

قانون عدد 83 لسنة 1997 مؤرخ في 20 ديسمبر 1997 يتعلق بتنقيح 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

باسم الشعب،

وبعد موافقة مجلس النواب

يصر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه:

الفصل الأول – تلغى أحكام الفصول 18 و 33 و 37 و 38 و 42 و 51 والفقرة الرابعة من الفصل 70 والفصول 73 و 84 و 106 و 111 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 بالأحكام التالية:

الفصل 18 (جديد) – يتم الانتداب عن طريق مناظرات تعتمد الاختبارات أو الشهادات أو الملفات وتقوم المؤهلات المهنية للمترشحين من قبل لجنة امتحان تعين بقرار من الوزير الأول وتتولى هذه اللجنة ترتيب المترشحين حسب الجدارة.

وينتدب خريجو المدارس المصادق عليها عن طريق التسمية المباشرة وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة بكل سلك كيفية تطبيق هذه الأحكام.

الفصل 33 (جديد) – يرتب الموظف المنتفع بترقية في الدرجة الموافقة للمرتب الأساسي الأصلي الذي يفوق مباشرة ما كان يتقاضاه في وضعيته القديمة.

غير انه لا يمكن أن تقل الزيادة المتأتمية من الترقية عن الامتياز الذي كان سيحصل عليه الموظف من تدرج عادي ضمن وضعيته القديمة.

الفصل 37 (جديد) – 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 للاستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب كالتالي:
 - يومان ونصف عطلة عن كل شهر عمل فعلي.
 - نصف يوم عطلة عن كل سنة (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 الذين لهم أطفال في كفالتهم بالأولوية في اختيار فترة الانتفاع بالعطلة السنوية للاستراحة وفي تحديد مدتها.

الفصل 38 (جديد) – يمكن للإدارة أن تقرر، لأسباب تحتمها ضرورة العمل، تأجيل العطلة السنوية للاستراحة المخولة للموظفين، وذلك لسنة واحدة تلي مباشرة سنة استحقاق العطلة.

الفصل 42 (جديد) – خلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب وما لم يقض الموظف فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فإن 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 الحق في عطل مرض عادي مدتها القصوى اثنا عشر (12) شهرا منها شهران (2) بكامل الأجر وعشرة أشهر (10) بنصف الأجر.

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

وتحتسب ضمن الفترة الدنيا المساوية لـ 365 يوما فترات العمل الفعلي وعطل الاستراحة وأيام الأعياد وعطل التكوين المستمر وعطل الولادة والعطل الاستثنائية.

ولا يمكن للموظف الذي استنفد حقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي كامل الأجر أو بنصفه أن ينتفع مجددا بعطلة مرض عادي بكامل الجر 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 لأسباب مرضية بعد استنفاذه لحقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي.

وإذا ثبت أن الموظف الذي استنفد حقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي أصبح عاجزا بصفة نهائية عن ممارسة العمل فإنه تتم إحالته على التقاعد.

الفصل 51 (جديد) - يرجع حق التأديب إلى رئيس الإدارة التي ينتمي إليها الموظف.

ويمكن لرئيس الإدارة المعني بالأمر أن يفوض إلى أحد الإطارات السامية بإدارته سلطته التأديبية أو إمضائه حسب شروط يتم ضبطها بأمر.

وتشتمل العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على الموظفين على:

عقوبات من الدرجة الأولى وهي:

(1) الإنذار.

(2) التوبيخ.

عقوبات من الدرجة الثانية وهي:

(1) تأخير في التدرج لمدة تتراوح بين 3 أشهر وسنة على أقصى تقدير.

(2) النقلة الوجوبية مع تغيير الإقامة.

(3) الرفت المؤقت لمدة أقصاها ستة أشهر مع الحرمان من المرتب.

(4) العزل بدون توقيف الحق في جراية التقاعد

وتتخذ العقوبات من الدرجة الأولى بعد الاستماع إلى الموظف المعني بالأمر ودون استشارة مجلس التأديب.

ولا تتخذ العقوبات من الدرجة الثانية إلا بعد استشارة مجلس التأديب.

وتقوم للجان الإدارية المتناصفة في هذه الحالة بدور مجلس التأديب وعندئذ يغير تركيبها طبقا لأحكام الفصل الرابع والثلاثين من هذا القانون.

ويحال الموظف على مجلس التأديب بمقتضى تقرير كتابي صادر عن السلطة التي لها حق التأديب أو الإطار السامي الذي له تفويض لممارسة السلطة التأديبية وإمضاء تقارير الإحالة على مجلس التأديب. ويبين تقرير الإحالة على مجلس التأديب بصفة واضحة الأفعال المنسوبة إلى الموظف وعند الاقتضاء الظروف التي ارتكبت فيها.

وتتخذ العقوبات بقرار معلل من السلطة التي لها حق التأديب أو الإطار السامي الذي له تفويض لممارسة السلطة التأديبية أو إمضاء العقوبات التأديبية غير أن عقوبة العزل لا تتخذ إلا من قبل السلطة التي لها حق التأديب دون سواها.

الفصل 70 (الفقرة الرابعة جديدة) -

4- لمدة أقصاها خمس سنوات لظروف استثنائية وتمنح هذه الإحالة على عدم المباشرة بأمر.

الفصل 73 (جديد) - يجب على الموظف الذي وضع بطلب منه في حالة عدم المباشرة أن يطلب إرجاعه إلى الوظيفة شهرين على الأقل قبل انتهاء مدة الإحالة على عدم المباشرة بواسطة رسالة مضمونة الوصول.

وعند انتهاء مدة الإحالة على عدم المباشرة 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 الجل المذكور أعلاه، فإنه يعتبر قد قطع كل صلة بالخدمة العمومية.

الفصل 84 (جديد) - يمكن للموظف الذي انقطع نهائيا عن مباشر مهامه والذي قضى عشرين عاما على الأقل في الخدمة المدنية الفعلية أن تسند إليه بأمر الصفة الشرفية في الرتبة أو الوظيفة التي كان يشغلها قبل انقطاعه عن مهامه.

وبنفس شرط الأقدمية في الخدمة يمكن أن تمنح الصفة الشرفية للموظف الذي دون أن يغادر الإدارة نهائياً قد ينفصل عن الانتماء إلى سلك معين.

وبصفة استثنائية يمكن أن تمنح للموظف الصفة الشرفية في الرتبة أو الوظيفة الموالية مباشرة.

الفصل 106 (جديد) – 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 وأربعة أشهر بنصف المرتب بعد قضاء فترة دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوماً.

خلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب وما لم يقض العون الوقتي فترة عمل دنيا تساوي 365 يوماً، فإن له الحق في عطل مرض عادي بكامل الجر بحساب خمسة (5) أيام عن كل شهر عمل فعلي.

وتنطبق على الأعوان الوقتيين 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.

الفصل 2 – تضاف إلى القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الفصول 28 (مكرر) و 48 (مكرر) و 94 (مكرر) و فقرة أخيرة إلى الفصلين 68 و 69 كما يلي:

الفصل 28 (مكرر) – تتم الترقية إثر المناظرات الداخلية أو الامتحانات المهنية لفائدة الموظفين الذين لهم على الأقل خمس سنوات أقدمية في الرتبة التي هي دون رتبة الترقية مباشرة.

وتقوم المؤهلات المهنية للمترشحين من قبل لجنة امتحان تعين بقرار من الوزير الأول وتتولى هذه اللجنة ترتيب المترشحين حسب الجدارة.

كما تتم الترقية إثر مراحل التكوين أو بالاختيار لفائدة الموظفين المترشحين في الرتبة التي هي دون رتبة الترقية مباشرة.

وتضبط بأمر كيفية تطبيق هذه الأحكام.

غير أنه فيما يخص الرتب التي هي في متناول المترشحين الخارجين فإنه لا يمكن إسنادها عن طريق الترقية بالاختبار إلا في حدود عشرة بالمائة (10%) من الخطط المراد سد شغورها بعنوان نفس السنة وذلك لفائدة الموظفين الذين لهم على الأقل عشر سنوات (10) أقدمية في الرتبة التي هي دون رتبة الترقية مباشرة والبالغين من العمر أربعين سنة على الأقل ولا تتم هذه الترقية إلا مرة واحدة طيلة الحياة المهنية للموظف.

الفصل 48 (مكرر) – 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 موزعاً على حصتين تمنح للمعنية بالأمر راحتان مدة كل واحدة منهما ساعة واحدة وذلك في بداية كل حصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم .

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

الفصل 68 (فقرة أخيرة) – يبقى الموظف المحال على عدم المباشرة خاضعاً للأحكام المنصوص عليها بالفصول 5 و 7 و 9 من هذا القانون.

الفصل 69 (فقر أخيرة) – طيلة فترات عدم المباشرة الوجوبية، يواصل الموظف الانتفاع بالتغطية الاجتماعية. وتحمل مساهمات المشغل والموظف في نظام التغطية الاجتماعية والمستوجبة بعنوان فترات عدم المباشرة الوجوبية على كاهل المشغل.

الفصل 94 (مكرر) - يرتب العامل المنتفع بترقية في الدرجة الموافقة للمرتب الأصلي الذي يفوق مباشرة ما كان يتقاضاه في وضعيته القديمة.

غير انه لا يمكن أن تقل الزيادة المتأتية من الترقية عن الامتياز الذي كان سيحصل عليه العامل من تدرج عادي ضمن وضعيته القديمة.

الفصل 3 - يضاف إلى القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية العنوان السادس التالي:

العنوان السادس - المكافأة الاستثنائية

الفصل 112 (مكرر) - يمكن أن تمنح مكافأة استثنائية للأعوان الخاضعين لأحكام هذا القانون.

الفصل 112 (ثالث) - تسند المكافأة الاستثنائية المنصوص عليها بالفصل 112 (مكرر) من هذا القانون إلى:

- أ- العون الذي أنجز طريقة عمل أو ابتكر وسيلة إنتاج ترتب عنها ارتفاع في الإنتاج أو اقتصاد في التكاليف أو تحسن في نوعية الخدمات الإدارية.
- ب- العون الذي جنّب الإدارة أضرارا فادحة.
- ج- العون الذي تميز بدرجة عالية من الإلتقان في أداء مهامه.

الفصل 112 (رابع) - تسند المكافأة الاستثنائية:

- إما في شكل ترقية إلى رتبة أو صنف أعلى مباشرة على أن تتوفر في العون الشروط الضرورية للقيام بمهامه الجديدة.
- أو في شكل تدرج بدرجة أو عدة درجات
- أو في شكل منحة جمالية تحدد حسب الحالة.

الفصل 112 (خمس) - تسند المكافأة الاستثنائية من قبل رئيس الجمهورية.

ويمكن أن تسند المكافأة الاستثنائية باقتراح من السلطة التي لها حق التسمية وذلك بالاعتماد على تقرير معمل وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة.

الفصل 4 - تلغى أحكام الفصل 19 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وأيضاً أحكام الفصل 52 من القانون عدد 115 لسنة 1989 المؤرخ في 30 ديسمبر 1989 المتعلق بقانون المالية لسنة 1990.

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

تونس في 20 ديسمبر 1997.