

Loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement par l'Etat ou aux collectivités publiques locales (1).

Au nom du peuple ;

Nous, Habib Bourguiba, Président de la République tunisienne ;

La Chambre des députés ayant adopté ;

Promulguons la loi dont la teneur suit :

Chapitre I.

Dispositions générales

Article premier. — Le présent statut général s'applique aux agents employés à titre permanent par les offices, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les sociétés dont le capital social est détenu directement et entièrement par l'Etat ou les collectivités publiques locales.

Dans le cadre des principes généraux édictés par le présent statut général, les règles spéciales à chacun des organismes visés ci-dessus feront l'objet d'un statut particulier approuvé par décret.

Art. 2. — A titre transitoire les sociétés dont le capital social est détenu partiellement par l'Etat ou par une collectivité

(1) Travaux préparatoires :
Discussion et adoption par la Chambre des députés dans sa séance du 30 juillet 1985.

publique locale, et dont le personnel est à la date de publication de la présente loi, régi par un statut particulier régulièrement approuvé peuvent opter soit pour le régime statutaire fixé par la présente loi, soit pour le régime des conventions collectives régissant leur secteur d'activité; cette option est prise par le conseil d'administration après avis des commissions paritaires consultatives et des comités d'entreprises; elle doit être communiquée à l'autorité de tutelle dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi. A défaut d'option dans ce délai, les personnels de ces sociétés seront soumis au régime des conventions collectives régissant leur secteur d'activité.

Art. 3. — Les dispositions du code du travail s'appliquent aux agents visés à l'article 1^{er} ci-dessus lorsqu'elles ne sont pas contraires à la présente loi.

Art. 4. — Sous réserve des dispositions spéciales commandées par la nature des fonctions et qui peuvent être prises à ce sujet par les statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application de la présente loi.

Art. 5. — Tout agent doit éviter tout ce qui serait de nature à compromettre la dignité de la fonction qu'il occupe et de l'organisme qui l'emploie.

Art. 6. — Il est interdit à tout agent d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction sont fixées par décret.

Il est interdit à tout agent quel que soit sa position d'avoir par lui-même ou par personne interposée, sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise soumise au contrôle de son organisme employeur ou en relation avec son organisme employeur des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

Art. 7. — Lorsque le conjoint d'un employé exerce à titre professionnel une activité lucrative, déclaration doit être faite à l'organisme dont relève l'agent.

L'autorité compétente prend, s'il y a lieu, des mesures propres à sauvegarder les intérêts de l'organisme après avis de la commission paritaire consultative prévue à l'article 14 de la présente loi.

Art. 8. — Tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

L'agent chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs, de l'autorité qui lui a été conférée pour cet objet et de l'exécution des ordres qu'il a donnés.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

L'agent est tenu de remplir les obligations découlant de son travail. Il est responsable personnellement de la violation de ses obligations de travail.

Il est tenu de prendre soin des moyens d'exploitation mis à sa disposition et d'en faire un usage rationnel. Il doit utiliser dans son travail toutes ses capacités personnelles et professionnelles.

Il a le devoir d'être présent à son poste et d'y travailler pendant la durée prescrite. Nul ne peut s'absenter de son poste sans l'autorisation du supérieur hiérarchique compétent. L'agent empêché de se rendre à son travail doit informer, dans les trois jours, son organisme employeur.

L'agent est tenu d'observer les mesures prescrites et les règles fixées en matière d'hygiène et de sécurité de travail ainsi que toutes les prescriptions se rapportant à la sécurité générale dans l'entreprise et en particulier :

1) D'utiliser les appareils de sécurité, les installations et les moyens de protection selon leur destination et de les préserver de toute détérioration;

2) De déclarer immédiatement à son supérieur hiérarchique et au comité d'hygiène et de sécurité tout défaut ou arrêt accidentel des machines, des installations et moyens d'exploitation ainsi que tout phénomène constaté au cours du travail qui pourrait menacer sa vie ou celle de ses compagnons de travail ou nuire à la santé.

Art. 9. — Quelle que soit sa disposition dans la hiérarchie, l'agent répond disciplinairement de toute faute résultant du non accomplissement de ses obligations et devoirs professionnels. Cette responsabilité est encourue si l'agent a enfreint ses obligations soit intentionnellement soit par négligence.

Sont considérées notamment comme fautes graves :

1) Tout acte ou omission tendant à entraver ou à rendre impossible le fonctionnement normal de l'organisme employeur ;

2) Le fait d'abuser de sa situation ou d'outrager ses pouvoirs ;

3) Tout dommage au patrimoine de l'organisme causé par la négligence ou la mauvaise volonté dûment prouvée ;

4) Le fait de ne pas se conformer aux mesures d'hygiène et de sécurité du travail pour autant qu'elle soit consignée et portée à sa connaissance ;

5) Le fait de ne pas prendre de mesures appropriées ou de ne prendre que des mesures insuffisantes pour assurer la sécurité des travailleurs ou des objets qui lui sont confiés ;

6) Tout refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail donnés formellement par les organes compétents de l'organisme employeur ou par le supérieur hiérarchique conformément aux dispositions du code du travail ;

7) Le fait de se procurer des avantages matériels ou d'accepter des faveurs en connexion avec le fonctionnement de l'organisme ou au détriment de celui-ci ;

8) L'utilisation par l'agent, dans son propre intérêt ou dans l'intérêt d'une tierce personne, de fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste qu'il occupe ;

9) Le fait de se présenter au travail en état d'ébriété dûment prouvé ou de s'ennivrer pendant la durée du travail ;

10) Toute absence prolongée non justifiée d'une durée supérieure à trois jours consécutifs pour d'autres motifs que ceux prévus dans le présent statut.

Chaque organisme peut, dans ses statuts particuliers, prévoir d'autres fautes compte tenu des conditions de travail qui lui sont propres.

Art. 10. — Indépendamment des règles instituées dans le code pénal en matière de secret professionnel, tout agent même après la cessation de ses fonctions est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Tout détournement, toute communication contraire aux règlements, de pièces ou de documents de service à des tiers sont formellement interdits.

L'agent ne peut être délié de cette obligation de discrétion ou relevé de l'interdiction édictée par l'alinéa précédent qu'avec l'autorisation écrite du chef de l'organisme dont il relève.

Art. 11. — Toute faute commise par un agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dûment établie l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Lorsqu'un agent a été poursuivi par un tiers pour faute de service, l'organisme doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à cet agent, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Art. 12. — L'agent a droit, conformément aux règles du code pénal, à une protection contre les menaces, injures ou diffamations dont il peut être l'objet.

L'organisme intéressé est tenu de protéger l'agent contre les menaces et les attaques de quelque nature que ce soit dont il peut être l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

L'établissement, tenu dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des

auteurs des menaces ou des attaques, la restitution des sommes versées à son agent.

Il dispose, en outre, aux mêmes fins d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Art. 13. — Le dossier individuel de l'agent contient toutes les pièces concernant son état civil et sa situation administrative. Celles-ci doivent être entregistrees.

En aucun cas, ne doit figurer au dossier individuel une mention faisant état des opinions politiques, philosophiques, religieuses ou l'appartenance syndicale de l'intéressé.

Art. 14. — Il est institué dans chaque organisme une ou plusieurs commissions paritaires consultatives ayant compétence en matière de titularisation, notation, avancement, promotion, mutation d'office pour nécessité de service avec changement de résidence et discipline des agents.

La commission paritaire consultative veille au respect des dispositions relatives au recrutement. Elle est compétente en matière d'encouragement à la création et d'amélioration de la production et de la productivité.

Art. 15. — Les commissions paritaires consultatives sont présidées par la direction de l'organisme, elles comprennent un nombre égal de représentants désignés par l'établissement et de représentants élus par les agents.

Art. 16. — La composition des commissions paritaires sera modifiée de telle façon qu'en aucun cas, un agent ne soit appelé à formuler une proposition relative à un agent d'une catégorie supérieure.

Seuls les agents représentants le collège auquel appartient l'agent intéressé peuvent participer aux travaux des commissions susvisées.

Les statuts particuliers fixeront la composition, l'organisation et le fonctionnement de ces commissions paritaires consultatives.

Les membres des commissions paritaires consultatives sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle à raison de tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

Art. 17. — Nul ne peut être nommé ou promu à un emploi quelconque que pour pouvoir régulièrement à une vacance dans les cadres de l'organisme concerné.

L'organigramme et les effectifs nécessaires sont fixés par le conseil d'administration.

Chapitre II. Recrutement

Art. 18. — Nul ne peut être recruté dans un emploi d'un des organismes visés à l'article 1^{er} du présent statut général :

1) S'il ne possède la nationalité tunisienne sous réserve des incapacités prévues par le code de la nationalité tunisienne ;

2) S'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité à l'exclusion de toutes autres considérations d'ordre politique, religieux et syndical ;

3) S'il ne se trouve en position régulière au regard des lois sur le recrutement de l'armée ;

4) S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique et mentale nécessaires pour l'exercice des fonctions auxquelles il postule, sur tout le territoire de la République.

Art. 19. — Le concours est la règle normale de recrutement des agents des organismes intéressés.

Les concours donnent lieu à l'établissement de listes classant par ordre de mérite les candidats déclarés aptes par un jury; les recrutements sont fait selon cet ordre.

Les statuts particuliers fixent la composition et le fonctionnement du jury susvisé.

Art. 20. — Sous réserve des dispositions de l'article 21, le recrutement dans chaque emploi lorsque celui-ci est accessible aux

candidats étrangers à l'établissement a lieu selon les modalités ci-après :

1) Dans la limite de 50 % des emplois à pourvoir par voie de concours externe ;

2) Dans la limite de 50 % des emplois à pourvoir ainsi qu'il suit :

a) 40 % par voie de concours interne;

b) 10 % par voie de nomination directe, au choix parmi les agents de la catégorie immédiatement inférieure, inscrits à un tableau d'avancement spécial, comptant au moins cinq ans d'ancienneté effective dans cette catégorie.

Les agents ne peuvent bénéficier des dispositions de l'alinéa précédent qu'une seule fois au cours de leur carrière dans le même établissement.

Pour chaque catégorie, il ne peut être établie qu'un seul tableau d'avancement spécial au titre de chaque année.

Les statuts particuliers fixeront les conditions exigibles des candidats pour participer aux deux catégories de concours visés ci-dessus.

Toutefois, les statuts particuliers peuvent déroger aux pourcentages de recrutement prévus par le présent article compte tenu de leurs besoins propres.

Art. 21. — Les agents de la première catégorie sont recrutés par voie de concours selon les modalités déterminées par leur statut particulier.

Art. 22. — Tout candidat reçu à un concours doit, pour sa nomination et son affectation, se tenir à la disposition entière de l'organisme intéressé.

L'agent doit être affecté à un poste de travail en accord avec le concours qui a servi à son recrutement et ne peut sans son consentement être affecté à un poste ou à un travail qui ne répond pas à ses qualifications professionnelles.

En cas de refus de rejoindre le poste qui lui est attribué, il est, après une mise en demeure, considéré comme ayant refusé la nomination et radié de la liste des candidats admis au concours.

Art. 23. — Tout agent doit effectuer un stage afin de lui permettre de confirmer ses aptitudes à l'emploi pour lequel il a été recruté. La durée de stage est fixée à un an. Cette durée peut être prorogée au maximum de six mois tous les trois mois. La manière de servir de l'agent stagiaire fera l'objet de notations semestrielles portées à sa connaissance. Ces notations peuvent être accompagnées le cas échéant, d'un avertissement de son chef hiérarchique.

La durée de stage est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté de l'agent titularisé.

En cas d'insuffisance des notes professionnelles et si une prolongation de stage n'est pas décidée ou si à l'expiration de la période de prolongation, les notes sont encore jugées insuffisantes, l'agent stagiaire est soit licencié, sans prétendre à une indemnité, soit s'il appartenait à l'organisme à la date du concours, reversé dans sa situation d'origine et considéré pour l'avancement comme ne l'ayant jamais quitté.

La décision de prolongation de stage ou de licenciement doit être notifiée à l'intéressé.

Toutefois, s'il n'a pas été statué sur sa titularisation et à l'expiration d'un délai d'un an et six mois à compter du recrutement, l'agent stagiaire est réputé titularisé d'office.

Art. 24. — Les agents recrutés par voie de concours interne, les agents recrutés par voie de concours externe et justifiant d'une ancienneté acquise dans un autre organisme ainsi que les agents ayant bénéficié des dispositions de l'article 20 b) de la présente loi sont rangés à l'échelon comportant une rémunération immédiatement supérieure correspondant au salaire de base immédiatement supérieur à celui qu'ils percevaient dans leur ancienne situation.

Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur ancienne situation si l'avantage obtenu à la suite de leur promotion est égal ou inférieur à celui qui leur aurait procuré un avancement normal dans leur ancienne situation.

Chapitre III

Notation et Avancement

Art. 25. — Il est attribué, chaque année, à tout agent en activité une note globale chiffrée suivie d'une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle ainsi que ses titres et mérites à l'avancement.

Le pouvoir de notation appartient au chef de l'organisme intéressé.

Art. 26. — La note chiffrée doit être notifiée à l'agent intéressé qui peut, à cette occasion, demander à la commission paritaire consultative compétente, d'inviter l'autorité ayant pouvoir de notation, à réviser, le cas échéant, la notation décernée.

Art. 27. — L'avancement d'échelon des personnels permanents consiste à passer d'un échelon à celui immédiatement supérieur.

Sauf disposition plus favorables introduites par les statuts particuliers, l'avancement d'échelon est fonction à la fois de l'ancienneté et de la notation de l'agent. La durée du temps passé dans chacun des échelons est fixée par les statuts particuliers.

Chapitre IV

Promotion

Art. 28. — La promotion est l'accession de l'agent à la catégorie ou à l'échelle immédiatement supérieure.

La promotion de catégorie s'effectue conformément aux dispositions de l'article 20 de la présente loi.

La promotion d'échelle est fonction de la valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle ressort notamment des éléments suivants :

a) La moyenne des notes professionnelles des trois dernières années ;

b) L'ancienneté effective dans l'échelle immédiatement inférieure. Cette ancienneté ne peut être inférieure à trois ans de service effectif dans l'échelle immédiatement inférieure ;

c) La formation et les aptitudes professionnelles acquises dans l'emploi considéré.

La promotion d'échelle s'effectue au choix par inscription sur un tableau d'avancement spécial selon l'ordre de mérite. Les candidats, dont le mérite est jugé égal, sont départagés par l'ancienneté générale ou si l'ancienneté est la même, par l'âge ou à défaut par les charges de famille.

Tout agent qui bénéficie d'une promotion est tenu d'accepter l'emploi qui lui est assigné dans sa nouvelle catégorie. Son refus peut entraîner l'annulation de sa nomination après avis de la commission paritaire consultative compétente.

Art. 29. — Les agents peuvent bénéficier d'une promotion exceptionnelle trois années avant leur départ à la retraite après étude de leur dossier par la commission paritaire consultative, conformément aux dispositions des statuts particuliers.

Chapitre V

Discipline

Art. 30. — Les sanctions disciplinaires comprennent :

- a) les sanctions de premier degré,
- b) les sanctions de deuxième degré,

Les sanctions du premier degré sont :

- 1) le rappel à l'ordre
- 2) l'avertissement
- 3) le blâme sans inscription au dossier
- 4) le blâme avec inscription au dossier
- 5) la mise à pied à concurrence de 3 jours.

Les sanctions du deuxième degré sont :

- 1) la mutation d'office sans changement de résidence
- 2) la mise à pied supérieure à 3 jours et pour une durée ne pouvant excéder un mois
- 3) le retard de 3 mois à un an au maximum pour l'avancement
- 4) la mise à pied d'une durée d'un à deux mois
- 5) la rétrogradation d'échelon, d'échelle ou de catégorie
- 6) la mutation d'office avec changement de résidence

7) la révocation sans suspension de droit à la retraite.

En aucun cas le cumul des sanctions ne peut être prononcé.

Art. 31. — Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de recrutement qui l'exerce après consultation de la commission paritaire consultative qui joue dans ces conditions les rôles de conseil de discipline.

Toutefois, les sanctions du premier degré sont prononcées sans consultation de la commission paritaire consultative par l'autorité compétente.

La décision qui doit être motivée, peut prescrire que la sanction et ses motifs seront affichés sur les lieux de travail non accessibles au public.

Art. 32. — Les sanctions du premier degré sont infligées sur rapport écrit du chef hiérarchique de l'agent concerné après que celui-ci aura été mis à même de présenter des observations écrites sur les griefs relevés contre lui.

Art. 33. — Le conseil de discipline est saisi par un rapport écrit émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire et indiquant clairement les faits reprochés à l'agent intéressé et notamment, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Art. 34. — Avant intervention de toute sanction disciplinaire, du deuxième degré, l'agent intéressé doit recevoir communication de son dossier individuel comportant le dossier de l'affaire, les notes annuelles chiffrées et les sanctions précédentes.

Cette communication a lieu sur place en présence du chef direct ou d'une personne désignée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ainsi que la personne désignée par l'intéressé pour assurer sa défense. Le droit de prendre un exemplaire des pièces du dossier n'est accordé à l'agent qu'au cas où il est traduit devant le conseil de discipline.

L'agent est tenu de déclarer, par écrit, avoir reçu communication de son dossier ou, le cas échéant, avoir renoncé volontairement à cette communication.

Art. 35. — L'agent traduit devant le conseil de discipline a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire a été engagée, outre la communication de son dossier individuel, tel que prévu à l'article 34 de la présente loi, celle de toutes les pièces relatives à l'inculpation avec toutefois la faculté de lever copie de ces dernières.

Il peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix. Le droit de citer des témoins appartient également à l'organisme employeur.

Le conseil de discipline fixe lui-même les détails nécessaires à ces différentes opérations, sous réserve des dispositions de l'article 37 de la présente loi.

L'agent doit être convoqué par écrit au moins quinze (15) jours avant la réunion du conseil de discipline.

Art. 36. — S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les faits reprochés à l'agent intéressé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis, le conseil de discipline peut ordonner une enquête.

Art. 37. — Le conseil de discipline doit transmettre son avis dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi.

Ce délai est porté à deux mois lorsqu'il est procédé à une enquête complémentaire.

Art. 38. — Compte tenu des observations écrites produites devant lui et le cas échéant des déclarations verbales de l'intéressé, du défenseur et des témoins ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, le conseil de discipline propose la mesure motivée que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés à l'agent poursuivi et transmet sans délai et au plus tard dans les trois jours, cette proposition à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Cette dernière n'a pas la possibilité d'aggraver la sanction proposée à la majorité des voix des membres.

Art. 39. — Par dérogation aux dispositions qui précèdent, la révocation peut être prononcée sans communication de dossier et sans consultation du conseil de discipline lorsqu'un agent a fait l'objet d'une condamnation définitive pour crime, pour délit de rébellion, usurpation de fonctions, attentat aux moeurs, faux témoignages, vol, abus de confiance, dénonciation calomnieuse, diffamation, pour délit contre la sûreté de l'Etat ou pour délit commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

Art. 40. — En cas de faute grave commise par un agent qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu de ses fonctions par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire agit alors sans délai.

Dans tous les cas, la situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de deux mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout de ces deux mois, l'agent intéressé reçoit, l'intégralité de ses émoluments, et quant les poursuites sont définitivement arrêtées et sans suite, il réintègre de plein droit son emploi.

Lorsque la faute commise constitue un délit ou un crime et notamment lorsqu'il s'agit de corruption, de détournement de deniers publics, de faux, de violation du secret professionnel, le ministère public doit être saisi sans délai.

Art. 41. — Les décisions de sanctions disciplinaires sont versées au dossier individuel de l'agent intéressé. Il en est de même des propositions formulées par le conseil de discipline et de toutes pièces et documents annexés.

Art. 42. — L'agent frappé d'une peine disciplinaire, autre que la révocation, peut après une période d'un an, s'il s'agit d'une sanction du premier degré, ou deux ans, pour les sanctions du deuxième degré, introduire, auprès du chef de l'organisme dont il relève, une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

L'entreprise doit répondre à cette demande par un refus ou une acceptation.

Toute trace d'une peine disciplinaire doit définitivement disparaître du dossier de l'agent après deux ans pour les sanctions du premier degré et quatre ans pour les sanctions du deuxième degré à condition que dans l'intervalle l'agent intéressé n'ait subi aucune autre sanction disciplinaire.

Si par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa requête et son dossier individuel sera reconstitué selon sa nouvelle situation.

L'agent qui a été révoqué à la suite d'une condamnation pénale et qui a recouvré ses droits civiques à la suite d'une amnistie ou grace amnistiante peut demander sa réintégration dans l'année qui suit cette réhabilitation.

Dans ce cas, l'établissement peut le réintégrer dans sa catégorie, ou échelle d'origine à l'échelon qu'il détenait à la date de sa révocation.

Chapitre VI

Positions

Art. 43. — Tout agent permanent est placé dans une des positions suivantes :

- 1) en activité
- 2) en détachement
- 3) en disponibilité
- 4) sous les drapeaux.

Section 1^{ère}

Activité - Congés

Art. 44. — L'activité est la position de l'agent qui régulièrement recruté dans un des emplois de la hiérarchie des grades exerce effectivement les fonctions de cet emploi.

Certaines catégories de personnels occupant certains emplois déterminés par les statuts particuliers peuvent exercer à mi-temps, les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par décret.

Art. 45. — L'agent en activité a droit pour une année de service accomplie à un congé de repos payé dont la durée sera fixée par le statut particulier de l'organisme.

Les congés de repos peuvent être accordés dès le 1^{er} janvier de chaque année et échelonnés ou fractionnés suivant les nécessités du service.

Les agents ayant des enfants à charge bénéficient d'une priorité pour le choix de la période de congé annuel de repos.

Les agents peuvent demander le report de leur congé annuel. Toutefois, ce report ne peut être autorisé au delà des deux années suivant celle au titre de laquelle le congé est dû.

Il est interdit à l'agent bénéficiaire d'un congé de se livrer à toute activité rémunérée sous peine d'application des dispositions de l'article 40 de la présente loi.

Sauf cas d'indisponibilité subite, à charge de régularisation ultérieure, aucun agent ne peut interrompre l'exercice de ses fonctions s'il n'a demandé et obtenu un congé.

Toute absence non justifiée par un congé régulier conformément aux dispositions de la présente loi, donne lieu à retenue sur salaire au titre des journées d'absence, sans préjudice, le cas échéant des sanctions disciplinaires.

Art. 46. — Ne sont pas comptés dans le congé annuel payé :

- 1) les jours fériés légaux;
- 2) les interruptions de travail dues à la maladie ou à l'accident.

Art. 47. — L'agent de sexe féminin bénéficie sur production d'un certificat médical d'un congé de maternité de deux mois à plein traitement cumulable avec le congé de repos.

A l'issue du congé de maternité l'agent du sexe féminin bénéficie d'un congé post-natal destiné à lui permettre d'élever son nouveau-né et ne dépassant pas 4 mois à demi-traitement, ou un repos pour allaitement accordés au choix de l'intéressée et sur sa demande conformément aux dispositions du code du travail.

En aucun cas le cumul du congé post-natal et du repos pour allaitement ne peut être autorisé.

Art. 48. — En cas de maladie dûment constatée et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, l'agent peut obtenir un congé de maladie ordinaire.

Toute demande de congé pour maladie doit être appuyée d'un certificat médical indiquant le temps présumé pendant lequel l'agent est hors d'état d'exercer ses fonctions.

L'établissement effectue tout contrôle utile par un médecin de la santé publique ou par le médecin désigné à cet effet.

Indépendamment de ce contrôle médical, il prescrit toutes mesures de contrôle administratif à l'effet de s'assurer que l'agent n'use de son congé qu'en vue de se soigner.

Sauf cas d'urgence dûment établi, l'agent, bénéficiant d'un congé de maladie, ne peut quitter sa résidence habituelle que sur autorisation de son médecin traitant et après information de son établissement.

Art. 49. — La durée du congé de maladie ordinaire, les conditions d'octroi et le montant de la rémunération dûe à l'intéressé sont fixés par les statuts particuliers.

L'agent qui, ayant obtenu, pendant une période de 365 jours, des congés de maladie d'une durée totale de six mois, ne peut, à l'expiration du dernier congé, reprendre son service, est soit mis en disponibilité d'office, soit, sur sa demande ou s'il est reconnu définitivement inapte, admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Pendant la durée du congé de maladie qu'il soit à plein traitement ou à traitement partiel, l'agent concerné conserve en outre la totalité des indemnités à caractère familial.

Art. 50. — Les congés de maladie ordinaire, ne dépassant pas au total 30 jours par période de 365 jours, sont accordés directement par le chef de l'établissement.

Dans tous les autres cas, les congés de maladie ordinaire d'une durée supérieure à 30 jours ne peuvent être accordés par le chef de l'établissement intéressé que sur avis conforme d'une commission médicale dont la composition et le fonctionnement sont fixés par les statuts particuliers.

Art. 51. — Les congés de maladie de longue durée peuvent être accordés aux personnels régis par la présente loi après avis d'une commission médicale conformément à la législation et aux règlements en vigueur.

Art. 52. — Des congés exceptionnels peuvent être accordés à plein traitement et sans entrer en ligne de compte dans le calcul des congés de repos :

1) Pour l'accomplissement d'un des devoirs imposés par la loi dans la limite de la durée nécessaire à cet effet;

2) Pour l'accomplissement du pèlerinage. Ce congé exceptionnel ne peut être accordé que pour un mois au maximum durant la période de pèlerinage et une seule fois dans la carrière de l'agent;

3) A l'occasion d'événements survenus dans la famille. La durée de ce congé est fixée comme suit :

— naissance d'un enfant : 2 jours ouvrables

— décès d'un conjoint ou d'un enfant à charge : 3 jours ouvrables

— décès d'un ascendant direct ou d'un enfant qui n'est plus à charge : 3 jours ouvrables

— décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit fils ou d'une petite fille : 2 jours ouvrables

— mariage de l'agent : 2 jours ouvrables.

Les bénéficiaires des dits congés devront produire les justifications utiles.

4) A l'occasion de convocation des congrès professionnels, syndicaux, fédéraux, nationaux, internationaux, ou des organismes directeurs, ou des réunions des instances dirigeantes aux agents représentants dûment mandatés, ou membres élus des organismes directeurs;

5) A l'occasion de la convocation des congrès des partis politiques et des organisations nationales et de jeunesse;

6) A l'occasion de la convocation à des compétitions internationales, aux agents faisant partie d'équipes nationales sportives. Ce congé est accordé sur la demande du ministre de la jeunesse et des sports.

La durée des congés prévus aux paragraphes 4, 5 et 6, du présent article est égale au total des journées indiquées dans les convocations, augmentées, le cas échéant, des délais de routes nécessaires.

7) A l'occasion de la participation à un cycle de formation continue organisé par l'organisme employeur.

Art. 53. — Des congés sans solde peuvent être accordés ; la durée du congé, qui ne peut excéder 3 mois par année, n'est pas comptée comme service effectif, ni pour l'avancement, ni pour la retraite.

Section II

Le détachement

Art. 54. — Le détachement est la position de l'agent permanent placé hors de sa catégorie d'origine, mais continuant à appartenir à cette catégorie et à y bénéficier de ses droits à l'avancement à la promotion et à la retraite comme s'il n'avait pas quitté son organisme d'origine.

Le détachement est prononcé sur demande de l'agent pour une durée de trois ans renouvelable par décision du chef de l'organisme intéressé en accord avec le chef de l'organisme appelé à recevoir le détaché.

Le détachement est essentiellement révocable.

Art. 55. — Les agents peuvent être détachés soit auprès d'une administration publique, d'une collectivité publique locale, ou d'un établissement public, d'une société nationale, ou d'économie mixte soit auprès d'une organisation nationale soit pour exercer la fonction de membre du gouvernement ou une fonction électorale autre que celle de député.

Les agents désignés pour exercer une activité auprès des gouvernements étrangers ou d'une organisation internationale sont détachés auprès de l'agence tunisienne de coopération technique.

La rémunération ainsi que la contribution patronale pour les avantages sociaux sont à la charge de l'organisme auprès duquel est détaché l'agent.

Les agents détachés subissent les retenues légales pour la retraite et les avantages sociaux.

La contribution légale complémentaire pour la constitution de la pension de retraite est à la charge de l'organisme où est détaché l'agent. Toutefois, le détachement auprès de l'agence tunisienne de coopération technique est exonéré de cette contribution.

Art. 56. — L'agent détaché qui peut être remplacé dans son emploi, demeure régi dans l'organisme d'origine par le statut particulier de son corps d'origine, il est soumis dans son nouvel emploi, à l'ensemble des règles régissant celui-ci par le fait de son détachement.

Il est noté dans les conditions prévues par les articles 25 et 26 de la présente loi par le chef de la collectivité ou de l'organisme où il est détaché, qui transmet sa fiche de notation au chef de l'organisme d'origine.

Art. 57. — A l'expiration de son détachement, l'agent est soit intégré dans l'organisme auprès duquel il est détaché, soit réintégré dans sa catégorie d'origine et réaffecté à un emploi correspondant à son échelle, même en surnombre. Il a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

Art. 58. — L'agent nommé stagiaire dans une catégorie autre que celle à laquelle il appartient, est placé vis à vis de cette dernière en position de détachement pour toute la durée du stage auquel il est astreint dans l'emploi considéré.

Lors de sa nomination dans le nouvel emploi, il doit être rayé de sa catégorie d'origine.

Section III

La disponibilité

Art. 59. — La disponibilité est la position de l'agent permanent qui, placé hors de sa catégorie d'origine continue d'appartenir à cette catégorie mais cesse d'y bénéficier de ses droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite.

La disponibilité est prononcée par décision du chef de l'organisme intéressé à la demande de l'agent dans les conditions fixées à l'article 60 ci-après.

La position de disponibilité ne comporte aucune attribution d'émoluments.

L'agent intéressé conserve les droits acquis dans sa catégorie d'origine au jour où sa mise en disponibilité a pris effet.

Art. 60. — La mise en disponibilité sur demande de l'agent ne peut être accordée que :

1) pour une durée d'une année, renouvelable une seule fois, pour accident ou maladie grave de son conjoint, d'un de ses ascendants ou descendants;

2) pour une durée de trois ans renouvelable une seule fois, pour recherches ou études présentant un intérêt général;

3) pour une durée de deux ans renouvelable deux fois, pour l'agent du sexe féminin à l'effet d'élever un ou plusieurs enfants

âgés de moins de 6 ans ou atteints d'infirmités exigeant des soins continus;

4) pour convenances personnelles pour une durée maximum de 5 ans.

Art. 61. — L'agent peut, sur sa demande, être mis en disponibilité spéciale et ce, dans les conditions suivantes :

— pour une période d'une année renouvelable autant de fois que nécessaire, pour tout agent dont le conjoint a été appelé à exercer à l'étranger,

— pour une période de cinq ans, renouvelable autant de fois que nécessaire au profit de l'agent élu à la chambre des députés.

A la cessation de leur fonction parlementaire, les agents mis en disponibilité spéciale réintègrent de plein droit leur cadre d'origine en conservant la catégorie dont ils sont titulaires. Ils bénéficient des indemnités afférentes à l'emploi fonctionnel dont ils étaient chargés à la date de leur mise en disponibilité spéciale et ce jusqu'à la régularisation de leur situation administrative par leur nomination à un emploi fonctionnel équivalent à celui dont ils étaient chargés avant leur élection à la Chambre des députés.

Cette réintégration est effectuée même en surnombre au cas où il n'existe pas d'emploi vacant dans leur cadre d'origine.

Les députés mis en disponibilité spéciale qui optent pour le régime de retraite dont ils sont déjà bénéficiaires continuent à bénéficier de leurs droits à la retraite et à subir la retenue de la cotisation pour la retraite sur le traitement et les indemnités afférentes à leur grade, emploi fonctionnel, catégorie et échelon dans leur cadre d'origine.

La subvention correspondante au profit de l'organisme de retraite est prise en charge par la Chambre des députés.

La liquidation de la pension de retraite s'effectue également sur la même base.

Dans la position, de mise en disponibilité spéciale, l'intéressé perd ses émoluments mais conserve ses droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite.

Art. 62. — Le chef de l'organisme compétent peut, à tout moment, et au moins une fois par an faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité de l'agent intéressé correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en position de disponibilité.

Art. 63. — L'agent mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration, deux mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

Au cas où l'agent ne sollicite pas sa réintégration dans les délais prescrits à l'alinéa premier du présent article, il peut être considéré comme ayant rompu tout lien avec l'établissement.

Lorsque l'agent est mis en disponibilité sur sa demande pour les raisons énumérées à l'article 60 à l'exception des convenances personnelles, la réintégration est de droit, même en surnombre. Ce surnombre doit être résorbé à la première vacance à s'ouvrir dans le corps considéré.

Pour le cas de mise en disponibilité pour convenances personnelles, la réintégration ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi.

L'agent qui, faute de vacance d'emploi, n'a pas pu être réintégré, est considéré comme demeurant en disponibilité jusqu'à sa réintégration qui doit intervenir à la première vacance.

Art. 64. — L'agent mis en disponibilité qui, lors de sa réintégration, refuse le poste qui lui est assigné, peut être rayé de sa catégorie par licenciement, après avis de la commission paritaire consultative compétente.

Art. 65. — Aucun agent ne peut être placé, sur sa demande en position de détachement, ou en position de disponibilité s'il ne compte au moins un an de services effectifs dans le même établissement.

Les statuts particuliers, prévus à l'article 1^{er} de la présente loi, détermineront la proportion maximale qui, en principe, ne doit

pas dépasser 5 % de l'effectif théorique des emplois à considérer des agents susceptibles d'être mis en disponibilité.

Section IV

La position «sous les drapeaux»

Art. 66. — L'agent incorporé dans une formation militaire pour accomplir son temps de service actif, tel qu'il est défini par la loi sur le recrutement, est placé dans une position spéciale dite «sous les drapeaux».

Dans cette position, l'intéressé conserve ses droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite et perd ses émoluments d'activité.

A sa libération, il est réintégré de droit dans sa catégorie d'origine, même en surnombre à charge de résorber ce surnombre à la première vacance venant à s'ouvrir dans la catégorie considérée.

Chapitre VII

Cessation définitive des fonctions

Art. 67. — La cessation définitive des fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité d'agent permanent résulte :

- 1) de la démission régulièrement acceptée,
- 2) du licenciement,
- 3) de la révocation,
- 4) de l'admission à la retraite.

La perte de la nationalité tunisienne ou des droits civiques, la non réintégration à l'expiration de la période de disponibilité produisent les mêmes effets.

Art. 68. — La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter définitivement les cadres de son organisme employeur.

Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination qui doit prendre la décision dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de l'offre de démission en fixant, le cas échéant la date d'effet de la mesure.

Art. 69. — L'acceptation de la démission la rend irrévocable. Elle ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire en raison de faits qui n'auraient été révélés qu'après cette acceptation.

Si l'autorité compétente refuse d'accepter la démission, l'agent intéressé peut saisir, de son cas, la commission paritaire consultative. Celle-ci émet, sans délai, un avis motivé, qu'elle transmet à l'autorité compétente.

Art. 70. — L'agent qui cesse ses fonctions avant la date fixée par la décision de l'autorité compétente ou après refus de la démission peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Art. 71. — L'agent qui a cessé définitivement ses fonctions pour l'une des causes prévues par l'article 67 de la présente loi ou qui a été mis en disponibilité ne pourra exercer directement ou par personne interposée des activités privées en rapport avec ses anciennes fonctions et susceptibles de porter atteinte aux intérêts de l'établissement.

Un décret fixera la durée de cette interdiction, les sanctions encourues en cas de violation ainsi que les modalités d'application de ces dispositions.

Art. 72. — L'agent dont la démission a été acceptée ne peut être à nouveau recruté par l'établissement que s'il remplit toutes les conditions exigées des candidats à l'emploi envisagé, sans aucune considération de son ancienne situation et de sa qualité d'agent permanent.

Art. 73. — L'agent dont l'insuffisance professionnelle est établie, est :

- soit muté à un autre service,
- soit admis à faire valoir ses droits à la retraite,
- soit, s'il ne remplit pas les conditions pour prétendre à pension, intégré, compte tenu de ses aptitudes, dans une catégorie

inférieure avec reconstitution de sa carrière,
— soit licencié.

Dans tous les cas, la décision est prise par le chef de l'établissement après consultation de la commission paritaire consultative compétente, statuant comme en matière disciplinaire.

En cas de licenciement, et si l'intéressé ne peut pas prétendre à la pension de retraite, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à un mois de sa rémunération totale par année de services civils effectifs sans que cette indemnité puisse dépasser douze mois de rémunération.

Art. 74. — Dans le cas où l'inaptitude physique résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'agent est chargé d'occuper un poste en convenance avec ses aptitudes physiques et il continue à évoluer dans sa catégorie d'origine.

Lorsque l'agent est reconnu définitivement inapte, il est admis à faire valoir ses droits à une rente viagère d'invalidité pour incapacité permanente cumulable avec la pension de retraite conformément à la législation en vigueur.

Chapitre VIII

Rémunération et avantages sociaux

Art. 75. — Les agents régis par la présente loi ont droit après service fait à une rémunération.

Cette rémunération ainsi que toute indemnité et allocation de quelque nature que ce soit sont fixées par les statuts particuliers ou par décret.

Art. 76. — Les organismes régis par le présent statut peuvent pour nécessité de service recruter des agents soit pour un travail

déterminé, soit pour une durée déterminée, soit pour remplacer provisoirement un agent permanent. Les agents recrutés dans ces conditions doivent être avisés avant leur prise de fonction de leur situation au sein de l'organisme.

Toutefois, ces agents ont priorité en matière de recrutement à mérite et aptitudes égaux.

Art. 77. — Le chef de l'organisme, peut recruter, par contrat d'un an renouvelable, du personnel étranger.

Ces agents sont régis par les stipulations des contrats de recrutement qui seront préalablement soumis pour approbation aux autorités de tutelle.

Art. 78. — Toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi sont abrogées et notamment la loi n° 68-13 du 3 juin 1968, portant statut général des personnels des offices, des sociétés nationales et des sociétés où l'Etat ou les collectivités publiques détiennent, directement ou indirectement, une participation au capital.

Toutefois, l'application des dispositions du présent statut général ne peut pas porter atteinte aux droits légalement acquis par les agents intéressés.

La présente loi sera publiée au *Journal officiel de la République tunisienne* et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait au palais de Skanès le 5 août 1985

Le Président de la République tunisienne
HABIB BOURGUIBA