

قانون عدد78 لسنة 1985 مؤرخ في 5 أوت 1985 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية راس مالها بصفة مباشرة وكليا(1)

باسم الشعب
نحن الحبيب بورقيبة، رئيس الجمهورية التونسية،
بعد موافقة مجلس النواب
أصدرنا القانون الآتي نصه :

الباب الأول
أحكام عامة

الفصل الأول (جديد) ينطبق هذا النظام الأساسي العام على الأعوان المستخدمين بصفة دائمة من قبل الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات والمنشآت التي تمتلك الدولة أو الجماعات المحلية راس مالها بصفة مباشرة وكليا والشركات ذات المساهمات العمومية التي تطبق على أعوانها نظاما أساسيا خاصا في تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

وتعني كلمة مؤسسة على معنى هذا القانون جميع الهياكل المشار إليها بالفقرة الأولى أعلاه.

وفي نطاق المبادئ العامة المسطرة بهذا النظام الأساسي العام تضبط القواعد الخاصة بكل مؤسسة من المؤسسات المشار إليها أعلاه بنظام أساسي خاص مصادق عليه بأمر ويسلم نظير من هذا النظام الأساسي الخاص إلي كل عون عند الانتداب.

الفصل 2- (ألغي بمقتضى الفصل 6 من القانون عدد 28 لسنة 1999 المؤرخ في 3 أفريل 1999).
الفصل 3- تنطبق أحكام مجلة الشغل على الأعوان المشار إليهم بالفصل الأولى أعلاه ما لم تكن مخالفة لهذا القانون.

ويمكن للأنظمة الأساسية الخاصة المشار إليها بالفصل الأول من هذا القانون أن تخالف بعد أحكام هذا النظام الأساسي العام التي لا تتماشى وخصوصية المؤسسة المعنية.

الفصل 4- لا ميز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون باستثناء الأحكام الخاصة التي تمنحها طبيعة الوظائف والتي يمكن اتخاذها بمقتضى الأنظمة الأساسية الخاصة.

الفصل 5 (جديد) يجب على كل عون أن يتجنب كل ما من شأنه أن يمس بحرمة الوظيفة التي يشغلها وبسمعة المؤسسة التي تشغله.

الفصل 6 يحجر على كل عون أن يمارس بعنوان مهني وبمقابل نشاطا خاصا مهما كان نوعه وتضبط بأمر الشروط التي يمكن فيها مخالفة هذا التحجير.
يوجر على كل عون مهما كانت وضعيته أن تكون له مباشرة أو بواسطة الغير وتحت أية تسمية كانت مصالح بمؤسسة خاضعة لمراقبة المؤسسة التي تستخدمه أولها اتصال بها إذا كانت هذه المصالح تخل باستقلاله الوظيفي.

(1) الأعمال التحضيرية

مداولة مجلس النواب ومناقشته بجلسته المنعقدة بتاريخ 30 جويلية 1985

الفصل 7 - عندما يمارس قرين العون بعنوان مهني نشاطا بمقابل يجب تقديم إعلام في ذلك إلى المؤسسة التي يتبعها العون.

وتتخذ السلطة ذات النظر عند اللزوم التدابير اللازمة لصيانة مصالح المؤسسة بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة المنصوص عليها بالفصل الرابع عشر من هذا القانون.

الفصل 8 (جديد) كل عون مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام المنوطة بعهدته والمحددة طبقا لجدول تصنيف الخطط ودليل الإجراءات وبوثيقة تعريف وتوضيح الوظائف.

والعون المكلف بتسيير مصلحة مسؤول إزاء رؤسائه عن السلطة التي منحت له لهذا الغرض وعن تنفيذ ما يصدر عنه من الأوامر.
ولا تعفيه المسؤولية الخاصة التي يتحملها مرؤوسه من أية مسؤولية منطوية بعهدته.

والعون ملزم بالقيام بالواجبات التي يقتضيها عمله وهو مسؤول شخصيا عن الإخلال بهذه الواجبات.

ويكون ملزم بالاعتناء بوسائل الاستغلال الموضوعة تحت تصرفه وباستعمالها استعمالا محكما مطابقا للقواعد والموصفات الفنية .

ويجب على المؤسسة إعلام العون بالقواعد الأساسية للاستعمال وعند الاقتضاء تدريبه عليها.
ويجب على العون أن يسخر لعمله جميع طاقاته المهنية.

وهو ملزم بالحضور بمركز عمله وبالاشتغال فيه طيلة المدة المقررة بصفة قانونية . ولا يمكن لأي كان أن يغادر المؤسسة دون رخصة رئيسته المباشرة والمسؤول ويجب على العون الذي تعذر عليه التوجه إلى عمله أن يعلم في ظرف ثلاثة أيام المؤسسة التي تشغله.

ويجب على العون احترام الإجراءات المقررة والقواعد المحددة في مادة حفظ الصحة والسلامة المهنية أثناء الشغل وكذلك جميع التدابير المتعلقة بالأمن العام داخل المؤسسة وخاصة:

(1) أن يستعمل أجهزة السلامة ومعدات الوقاية ووسائلها حسب ما أعدت له وان يحفظها من كل عطب.

(2) أن يعلم حالا رئيسته المباشرة أو لجنة الصحة والسلامة المهنية أو كليهما بكل خلل أو توقف يطرأ على الآلات ومنشآت الإستغلال و وسائله و بكل ظاهرة غير عادية تلاحظ أثناء الشغل و يكون من شأنها أن تهدد حياته أو حياة زملائه في العمل أو تضر بالصحة.

الفصل 9 (جديد): العون، مهما كان وضعه في السلم الإداري، مسؤول من الوجهة التأديبية عن كل خطأ ناتج عن عدم احترامه لالتزاماته وواجباته المهنية ويتحمل هذه المسؤولية إذا أخل بالتزاماته عمدا أو تهاونا.

وتعتبر أخطاء جسيمة خاصة :

(1) كل عمل أو تقصير من شأنه أن يعرقل السير العادي للمؤسسة التي تشغله أو يجعله مستحيلا

(2) استغلال العون لمركزه أو تجاوزه للصلاحيات المحولة له

(3) إلحاق كل ضرر بمكاسب المؤسسة وإنتاجها بسبب الإهمال أو فقدان الضمير المهني

(4) عدم الامتثال للإجراءات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة المهنية أثناء العمل لا سيما إذا تم

تدوينها وإبلاغها العون

(5) عدم اخذ العون ما يلزم من التدابير أو أخذها بصفة غير كافية أو عدم استغلال الوسائل المتوفرة

للاستعمال لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المنطوية بعهدته

(6) كل امتناع غير مبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات

المتخصصة بالمؤسسة التي تشغل العون أو عن الرؤساء المباشرين

(7) الحصول على منافع مادية وقبول امتيازات لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها

(8) استعمال العون لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو للقيم أو للأشياء التي أوتمن عليها،

بسبب المركز الذي يشغله

(9) الحضور للعمل في حالة سكر أو تناول المشروبات الكحولية أثناء العمل.

10) كل غياب مستمر دون مبرر مدة تتجاوز ثلاثة أيام متوالية من ضمنها يوما عمل، لغير الأسباب التي نص عليها هذا النظام الأساسي العام. ويمكن لكل مؤسسة أن تنص بنظامها الأساسي الخاص على أخطاء أخرى تقتضيها ظروف العمل الخاصة بها.

الفصل 10 - يصرف النظر عن القواعد المسطرة بالمجلة الجنائية فيما يخص السر المهني فان كل عون ملزم حتى بعد انقطاعه عن مباشرة عمله بكتمان هذا السر في كل ما يتعلق بالأحداث والمعلومات التي وصلت لعمله أثناء مباشرة عمله أو بمناسبة هذه المباشرة.

وكل اطلاع للغير على مكاتيب المصلحة أو وثائقها محجر تحجيرا باتا إذ كان مخالفا للقوانين وللتراتب الجاري بها.

ولا يمكن للعون أن يعفى من واجب كتمان السر أو أن يرفع عنه التحجير المنصوص عليه بالفقرة السابقة إلا برخصة كتابية من رئيس المؤسسة التي يتبعها.

الفصل 11- كل خطأ يقع ضبطه بصفة قانونية ويرتكبه عون أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة مباشرته لها يعرضه لعقاب تأديبي بصرف النظر عند الاقتضاء عن العقوبات التي ينص عليها القانون الجنائي. وإذا وقع تتبع عون من طرف الغير من اجل خطأ له علاقة بالمهنة يجب على المؤسسة أن تتحمل ما قد يصدر ضده من أحكام بغرم الضرر ما لم ينسب للعون خطأ شخصي يمكن تمييزه عما هو مكلف به في نطاق العمل.

الفصل 12- للعون الحق طبقا للقواعد المنصوص عليها بالقانون الجنائي في أن يحظى بالحماية ضد ما قد يتعرض إليه من تهديد أو شتم أو ثلب.

والمؤسسة المعنية بالأمر ملزمة بحماية العون من التهديدات والاعتداءات مهما كان نوعها التي قد يتعرض لها أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبةها وعند اللزوم بجبر الضرر الناتج عن ذلك. وتحل المؤسسة الملزمة طبقا للشروط المنصوص عليها بالفقرة السابقة محل المعتدي عليه في حقوقه لكي تسترجع ن مرتكبي التهديد أو الاعتداء المبالغ المدفوعة للعون التابع لها. ولها في سبيل التحصيل على ما ذكر حق الدعوى المباشرة التي يمكن ممارستها بالقيام بالحق الشخصي عند اللزوم لدى المحكمة الزجرية.

الفصل 12 (مكرر) الحق النقابي معترف به للأعوان الخاضعين لهذا القانون في نطاق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 (ثالثا) لا يجوز إلحاق أي ضرر بالعون بسبب نشاطه النقابي طالما أن ممارسة هذا النشاط لا تتنافى مع القوانين والتراتب الجاري بها العمل.

الفصل 13 (جديد) يحتوى الملف الشخصي للعون على جميع الوثائق المتعلقة بحالته المدنية وحالته الإدارية ومستوى تعليمه.

ويجب أن تكون هذه الوثائق مسجلة ومرقمة دون انقطاع .ويجب إعلام العون كتابيا بكل قرار إداري يخصه.

ويمكن للعون الاقتضاء اخذ نسخة من الوثائق المذكورة أعلاه ولا يجوز بحال أن يتضمن الملف الشخصي ما يشير إلى الأفكار السياسية أو الفلسفية أو الدينية أو الانتماء النقابي للمعني بالأمر.

الفصل 14 (جديد) تحدث بكل مؤسسة لجنة أو عدة لجان إدارية متناصفة تبدي رأيها في المسائل التالية:

- الترسيم والتدرج والترقية والخلافات المتعلقة بإسناد الأعداد المهنية والنقلة الوجودية لضرورة العمل مع تغيير الإقامة والاستقالة والإعفاء الناتج عن عدم قبول العون للخطة التي يعين فيها اثر انتهاء وضعه على عدم المباشرة أو القصور المهني الفادح والتأديب.
- تحسين ظروف العمل الجماعية وذلك باقتراح التراتيب المتعلقة بها.
- إدارة المشاريع الاجتماعية المتوفرة بالمؤسسة لفائدة الأعوان وعائلاتهم
- منح جوائز للأعوان الذين برزوا بفضل إنتاجهم الممتاز
- برامج التكوين والتدريب المهني والرسكلة وفي تقييم إنجازها.

الفصل 14 (مكرر) تتولى اللجنة الإدارية المتناصفة النظر في المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهني ولهذا الغرض تكون لجنة فرعية فنية تسمى لجنة الصحة والسلامة المهنية تتركب من :

- رئيس المؤسسة أو من ينوبه ، رئيسا
 - ممثلين عن الأعوان يتم اختيارهما من قبل ممثلي الأعوان باللجنة الإدارية والمتناصفة ومن بينهم عضوين
 - الطبيب المراقب التابع للمؤسسة أو المشرف عليها عضوا
 - المسؤول عن السلامة بالمؤسسة أو المشرف عليها أن وجد عضوا
- وتتمثل مهمة هذه اللجنة بالخصوص في:
- إعداد مشاريع النظم والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة
 - القيام بالأعمال المتعلقة بالإعلام والتوعية والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية.

الفصل 14 (ثالثا) في كل الحالات تأخذ اللجنة الإدارية المتناصفة عند قيامها بمهامها بالاعتبار المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة . ولهذا الغرض يتم إمدادها بالقوائم المالية للمؤسسة.

الفصل 15 (جديد) تتركب اللجان الإدارية المتناصفة بالتناصف من ممثلين معينين من قبل المؤسسة وممثلين منتخبين من قبل الأعوان. وهي تشتمل على أعضاء رسميين وعدد متساو من أعضاء نواب ويعين رئيس المؤسسة رئيس اللجنة من بين الأعضاء الرسميين ممثلي المؤسسة.

الفصل 16 (جديد) يغير تركيب اللجان الإدارية المتناصفة كلما اقتضى الحال بحيث لا يمكن بحال من الأحوال لأي عضو باللجنة أن يقدم اقتراحا بشأن عون ينتمي إلى صنف أعلى. ولا يجوز أن يشارك في أعمال اللجان المشار إليها إلا الأعوان الذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه العون المعني بالأمر. وتنضبط الأنظمة الأساسية الخاصة تركيب اللجان الإدارية المتناصفة وتنظيمها وتسييرها. ويخضع أعضاء هذه اللجان لواجب كتمان السر المهني في كل ما يتعلق بالأحداث والوثائق التي يحاطون بها علما بوصفهم أعضاء . ويتم اطلاع جميع أعضاء اللجنة الإدارية المتناصفة على الوثائق المتعلقة بالمسائل المعروضة عليها.

الفصل 17 (جديد) لا ينتدب أي شخص في أي صنف أو خطة إلا لسد شغور بصفة قانونية في قانون إطار المؤسسة المعنية. ويتم ضبط الهيكل التنظيمي وقانون الإطار طبقا للتشريع وللتراتيب الجاري بها العمل.

الفصل 18 (جديد) لا ينتدب أي شخص في خطة بإحدى المؤسسات المشار إليها بالفصل الأول من هذا النظام الأساسي العام:

- 1- إذا لم يكن تونسي الجنسية مع مراعاة الموانع المنصوص عليها بمجلة الجنسية التونسية
- 2- إذا لم يكن متمتعا بحقوقه المدنية وحسن السيرة والأخلاق باستثناء كل الاعتبارات الأخرى ذات الصبغة السياسية والدينية والنقابية
- 3- إذا لم يكن في وضع قانوني إزاء القانون المتعلق بالتجنيد
- 4- إذا لم تتوفر فيه المؤهلات الذهنية المفروضة ليمارس بكامل تراب الجمهورية الوظائف التي يترشح لها.

الفصل 19: المناظرة هي الطريقة الأساسية لانتداب أعوان المؤسسات العمومية وتفضي المناظرات إلى إعداد قوائم يرتب بها المترشحون حسب جدارتهم من طرف لجنة مناظرة ويقع الانتداب حسب هذا الترتيب. وتنضبط الأنظمة الأساسية الخاصة تركيب وتسيير لجنة المناظرة المشار إليها أعلاه.

الفصل 20 (جديد): يتم الانتداب ضمن كل خطة عندما تكون في متناول المترشحين الخارجيين عن المؤسسة حسب الأساليب التالية مع مراعاة أحكام الفصل 21 من هذا القانون:

- 1) في حدود خمسين بالمائة (50%) من الشغورات المراد سدها عن طريق مناظرات خارجية
- 2) في حدود خمسين بالمائة (50%) من الشغورات المراد سدها وذلك على النحو التالي:

أ- بنسبة أربعين بالمائة (40%) عن طريق الترقية من بين :

- الأعوان الذين لهم على الأقل أربع سنوات أقدمية في الصنف الأدنى مباشرة والذين تابعوا بنجاح ولغرض الترقية مرحلة تكوين مستمر تنظمها المؤسسة وتنضبط طبقاً للأحكام الواردة في الباب التاسع المتعلق بالتكوين.
 - الأعوان الذين لهم على الأقل خمس سنوات أقدمية في الصنف الأدنى مباشرة والذين اجتازوا بنجاح مناظرة داخلية تنظمها المؤسسة.
 - ب- بنسبة عشر بالمائة (10%) عن الطريق التسمية المباشرة بالاختيار من بين الأعوان التابعين للصنف الأدنى مباشرة والمرسمين بجدول خاص للترقية ولهم خمس أعوان على الأقل في الخدمة الفعلية بهذا الصنف.
- ولا يمكن للأعوان أن ينتفعوا بأحكام الفقرة السابعة إلا مرة واحدة طوال مدة الخدمة في نفس المؤسسة ولا يمكن إعداد سوى جدول واحد خاص بالترقية خلال كل سنة وبالنسبة إلى كل خطة. وتنضبط الأنظمة الأساسية الخاصة بالشروط المطلوبة من المترشحين للمشاركة في كل من هذين الصنفين من المناظرات المشار إليهما أعلاه.

الفصل 20 (مكرر): تتم الترقية في الأصناف التي ليست في متناول المترشحين الخارجيين كما يلي :

- 1- في حدود خمسين في المائة (50) من الشغورات المراد سدها عن طريق المناظرة الداخلية بالمواد مفتوحة للأعوان المرسمين في الصنف الأدنى مباشرة والذين لهم خمس سنوات على الأقل من الخدمة الفعلية في هذا الصنف عند تاريخ إجراء المناظرة
- 2- في حدود خمسين بالمائة (50) من الشغورات المراد سدها عن طريق التسمية المباشرة بالاختيار من بين الأعوان المرسمين في الصنف الأدنى مباشرة والذين لهم خمس سنوات على الأقل من الخدمة الفعلية في هذا الصنف والمرسمين بجدول خاص للترقية.

الفصل (20) ثالثاً: يتم إعداد الجدول الخاص بالترقية المنصوص عليه بالفصلين 20 (جديد) و20 (مكرر) من هذا القانون من قبل إدارة المؤسسة ويشمل هذا الجدول كل الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للترقية ولا يجوز إعداد أكثر من جدول للترقية بالنسبة إلى كل خطة وصنف بعنوان كل سنة. وتسجل أسماء المترشحين على هذا الجدول حسب الجدارة وعلى أساس المقاييس التالي:

- 1- معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي أعد بعنوان الجدول الخاص بالترقية
- 2- مراحل التكوين المستمر التي تابعها المترشح منذ تسميته بالصنف الذي دون صنف الارتقاء
- 3- الملاحظات المعللة للرئيس المباشرة للكون حول مؤهلات المترشح للترقية.

الفصل 21- يقع انتداب أعوان الصنف الأول عن طريق المناظرة حسب الأساليب المضبوطة بالأنظمة الأساسية الخاصة بهم.

الفصل 22 - يجب على كل مترشح نجح في مناظرة أن يضع نفسه تحت كامل تصرف المؤسسة المعنية فيما يخص تسميته وتعيين مقر عمله.

ويجب ان يعين العون بمركز عمل مطابق للمناظرة التي انتداب بمقتضاها ولا يمكن أن يعين بدون موافقته بمركز او بعمل لا يناسب اختصاصاته المهنية .و إذا رفض العون الإلتحاق بالمركز المعين له يعتبر بعد التنبيه عليه رافضا للتسمية و يحذف إسمه من قائمة الناجحين في المناظرة.

الفصل 22 (مكرر) - يرتب الأعوان في أسلاك وخطط وأصناف وسلالم ودرجات .وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة عددها.

الفصل 23 (جديد) يجب على كل عون أن يقوم بتربص لتمكينه من إبراز مؤهلاته ليشغل الخطة التي انتدب بها أو ارتقى إليها. وحددت مدة التربص بسنة يمكن تمديدتها بستة اشهر على أقصى تقدير.

ويسند إلى العون المتربص عدد حول طريقة قيامه بالعمل وذلك كل ستة اشهر مصحوبا بملاحظات الرئيس المباشر. ويتم إعلامه كتابيا بذلك.

ويتم اعتبار مدة التربص في حساب أقدمية العون المرسم. إلا انه في صورة انتداب عون يكون قد انتفع بتربص تأهيل للحياة المهنية في المؤسسة فانه يتم اعتبار نصف مدة هذا التربص في حساب أقدميته.

وفي صورة إسناد أعداد مهنية غير كافية ولم يتم التمديد في التربص أو في صورة التحصل على أعداد غير كافية عند انتهاء فترة تمديد التربص فانه يتم إما فصل العون المتربص دون أن يكون له الحق في منحة أو يتم إرجاعه إلى وضعيته الأصلية، ويعتبر بالنسبة إلى الترقية كأنه لم يغادرها وذا كان منتما للمؤسسة في تاريخ المناظرة.

ويجب إعلام المعني بالأمر بقرار التمديد في مدة التربص أو بقرار الفصل ويجب أن يكون هذا القرار معللا.

إلا انه في صورة عدم النظر في ترسيمه وعند انتهاء مدة عام ونصف ابتداء من تاريخ الانتداب، يرسم العون المتربص وجوبا.

الفصل 24- يرتب الأعوان المنتدبون عن طريق مناظرة خارجية، الذين اكتسبو اقدمية بالقطاع العمومي وكذلك الأعوان الذين انتفعوا بترقية طبقا لأحكام الفصلين 20 (جديد) و20 (مكرر) من هذا القانون في الدرجة الموافقة للأجر الأساسي الذي يفوق مباشرة ما كانوا يتقاضونه في وضعيتهم القديمة.

ويحتفظ الأعوان بالأقدمية في الدرجة التي تحصلوا عليها في حالتهم القديمة إذا كان الامتياز المنجر عن ترفيتهم يعادل أو يقل عن الامتياز الذي كانوا يحصلون عليه في تدرج عادي في وضعيتهم القديمة.

الباب الثالث إعطاء الأعداد والتدرج

الفصل 25 : يعطي كل سنة لكل عون في حالة مباشرة عدد جملي مرقم مشفوع بتقدير عام يعبر عن قيمته المهنية وكذلك عن أهليته واستحقاقه للترقية. ويرجع حق إعطاء الأعداد لرئيس المؤسسة المعنية.

الفصل 26- يجب ان يتصل العون المعني بالأمر بالعدد المرقم ويمكنه عندئذ أن يطلب من اللجنة الإدارية المناصفة ذات النظر أن تدعو السلطة التي لها حق إعطاء الأعداد لتراجع عند اللزوم العدد الممنوح.

الفصل 27 - يتمثل تدرج الأعوان القارين في الدرجة في الانتقال من درجة إلى الدرجة الموالية مباشرة

ويقع التدرج باعتبار أقدمية العون و إعداده في أن واحد ما لم تصدر أحكام أكثر فائدة من الأنظمة الأساسية الخاصة التي تضبط المدة التي يجب قضاؤها بكل درجة.

الفصل 28 (جديد) - تتمثل الترقية في ارتقاء العون إلى الخطة الموالية أو إلى الصنف الأعلى مباشرة طبقاً لأحكام الفصلين 20 (جديد) و20 (مكرر) من هذا القانون.
ويجب على كل عون انتفع بترقية أن يقبل المهام التي تسند إليه ضمن صنفه أو خطته الجديدة. وإذا رفض ذلك يمكن إلغاء تسميته بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة المختصة.
وتعلق بالمؤسسة قائمة الأعوان المنتفعين بترقية.

الفصل 28 (مكرر) - يتمثل التدرج بالجدارة في انتقال العون من سلم إلى آخر مباشرة داخل الصنف. ويتم هذا التدرج على أساس القيمة المهنية للعون المعني كما يتبين ذلك خاصة من العناصر التالية :
أ- معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة التي قضاها في السلم،
ب- أقدمية ثلاث سنوات عمل فعلي على الأقل في السلم الأخير،
ج- المؤهلات المهنية ومراحل التكوين المستمر التي يكون قد شارك فيها المترشح،
د- خلو ملف المعني بالأمر من عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية.
ويتم التدرج بالجدارة عن طريق الاختيار بعد التسجيل بجدول كفاءة ويرتب المترشحون الذين تساوت جدارتهم حسب الأقدمية الفعلية وإذا تساوت هذه الأقدمية فحسب التقدم في السن وإلا فبالنظر للأعباء الاجتماعية.

وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة نسب المنتفعين بالتدرج بالجدارة وشروط إعداد جدول الكفاءة.

الفصل 29 - يمكن للأعوان أن يتمتعوا بترقية استثنائية قبل ثلاث سنوات من إحالتهم على التقاعد وذلك بعد دراسة ملفهم من طرف اللجنة الإدارية المتناصفة وطبقاً لأحكام الأنظمة الأساسية الخاصة.

الباب الخامس التأديب

الفصل 30 (جديد) - تشتمل العقوبات التأديبية على :
أ- عقوبات من الدرجة الأولى
ب- عقوبات من الدرجة الثانية
والعقوبات من الدرجة الأولى هي :

- 1- التذكير بالامتنال
- 2- الإنذار
- 3- التوبيخ
- 4- الإيقاف عن العمل مدة أقصاها ثلاثة أيام.
العقوبات من الدرجة الثانية هي:
1- الإيقاف عن العمل مدة تتراوح من أربعة إلى سبعة أيام
2- النقلة الوجوبية دون تغيير الإقامة
3- الإيقاف عن العمل مدة تفوق سبعة أيام ولا تتجاوز شهراً
4- التأخير في التدرج مدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة على أقصى تقدير
5- الإيقاف عن العمل مدة تتراوح بين شهر وشهرين
6- الحط من الدرجة أو السلم أو الصنف
7- النقلة الوجوبية مع تغيير الإقامة
8- العزل دون توقيف الحق في جارية التقاعد
ولا يمكن بأي حال الجمع بين العقوبات.

الفصل 31 (جديد) - يرجع حق التأديب إلى السلطة التي لها حق الانتداب. وتباشر هذا الحق بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة التي تقوم في هذه الحالة بدور مجلس التأديب.

إلا أن العقوبات من الدرجة الأولى تقرر من قبل السلطة ذات النظر دون استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة.

ويمكن للعون الذي تعرض إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى باستثناء عقوبة التذكير بالامتثال أن يرفع تظلمًا إلى رئيس المؤسسة قصد مراجعة العقوبة المسلطة عند الاقتضاء. أما العقوبات من الدرجة الثانية فتتخذ بقرار معلل. ويمكن أن ينص القرار التأديبي على تعليق وأسبابه بأماكن الشغل التي لا يدخلها العموم.

الفصل 32- تسلط العقوبات التي هي من الدرجة الأولى بناء على تقرير كتابي يقدمه رئيس المصلحة التي يتبعها العون المعني بعد أن يمكن هذا الأخير من تقديم ملاحظات كتابية في شأن الأفعال المنسوبة إليه.

الفصل 33 (جديد) - تتم الإحالة على مجلس التأديب بتقرير كتابي صادر عن السلطة التي لها حق التأديب ويذكر هذا التقرير بصورة واضحة الأفعال المنسوبة إلى العون المعني وخاصة الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال.

ويرفق هذا التقرير بملاحظات العون بشأن هذه الأفعال. ولا يجوز أن يشارك في أشغال مجلس التأديب، بصفة عضو، الرئيس المباشر للعون المعني وكل عون آخر يكون طرفًا في القضية.

الفصل 34 - قبل اتخاذ أية عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية يجب اطلاع العون على ملفه الشخصي بما فيه ملف القضية والأعداد السنوية المرقمة والعقوبات السابقة.

ويكون هذا الاطلاع على عين المكان بمحضر الرئيس المباشر أو شخص آخر تعينه السلطة التي لها حق التأديب وكذلك شخص يعين من طرف المعني بالأمر كي يتولى الدفاع عنه. وليس للعون الحق في أخذ نسخ من أوراق الملف إلا في صورة إحالته على مجلس التأديب. ويجب على العون أن يصرح كتابيا بأنه اطلع على ملفه أو أنه تنازل عن ذلك بمحض اختياره.

الفصل 35 - للعون المحال على مجلس التأديب الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع زيادة على ملفه الشخصي كما هو مبين بالفصل الرابع والثلاثين من هذا القانون على بقية الحجج المتعلقة بالتهمة مع إمكانية أخذ نسخ منها.

ويمكنه أن يقدم لمجلس التأديب ملاحظات كتابية أو شفاهية وأن يستحضر شهودًا وأن يستعين بشخص يختاره للدفاع عنه وللمؤسسة المشغلة كذلك الحق في استحضار الشهود. ويضبط مجلس التأديب بنفسه التفاصيل اللازمة لمختلف هذه العمليات مع مراعاة أحكام الفصل السابع والثلاثين من هذا القانون. ويجب استدعاء العون كتابيا وفي أجل أدناه خمسة عشر يوما قبل اجتماع مجلس التأديب.

الفصل 36 - إذا رأى المجلس أنه لم يحصل له ما يكفي من الوضوح في شأن الأعمال المنسوبة للعون المعني أو الظروف التي ارتكبت فيها تلك الأعمال يمكن له أن يأذن بإجراء بحث.

ويمكن للعون المعني ولأسباب شرعية أن يطلب تأجيل انعقاد مجلس التأديب مع مراعاة أحكام الفصولين 37 و40 من هذا القانون ويتعين عليه تقديم ما يبرر طلبه. ولرئيس مجلس التأديب أن يرفض أو يقبل التأجيل بعد استشارة أعضاء هذا المجلس.

الفصل 37 - يجب على مجلس التأديب أن يعطي رأيه في أجل شهر من تاريخ تعهده بالقضية. ويمدد هذا الأجل إلى شهرين إذا وقع القيام ببحث تكميلي.

الفصل 38 - بناء على الملاحظات الكتابية المقدمة وعند الاقتضاء على البيانات الشفاهية التي أدلى بها المعني بالأمر و من تولى الدفاع عنه والشهود وكذلك على نتائج البحث التكميلي الذي قد يكون تم إجراؤه يقترح مجلس التأديب إجراء معللا في العقوبة التأديبية التي تستوجبها حسب اجتهاده الأفعال المنسوبة للعون محل التتبع ويحيل فورًا وفي ظرف ثلاثة أيام على أقصى تقدير هذا الاقتراح إلى السلطة التي لها حق التأديب.

ولا يمكن لهذه السلطة أن تشدد في العقوبة المقترحة بأغلبية أصوات الأعضاء.

وإذا تقرر عدم معاقبة العون يتعين على السلطة التي لها حق التأديب اتخاذ قرار في ختم الإجراءات التأديبية وتمكين العون المعني بالأمر عند الطلب من نسخة منه.

الفصل 39 - خلافاً للأحكام السابقة يمكن أن يقرر العزل بدون الاطلاع على الملف وبدون استشارة مجلس التأديب إذا صدر ضد العون حكم بات من أجل ارتكاب جنائية أو جنحة العصيان أو انتحال صفة موظف أو الاعتداء على الأخلاق أو تزوير الشهادة أو السرقة أو خيانة المؤتمن أو الادعاء بالباطل أو الثلب أو من أجل ارتكاب جنحة ضد أمن الدولة أو جنحة أثناء مباشرة العمل أو بمناسبة القيام به.

الفصل 40 - في صورة ارتكاب خطأ جسيم من طرف العون سواء كان بإخلاله بالواجبات المهنية أو بارتكابه مخالفة للحق العام فإنه يمكن إيقافه عن مباشرة وظيفته من طرف السلطة التي لها حق التأديب، وعند ذلك تتخذ السلطة التي لها حق التأديب حالا ما ينبغي من الإجراءات.

ويجب في جميع الحالات أن تسوى بصفة نهائية حالة العون الذي تم إيقافه في أجل شهرين بداية من تاريخ إجراء العمل بقرار الإيقاف وذلك بصرف النظر عن قرار المحكمة. ولا توقف الدعوى الجزائية الإجراءات التأديبية.

وإذا لم يصدر أي قرار تأديبي عند انتهاء الشهرين فللعون المعني بالأمر الحق في قبض كامل مرتباته. وعند توقف التتبعات نهائياً ودون نتيجة يرجع وجوباً إلى خطته.

الفصل 41 - تضم القرارات التي تتضمن عقوبات تأديبية إلى الملف الشخصي للعون المعني بالأمر كما تضم له أيضاً الاقتراحات التي يبيدها مجلس التأديب وجميع الحجج والوثائق المتعلقة بالقضية.

الفصل 42 - يمكن للعون الذي ناله عقاب تأديبي غير العزل بعد مدة قدرها عام واحد إن كان العقاب من الدرجة الأولى أو مدة قدرها عامان بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية أن يقدم إلى رئيس المؤسسة التابع لها مطلباً يرمي إلى أن يمحي من ملفه كل أثر للعقاب الذي ناله. وعلى المؤسسة أن تجيب عن ذلك الطلب بالرفض أو القبول.

وإذا تبين أن السلوك العام للمعني بالأمر أصبح مرضياً منذ تسليط العقاب عليه فإنه يستجاب لطلبه ويعاد عندئذ تكوين ملفه الشخصي حسب وضعه الجديد.

ويجب محو كل أثر للعقاب التأديبي بصفة نهائية من ملف العون بعد مضي سنتين بالنسبة إلى عقوبات الدرجة الأولى وأربع سنوات بالنسبة إلى عقوبات الدرجة الثانية شرط أن لا يتعرض العون المعني بالأمر في الأثناء لأي عقاب تأديبي آخر.

ويمكن للعون الواقع عزله إثر عقوبة جزائية والذي إسترجع حقوقه المدنية بعفو عام أو بعفو تشريعي خاص أن يطلب إرجاعه للعمل خلال السنة التي تلي تاريخ إسترداد الحقوق.

و في هذه الحالة فإنه يمكن للمؤسسة أن تعيد إدماجه بالصنف أو السلم الأصليين و في الدرجة التي تحصل عليها في تاريخ العزل.

الباب السادس الحالات

الفصل 43 - يوضع كل عون قار في إحدى الحالات الآتية :

- (1) المباشرة
- (2) الإلحاق
- (3) عدم المباشرة
- (4) تحت السلاح

القسم الأول المباشرة و العطل

الفصل 44 (جديد)- حالة المباشرة هي حالة العون المنتدب بصفة قانونية في إحدى الخطط المنصوص عليها بجدول تصنيف الخطط الملحق بالنظام الأساسي الخاص لأعوان المؤسسة ويمارس بصفة فعلية مهام هذه الخطة.

ويمكن لبعض الأصناف من الأعوان الذين يشغلون بعض الوظائف أو الخطط المحددة بالأنظمة الأساسية الخاصة بالعمل نصف الوقت. وتضبط كيفية تطبيق هذه الأحكام بأمر.

الفصل 45 (جديد) - لكل عون مباشر لعمله الحق في التمتع بعطلة سنوية للاستراحة خالصة الأجر وذلك عن كل سنة عمل منجز من غرة جانفي إلى 31 ديسمبر.

وتضبط مدة هذه العطلة بالنظام الأساسي الخاص لأعوان المؤسسة. ويتمتع الأعوان الذين لم يباشروا عملهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للاستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة. ويمكن أن تمدد أو تقسم عطلة الاستراحة حسب رغبة العون ما لم تتعارض مع ضرورة العمل. ويتمتع الأعوان الذين لهم أطفال في كفالتهم بالأولوية في اختيار مدة الاستراحة السنوية. ويجوز للمؤسسة أن تقرر، لأسباب تحتمها ضرورة العمل، تأجيل العطلة السنوية للاستراحة المخولة للأعوان، وذلك مدة سنة واحدة تلي مباشرة سنة استحقاق العطلة.

الفصل 45 (مكرر) - يمكن للعون أن يطلب عطلة للمشاركة في مرحلة تكوين مهني تنظمها المؤسسة. وتضبط بأمر كيفية تطبيق هذه الأحكام.

الفصل 46 - لا يدخل في حساب العطلة السنوية خالصة الأجر :

1- أيام الأعياد الرسمية

2- أيام الانقطاع عن العمل لمرض أو حادث.

الفصل 47 (جديد) - تنتفع المرأة العاملة بعد الإداء بشهادة طبية بعطلة ولادة مدتها شهران مع استحقاق كامل المرتب. ويمكن الجمع بين هذه العطلة وعطلة الاستراحة.

وفي نهاية عطلة الولادة تتمتع المرأة العاملة بطلب منها بعطلة أمومة مدة لا تتجاوز الأربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب وذلك لتمكينها من تربية مولودها.

ويحق للمرأة العاملة التي ترضع طفلها من ثديها أن تمنح بطلب منها راحة رضاعة مدتها ساعة واحدة في بداية حصة العمل أو في نهايتها شريطة ألا تقل مدة حصة العمل عن خمس ساعات في اليوم.

و إذا كان العمل موزعا على حصتين تمنح للمعنية بالأمر راحتان مدة كل واحدة منهما ساعة و ذلك في بداية كل حصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم.

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

الفصل 48 - يتمتع العون بعطلة مرض عادي إذا ما أصيب بمرض يجعله في حالة عجز عن مباشرة عمله. ويجب أن يكون كل مطلب للحصول على عطلة مرض عادي مؤيدا بشهادة طبية تبين المدة

المحتملة التي يكون فيها العون في عجز عن مباشرة وظائفه. وتقوم المؤسسة بكل مراقبة تراها صالحة بواسطة طبيب للصحة العمومية أو الطبيب الذي تعينه لهذا الغرض.

وبصرف النظر عن هذه المراقبة الطبية تأذن المؤسسة باتخاذ جميع إجراءات المراقبة الإدارية للتحقق من أن العون لا يستعمل عطلته إلا للعلاج.

ولا يمكن للعون المنتفع بعطلة مرض أن يغادر محل إقامته العادي إلا برخصة من طبيبه المباشر وبعد إعلام مؤسسته باستثناء حالة التأكد التي يجب إثباتها.

الفصل 49 (جديد) - تضبط الأنظمة الأساسية الخاصة مدة عطلة المرض العادي وشروط منحها ومقدار المرتب الذي يستحقه المعني بالأمر.

والعون الذي تحصل خلال فترة مدتها ثلاثمائة وخمسة وستون يوماً على عطل مرض حملتها ستة أشهر ولم يتمكن عند انتهاء العطلة الأخيرة من استئناف عمله الأخير، يوضع إما بطلب منه أو ببادرة من المؤسسة في إحدى الحالات التالية :

1- إعادة تصنيفه بصفة مؤقتة أو نهائية في خطة أخرى معادلة وذلك في حدود ما يسمح به قانون الإطار.

2- وضعه في حالة عدم مباشرة وجوبا أو بطلب منه.

3- إحالته على التقاعد إذا ثبت أنه عاجز بصفة نهائية عن ممارسة أي عمل.

وفي كل الحالات يتخذ القرار من قبل رئيس المؤسسة بناء على رأي اللجنة الطبية للمؤسسة وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة.

وخلال مدة عطلة المرض، سواء كانت مع استحقاق كامل المرتب أو جزء منه يحتفظ المعني بالأمر علاوة على ذلك بكامل المنح ذات الصبغة العائلية.

الفصل 50 - تمنح عطلة المرض العادي التي لا تتجاوز في مجموعها الثلاثين يوماً لكل فترة مدتها ثلاث مائة وخمسة وستون يوماً مباشرة من طرف رئيس المؤسسة.

وفي جميع الحالات الأخرى فإن عطلة المرض العادي التي تتجاوز مدتها ثلاثين يوماً لا يمكن أن تمنح من طرف رئيس المؤسسة المعنية إلا بناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية تضبط تركيبها وتسييرها الأنظمة الأساسية الخاصة.

الفصل 51 (جديد) : يمكن منح عطلة مرض طويل الأمد للأعوان الخاضعين لهذا القانون بعد أخذ رأي اللجنة الطبية المنصوص عليها بالفصل 50 وطبقاً للتشريع والتراتب الجاري بها العمل.

الفصل 52 (جديد) : يمكن أن تمنح عطلة استثنائية مع الاحتفاظ بكامل المرتب ودون أن تدخل في حساب عطل الاستراحة:

- 1- للقيام بأحد الواجبات التي يفرضها القانون وفي حدود المدة اللازمة لذلك.
- 2- للقيام بمناسك الحج .ولا يمكن أن تمنح هذه العطلة الاستثنائية إلا مدة شهر على أقصى تقدير طيلة موسم الحج ومرة واحدة خلال الحياة المهنية للعون.
- 3- للقيام بواجبات عائلية ملحة وفي حدود 6 أيام في السنة.
- 4- بمناسبة كل ولادة للعون رئيس العائلة ، ومدة هذه العطلة يومان من أيام العمل تكون في أجل ينتهي بموفى عشرة أيام من تاريخ الولادة ولا تعطي ولادة توأمين أو توأم الحق إلا في عطلة واحدة من هذا الصنف.
- 5- بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية النقابية الجامعية والوطنية والدولية أو اجتماع الهيئات المديرية وذلك لفائدة الأعوان الممثلين للنقابات والمنتدبين بصفة قانونية أو لفائدة الأعضاء المنتخبين بالهيئات المديرية.
- 6- بمناسبة انعقاد مؤتمرات الأحزاب السياسية والمنظمات الوطنية ومنظمات الشباب.
- 7- بمناسبة الاستدعاء إلى مباريات دولية وذلك لفائدة الأعوان المنتمين إلى الفرق الوطنية الرياضية ، وتمنح هذه العطلة بطلب من الوزير المكلف بقطاعات الشباب والطفولة والرياضة. وتساوي مدة العطل المنصوص عليها بالفقرات 5 و6 و7 من هذا الفصل مجموع الأيام المذكورة بالاستدعاءات يضاف إليها عند الاقتضاء آجال السفر اللازمة.

الفصل 53: يمكن منح عطلة بدون أجر لا تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر في السنة ولا تدخل في حساب الخدمة الفعلية سواء بالنسبة للترقية أو للتقاعد

الفصل 53 مكرر : يمكن أن تمنح للعون المترسم عطلة لبعث مؤسسة لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة وقابلة 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 وإتمامه بالنصوص اللاحقة. وتسنده هذه العطلة بأمر.

بواصل العون الانتفاع بالتغطية الاجتماعية طيلة فترة العطلة لبعث مؤسسة ويتولى على هذا الأساس دفع مساهمته بعنوان أنظمة الضمان الاجتماعي في حين تتكفل الجهة المشغلة 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 العون يواصل التمتع بالتغطية الاجتماعية خلال الثلاث سنوات وينصف المرتب خلال السنتين الأوليين دون أن يكون له الحق في التدرج والترقية.

الفصل 53 ثالثا : يحجر على العون المنتفع بعطلة لبعث مؤسسة ممارسة نشاط مخالف للغرض الذي تم بعنوانه إسناد هذه العطلة. ويمكن لرئيس المؤسسة أن يأذن في كل وقت بإجراء الأبحاث اللازمة للتحقق من أن نشاط العون المعني يوافق فعلا الأسباب التي أسندت من أجلها عطلة لبعث مؤسسة.

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

الفصل 53 (رابعا) : يجب على العون الذي أسندت إليه عطلة لبعث مؤسسة أن يطلب إرجاعه إلى العمل أو تجديد إسناد هذه العطلة لسنة ثانية أو لسنة ثالثة في صورة بعث المؤسسة بمناطق التنمية الجهوية وذلك في أجل شهر على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة بواسطة رسالة مضمونة الوصول. وعند انتهاء مدة العطلة لبعث مؤسسة يحق للعون 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 العون إرجاعه إلى العمل في الأجل المذكور أعلاه ، وبعد التنبيه عليه ، فإنه يعتبر قد قطع كل صلة بالمؤسسة.

الفصل 53 (خامسا) : تضبط بمقتضى أمر إجراءات وصيغ تطبيق الأحكام الواردة بالفصل 53 (مكرر) 53 (ثالثا) و53 (رابعا) من هذا القانون. (*)

القسم الثاني الإلحاق

الفصل 54 : الإلحاق هو حالة العون القار الذي يوضع خارج صنفه الأصلي الذي ينتمي إليه مع بقائه تابعاً لهذا الصنف ومتمتعاً بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد كما لو أنه لم يغادر مؤسسته الأصلية. ويقرر الإلحاق بطلب العون لمدة أقصاها ثلاثة أعوام قابلة للتجديد وبقرار يتخذه رئيس المؤسسة المعنية بالأمر باتفاق مع رئيس المؤسسة التي سيلحق بها العون. والإلحاق أساسا قابل للإلغاء

الفصل 55 : يمكن إلحاق الأعوان لدى إدارة عمومية أو جماعة عمومية محلية أو مؤسسة عمومية أو شركة قومية أو شركات ذات رأس مال مشترك أو لدى منظمة قومية أو لممارسة وظيفة عضو للحكومة أو خطة انتخابية غير صفة النائب لدى مجلس النواب. والأعوان المعينون لممارسة نشاط لدى الحكومات الأجنبية أو إحدى المنظمات الدولية يقع إلحاقهم لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني.

وتحمل الأجرة وكذلك مساهمة المستأجر في توفير المنافع الاجتماعية على كاهل المؤسسة التي ألحق بها العون. ويجري على الأعوان الملحقين الحجز القانوني للتقاعد وللمنافع الاجتماعية. وتحمل المساهمة القانونية التكميلية لتكوين جارية التقاعد على كاهل المؤسسة التي ألحق لديها العون ، غير أن الإلحاق لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني معفى من هذه المساهمة.

(*) ينص الفصل 2 من القانون عدد 21 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003 على: "تسحب أحكام الفصول 53 (مكرر) و53 (ثالثا) و53 (رابعا) و53 (خامسا) على :

- أعوان المنشآت والمؤسسات العمومية غير الخاضعين لأحكام القانون عدد 78 لسنة 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأسمالها بصفة مباشرة وكليا.

- أعوان المؤسسات والهيكل العمومية الأخرى التي لا تعتبر مؤسسات أو منشآت عمومية على معنى القانون عدد 9 لسنة 1989 المؤرخ في غرة فيفري 1989 المتعلق بالمساهمات والمنشآت والمؤسسات العمومية. "

الفصل 56 - يبقى العون الملحق الذي يمكن تعويضه في خطته خاضعا في مؤسسته الأصلية للنظام الأساسي الخاص بإطاره الأصلي ويخضع بسبب إلحاقه في خطته الجديدة لمجموع القواعد المتعلقة بها.

وتعطى له أعداد حسب الشروط المنصوص عليها بالفصلين الخامس والعشرين والسادس والعشرين من هذا القانون من طرف رئيس الجماعة أو المؤسسة التي ألحق بها ويحيل هذا الأخير بطاقة الأعداد على رئيس المؤسسة الأصلية.

ويحافظ المعني بالأمر على صفة الناخب بمؤسسته الأصلية.

الفصل 57- عند انتهاء الإلحاق يدمج العون بالمؤسسة التي ألحق بها أو يرجع إلى صنفه الأصلي ويعين من جديد بخطة تناسب سلمه ولو فوق العدد المحدد وله أولوية التعيين في الخطة التي كان يشغلها قبل إلحاقه.

كما يتمتع بجميع الامتيازات المتعلقة بالخطة التي عين فيها في انتظار حصول الشغور.

الفصل 58- العون الذي يسمى متربصا في صنف غير الذي كان ينتمي إليه يوضع في حالة الإلحاق بالنسبة للصنف الذي ينتمي إليه كامل مدة التربص الذي يقضيه في الخطة المعتبرة.

وعند تسميته في الخطة الجديدة ينبغي أن يحذف من الصنف الذي كان ينتمي إليه.

القسم الثالث عدم المباشرة

الفصل 59- عدم المباشرة هي حالة العون القار الموضوع خارج صنفه الأصلي والذي يبقى تابعا لهذا الصنف إلا أنه قد زال ارتفاعه فيه بحقوقه من حيث التدرج والترقية والتقاعد.

وتقع الإحالة على عدم المباشرة بمقتضى قرار من رئيس المؤسسة المعنية بالأمر على أساس الطلب الذي يقدمه العون حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل ستين من هذا القانون.

ولا تخول حالة عدم المباشرة الحق في أي مرتب.

ويحتفظ العون بحقوقه المكتسبة في الصنف الذي ينتمي إليه في التاريخ الذي أصبحت فيه الإحالة على عدم المباشرة نافذة المفعول.

الفصل 60- لا يمنح حق الإحالة على عدم المباشرة بطلب من العون إلا:

- (1) لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة من أجل حادث أو مرض خطير أصاب قرينه أو إحدى أصوله أو فروع
 - (2) لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة للقيام بأبحاث أو دراسات تكتسي صبغة المصلحة العامة.
 - (3) مدة سنتين قابلة للتجديد مرتين لتمكين العون من القيام بتربية ولد أو عدة أولاد لم يبلغوا السادسة من عمرهم أو كانوا مصابين بعاهات تتطلب عناية مستمرة.
- ولا يجوز أن يتمتع الزوج والزوجة في نفس الوقت بهذه الوضعية. وفي كل الحالات يجب تقديم إعلام في ذلك إلى المؤسسة التي تشغل العون المعني.

4) مدة أقصاها خمس سنوات لظروف استثنائية وتمنح هذه الإحالة على عدم المباشرة بأمر.

- الفصل 61-** يمكن إحالة العون بطلب منه على عدم المباشرة الخاصة وذلك حسب الشروط التالية :
- لمدة سنة قابلة للتجديد كلما اقتضت الحاجة ذلك لكل عون يكون قريبه العون بمؤسسة أو إدارة عمومية قد نقل للعمل داخل تراب الجمهورية أو دعي للعمل بالخارج.
 - لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد كلما اقتضت الحاجة ذلك لفائدة العون المنتخب عضواً بمجلس النواب.
 - وفي صورة انتهاء مهامهم النيابية فإن الأعوان الموضوعين في حالة عدم مباشرة خاصة لدى مجلس النواب تقع إعادة إدماج وجوبا في إطارهم الأصلي في الرتبة أو الصنف المرتبين به مع انتفاعهم بالمنح المنجزة عن الخطة الوظيفية التي كانوا مكلفين بها في تاريخ إحالتهم على عدم المباشرة الخاصة لدى مجلس النواب إلى أن تقع تسوية وضعيتهم الإدارية وذلك بتسميتهم في خطة وظيفية معادلة للخطة التي كانوا يشغلونها قبل انتخابهم بمجلس النواب.
 - وفي صورة عدم وجود شغور في إطارهم الأصلي تقع إعادة إدماجهم ولو فوق العدد المحدد ويتمادى النواب الموضوعون في حالة عدم المباشرة الخاصة والذين اختاروا نظام التقاعد المتمتعين بها سابقا في الانتفاع بحقوقهم في التقاعد من تحمل الحجز من أجل التقاعد على المرتب والمنح التابعة لرتبتهم وخطتهم الوظيفية وصنفهم ودرجتهم في إطارهم الأصلي.
 - ويتحمل مجلس النواب المساهمة الموافقة لفائدة صندوق التقاعد كما تقع تصفية جارية تقاعدهم على نفس الأساس.

وفي وضعية عدم المباشرة الخاصة يفقد المعني بالأمر التمتع بالمرتب ويحتفظ بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد.

الفصل 62- يمكن لرئيس المؤسسة صاحب النظر أن يأذن في كل وقت ومرة في العام على الأقل بإجراء الأبحاث اللازمة للتأكد من أن نشاط العون المعني بالأمر يوافق فعلا الأسباب التي أحيل من أجلها على عدم المباشرة.

الفصل 63 (جديد) - يجب على العون الذي أحيل على عدم المباشرة بطلب منه أن يطلب بواسطة رسالة مضمونة الوصول إرجاعه لعمله قبل نهاية المدة الجارية بشهرين على الأقل.

وعند انتهاء مدة الإحالة على عدم المباشرة يحق للعون 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 العون إرجاعه إلى العمل في الأجل المذكور أعلاه ، فإنه يعتبر قد قطع كل صلة بالمؤسسة التي تشغله.

الفصل 64 (جديد) - إن العون المحال على عدم المباشرة بطلب منه الذي يرفض عند رجوعه إلى خطته الأصلية أو خطة مماثلة تنتمي لنفس الصنف يمكن شطب إسمه من قائمة الصنف الذي ينتمي إليه عن طريق الإعفاء وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.

الفصل 65- لا يمكن لأي عون أن يوضع بطلب منه في حالة إلحاق أو في حالة عدم مباشرة إلا إذا كان مرسما.

وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة المنصوص عليها بالفصل الأول من هذا القانون النسبة القصوى للأعوان الذين يمكن وضعهم في حالة عدم المباشرة ولا يمكن مبدئيا أن تتجاوز هذه النسبة 5% من العدد النظري للخطط المقصودة بالذات.

القسم الرابع حالة العون تحت السلاح

الفصل 66- إن العون الذي يقع تنزيله بتشكيلة عسكرية للقيام بمدة خدمته المباشرة الميمنة بالقانون المتعلق بالتجنيد يوضع في حالة خاصة تدعى " تحت السلاح ".

ويحتفظ المعني بالأمر في هذه الحالة بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد ويفقد المرتب الذي كان يتقاضاه.

ويرجع وجوبا عند تسريحه إلى الصنف والخطة الأصليين اللذين ينتمي إليهما ولو بصفة زائدة على أن يتم استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور بالخطة المعنية.

الفصل 67- إن الانقطاع النهائي عن مباشرة العمل الذي يفضى إلى شطب إسم العون من قائمة الأعوان وفقدان صفة العون القار يكون ناتجا عن :

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية
- الإعفاء
- العزل
- الإحالة على التقاعد

كما يترتب نفس المفعول عن فقدان الجنسية التونسية أو الحقوق المدنية أو عن عدم ارجاع العون إلى عمله عند انتهاء مدة عدم المباشرة.

الفصل 68- لا تقع الاستقالة إلا بطلب كتابي يعبر فيه العون عن عزمه الصريح وغير المشروط على مغادرة إدارات مؤسسته بصفة نهائية.

ولا يكون لها مفعول إلا إذا قبلت من طرف السلطة التي لها حق التسمية ويجب عليها اتخاذ القرار في أجل شهر ابتداء من تاريخ وصول عرض الاستقالة مع ضبط تاريخ مفعول ذلك الإجراء عند الاقتضاء.

ويجب إعلام العون المعني بقرار قبول الاستقالة أو تأجيل مفعولها أو رفضها.

الفصل 69- قبول الاستقالة يجعلها باثة لا رجوع فيها وهو ما يمنع عند اللزوم من القيام بالدعوى التأديبية بسبب أفعال لم تكتشف إلا بعد هذا القبول.

وإذا رفضت السلطة ذات النظر الاستقالة أو أجلت مفعولها يمكن للعون المعني بالأمر أن يرفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتناصفة التي تبدي حالا رأيا معللا وتحيله على السلطة ذات النظر.

كما يمكن للجنة الإدارية المتناصفة النظر في تراجع العون في استقالته على ألا تتجاوز مدة الرجوع في الاستقالة خمسة أيام من تاريخ تقديمها.

وإذا رفضت السلطة ذات النظر الاستقالة يمكن للعون المعني بالأمر أن يرفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتناصفة التي تبدي حالا رأيا معللا وتحيله على السلطة ذات النظر.

الفصل 70- أن العون الذي ينقطع عن عمله قبل التاريخ المعين بقرار السلطة ذات النظر أو بعد رفض مطلب استقالته يمكن أن يتعرض لعقوبة تأديبية.

الفصل 71- لا يمكن للعون الذي انقطع عن وظيفته بصفة نهائية لسبب من الأسباب المنصوص عليها بالفصل 67 من هذا القانون أو الذي أحيل على عدم المباشرة أن يمارس بنفسه أو بواسطة الغير نشاطات خاصة لها علاقة بوظيفته السابقة والتي قد تضر بمصالح المؤسسة.

وتضبط بأمر مدة هذا التحجير والعقوبات التي يمكن تسليطها عند المخالفة وكذلك كيفية تطبيق هذه الأحكام.

الفصل 72- يحجر انتداب العون الذي قبلت استقالته من طرف المؤسسة من جديد إلا إذا توفرت فيه جميع الشروط المطلوبة من المترشحين للخطة المعنية بدون مراعاة لحالته القديمة وسالف صفته كعون قار.

الفصل 73 (جديد) - إن العون الذي يثبت في شأنه قصور مهني فادح يتخذ في شأنه تدريجيا ما يلي :

- 1- إسعافه بتكوين من شأنه التحسين من قدراته المهنية
- 2- تعيينه في خطة أخرى معادلة تتماشى مع مؤهلاته
- 3- إدماجه حسب مؤهلاته في صنف أدنى مع إعادة ترتيبه في هذا الصنف
- 4- إحالته على التقاعد
- 5- إعفاؤه

وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة كيفية إثبات القصور المهني.

وفي كل الحالات يتم اتخاذ القرار من قبل رئيس المؤسسة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر التي تنظر في الموضوع كما لو تعلق الأمر بالتأديب.

وفي صورة الإعفاء ينتفع المعني بالأمر بغرامة إعفاء تساوي كامل مرتبه الشهري عن كل سنة عمل منجز ودون أن تفوق هذه الغرامة مرتب اثني عشر شهرا.

الفصل 74- في صورة العجز البدني الناتج عن حادث شغل أو مرض مهني ، فإنه يمكن تكليف العون بوظيفة تتماشى ومؤهلاته البدنية مع إبقائه يتدرج في صنفه الأصلي.

وإذا ثبت أن العون المشار إليه أعلاه أصبح عاجزا بصفة نهائية عن ممارسة عمله فله الحق في التمتع بجرأية عمرية من أجل السقوط البدني المستمر قابلة للجمع مع جأرية التقاعد طبقا للتشريع الجأري به العمل.

الباب الثامن الأجرة والمنافع الاجتماعية

الفصل 75- للأعوان الخاضعين لهذا القانون الحق في مرتب بعد إنجاز العمل.

ويضبط هذا المرتب وجميع المنح مهما كان نوعها بالأنظمة الأساسية الخاصة أو بأمر.

الفصل 75 (مكرر) - يتمتع الأعوان الخاضعون إلى هذا القانون بنظام وجوبي للحماية الاجتماعية طبقا للتشريع والتراتب الجأري بها العمل.

الفصل 76- يمكن للمؤسسات الخاضعة لهذا النظام الأساسي أن تنتدب لضرورة العمل أعوانا للقيام بعمل معين أولمدة معينة أو لتعويض عون قار تعويضا مؤقتا ويجب إعلام الأعوان المنتدبين بهذه الصفة بوضعيتهم داخل المؤسسة قبل شروعهم في العمل.
إلا أن لهؤلاء الأعوان الأولوية فيما يتعلق بالانتداب إذا ما تساوت الجأرة والمؤهلات.

الفصل 77- يمكن لرئيس المؤسسة أن ينتدب بمقتضى عقد لمدة عام واحد قابل للتجديد أعوانا أجنب.

ويخضع هؤلاء الأعوان لشروط عقد الانتداب الذي يقع عرضه مسبقا على سلطة الإشراف للمصادقة عليه.

الباب التاسع التكوين

الفصل 77 (مكرر) - تنظم المؤسسة حسب حاجياتها حلقات تكوين لفائدة أعوانها لإتمام معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية وتحيينها وإعدادهم لتطور وظائفهم أو إعادة تأهيلهم لاكتساب كفاءات ومهارات جديدة وإعداد اختبارات الترقية بها.

الفصل 77 (ثالثا) - تنظم مراحل التكوين خلال أوقات العمل أو خارجه حسب التشريع والتراتب الجاري بها العمل في هذا المجال.

الفصل 77 (رابعا) - تضبط الأنظمة الأساسية الخاصة بالشروط والطرق والأساليب المتعلقة بإعداد برامج التكوين وإنجازها.

الفصل 77 (خامسا) - تعرض برامج التكوين على اللجنة الإدارية المتناصفة لإبداء الرأي قبل اتخاذ القرار النهائي بخصوصها من قبل رئيس المؤسسة.

الفصل 78 - ألغيت جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون وخاصة القانون عدد 13 لسنة 1968 المؤرخ في 3 جوان 1968 المتعلق بضبط القانون الأساسي العام لأعوان الدواوين والشركات القومية والشركات التي تساهم الدولة أو الجماعات العمومية بصفة مباشرة أو غير مباشرة في رأس مالها. إلا أن تطبيق أحكام هذا النظام الأساسي العام لا يمكن أن يمس من الحقوق التي اكتسبها الأعوان المعينون بصفة قانونية.

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

صدر بقصر صقانس في 5 أوت 1985
رئيس الجمهورية التونسية
الحبيب بورقيبة

الجامعة للمصالح الإدارية و الوظيفة العمومية