

قانون عدد 78 لسنة 1985 مؤرخ في 5 أوت 1985 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين ، والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة او الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكلها.(1)

باسم الشعب ،  
نحن الحبيب بورقيبة ، رئيس الجمهورية التونسية ،  
بعد موافقة مجلس النواب ،

اصدرنا القانون الآتي نصه :

## الباب الأول

### أحكام عامة

الفصل 1 - ينطبق هذا النظام الأساسي العام على الأعوان المستخدمين بصفة دائمة من طرف الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة او الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكلها .

وفي نطاق المبادئ العامة المسطرة بهذا النظام الأساسي العام تضبط القواعد الخاصة بكل مؤسسة من المؤسسات المشار اليها اعلاه بنظام أساسي خاص مصادق عليه بأمر .

الفصل 2 - يمكن بصفة انتقالية للشركات التي تمتلك الدولة او جماعة عمومية محلية جزءا من رأس مالها والتي يخضع أعوانها في تاريخ صدور هذا القانون لنظام أساسي خاص موافق عليه بصفة قانونية الإختيار بين النظام الأساسي الذي يضبطه هذا القانون او نظام العقود المشتركة الذي يطبق على قطاع نشاطهم ، ويتخذ هذا الإختيار من طرف مجلس الإدارة بعد أخذ رأي اللجان المتنافسة الإستشارية ولجان المؤسسات ويجب أن يبلغ الى سلطة الإشراف في أجل عام واحد ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون وإذا لم يحدد الإختيار في هذا الأجل ، يصبح أعوان هذه الشركات خاضعين لنظام العقود المشتركة الذي يطبق على قطاع نشاطهم .

الفصل 3 - تنطبق أحكام مجلة الشغل على الأعوان المشار اليهم بالفصل الأول اعلاه ما لم تكن مخالفة لهذا القانون .

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

الفصل 5 - يجب على كل عون أن يتجنب كل ما من شأنه ان يمس بكرامة الوظيفة التي يشغلها والمؤسسة التي تستخدمه .

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 .

ويحجر على كل عون مهما كانت وضعيته ان تكون له مباشرة او بواسطة الغير وتحت أية تسمية كانت مصالح مؤسسة خاضعة لمراقبة المؤسسة التي تستخدمه أولها اتصال بها اذا كانت هذه المصالح تخل باستقلاله الوظيفي .

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

وتتخذ السلطة ذات النظر عند اللزوم التدابير اللازمة لصيانة مصالح المؤسسة بعد أخذ رأي اللجنة المتنافسة الإستشارية المنصوص عليها بالفصل الرابع عشر من هذا القانون .

(1) الأعمال التحضيرية :

مداولة مجلس النواب ومناقشته بجلسته المنعقدة بتاريخ 30 جويلية 1985 .

الفصل 8 - كل عون مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام المناطة بهدته .

والعون المكلف بتسيير مصلحة مسؤول ازاء رؤسائه عن السلطة التي منحت له لهذا الغرض وعن تنفيذ ما يصدر عنه من الأوامر .

ولا تعفيه المسؤولية الخاصة التي يتحملها رؤوسه من أية مسؤولية مناطة بهدته .

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

ويكون ملزما بالإعتناء بوسائل الإستغلال الموضوعة تحت تصرفه وباستعمالها استعمالا محكما ويجب عليه أن يسخر لعمله جميع طاقاته الشخصية والمهنية .

وهو ملزم بالحضور بمركز عمله وبالإستغفال فيه طيلة المدة المقررة ولا يمكن أي كان أن يتغيب عن مركز عمله بدون رخصة رئيسه المباشر والمسؤول ويجب على العون الذي تعذر عليه التوجه الى عمله ان يعلم في ظرف ثلاثة ايام المؤسسة التي تشغله .

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

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

(2) أن يعلم حالا رئيسه المباشر وكذلك لجنة حفظ الصحة والأمن بكل خلل أو توقف يطرأ على الآلات ومنتشات الإستغلال ووسائله وبكل ظاهرة غير عادية تلاحظ أثناء الشغل ويكون من شأنها أن تهدد حياته أو حياة رفاقه في العمل أو تضر بالصحة .

الفصل 9 - والعون مهما كان وضعه في السلم الإداري مسؤول من الوجهة التأديبية عن كل خطأ ناتج عن عدم احترامه لالتزاماته وواجباته المهنية ويتحمل هذه المسؤولية اذا أخل بالتزاماته عمدا أو تهاونا .

وتعتبر خاصة أخطاء جسيمة :

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

(2) استغلال العون لمركزه أو تجاوزه لسلطته .

(3) كل ضرر يلحق بمكاسب المؤسسة بسبب الإهمال أو فقدان الضمير المهني .

(4) عدم الإمتثال للإجراءات المتعلقة بحفظ الصحة والأمن أثناء العمل لاسيما اذا وقع تدوينها وإبلاغها للعون .

(5) عدم أخذ العون ما يلزم من التدابير أو أخذها بصفة غير كافية لتحقيق أمن العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بهدته .

(6) كل امتناع غير مبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العون أو عن رئيسه .

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

(8) استعمال العون لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب المركز الذي يشغله .

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

(10) كل غياب مستمر بدون مبرر لمدة تتجاوز الثلاثة ايام متوالية لغير الأسباب التي نص عليها هذا النظام الأساسي العام .

ويمكن لكل مؤسسة أن تنص بأنظمتها الأساسية الخاصة على أخطاء أخرى تقتضيها ظروف العمل الخاصة بها .

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

وكل اختلاس أو إحالة للغير لأوراق المصلحة أو وثائقها محجر تحجيرا باتا اذا كان مخالفا للتراتب .

ولا يمكن للعون أن يعفى من واجب كتتمان السر أو أن يرفع عنه التحجير المنصوص عليه بالفقرة السابقة الا 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 الإقتضاء عن العقوبات التي ينص عليها القانون الجنائي .

وإذا وقع تتبع عون من طرف الغير من أجل 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 اليه من تهديد أو شتم أو تلب .

والمؤسسة المعنية بالأمر ملزمة بحماية العون من التهديدات والإعتداءات 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 من مرتكبي التهديد أو الإعتداء 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 الجزئية .

الفصل 13 - يحتوي الملف الشخصي للعون على جميع الأوراق المتعلقة بحالته المدنية وحالته الإدارية ويجب ان تكون هذه الأوراق مسجلة .

ولا يجوز بحال أن يتضمن الملف الشخصي ما يشير الى الأفكار السياسية أو الفلسفية أو الدينية أو الإنتماء النقابي للمعني بالأمر .

الفصل 14 - تحدث بكل مؤسسة لجنة أو لجان متناصفة استشارية لها أهلية النظر فيما يتعلق بالترسيم واعطاء الأعداد والتدرج والترقية والنقلة الوجوبية لضرورة العمل مع تغيير الإقامة والتأديب المتعلقة بالأعوان .

وتسهر اللجنة المتناصفة الإستشارية على احترام تطبيق الأحكام المتعلقة بالإنتماء كما تنظر فيما يتعلق بالتشجيع على الخلق وتحسين الإنتاج والإنتاجية .

الفصل 15 - توضع اللجان المتناصفة الإستشارية تحت رئاسة ادارة المؤسسة وتتركب بالتناصف من ممثلين معينين من طرف المؤسسة وممثلين منتخبين من طرف الأعوان .

الفصل 16 - يغير تركيب اللجان المتناصفة الإستشارية بحيث لا يمكن بحال من الأحوال لعون أن يقدم اقتراحا بشأن عون ينتمي الى صنف أعلى .

ولا يجوز أن يشارك في أعمال اللجان المشار اليها الا الأعوان الذين يمثلون الصنف الذي ينتمي اليه العون المعني بالأمر .

وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة تركيب وتنظيم وتسيير هذه اللجان المتناصفة الإستشارية .

ويخضع أعضاء اللجان المتناصفة الإستشارية لواجب كتتمان السر المهني في كل ما يتعلق بالأحداث والوثائق التي تصل لعلمهم بوصفهم أعضاء .

الفصل 17 - لا يعين أو يرتقي أي شخص الى أي خطة الا لتسديد شغور بصفة قانونية في اطرار المؤسسة المعنية .

ويقع ضبط الهيكل التنظيمي ومجموع الأعوان الضروري من طرف مجلس ادارة المؤسسة .

## الباب الثاني

### الإنتماء

الفصل 18 - لا يعين أي شخص في خطة بأحدى المؤسسات المشار اليها بالفصل الأول من هذا النظام الأساسي العام :

1 - اذا لم يكن محرزا على الجنسية التونسية مع مراعاة الموانع المنصوص عليها بمجلة الجنسية التونسية .

2 - اذا لم يكن متمتعاً بحقوقه المدنية وحسن السيرة والأخلاق باستثناء كل الإعتبارات الأخرى ذات الصيغة السياسية والدينية والنقابية .

3 - اذا لم يكن في وضع قانوني ازاء القانون المتعلق بالتجنيد .

4 - اذا لم تتوفر فيه المؤهلات البدنية والذهنية المفروضة ليمارس بكامل تراب الجمهورية الوظائف التي يترشح لها .

## الباب الثالث اعطاء الأعداد والتدرج

الفصل 25 - يعطى كل سنة لكل عون في حالة مباشرة عدد جملي مرقم مشفوع بتقدير عام يعبر عن قيمته المهنية وكذلك عن اهليته واستحقاقه للترقية .

ويرجع حق اعطاء الأعداد لرئيس المؤسسة المعنية .

الفصل 26 - يجب ان يتصل العون المعني بالأمر بالعدد المرقم ويمكنه عندئذ أن يطلب من اللجنة المتنافسة الإستشارية ذات النظر أن تدعو السلطة التي لها حق اعطاء الأعداد لتراجع عند اللزوم العدد المنوح .

الفصل 27 - يتمثل تدرج الأعوان القارين في الدرجة في الإنتقال من درجة الى الدرجة الموالية مباشرة .

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

## الباب الرابع الترقية

الفصل 28 - تتمثل الترقية في ارتقاء العون الى الصنف او السلم الموالي مباشرة .

وتكون الترقية في الصنف حسب أحكام الفصل عشرين من هذا القانون .  
ويقع الإرتقاء في السلم باعتبار القيمة المهنية للعون كما يتبين ذلك خاصة من العناصر التالية :

أ - معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة .

ب - الأقدمية الفعلية في السلم الأدنى مباشرة ، ولا يمكن أن تكون هذه الأقدمية أقل من ثلاث سنوات عمل فعلي في السلم الأدنى مباشرة .

ج - التكوين والمؤهلات المهنية المكتسبة في الخطة المعتمدة .

وتقع الترقية في السلم عن طريق الإختيار بعد التسجيل بجدول الترقية الخاص حسب الجدارة ، ويرتب المترشحون الذين تساوت جدارتهم حسب الأقدمية العامة ، وإذا تساوت الأقدمية فحسب التقدم في السن ، والا فبالنظر للأعباء العائلية .

ويجب على كل عون انتفع بترقية أن يقبل الخطة التي تسند اليه ضمن صنفه الجديد ، وإذا رفض ذلك يمكن الغاء تسميته بعد استشارة اللجنة المتنافسة الإستشارية المختصة .

الفصل 29 - يمكن للأعوان أن يتمتعوا بترقية استثنائية قبل ثلاث سنوات من احوالهم على التقاعد وذلك بعد دراسة ملفهم من طرف اللجنة المتنافسة الإستشارية وطبقا لأحكام الأنظمة الأساسية الخاصة .

## الباب الخامس العقوبات

الفصل 30 - تشتمل العقوبات التأديبية على :

أ - عقوبات من الدرجة الأولى .

ب - عقوبات من الدرجة الثانية .

والعقوبات من الدرجة الأولى هي :

1 - التذكير بالإمتثال .

2 - الإنذار .

3 - التوبيخ بدون تسجيله بالملف .

4 - التوبيخ مع تسجيله بالملف .

5 - الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام .

والعقوبات من الدرجة الثانية :

1 - النقلة الوجوبية دون تغيير الإقامة .

2 - الإيقاف عن العمل لمدة تفوق ثلاثة أيام ولا تتجاوز شهرا .

الفصل 19 - المناظرة هي الطريقة الأساسية لانتداب أعوان المؤسسات المعنية بالأمر . وتفضي المناظرات الى اعداد قائمات يرتب بها المترشحون المقبولون حسب جدارتهم من طرف لجنة مناظرة ويقع الإنتداب حسب هذا الترتيب .

وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة تركيب وتسيير لجنة المناظرة المشار اليها اعلاه .

الفصل 20 - يقع الإنتداب 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 الخطط المراد تسديدها عن طريق مناظرات خارجية .

2 - في حدود خمسين بالمائة (50٪) من الخطط المراد تسديدها وذلك على النحو التالي :

أ - بنسبة أربعين بالمائة (40٪) عن طريق المناظرات الداخلية .

ب - بنسبة عشرة بالمائة (10٪) عن طريق التسمية المباشرة بالإختيار من بين الأعوان التابعين للصنف الأدنى مباشرة والمترشحين بجدول خاص للترقية ولهم خمسة أعوام على الأقل في الخدمة الفعلية بهذا الصنف . ولا يمكن للأعوان أن ينتفعوا بأحكام الفقرة السابقة الا مرة واحدة طوال مدة الخدمة في نفس المؤسسة .

ولا يمكن اعداد الا جدول واحد خاص للترقية خلال كل سنة وبالنسبة لكل صنف .

وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة الشروط المطلوبة من المترشحين للمشاركة في كل من هذين الصنفين من المناظرات المشار اليهما اعلاه .

على أنه يمكن للأنظمة الأساسية الخاصة أن تخالف نسب الإنتداب المنصوص عليها في هذا الفصل اعتبارا الى الحاجيات الخاصة للمؤسسة .

الفصل 21 - يقع انتداب أعوان الصنف الأول عن طريق المناظرة حسب الأساليب المبسطة 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 أن يعين العون بمركز عمل مطابق للمناظرة التي انتدب بمقتضاها ولا يمكن أن يعين بدون موافقته بمركز او بعمل لا يناسب اختصاصاته المهنية .

وإذا رفض العون الإلتحاق بالمركز المعين له يعتبر بعد التنبيه عليه رافضا للتسمية ويحذف اسمه من قائمة الناجحين في المناظرة .

الفصل 23 - يجب على كل عون أن يقوم بتربص لتمكينه من أن يبرهن عن مؤهلاته ليشغل بالخطة التي انتدب من أجلها . وحددت مدة التربص بسنة ، ويمكن تمديدها بستة أشهر على أقصى تقدير .

ويستند لعون المتربص عدد حول طريقة قيامه بالعمل وذلك كل ستة اشهر ويقع اعلامه به ويمكن أن يصاحب الأعداد المسندة عند الإقتضاء اذار يتخذ من طرف رئيسه المباشر .

ويقع اعتبار مدة التربص في حساب أقدمية العون المرسم .

وفي صورة منح اعداد مهنية غير كافية ولم يقع تمديد في التربص او في صورة التحصل على اعداد غير كافية عند انتهاء فترة تمديد التربص فإنه يقع اما فصل العون المتربص دون أن يكون له الحق في منحة او يقع ارجاعه الى وضعيته الأصلية ويعتبر بالنسبة للترقية كأنه لم يغادرها اذا ما كان منتظما للمؤسسة في تاريخ المناظرة .

ويجب اعلام المعني بالأمر بقرار لتمديد في مدة التربص او بقرار الفصل .

الا أنه في صورة عدم النظر في ترسيمة وعند انتهاء مدة عام ونصف ابتداء من تاريخ الإنتداب ، يرسم العون المتربص وجوبا .

الفصل 24 - يرتب الأعوان المنتدبون عن طريق مناظرة داخلية والأعوان المنتدبون عن طريق مناظرة خارجية الذين اكتسبوا أقدمية بمؤسسة أخرى وكذلك الأعوان الذين انتفعوا بأحكام الفصل 20 (ب) 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 اذا كان الأمتياز المنجر عن ترقية يعادل او يقل عن الأمتياز الذي كانوا يحصلون عليه من تدرج عادي في وضعيتهم القديمة .

3 - التأخير في التدرج لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة على أقصى تقدير .

4 - الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين شهر وشهرين .

5 - الحط من الدرجة أو السلم أو الصنف .

6 - النقلة الوجودية مع تغيير الإقامة .

7 - العزل بدون توقيف الحق في جارية التقاعد .

ولا يمكن بأي حال الجمع بين العقوبات .

الفصل 31 - يرجع حق التأديب للسلطة التي لها حق الإنتداب وتباشر هذا الحق بعد أخذ رأي اللجنة المتنافسة الإستشارية التي تقوم في هذه الحالة بدور مجلس التأديب .

إلا ان العقوبات التي هي من الدرجة الأولى تقرر بدون استشارة اللجنة المتنافسة الإستشارية من طرف السلطة ذات النظر .

ويمكن أن ينص القرار الذي يجب أن يكون معللا على تعليق العقاب 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 - تقع الإحالة على مجلس التأديب بتقرير كتابي صادر عن السلطة التي لها حق التأديب ويذكر هذا التقرير بصورة واضحة الأفعال المنسوبة للعون المعني وخاصة الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال .

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 الإطلاع على عين المكان بمحضر الرئيس المباشر أو شخص آخرتعيينه 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 الإطلاع 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 شهوداً وأن يستعين بشخص يختاره للدفاع عنه وللمؤسسة المشغلة كذلك 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 .

الفصل 37 - يجب على مجلس التأديب أن يعطي رأيه في أجل شهر من تاريخ تعهده بالقضية .

ويمدد هذا الأجل الى شهرين إذا وقع القيام ببحث تكميلي .

الفصل 38 - بناء على الملاحظات الكتابية المقدمة وعند الإقتضاء على البيانات الشفاهية التي أدلى بها المعني بالأمر ومن 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 فوراً وفي ظرف ثلاثة أيام على أقصى تقدير هذا الإقتراح الى السلطة التي لها حق التأديب .

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

الفصل 39 - خلافا للأحكام السابقة يمكن أن يقرر العزل بدون الإطلاع على الملف وبدون استشارة مجلس التأديب إذا صدر ضد العون حكم بات من أجل ارتكاب جنائية أو جنحة العصيان أو انتحال صفة موظف أو الإعتداء على الأخلاق أو تزوير الشهادة أو السرقة أو خيانة المؤتمن أو الإدعاء بالباطل

أو التلب 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 باخلاله 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 الواقع إيقافه في أجل شهرين من تاريخ إجراء العمل بقرار الإيقاف وإذا لم يصدر أي قرار عند انتهاء الشهرين فللعون المعني بالأمر الحق في قبض كامل مرتباته ، وعند توقف التتبعات نهائياً وبدون نتيجة يرجع وجوباً الى خطته .

وفي صورة ما إذا كان الخطأ المرتكب يمثل جنحة أو جنائية وخاصة إذا تعلق الأمر بالإرتشاء أو اختلاس أموال عمومية أو الزور أو افشاء السر المهني فإنه يجب فوراً رفع القضية لدى النيابة العمومية .

الفصل 41 - تضم القرارات التي تتضمن عقوبات تأديبية الى الملف الشخصي للعون المعني بالأمر كما تضم له أيضا الإقتراحات التي يبدئها مجلس التأديب وجميع الحجج والوثائق المتعلقة بالقضية .

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

وعلى المؤسسة أن تجيب عن ذلك الطلب بالرفض أو القبول .

ويجب محو كل أثر للعقاب التأديبي بصفة نهائية من ملف العون بعد مضي عامين بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى وأربعة أعوام بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية بشرط أن لا يتعرض العون المعني بالأمر في الأثناء لأي عقاب تأديبي آخر .

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

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

وفي هذه الحالة فإنه يمكن للمؤسسة ان تعيد ادماجه بالصنف او السلم الأصليين وفي الدرجة التي تحصل عليها في تاريخ العزل .

## الباب السادس

### الحـــالـات

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

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

### القسم الأول

#### المباشرة والعطل

الفصل 44 - حالة مباشرة هي حالة العون المنتدب بصفة قانونية في إحدى الخطط التابعة لسلم الرتب ويمارس بصفة فعلية مهام هذه الخطة .

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

الفصل 45 - يستحق العون المباشر عن كل سنة قضاها في الخدمة عطلا استراحة خالصة الأجر يضبط مدتها النظام الأساسي الخاص بالمؤسسة .

ويمكن أن تمنح عطل الإستراحة ابتداء من أول جانفي من كل سنة وأن تمدد أو تقسم حسب ضرورة العمل .

ويتمتع الأعوان الذين لهم أطفال تحت كفالتهم بالأولية في اختيار مدة الإستراحة السنوية .

ويمكن للأعوان أن يطلبوا تأجيل عطلة السنوية ، غير أن هذا التأجيل لا يبرخص فيه لأكثر من السنتين الموالتين للسنة التي يستحق العون فيها العطلة .

ويحجر على العون المنتفع بعطلة أن يمارس أي نشاط بمقابل وفي صورة المخالفة يمكن تطبيق الفصل 40 من هذا القانون .

ولا يمكن لأي عون أن ينقطع عن ممارسة وظائفه الا بعد طلب عطلة والحصول عليها ما عدا في صورة حدوث مانع مفاجيء وبشرط أن تقع تسوية ذلك فيما بعد .

وينجر عن كل غياب غير مبرر بعطلة قانونية طبقا لأحكام هذا القانون حجز عن المرتب بعنوان أيام الغيابات التأديبية علاوة على العقوبات التأديبية ان اقتضى الامر ذلك .

الفصل 46 - لا يدخل في حساب العطلة السنوية خالصة الأجر :  
1 - أيام الأعياد الرسمية

2 - أيام الإنقطاع عن العمل لمرض او حادث .

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

وفي نهاية عطلة الولادة يمكن أن تتمتع المرأة العاملة بعطلة أمومة لمدة لا تتجاوز الأربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب وذلك لتمكينها من تربية مولودها او استراحة للرضاعة تمنح اختياريا وبطلب من المعنية بالأمر حسب ما تنص عليه أحكام مجلة الشغل .

ولا يجوز بأي حال السماح بالجمع بين عطلة الأمومة والإسترحة للرضاعة .

الفصل 48 - يمكن للعون أن يتحصل على عطلة مرض عادي اذا أصيب بمرض 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 العون في عجز عن مباشرة وظائفه .

وتقوم المؤسسة بكل مراقبة تراها صالحة بواسطة طبيب للصحة العمومية او الطبيب الذي تعينه لهذا الغرض .

ويصرف النظر عن هذه المراقبة الطبية تأذن المؤسسة باتخاذ جميع اجراءات المراقبة الإدارية للتحقق من أن العون لا يستعمل عطلته الا للعلاج .

ولا يمكن للعون المنتفع بعطلة مرض أن يغادر محل إقامته العادي الا برخصة من طبيبه المباشر وبعد اعلام مؤسسته باستثناء حالة التأكد التي يجب اثباتها .

الفصل 49 - 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 يوما على عطل مرض جعلتها ستة أشهر ولم يتمكن عند انتهاء العطلة الأخيرة من استئناف عمله ، يوضع وجوبا او بطلب منه في احواله عدم المباشرة او يحال على التقاعد اذا ثبت أنه عاجز بصفة نهائية عن ممارسة عمله .

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

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

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

الفصل 51 - يمكن منح عطل مرض طويل الأمد للأعوان الخاضعين لهذا القانون بعد اخذ رأي لجنة طبية طبقا للتشريع والتراتب المعمول بها .

الفصل 52 - يمكن منح عطل استثنائية مع استحقاق كامل الأجر وبدون ان تدخل في حساب عطل الإسترحة .

(1) للقيام بواجب من الواجبات التي يفرضها القانون وفي حدود المدة اللازمة لذلك .

(2) للقيام بمناسك الحج ، ولا يمكن ان تمنح هذه العطلة الإستثنائية الا لمدة شهر على أقصى تقدير طيلة موسم الحج ولمرة واحدة خلال الحياة المهنية للعون .

(3) بمناسبة وقوع احداث عائلية ، وتعين مدة هذه العطل كما يلي :

- زواج العون : يومي عمل

- ولادة مولود : يومي عمل

- وفاة أحد الزوجين او طفل تحت الكفالة : 3 أيام عمل

- وفاة والد او أم او ولد غير مكفول : 3 أيام عمل

- وفاة أخ او أخت او حفيد او حفيدة : يومي عمل .

يجب على المنتفعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة .

(4) بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية النقابية الجامعية والقومية والدولية او اجتماع الهيئات المديرية او اجتماعات الهياكل المسيرة وذلك لفائدة الأعوان الممثلين للنقابات والمنتدبين بصفة قانونية او لفائدة الأعضاء المنتخبين بالهيئات المديرية .

(5) بمناسبة انعقاد مؤتمرات الأحزاب السياسية والمنظمات القومية ومنظمات الشباب .

(6) بمناسبة استدعاء الى مباريات دولية وذلك لفائدة الأعوان المنتميين الى الفرق القومية الرياضية ، وتمنح هذه العطل بطلب من وزير الشباب والرياضة .

(7) بمناسبة المشاركة في مرحلة تكوين مستمر تنظمها المؤسسة التي يعمل بها .

وتساوي مدة العطل المنصوص عليها بالفقرات 4 ، 5 ، 6 من هذا الفصل مجموع الأيام المذكورة بالإستدعاءات تضاف إليها عند الإقتضاء آجال السفر اللازمة .

الفصل 53 - يمكن منح عطل بدون اجر لا تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر في السنة ولا تدخل في حساب الخدمة الفعلية سواء بالنسبة للترقية او للتقاعد .

## القسم الثاني

### الإلحاق

الفصل 54 - الإلحاق هو حالة العون القار الذي يوضع خارج صنفة الأصلي الذي ينتمي اليه مع بقاءه 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 الحاق الأعوان لدى ادارة عمومية او جماعة عمومية محلية او مؤسسة عمومية او شركة قومية او شركات ذات رأس مال مشترك او لدى منظمة قومية او لممارسة وظيفة عضو للحكومة او خطة انتخابية غير صفة النائب لدى مجلس النواب .

والأعوان المعينون لممارسة نشاط لدى الحكومات الأجنبية او احدى المنظمات الدولية يقع الحاقهم لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني .

وتحمل الأجرة وكذلك مساهمة المستأجر في توفير المنافع الإجتماعية على كاهل المؤسسة التي الحق بها العون .

ويجري على الأعوان المحققين الحجز القانوني للتقاعد وللمنافع الإجتماعية .

وتحمل المساهمة القانونية التكميلية لتكوين جارية التقاعد على كاهل المؤسسة التي الحق لديها العون ، غير أن الإلحاق لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني معفى من هذه المساهمة .

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

وتعطى له اعداد حسب الشروط المنصوص عليها بالفصلين الخامس والعشرين والسادس والعشرين من هذا القانون من طرف رئيس الجماعة او المؤسسة التي الحق بها ويحيل هذا الأخير بطاقة الاعداد على رئيس المؤسسة الأصلية .

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

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 اليه يوضع في حالة الإلحاق بالنسبة للصنف الذي ينتمي اليه كامل مدة التربص الذي يقضيه في الخطة المعتبرة .

وعند تسميته في الخطة الجديدة ينبغي ان يحذف من الصنف الذي كان ينتمي اليه .

### القسم الثالث عدم المباشرة

الفصل 59 - عدم المباشرة هي حالة العون القار الموضوع خارج صنفه الأصلي والذي يبقى تابعا لهذا الصنف الا انه قد زال انتفاعه 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 اليه في التاريخ الذي أصبحت فيه الإحالة على عدم المباشرة نافذة المفعول .

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

- (1) لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة من أجل حادث او مرض خطير أصاب قرينه او احدى أصوله او فروعه .
- (2) لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة للقيام بأبحاث أو دراسات تكتسي صبغة المصلحة العامة .
- (3) لمدة سنتين قابلة للتجديد مرتين لتمكين المرأة العاملة من القيام بتربية ولد او عدة اولاد لم يبلغوا السادسة من عمرهم او كانوا مصابين بعاهاات تتطلب عناية مستمرة .
- (4) لمدة اقصاها خمس سنوات لاغراض شخصية .

الفصل 61 - يمكن احواله العون بطلب منه على عدم المباشرة الخاصة وذلك حسب الشروط التالية :

- لمدة سنة قابلة للتجديد كلما اقتضت الحاجة ذلك لكل عون يكون قرينه العون بمؤسسة او ادارة عمومية قد نقل للعمل داخل تراب الجمهورية او دعي للعمل بالخارج .

- لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد كلما اقتضت الحاجة ذلك لفائدة العون المنتخب عضوا بمجلس النواب .

- وفي صورة انتهاء مهامه النيابة فان الاعوان الموضوعين في حالة عدم مباشرة خاصة لدى مجلس النواب تقع إعادة ادماج وجوبا في اطارهم الأصلي في الرتبة او الصنف المرتبين به مع انتفاعهم بالمنح المنجزة عن الخطة الوظيفية التي كانوا مكلفين بها في تاريخ احوالهم على عدم المباشرة الخاصة لدى مجلس النواب الى ان تقع تسوية وضعيتهم الادارية وذلك بتسميتهم في خطة وظيفية معادلة للخطة التي كانوا يشغلونها قبل انتخابهم بمجلس النواب .

وفي صورة عدم وجود شغور في اطارهم الأصلي تقع إعادة ادماجهم ولو فوق العدد المحدد ويتمادي النواب الموضوعون في حالة عدم المباشرة الخاصة والذين اختاروا نظام التقاعد المتمتعين بها سابقا في الانتفاع بحقوقهم في التقاعد في تحمل الحجز من أجل التقاعد على المرتب والمنح التابعة لرتبتهم وخطتهم الوظيفية وصنفهم ودرجتهم في اطارهم الأصلي .

ويتحمل مجلس النواب المساهمة الموافقة لفائدة صندوق التقاعد كما تقع تصفية جارية تقاعدهم على نفس الاساس .

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

الفصل 62 - يمكن لرئيس المؤسسة صاحب النظران باذن في كل وقت ومرة في العام على الاقل باجراء الأبحاث اللازمة للتأكد من ان نشاط العون المعني بالأمر يوافق فعلا الاسباب التي احيل من اجلها على عدم المباشرة .

الفصل 63 - يجب على العون الذي احيل على عدم المباشرة بطلب منه ان يلتزم ارجاعه لعمله قبل نهاية المدة الجارية بشهرين على الاقل .

ويمكن للمؤسسة ان تعتبر العون قد قطع كل صلة بالمؤسسة اذا لم يلتزم ارجاعه للعمل في الاجال المنصوص عليها بالفقرة الاولى من هذا الفصل .

واذا احيل العون على عدم المباشرة بطلب منه لاسباب المنصوص عليها بالفصل ستين باستثناء الاغراض الشخصية فان ارجاعه يتم وجوبا الى سلكه الأصلي ولو بصفة زائدة ويقع استنفاد هذه الزيادة عند حدوث اول شغور في السلك الذي ينتمي اليه المعني بالأمر .

واذا احيل العون على عدم المباشرة لاغراض شخصية فان ارجاعه للعمل لا يتم الا عند شغور الخطة .

واذا لم يتم ارجاع العون للعمل لعدم شغور الخطة فانه يمكن اعتباره في حالة عدم مباشرة الى ان يتم ارجاعه وجوبا عند اول شغور .

الفصل 64 - ان العون المحال على عدم المباشرة الذي يرفض الخطة التي يعين فيها عند ارجاعه يمكن التشطيب على اسمه في قائمة الصنف الذي ينتمي اليه عن طريق الاعفاء وذلك بعد اخذ رأي اللجنة المتنافسة الاستشارية ذات النظر .

الفصل 65 - لا يمكن لاي عون ان يوضع بطلب منه في حالة الحاقه او في حالة عدم المباشرة اذا لم يكن له على الاقل عام في الخدمة الفعلية بنفس المؤسسة .

وتضبط الانظمة الاساسية الخاصة بالمنصوص عليها بالفصل الاول من هذا القانون النسبة القصوى للاعوان الذين يمكن وضعهم في حالة عدم المباشرة ولا يمكن مبدئيا ان تتجاوز هذه النسبة 5 ٪ من العدد النظري للخطط المقصودة بالذات .

### القسم الرابع

#### حالة العون تحت السلاح

الفصل 66 - ان العون الذي يقع تنزيله بتشكيلة عسكرية للقيام بمدة خدمته المباشرة المبينة 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 الى الصنف الأصلي الذي ينتمي اليه ولو بصفة زائدة على ان يقع استنفاد هذه الزيادة عند حدوث اول شغور بالصنف المعني .

### الباب السابع

#### الانقطاع عن مباشرة العمل بصورة نهائية

الفصل 67 - ان الانقطاع النهائي عن مباشرة العمل الذي يقضي الى التشطيب على اسم العون من الاطارات وفقدان صفة العون القاري يكون ناتجا عن :

- (1) الاستقالة المقبولة بصفة قانونية
- (2) الاعفاء
- (3) العزل
- (4) الاحالة على التقاعد

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

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

ولا يكون لها مفعول الا اذا قبلت من طرف السلطة التي لها حق التسمية ويجب عليها اتخاذ القرار في اجل شهر ابتداء من تاريخ وصول عرض الاستقالة مع ضبط تاريخ مفعول ذلك الاجراء عند الاقتضاء .  
الفصل 69 - قبول الإستقالة يجعلها باثة لا رجوع فيها وهو لا يمنع عند اللزوم من القيام بالدعوى التأديبية بسبب أفعال لم تكتشف الا بعد هذا القبول .

وإذا رفضت السلطة ذات النظر الإستقالة يمكن للعون المعني بالأمر أن يرفع أسره الى اللجنة المتنافسة الإستشارية التي تبدي حالا رأيا معللا وتحيله على السلطة ذات النظر .

الفصل 70 - إن العون الذي ينقطع عن عمله قبل التاريخ المعين بقرار السلطة ذات النظر او 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 او الذي أحيل على عدم المباشرة أن يمارس نفسه او 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 الا اذا توفرت فيه جميع الشروط المطلوبة من المترشحين للخلطة المعنية بدون أي مراعاة لحالته القديمة وسالف صفته كعون قار .

الفصل 73 - إن العون الذي يثبت قصوره المهني يتخذ في شأنه ما يلي :  
- أما أن ينقل الى مصلحة أخرى .

- أو يحال على التقاعد .

- أو اذا لم تتوفر فيه الشروط اللازمة لاستحقاق جراية التقاعد يقع ادماجه حسب مؤهلاته في صنف أدنى مع اعادة ترتيبه بهذا الصنف .

- أو يقع اعفاؤه .

وفي كل الحالات يقع اتخاذ القرار من طرف رئيس المؤسسة بعد استشارة اللجنة المتنافسة الإستشارية ذات النظر التي ثبت في الموضوع كما لو كان الأمر يتعلق بالتأديب .

وفي صورة الإعفاء واذا لم يكن للمعني بالأمر الحق في التمتع بجراية التقاعد فانه ينتفع بغرامة اعفاء تساوي كامل مرتبه الشهري عن كل سنة خدمات مدنية فعلية وبدون أن تفوق هذه الغرامة مرتب إثني عشر شهرا .

الفصل 74 - في صورة العجز البدني الناتج عن حادث شغل او مرض مهني ، فانه يمكن تكليف العون بوظيفة تماشى ومؤهلاته البدنية مع ابقائه بتدرج في صنفه الأصلي .

وإذا ثبت أن العون المشار اليه اعلاه أصبح عاجزا بصفة نهائية عن ممارسة عمله فله الحق في التمتع بجراية عمرية من أجل السقوط البدني المستمر قابلة للجمع مع جراية التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل .

## الباب الثامن

### الاجرة والمنافع الإجتماعية

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

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

الفصل 76 - يمكن للمؤسسات الخاضعة لهذا النظام الأساسي أن تنتدب لضرورة العمل أعوانا للقيام بعمل معين او لمدة معينة أو لتعويض عون قار تعويضا مؤقتا ويجب اعلام الأعوان المنتدبين بهذه الصفة بوضعيتهم داخل المؤسسة قبل شروعهم في العمل .

الا أن لهؤلاء الأعوان الأولوية فيما يتعلق بالانتداب اذا ما تساوت الجدارة والمؤهلات .

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

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

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 .

الا ان تطبيق احكام هذا النظام الاساسي العام لا يمكن ان يمس من الحقوق التي اكتسبها الاعوان المعينون بصفة قانونية .

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

وصدر بقصر صفاقس في 5 اوت 1985

رئيس الجمهورية التونسية

الحبيب بورقيبة