة التي يهمها الامر
— طبيب اخصائي في المرض المقصود بالذات معين من طرف كاتب الدولة للمالية والتجارة
— نائبان عن الموظفين بصفة عضوين باللجنة الثنائية الادارية بالنسبة للصنف المقصود بالذات .

ويتولى كتابة اللجنة موظف من كتابة الدولة للمالية والتجارة بدون ان يكون له حق في التصويت

وللموظف الذي يهمه الامر الحق في ان يطلب من اللجنة الخاصة اذا ما رغب في ذلك ان تستمع الى طبيب يرتضيه ويمكن للطبيب الذي يكون قد اجرى الفحص الثاني ان ينضم للجنة بناء على طلب من الرئيس

وتقرر اللجنة الخاصة لمراقبة الرخص ذات الامد الطويل بعد جمع عناصر التقدير التي تراها مفيدة هل الموظف مصاب ام لا باحد الامراض المشار لها بالفصل الاول وتعبر عن رايها بمطلب الرخصة

ولها ان تؤجل ابداء رايها وتطلب ممن يهمه الامر تقديم جميع الارشادات التكميلية التي من شأنها ان تنير لها السبيل وتساعد عند الاقتضاء على القيام بجميع الابحاث اللازمة في هذا الموضوع

الفصل 3 — اذا راى رئيس الادارة بناء على شهادة طبية او على تقرير الرؤساء المباشرين للموظف ان هذا الاخير ينشأ عنه من جراء حالته الصحية خطر للعموم او لزملائه فانه ياذن بفحصه على عجل من طرف طبيب اخصائي محلف

واذا اثبت الفحص ان الموظف مصاب باحد الامراض المشار لها بالفصل الاول اعلاه فان ملفه يحال على نظر اللجنة الخاصة للمراقبة طبق الشروط المقررة بالفصل 2 من هذا الامر

الفصل 4 — تخول الرخص ذات الامد الطويل لمدة تتراوح من ثلاثة اشهر الى ستة اشهر ويمكن تجديدها باماد مساوية لما ذكر لحد مدة جملتها خمسة اعوام ويحتفظ المنتفع برخصة ذات امد طويل خلال الاماد الستة الاول ذات ستة اشهر بكامل مرتبه ويتقاضى في الاماد الاربعة الموالية نصف مرتبه

بيد ان المدة الجملية لرخص المرض ذات الامد الطويل يمكن رفعها بصفة استثنائية من 5 الى 8 اعوام اذا كان المرض المخول للحق في الرخص من النوع المذكور قد اصيب به العون اثناء مباشرته للعمل

وفي هاته الصورة يقع تعيين المدة المخولة لمرتب كامل لخمسة اعوام والمدة المخولة لنصف المرتب لثلاثة اعوام

على انه لا يمكن الانتفاع بالاحكام السابقة الا اذا ثبت ان هناك علاقة واضحة بين المرض وبين مباشرة الوظيف

وفي هاته الحالة يجب ان يصدر في منح الرخصة الموما اليها اذن خاص من كاتب الدولة للرئاسة يتخذ بعد ان تبدى لجنة مراقبة الرخص ذات الامد الطويل رايها بالموافقة ويكون ذلك الراي معللا

وكل تجديد لرخصة من الرخص يقضي لاجراء الفحوص المشترطة للحصول على الرخصة الاولى

الفصل 5 — يبتدىء الامد الاول للرخصة من اليوم الذي انقطع فيه الموظف عن العمل واذا كان الموظف يتمتع برخصة مرض اعتيادية فمن اليوم الذي حصل فيه على هاته الرخصة

وبالنسبة لكل امد ذي ستة اشهر غير الامد الاول فان المرتب او نصف المرتب لا يمكن دفعه الا اذا حصل الموظف على تجديد رخصته

ويوقف دفع المرتب حالا اذا خالف الموظف احكام الفصلين 8 و 9 الآتي ذكرهما

ينتفع الموظف المحرز على رخصة ذات امد طويل بكامل المنح من اجل التكاليف العائلية التي يكون له الحق فيها وذلك طيلة كامل المدة يتقاضى فيها اما كامل مرتبه الجملي او نصفه

واذا كان المحرز على رخصة ذات امد طويل ينتفع بالسكنى ببنايات الادارة فتجب عليه مغادرتها حالا

وعند انقضاء الرخصة بعد الابلال يجب ان تعين للموظف خطة تتناسب وضعيته الادارية واذا وجدت هاته الخطة الاخيرة بجهة غير الجهة الموجودة بها الخطة التي كان يمارسها عند طلب الرخصة فان مصاريف التنقل من الجهة الاصلية الى الجهة الاخرى تدفع للعون المعني بالامر حسب الشروط التي اقتضتها التراتيب اللهم الا اذا لم يبق له اي ارتباط بمحل اقامته القديم او اذا كانت النقلة قد قررت بطلب منه

الفصل 6 — تعتبر المدة المقضية في رخصة ذات امد طويل في حساب الترقية بالاقدمية كما تعتبر في حساب ادنى المدة التي يجب على العون قضاؤها للارتقاء للمرتبة الموالية لخطته في الارتفاع وذلك بالنسبة للاطارات التي تقع فيها الترقية حسب الاختيار دون غيره وتعتبر ايضا المدة المذكورة في تحرير حساب التقاعد وتفضي لاجراء الحجز من اجل جرايات التقاعد المدنية

الفصل 7 – لا يمكن للمنتفع برخصة ذات امد طويل ان يباشر اى نشاط كان مقابل اجر وعليه ان يعلم رئيس ادارته بالتغييرات المتوالية التى تطرأ على محل اقامته ولهذا الرئيس ان يثبت بما لديه من وسائل البحث ان المحرز على الرخصة لا يباشر فعلا اى عمل يتقاضى عنه اجرا واذا اثبت البحث خلاف ذلك فانه يعمد حالا لوقف دفع المرتب وتوابعه واذا كان ارتكاب المخالفة يرجع عهده لتاريخ متقدم فانه يتخذ الوسائل اللازمة كى يحتفظ للخزينة بالمبالغ المتصل بها منذ ذلك التاريخ بعنوان المرتب وتوابعه

ويرجع المرتب ابتداء من اليوم الذى يقيم فيه من يهمه الامر الدليل على انه انقطع عن كل عمل مؤجر

وتدخل المدة التى يقع اثناءها وقف تخويل المرتب فى حساب مدة الرخصة الجارية

الفصل 8 – يجب على صاحب رخصة ذات امد طويل ان يستمر ممتثلا تحت مراقبة رئيسه للتعليمات الطبية التى تستوجبها حالته

ويجب عليه ان يقدم له دوريا جميع الفحوص والتحليلات الطبية التى من شانها امداد اللجنة الخاصة بتوضيحات فيما يخص تطور المرض المقصود بالذات

ويبت رئيس الادارة عند الاقتضاء فى وقف المرتب وترجيعه وتدخل المدة التى يوقف اثناءها دفع المرتب فى حساب مدة الرخصة الجارية

الفصل 9 – لا يمكن لكل منتفع برخصة ذات امد طويل ان يستانف مباشرة وظيف بالادارة عند انتهاء الرخصة المذكورة او اثناءها الا بعد فحص يباشره طبيب اخصائى وبعد ان تبدى اللجنة الخاصة لمراقبة الرخص ذات الامد الطويل رايها فى الموضوع

فاذا كان هذا الراى بالموافقة ارجع الموظف لخطته

اما اذا تضمن الراى عدم الموافقة فان الرخصة تستمر حتى اذا انتهى امد من آماد الرخصة وقع تجديدها لمدة ستة اشهر

ويكون الشان هكذا حتى يستنفد الموظف الاجل الذى يمكن له اثناءه الحصول على رخص مؤجرة

الفصل 10 – اذا استانف الموظف مباشرة وظيفه قبل التمتع بجملة الرخص ذات الامد الطويل وكان فى حاجة للانقطاع عن الخدمة فانه يجوز ان يمنح رخصا جديدة تضاف للرخص السابقة على ان لا تتجاوز جملة الرخص المدة القصوى التى اقتضتها مقتضيات الفصل 4 اعلاه

الفصل 11 – ان الموظف الذى يكون قد استنفد تماما جملة آماد الرخص بكامل المرتب وبنصف المرتب ولم تثبت صلوحيته لاستئناف مباشرة وظيفه يوضع راسا فى حالة ارجاء او يحال على لجنة السقوط وذلك بناء على راى اللجنة الخاصة وحسب الشروط القانونية التى تضمنها الفصل 67 من القانون عدد 12 لسنة 1959 المؤرخ فى 26 رجب 1378 (5 فيفرى 1959) ووفاقا لمقتضيات الفصل 9 الفقرة 2 المادة 2 والفصل 27 من القانون عدد 18 لسنة 1959 المؤرخ فى 26 رجب 1378 (5 فيفرى 1959)

ويمكن له فى حالة الارجاء ان يطلب ارجاعه لاطارات ادارته على شرط ان يكون مطلبه مصحوبا بشهائد طبية تثبت انه تعافى من مرضه ويمكن تجديد المطالب التى لم تحظ بالقبول كل ثلاثة اشهر

بيد ان الموظف لا يمكن له استئناف مباشرة وظيفه الا بعد ان يجرى عليه فحص من طرف طبيب اخصائى محلف وبعد ان تبدى اللجنة الخاصة للمراقبة رايها فى الموضوع

واللجنة الخاصة للمراقبة لها الصفة ايضا فى ابداء رايها فى جميع الصور من هذا القبيل التى تنسحب عليها مقتضيات هذا النص

ويقع اشعارها من طرف الادارة التى يهمها الامر او من طرف المقصودين بالذات انفسهم او من طرف اوليائهم اذا كانوا مختبلى العقل

الفصل 12 – ان آماد الرخص ذات الامد الطويل المخولة بعنوان احد الامراض المنبه عليها بالفصل الاول قبل نشر هذا الامر تطرح من كامل المدة المعينة بالفصل 4 اعلاه

ان الموظفين واعوان التأسيسات العمومية الرسميين الذين تمتعوا قبل تاريخ نشر هذا الامر بالرخص التى كان لهم حق فيها بمقتضى التراتيب السابقة لا يمكن قبولهم فى الانتفاع باى تمديد كان فى مدة الرخصة بعنوان هذا الامر

الفصل 13 – كل مترشح يقبل لمباشرة خطة ادارية مهما كانت طريقة انتدابه يجب ان يجرى عليه الفحص الطبى من طرف اطباء محلفين واخصائين فى الامراض المبينة بالفصل 1 اعلاه تعينهم الادارة – ولا يمكن قبوله الا اذا اثبتت الشهادات الطبية انه سليم من جميع اصابات السل والسرطان والشلل والامراض العقلية

ويمكن لمن يهمه الامر ان يطلب عند الاقتضاء بالنسبة لكل من الفحوص الطبية المقصودة بالذات اجراء فحص ثان على يد طبيبين اخصائيين احدهما يختاره هو والاخر يقع تعيينه من طرف الحكمين الاولين

تحمل اجور الاطباء المعينين من طرف الادارة والطبيب الحكم على عاتق الدولة

الفصل 14 – على رؤساء الادارة ان يخصصوا بطريق الاولوية الخطط التى هى اقل من غيرها مشقة للموظفين المتمتعين بهاته الرخص بمجرد ما تثبت صلوحيتهم لاستئناف العمل ويرجعون لمباشرة وظائفهم لكن بدون ان يتجاوز ذلك مدة اقصاها سنتان ويقرر هذا التيسير حسبما تدعو اليه الضرورة وبناء على راى معلل تبديه اللجنة الخاصة

الفصل 15 – ابطلت الاوامر المذكورة اعلاه المؤرخة فى (22 محرم 1348 (30 جوان 1929) وفى 18 شوال 1366 (4 سبتمبر 1947) وفى 23 جمادى الثانية 1368 (21 افريل 1949) وفى 3 جمادى الثانية 1369 (23 مارس 1950) وفى 20 شعبان 1371 (15 ماى 1952) وكذلك جميع الاحكام المخالفة لهذا الامر

الفصل 16 – كتاب الدولة مكلفون كل فيما يخصه باجراء العمل بما تضمنه هذا الامر الذى ينشر بالرائد الرسمى للجمهورية التونسية

تونس فى 19 صفر 1370 (24 اوت 1959)

عن رئيس الجمهورية التونسية

كاتب الدولة للرئاسة

الباهى الادغم

REPUBLIQUE TUNISIENNE
—*—
PREMIER MINISTERE
—*—
N° 18

Tunis, le 6 Avril 1990

LE PREMIER MINISTRE

A

MESSIEURS LES MINISTRES
ET SECRETAIRES D'ETAT

-*-*-*-*-

OBJET : Rémunération des Médecins Membres des Commissions Médicales des Congés de maladie de longue durée.

-*-*-*-*-

En vue d'assurer aux Commissions médicales des congés de maladie de longue durée instituées par le décret n° 88-190 du 11 - 2 -1988 plus de célérité dans l'étude et le suivi des dossiers qui leur sont soumis, il a été décidé d'octroyer aux médecins membres de ces commissions ainsi qu'aux médecins spécialistes appelés à titre consultatif pour donner leur avis sur un ou plusieurs dossiers particuliers les rémunérations forfaitaires suivantes :

1°) Les Médecins membres des commissions médicales départementales, régionales et nationales des congés de maladie de longue durée : 0,500 D par dossier ;

Toutefois, le montant de l'indemnité allouée aux médecins susvisés ne peut être inférieur à 80 D par mois.

2°) Les Médecins spécialistes : 15 D par séance.

Il est précisé par ailleurs que les médecins contrôleurs désignés par l'une des commissions médicales susvisées percevront une indemnité forfaitaire de 10 D par malade.

Il demeure entendu que la rémunération des médecins contrôleurs sera prise en charge par le département ou l'organisme auquel appartient l'agent concerné.

Messieurs les Ministres et Secrétaires d'Etat sont priés de prendre toutes les mesures utiles pour l'application de la présente circulaire.

Le Premier Ministre

Signé : Hamed KAROUI

REPUBLIQUE TUNISIENNE
—*—
PREMIER MINISTERE
—*—
K/D

N° 41

Tunis, le 20 Mai 1988

LE PREMIER MINISTRE

A

MESSIEURS LES MINISTRES D'ETAT,
MINISTRES ET SECRETAIRES D'ETAT

-*-*-*-*-

OBJET : - Décret n° 59-239 du 24 Août 1959, relatif aux congés de maladie de longue durée.
- Décret n° 88-190 du 11 Février 1988, fixant la composition et le fonctionnement des Commissions Médicales des congés de maladie de longue durée.
- Décret n° 88-191 du 11 Février 1988, relatif aux congés de maladie accordés aux personnels de l'Etat, des Collectivités Publiques Locales et des Etablissements à caractère administratif.

-*-*-*-*-

Les décrets n° 88-190 et 88-191 du 11 Février 1988 cités en référence ont réglementé les congés de maladie qui peuvent être accordés aux personnels de l'Etat, des Collectivités Publiques Locales et des Etablissements Publics à caractère administratif.

La présente circulaire a pour objet de fixer les modalités d'application de ces décrets.

I - CONGES DE MALADIE ORDINAIRE

1°) Agents ayant droit au bénéfice d'un congé de maladie ordinaire

Tous les agents de la Fonction Publique quelle que soit leur situation administrative ont droit au bénéfice d'un congé de maladie ordinaire lorsque leur état de santé ne leur permet pas d'assurer leur service.

2°) Demande et justification du congé de maladie ordinaire

Sauf cas d'impossibilité dûment établie, l'agent empêché d'assurer son service pour raison de santé doit en informer d'urgence son chef immédiat et lui faire parvenir par le moyen le plus rapide et dans un délai maximum de 48 heures à compter de l'interruption du service :

- une demande de congé de maladie comportant avec précision l'indication du lieu de sa résidence durant le congé de maladie,

- un certificat médical indiquant la durée approximative nécessaire pour la guérison.

3°) **Octroi des congés de maladie ordinaires**

Les chefs immédiats doivent :

- tenir à jour la situation des congés de maladie octroyés depuis le début de chaque année aux agents placés sous leur autorité,

- communiquer sans aucun retard au service du personnel de leur département les demandes de congé de maladie formulées par les agents placés sous leur autorité, appuyées des certificats médicaux correspondants ; ces documents devront être accompagnés à compter du 1er Juin 1988 d'une fiche de maladie dont modèle est annexé à la présente circulaire (Annexe I).

Le service du personnel chargé de la réception des demandes de congé de maladie doit traiter le dossier et s'il y a lieu déclencher les contrôles administratif et médical indiqués ci-après. Dans le cas où le chef immédiat de l'agent en question a formulé une proposition de dispense du contrôle systématique, le service du personnel soumet la fiche de maladie au chef de l'Administration ou à son représentant pour décision à ce sujet.

4°) **Contrôles des congés de maladie ordinaire**

Chaque Administration est invitée à procéder à des contrôles administratifs aux domiciles des agents bénéficiaires des congés de maladie et à des contre-visites médicales afin de s'assurer que l'agent est réellement malade et qu'il n'utilise son congé que pour se soigner.

Le contrôle administratif est effectué par des assistantes sociales ou des agents dûment habilités à cet effet.

Le contrôle médical est effectué par un médecin agréé par l'Administration concernée.

A cet effet, Messieurs les Ministres d'Etat, Ministres et Secrétaires d'Etat sont priés de prendre attache dans les meilleurs délais avec le Ministère de la Santé Publique pour la désignation des médecins en question et l'organisation du contrôle médical des congés de maladie dans leurs départements respectifs.

Les contrôles administratifs et médicaux susvisés doivent être fréquents. Lorsqu'il s'avère que l'agent bénéficiaire d'un congé de maladie s'absente (sans justification) de sa résidence, ou lorsque le médecin de l'Administration estime que l'agent n'est pas réellement malade il y a lieu :

- de suspendre immédiatement la rémunération de l'agent en question,

- et de soumettre rapidement ce cas à la Commission Médicale Compétente.

Si l'utilisation abusive du congé de maladie est établie, il y a lieu de déclencher la procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent fautif et de retenir sur son salaire la période d'absence irrégulière ; dans le cas contraire, il conviendra de lever la mesure de suspension de rémunération prise à son encontre et de lui payer intégralement les émoluments auxquels il a droit.

II - CONGES DE MALADIE DE LONGUE DUREE

1°) Agents ayant droit aux congés de maladie de longue durée

Il est rappelé que dans la Fonction Publique le bénéfice du congé de maladie de longue durée ne peut être accordé qu'aux fonctionnaires et ouvriers à l'exclusion des agents temporaires, occasionnels ou contractuels.

2°) Maladies ouvrant droit au bénéfice d'un congé de maladie de longue durée

En application du décret n° 59-239 du 24 Août 1959 susvisé, les maladies ouvrant droit aux congés de maladie de longue durée sont :

- La Tuberculose,
- Les maladies mentales,
- Les affections cancéreuses,
- et la poliomyélite.

3°) Demande et justification du congé de maladie de longue durée

L'agent atteint d'une maladie ouvrant droit à un congé de maladie de longue durée doit communiquer à son chef immédiat :

- une demande de congé de maladie de longue durée comportant avec précision l'indication du lieu de sa résidence durant le congé de maladie,

- un dossier médical confidentiel comportant notamment un certificat médical précisant la date du début de la maladie, les signes cliniques détaillés, le traitement prescrit et la durée probable de la maladie.

4°) Octroi des congés de maladie de longue durée

Les chefs immédiats doivent communiquer sans aucun retard au service du personnel de leur département, les demandes de congé de maladie de longue durée formulées par les agents placées sous leur autorité, appuyées du dossier médical précité ; ces documents devront être accompagnés à compter du 1er Juin 1988, d'une fiche de maladie dont modèle est annexé à la présente circulaire (annexe I).

Le service du personnel chargé de la réception de ces demandes doit traiter le dossier et déclencher s'il y a lieu les contrôles médical et administratif susvisés.

Par ailleurs, il est rappelé que les congés de maladie de longue durée ne sont accordés qu'après avis conforme de la Commission Médicale des congés de maladie de longue durée compétente.

A cet effet, les membres et les secrétaires des Commissions Médicales doivent être désignés incessamment et commencer leurs travaux à compter du 1er Juin 1988.

Le décret n° 88-190 du 11 Février 1988 a prévu deux sortes de commissions médicales des congés de maladie de longue durée :

- La Commission Nationale des congés de maladie de longue durée,

- et les Commissions Médicales Départementales et Régionales des congés de maladie de longue durée.

La Commission Nationale des congés de maladie de longue durée est chargée de donner son avis sur les demandes de congé de maladie de longue durée formulée par les fonctionnaires et ouvriers de l'Etat, des Collectivités Publiques Locales et des Etablissements Publics à caractère administratif ; toutefois, la première année de congé de maladie de longue durée est exclue de la compétence de cette commission.

Les Commissions Médicales Départementales et Régionales des congés de maladie de longue durée sont instituées par arrêtés des Ministres intéressés conformément au projet dont modèle est annexé à la présente circulaire (annexe II).

Ces dernières Commissions sont chargées de donner leur avis sur la première année de congé de maladie de longue durée au profit des fonctionnaires et ouvriers de l'Etat, des Collectivités Publiques Locales et des Etablissements Publics à caractère administratif.

En outre, il est précisé :

- le dossier soumis à une commission médicale doit comprendre notamment un rapport de l'Administration précisant l'état civil de l'intéressé, sa situation administrative, son emploi, les congés de maladie ordinaire ou de longue durée dont il aurait déjà bénéficié, ainsi que son dossier médical.

- chaque commission médicale des congés de maladie de longue durée ne peut se réunir qu'en présence de 4 de ses membres au moins dont obligatoirement 3 médecins.

En outre, lorsque l'avis médical du médecin traitant est controverse, la commission ne rend définitivement son avis qu'en présence d'un médecin spécialiste de la maladie en question.

- le médecin traitant de l'agent dont le dossier est soumis à l'examen d'une commission médicale de congé de maladie de longue durée ne peut prendre part aux travaux de ladite commission.

En cas d'avis favorable de la Commission Médicale Compétente, un congé de maladie de longue durée est accordé conformément aux périodes fixées par les certificats médicaux.

La première période de ce congé part du jour où l'agent a cessé son service, ou, s'il était en congé de maladie ordinaire, du jour où il a obtenu ce congé.

En cas d'avis défavorable de la Commission Médicale Compétente, le congé de maladie de longue durée ne peut pas être accordé.

La période d'absence est régularisée par l'octroi d'un congé de maladie ordinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou par des retenues sur salaire sans préjudice des sanctions disciplinaires.

5°) Contrôle des congés de maladie de longue durée

Les agents bénéficiaires d'un congé de maladie de longue durée doivent être périodiquement soumis aux contrôles administratif et médical dans les conditions susvisées (1ère partie, paragraphe 4).

6°) Fin des congés de maladie de longue durée

Si l'agent fournit durant le congé de maladie de longue durée, un certificat médical, justifiant sa guérison, il ne peut reprendre son service qu'après avis conforme de la Commission Médicale Compétente.

Dans tous les cas, l'agent bénéficiaire d'un congé de maladie de longue durée, doit fournir, 15 jours avant l'expiration de ce congé, un certificat médical.

Le dossier de l'agent est alors soumis de nouveau à l'examen de la Commission Médicale Compétente qui doit se réunir avant l'expiration du congé et donner son avis sur la reprise du service ou le renouvellement du congé de maladie.

Dans le cas où l'agent encore malade a déjà épuisé ses droits à congé de maladie de longue durée, la Commission Médicale des congés de maladie de longue durée donne son avis sur une mise en disponibilité d'office ou une mise à la retraite pour invalidité lorsque l'agent est reconnu définitivement inapte ; le dossier de l'intéressé est alors selon le cas, soumis à la Commission Administrative Paritaire pour la mise en disponibilité d'office ou à la Commission de Réforme prévue par l'article 29 de la loi n° 59-18 du 5 Février 1959 pour la mise à la retraite pour invalidité.

7°) Demande d'un nouveau congé de maladie de longue durée après une reprise de service

Si, après reprise du service l'agent demande à bénéficier à nouveau d'un congé de maladie de longue durée, ce congé ne peut lui être accordé que s'il n'a pas épuisé la durée légale du congé de maladie de longue durée.

8°) Cessation des activités de la Commission des congés de maladie de longue durée siégeant à la C.N.R.P.S

La commission des congés de maladie de longue durée siégeant actuellement à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale devra cesser ses activités le 31 Mai 1988, et communiquer tous les dossiers en instance, au Premier Ministère (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique).

Les cas de maladie de longue durée demandés après le 31 Mai 1988 seront examinés par les nouvelles Commissions Médicales Compétentes.

Messieurs les Ministres d'Etat, Ministres, et Secrétaires d'Etat sont priés de veiller à l'application des prescriptions de la présente circulaire et d'inviter les services chargés de la gestion du personnel à communiquer mensuellement au Premier Ministère (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) les fiches de maladie (annexe I à la présente circulaire) dûment complétées en vue de la préparation d'une gestion informatisée des congés de maladie.

Le Premier Ministre

Signé : Hédi BACCOUCHE

Annexe I à la circulaire n° ..... du .....

Ministère .....

FICHE DE MALADIE

NOM ET PRENOM : ..... Identifiant unique .....
GRADE : .....
SERVICE : .....
Demande de congé de maladie ordinaire (1)
Demande de congé de maladie de longue durée (1)
Date de l'interruption du service .....
Date probable de la reprise du service .....
Congés de maladie obtenus depuis le début de l'année

du ..... au ..... soit ..... jours
du ..... au ..... soit ..... jours
du ..... au ..... soit ..... jours

Total ..... jours

A .....le .....

Signature

- Proposition de dispense du contrôle systématique

(à remplir par le chef immédiat dans les cas d'hospitalisation ou lorsque l'agent se distingue par un bon comportement).

Justification de la proposition de dispense

.....
.....

A ..... le .....

Décision du chef de l'Administration (ou son représentant)

.....
.....

A ..... le .....

Signature :

Partie réservée à la Direction du Personnel

Contrôle administratif	Oui	Non
Contrôle médical	Oui	Non
Congé abusif	Oui	Non
Durée du congé ..... jours		

ARTICLE DEUX : Il est institué au Ministère du .....
Une Commission Médicale Régionale des congés de maladie de longue durée
(Commission n° .....) à .....

Cette Commission est présidée par :

- Monsieur	Représentant du Ministère de .....

et comprend les membres suivants :

- Monsieur	Représentant du Premier Ministre
- Monsieur	Représentant du Ministre de la Santé Publique
- Monsieur	Représentant du Ministre de la Santé Publique
- Monsieur	Représentant du Ministre des Affaires Sociales
- Monsieur	Représentant du Ministre des Finances
- Monsieur	En qualité de médecin
- Monsieur	En qualité de médecin

ARTICLE TROIS : Les Présidents de ses commissions susvisées peuvent faire appel s'il y a lieu à titre consultatif à un ou plusieurs membres médecins spécialistes.

ARTICLE QUATRE : Les Secrétariats de ses Commissions susvisées sont assurées par :

- Monsieur ..... en qualité de Secrétaire de la Commission.....

- Monsieur ..... en qualité de Secrétaire de la Commission.....

ARTICLE CINQ : Une copie des avis donnés par les Commissions susvisées doit être adressée au Premier Ministère (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique).

REPUBLIQUE TUNISIENNE
—*—
PREMIER MINISTERE
—*—
N° 35 S.G.G/D.G.A.F.P

Tunis, le 16 Juillet 1990

LE PREMIER MINISTRE

A

MESSIEURS LES MINISTRES
ET SECRETAIRES D'ETAT

-*-*-*-*-

OBJET : Commissions médicales des congés de maladie.

REFERENCE : Décret n° 90-815 du 14 Mai 1990, fixant la composition et le fonctionnement des commissions médicales des congés de maladie.

-*-*-*-*-

Le décret N° 90-815 du 14 Mai 1990 cité en référence, vient de modifier la composition et le fonctionnement des Commissions Médicales des congés de maladie.

Il constitue une des mesures arrêtées pour assurer une plus grande maîtrise du phénomène des congés de maladie dans l'Administration.

La présente circulaire a pour objet de fixer les modalités d'application de ce décret (I) et de préciser les autres mesures retenues pour assurer le suivi et le contrôle des absences pour maladie(II).

I.- MODALITES D'APPLICATION DU DECRET N° 90-815 DU 14 MAI 1990

Les agents de la Fonction Publique ont droit au bénéfice d'un congé de maladie lorsque leur état de santé ne leur permet pas d'assurer leur service. L'Administration doit toutefois procéder à des contrôles administratifs aux domiciles des agents bénéficiaires des congés de maladie, et à des contre-visites médicales afin de s'assurer que l'agent est réellement malade et qu'il n'utilise son congé que pour se soigner.

A/ L'unification des Commissions Médicales des congés de maladie ordinaire et des Commissions Médicales des congés de maladie de longue durée de moins d'un an

Dans le but de maîtriser le phénomène des congés de maladie dans l'Administration, la réglementation jusqu'ici en vigueur a prévu au niveau Départemental et Régional deux catégories de Commissions :

* les Commissions des congés de maladie ordinaires (décret n° 85-265 du 15 Février 1985)

* les Commissions des congés de maladie de longue durée compétentes pour les congés de maladie dans la limite de la première année (décret n° 88-190 du 11 Février 1988).

Le décret n° 90-815 du 14 Mai 1990, vient d'unifier ces deux Commissions. Il a aussi modifié leur composition et leur fonctionnement.

1°/- Attributions et Composition :

Les rôles dévolus anciennement aux deux. Commissions susvisées, sont désormais du ressort d'une seule et même Commission Médicale des congés de maladie.

La Commission Départementale ou Régionale des congés de maladie instituée par le décret n° 90-815 susvisé est en effet compétente désormais pour connaître à la fois :

* des congés de maladie ordinaire dépassant au total 30 jours par période de 365 jours ;
* et des congés de maladie de longue durée dans la limite de la première année.

Ces deux catégories de congés ne peuvent en conséquence être accordés par le Chef de l'Administration que sur avis conforme de la commission susvisée.

Il demeure entendu que les congés de maladie ordinaire de moins de 30 jours sont accordés par le Chef de l'Administration, de la Collectivité ou de l'établissement public à caractère administratif dont relève l'agent concerné.

Le décret n° 90-815 susvisé a en outre fixé la composition des Commissions Départementales et Régionales des congés de maladie.

Pour permettre à ces Commissions de se réunir plus régulièrement, leur composition est désormais limitée à :

* un représentant du Ministre chargé du Département intéressé : Président ;
* un représentant du Premier Ministère : membre ;
* et deux médecins représentant le Ministère de la Santé Publique : membres

Messieurs les Ministres sont par conséquent invités à établir dans les meilleurs délais, les arrêtés fixant la nouvelle composition des Commissions Médicales des congés de maladie conformément aux nouvelles dispositions réglementaires.

2°/- Réunions des Commissions Médicales des congés de maladie :

Le quorum exigé pour la réunion des anciennes Commissions de maladie n'a pas manqué d'affecter la fréquence et la continuité de leur travail. C'est ainsi, que le décret n° 88-190 susvisé relatif aux Commissions des congés de maladie de longue durée exigeait la présence de trois médecins (sur quatre médecins membres)

Conformément au nouveau décret n° 90-815, les Commissions Médicales Départementales et Régionales peuvent se réunir désormais en présence de trois de leurs membres dont obligatoirement 1 médecin.

B/- La Commission Médicale Nationale des Congés de maladie de longue durée :

1°/- Attributions et Composition :

Le décret n° 90-815 du 14 Mai 1990, n'a pas modifié les attributions de la Commission Médicale Nationale des congés de maladie de longue durée.

Celle-ci continue à être chargée de donner son avis sur les congés de maladie de longue durée dépassant la 1ère année.

En revanche, la composition de la Commission Nationale a été modifiée : le nouveau décret a ramené en effet à trois (au lieu de 4 auparavant) le nombre des médecins de la Santé Publique, membres de la Commission. La liste des autres membres est restée inchangée.

2°/- Réunion de la Commission Médicale Nationale des congés de maladie de longue durée

Afin d'assurer au travail de la Commission la continuité et la fréquence requises, le décret n° 90-815 susvisé a fixé à 4, dont au moins 3 médecins le nombre des membres dont la présence est requise pour que la Commission puisse se réunir.

Le décret n° 90-815 a d'autre part maintenu la possibilité pour le Président de la Commission de faire appel, en cas de besoin, à des médecins spécialistes, pour requérir leur avis sur les éléments du dossier nécessitant leur intervention.

Il y a lieu par ailleurs de rappeler que conformément à ma circulaire n° 18 du 16 Avril 1990, les médecins membres des Commissions Médicales Nationales, Départementales et Régionales prévues par le décret n° 90-815 sont énumérés à raison de 0,D500 par dossier, sans que l'indemnité qui leur est allouée soit inférieure à 80D par mois.

Les médecins spécialistes invités à titre ponctuel perçoivent une indemnité de 15D par séance.

II.- GESTION DES CONGES DE MALADIE

A/ Octroi et suivi des congés de maladie :

Des abus continuent à être observés au niveau des congés de maladie. La réorganisation des Commissions décidée par le décret n° 90-815 devrait contribuer à limiter ces abus, en favorisant un suivi plus régulier.

Il importe toutefois de souligner que les congés de maladie ordinaire qui ne dépassent pas 30 jours (en congé unique ou en congés cumulés pour une période de 365 jours) qui sont statistiquement les plus nombreux, restent du ressort du Chef de l'Administration, de la Collectivité Publique ou de l'établissement public à caractère administratif.

Pour assurer une meilleure gestion des congés de maladie, il a été décidé d'organiser leur suivi et leur contrôle conformément au schéma ci-après :

1/- Communication des demandes de congé de maladie :

L'agent empêché d'assurer son service pour raison de santé doit en informer d'urgence son administration, en lui faisant parvenir dans un délai ne dépassant pas 48 heures à compter de l'interruption du service une demande de congé de maladie comportant avec précision l'indication du lieu de résidence de l'intéressé durant le congé de maladie, et accompagné d'un certificat médical indiquant la nature de la maladie et la durée approximative nécessaire pour la guérison.

Tout certificat **non parvenu dans le délai de 48 heures** ou sans l'adresse exacte où l'intéressé peut être contrôlé est considéré comme nul et les jours d'absence doivent être décomptés comme jours d'absence non justifiés donnant lieu à retenue sur salaire.

Si le médecin traitant le juge nécessaire, il peut faire accompagner le certificat médical du diagnostic de la maladie sous pli confidentiel.

Les chefs immédiats doivent communiquer sans retard au service du personnel de leur Département les demandes de congé de maladie formulées par les agents placés sous leur autorité, appuyées des certificats médicaux correspondants. Si le chef immédiat propose de dispenser l'agent des contrôles prévus, il doit en porter mention sur le dossier.

2°/- Suivi des congés de maladie :

Le suivi des congés de maladie n'est pas encore assuré dans les conditions voulues. Aussi, il convient de l'organiser conformément à ce qui suit :

* Institution au niveau des services du personnel (D.A.F) de chaque Département, d'une cellule spéciale de suivi des congés de maladie. Cette cellule qui doit être dirigée par un cadre ayant au moins le grade de la catégorie A2 est chargée de :

- de recevoir les demandes de congé de maladie et d'assurer leur centralisation ;
- d'instruire les dossiers à soumettre à la Commission des congés de maladie, de préparer le travail de cette Commission et de dresser les procès-verbaux de ces réunions ;
- d'informer périodiquement et au moins une fois par trimestre le chef de l'Administration de l'état des congés de maladie et des éventuels abus qui méritent de lui être signalés ;
- enfin, de déclencher les contrôles administratif et médical prévus.

Par ailleurs, le service du personnel sous l'autorité duquel est placé cette cellule doit tenir à jour un état des absences pour maladie, ainsi qu'un état des contrôles administratifs et médicaux déclenchés. Cet état établi suivant la fiche ci-jointe, doit être tenu à la disposition des services d'inspection.

B/ Contrôle des congés de maladie

Compte tenu de l'ampleur persistante du phénomène des congés de maladie, il importe d'accorder aux contrôles médical et administratif institués par les textes en vigueur, toute l'attention requise.

Ces contrôles sont déclenchés à l'initiative du service du personnel (cellule des congés de maladie). Ils deviennent systématiques à compter du 16ème jour pour tous les agents ayant bénéficié depuis le début de l'année d'un ou de plusieurs congés de maladie ordinaire d'une durée totale de 15 jours, à l'exception des agents qui se distinguent par un bon comportement ou qui sont hospitalisés.

Dans ces cas, une dispense écrite de subir ces contrôles peut être accordée aux agents concernés par le Ministre intéressé.

Le contrôle administratif est effectué par des assistantes sociales ou des agents dûment habilités à cet effet.

Le contrôle médical est effectué par un médecin agréé par l'Administration concernée.

Les contrôles administratifs et médicaux susvisés doivent être fréuents. Lorsqu'il s'avère que l'agent bénéficiaire d'un congé de maladie s'absente (sans justification) de sa résidence, ou lorsque le médecin de l'Administration estime que l'agent n'est pas réellement malade il y a lieu :

- de suspendre immédiatement la rémunération de l'agent en question :
- et de soumettre rapidement son cas à la Commission Médicale.

Si l'utilisation abusive du congé de maladie est établie, il y a lieu de déclencher la procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent fautif et de retenir sur son salaire la période d'absence irrégulière ; dans le cas contraire, il conviendra de lever la mesure de suspension de rémunération prise à son encontre et de lui payer immédiatement les émoluments auxquels il a droit.

En ce qui concerne les congés de maladie de longue durée supérieurs à un an, qui sont du ressort de la Commission Médicale Nationale siégeant au Premier Ministère, l'attention de Messieurs les Ministres et Secrétaires d'Etat est attirée sur le retard constaté dans la transmission des demandes des congés ou des demandes de renouvellement, ce qui est de nature à empêcher les médecins de la Commission d'effectuer leur contrôle médical dans les meilleures conditions. En conséquence, vous êtes priés d'appeler vos services à transmettre les demandes de congés ou de renouvellement à la Commission Médicale Nationale sans délai et au plus tard dans la semaine qui suit l'envoi du certificat médical et de la demande de congé.

En raison de l'importance que j'attache à ce sujet, Messieurs les Ministres et Secrétaires d'Etat sont priés de veiller strictement à l'application des prescriptions de la présente circulaire.

Le Premier Ministre

Signé : Hamed KAROUI

MINISTERE DE

Direction Administrative et Financière
Cellule de Suivi des Congés de Maladie

MALADIE ORDINAIRE

IDENTIFICATION DU MALADE

IDENTIFIANT UNIQUE

NOM .....
PRENOM .....

DIRECTION .....
SERVICE .....

CONTRÔLES EXERCES

NATURE DU CONTRÔLE (1)	DATE DU CONTRÔLE	DATE DE DEBUT DU CONGE	DUREE DU CONGE	TOTAL DES CONGES OBTENUS (2)

(1) Administratif ou Médical
(2) Il s'agit du total des congés de maladie ordinaire obtenus au cours de la dernière période de 365 jours.

RESULTAT DU CONTRÔLE .....
.....
.....
.....
.....

IDENTITE ET SIGNATURE
DU CONTRÔLEUR

الأوامر والقرارات

رئاسة الجمهورية

أمر رئاسي عدد 221 لسنة 2021 مؤرخ في 6 ديسمبر 2021 يتعلق بالمصادقة على اتفاقية الضمان المبرمة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 بين الجمهورية التونسية والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية والمتعلقة بالقرض المسند للشركة التونسية للكهرباء والغاز للمساهمة في تمويل برنامج الإصلاح المالي للشركة التونسية للكهرباء والغاز.

إن رئيس الجمهورية،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 117 لسنة 2021 المؤرخ في 22 سبتمبر 2021 المتعلق بتدابير استثنائية وخاصة الفصل 12 منه،

وعلى القانون عدد 29 لسنة 2016 المؤرخ في 5 أفريل 2016 المتعلق بتنظيم المصادقة على المعاهدات،

وعلى المرسوم عدد 8 لسنة 2021 المؤرّخ في 30 نوفمبر 2021 المتعلق بالموافقة على اتفاقية الضمان المبرمة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 بين الجمهورية التونسية والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية والمتعلقة بالقرض المسند للشركة التونسية للكهرباء والغاز للمساهمة في تمويل برنامج الإصلاح المالي للشركة التونسية للكهرباء والغاز،

وعلى اتفاقية الضمان المبرمة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 بين الجمهورية التونسية والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية والمتعلقة بالقرض المسند للشركة التونسية للكهرباء والغاز للمساهمة في تمويل برنامج الإصلاح المالي للشركة التونسية للكهرباء والغاز.

يصدر الأمر الرئاسي الآتي نصه:

الفصل الأول - تتمّ المصادقة على اتفاقية الضمان المبرمة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 بين الجمهورية التونسية والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية والمتعلقة بالقرض المسند للشركة التونسية للكهرباء والغاز للمساهمة في تمويل برنامج الإصلاح المالي للشركة التونسية للكهرباء والغاز.

الفصل 2 - ينشر هذا الأمر الرئاسي بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 6 ديسمبر 2021.

رئيس الجمهورية
قيس سعيّد

أمر رئاسي عدد 223 لسنة 2021 مؤرّخ في 7 ديسمبر 2021 يتعلق بضبط أيام الأعياد التي تخول عطلة لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

إن رئيس الجمهورية،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 117 لسنة 2021 المؤرخ في 22 سبتمبر 2021 المتعلق بتدابير استثنائية،

وعلى القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة المرسوم عدد 89 لسنة 2011 المؤرخ في 23 سبتمبر 2011، وخاصة الفصل 26 منه،

وعلى المرسوم عدد 97 لسنة 2011 المؤرخ في 24 أكتوبر 2011 المتعلق بالتعويض لشهداء ثورة الحرية والكرامة: 17 ديسمبر 2010-14 جانفي 2011 ومصابيها، كما تم تنقيحه وإتمامه بالقانون عدد 26 لسنة 2012 المؤرخ في 24 ديسمبر 2012،

وعلى الأمر عدد 317 لسنة 2011 المؤرخ في 26 مارس 2011 المتعلق بضبط أيام الأعياد التي تخول عطلة لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 137 لسنة 2021 المؤرخ في 11 أكتوبر 2021 المتعلق بتسمية رئيسة للحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 138 لسنة 2021 المؤرخ في 11 أكتوبر 2021 المتعلق بتسمية أعضاء الحكومة،

وعلى رأي المحكمة الإدارية،

وبعد مداولة مجلس الوزراء.

يصدر الأمر الرئاسي الآتي نصه:

الفصل الأول - تضبط أيام الأعياد التي تخول عطلة لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية كما يلي:

1- رأس السنة الهجرية : يوم واحد.

2- المولد النبوي الشريف : يوم واحد.

3- عيد الفطر : ثلاثة أيام.

4- عيد الأضحى : يومان.

5- رأس السنة الميلادية : غرة جانفي : يوم واحد.

6- عيد الاستقلال : 20 مارس : يوم واحد.

7- ذكرى الشهداء : 9 أفريل : يوم واحد.

8- عيد الشغل : 1 ماي : يوم واحد.

9- عيد الجمهورية : 25 جويلية : يوم واحد.

10- عيد المرأة : 13 أوت : يوم واحد.

11- عيد الجلاء : 15 أكتوبر : يوم واحد.

12- عيد الثورة : 17 ديسمبر : يوم واحد.

الفصل 2 ـ تلغى جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا الأمر الرئاسي، وخاصة منها أحكام الأمر عدد 317 لسنة 2011 المؤرخ في 26 مارس 2011، المشار إليه أعلاه.

الفصل 3 ـ ينشر هذا الأمر الرئاسي بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 7 ديسمبر 2021.

رئيس الجمهورية
قيس سعيّد

التأشير
رئيسة الحكومة
نجلاء بودن رمضان

رئاسة الحكومة

قرار من رئيسة الحكومة مؤرخ في 29 نوفمبر 2021 يتعلق بضبط كيفية تنظيم المناظرة الخارجية بالملفات للانتداب في رتبة مراقب للمصاريف العمومية بسلك مراقبة المصاريف العمومية برئاسة الحكومة من بين الموظفين بالإدارات العمومية.

إن رئيسة الحكومة،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 117 لسنة 2021 المؤرخ في 22 سبتمبر 2021 المتعلق بتدابير استثنائية،

وعلى القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته، وخاصة القانون عدد 27 لسنة 2021 المؤرخ في 7 جوان 2021،

وعلى الأمر عدد 1683 لسنة 2012 المؤرخ في 22 أوت 2012 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان سلك مراقبة المصاريف العمومية برئاسة الحكومة وعلى جميع النصوص المنقحة والمتممة له وخاصة الأمر الحكومي عدد 612 لسنة 2019 المؤرخ في 1 جويلية 2019،

وعلى الأمر عدد 2878 لسنة 2012 المؤرخ في 19 نوفمبر 2012 المتعلق بمراقبة المصاريف العمومية،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 137 لسنة 2021 المؤرخ في 11 أكتوبر 2021 المتعلق بتسمية رئيسة للحكومة.

قررت ما يلي:

الفصل الأول ـ تنظم المناظرة الخارجية بالملفات للانتداب في رتبة مراقب للمصاريف العمومية بسلك مراقبة المصاريف العمومية برئاسة الحكومة من بين الموظفين بالإدارات العمومية وفقا لأحكام هذا القرار.

الفصل 2 ـ تفتح المناظرة بالملفات المشار إليها أعلاه بقرار من رئيس الحكومة ويضبط هذا القرار:

- عدد الخطط المفتوحة للتناظر وتوزيعها بين المكاتب الجهوية لمراقبة المصاريف العمومية،

- تاريخ ختم قائمة الترشحات،

- تاريخ ومكان إجراء المناظرة.

الفصل 3 ـ يمكن أن يترشح للمناظرة المشار إليها أعلاه، الموظفون بالإدارات العمومية المنتمون للصنف الفرعي "أ1" والذين باشروا خدمة عمومية فعلية لمدة لا تقل عن خمس (5) سنوات في تاريخ ختم قائمة الترشحات والحاملون لـ:

- شهادة الدراسات المعمقة في الحقوق أو العلوم الاقتصادية أو التصرف المالي أو المحاسبي أو شهادة الماجستار في الحقوق أو العلوم الاقتصادية أو التصرف المالي أو المحاسبي أو في إحدى الاختصاصات الأخرى ذات الصبغة القانونية أو الاقتصادية أو شهادة معادلة ذات صبغة قانونية أو إقتصادية.

- شهادة الدراسات العليا للمراجعة في المحاسبة.

الفصل 4 ـ يجب على المترشحين للمناظرة المشار إليها أعلاه أن يقدموا مطالب ترشح تتضمن وجوبا إختيار حسب الأفضلية لمركزين على الأقل من مراكز التعيين المفتوحين للتناظر والمنصوص عليها بقرار فتح المناظرة.

تسحب استمارة الترشح من موقع الأنترنات الخاص برئاسة الحكومة www.pm.gov.tn.

تودع مطالب الترشح بمكتب الضبط المركزي لرئاسة الحكومة (رئاسة الحكومة ساحة الحكومة بالقصبة 1020 تونس) أو ترسل عن طريق البريد مضمون الوصول مع الإشعار بالبلوغ إلى نفس العنوان.

يرفض وجوبا كل مطلب ترشح يودع أو يرسل بعد تاريخ ختم قائمة الترشحات.

يكون المطلب مصحوبا بالوثائق التالية:

- نسخة مجردة من بطاقة التعريف الوطنية،