

## القوانين

ويجب على العون أن يسخر لعمله جميع طاقاته المهنية.

وهو ملزم بالحضور بمركز عمله وبلاشتغال فيه طيلة المدّة المقرّرة بصفة قانونيّة. ولا يمكن لأي كان أن يغادر المؤسسة دون رخصة رئيسته المباشر والمسؤول ويجب على العون الذي تعذر عليه التوجه إلى عمله أن يعلم في ظرف ثلاثة أيام المؤسسة التي تشغله.

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

1) أن يستعمل أجهزة السلامة ومعدات الوقاية ووسائلها حسب ما أعدت له وأن يحفظها من كلّ عطب.

2) أن يعلم حالاً رئيسته المباشر أو لجنة الصحة والسلامة المهنية أو كليهما بكلّ خلل أو توقف يطرأ على الآلات ومنشآت الاستغلال ووسائله وبكلّ ظاهرة غير عادية تلاحظ أثناء الشغل ويكون 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 كلّ خطأ ناتج عن عدم احترامه لالتزاماته وواجباته المهنية ويتحمل هذه المسؤولية إذا أُخِلَّ بالتزاماته عمداً أو تهاونا.

وتعتبر أخطاء جسيمة خاصة :

1) كلّ عمل أو تقصير من شأنه أن يعرقل السير العادي للمؤسسة التي تشغله أو يجعله مستحيلاً.

2) استغلال العون لمركزه أو تجاوزه للصلاحيات المخوّلة له.

3) إلحاق كلّ ضرر بمكاسب المؤسسة وإنتاجها بسبب الإهمال أو فقدان الضمير المهني.

4) عدم الامتثال للإجراءات المتعلّقة بحفظ الصحة والسلامة المهنية أثناء العمل لا سيما إذا تمّ تدوينها وإبلاغها للعون.

5) عدم أخذ العون ما يلزم من التدابير أو أخذها بصفة غير كافية أو عدم استغلال الوسائل المتوفرة للاستعمال لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

6) كلّ إمتناع غير مبرّر عن تنفيذ الأوامر المتعلّقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العون أو عن الرؤساء المباشرين.

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

8) استعمال العون لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو للقيم أو للأشياء التي أوّتم عليها ، بسبب المركز الذي يشغله.

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

10) كلّ غياب مستمر دون مبرر مدة تتجاوز ثلاثة أيام متوالية من ضمنها يوماً عمل ، لغير الأسباب التي نصّ عليها هذا النّظام الأساسي العام.

ويمكن لكل مؤسسة أن تنص بنظامها الأساسي الخاص على أخطاء أخرى تقتضيها ظروف العمل الخاصة بها.

الفصل 10 ( الفقرة الثانية جديدة) - وكلّ إطلاع للغير على مكاتيب المصلحة أو وثائقها محرّج تجديراً باتاً ، إذا كان مخالفاً للقوانين وللتراتب الجاري بها العمل.

الفصل 13 (جديد) - يحتوي الملف الشخصي للعون على جميع الوثائق المتعلّقة بحالته المدنية وحالته الإدارية ومستوى تعليمه.

ويجب أن تكون هذه الوثائق مسجّلة ومرقّمة دون إنقطاع . ويجب إعلام العون كتابياً بكلّ قرار إداري يخصّه.

قانون عدد 28 لسنة 1999 مؤرخ في 3 أفريل 1999 يتعلق بتنقيح وإتمام القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النّظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكليا (1) .

باسم الشعب ،

وبعد موافقة مجلس النواب ،

يصدر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصّه :

الفصل الأوّل - تلغى أحكام الفصول 1 و5 و8 و9 والفقرة الثانية من الفصل 10 والفصول 13 و14 و15 و16 و17 و18 و20 و23 والفقرة الأولى من الفصل 24 والفصول 28 و30 و31 و33 والفقرتين الثانية والثالثة من الفصل 40 والفقرتين الثالثة والرابعة من الفصل 42 والفصول 44 و45 و47 والفقرة الأولى من الفصل 48 والفصول 49 و51 و52 والفقرتين الثالثة والرابعة من الفصل 60 والفصلين 63 و64 والفقرة الأولى من الفصل 65 والفقرة الثانية من الفصل 66 والفقرة الأولى من الفصل 67 والفقرة الثانية من الفصل 69 والفصل 73 من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلّق بضبط النّظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكليا وتعوض بالأحكام التالية :

الفصل الأوّل (جديد) - ينطبق هذا النّظام الأساسي العام على الأعوان المستخدمين بصفة دائمة من قبل الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات والمنشآت التي تمتلك الدولة أو الجماعات المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكليا والشركات ذات المساهمات العمومية التي تطبّق على أعوانها نظاماً أساسياً خاصاً في تاريخ دخول هذا القانون حيّز التنفيذ .

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

وفي نطاق المبادئ العامة المسطرة بهذا النّظام الأساسي العام تضبط القواعد الخاصة بكلّ مؤسسة من المؤسسات المشار إليها أعلاه بنظام أساسي خاص مصادق عليه بأمر . ويسلم نظير من هذا النّظام الأساسي الخاص إلى كلّ عون عند الانتداب.

الفصل 5(جديد) - يجب على كلّ عون أن يتجنّب كلّ ما من شأنه أن يمسّ بحرمة الوظيفة التي يشغلها وبسمعة المؤسسة التي تشغله.

الفصل 8(جديد) - كلّ عون مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام المنوطة بعهدته والمحددة طبقاً لجدول تصنيف الخطط ودليل الإجراءات و بوثيقة 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 مناطة بعهدته.

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

ويكون ملزماً بالاعتناء بوسائل الاستغلال الموضوعة تحت تصرفه وباستعمالها استعمالاً محكماً مطابقاً للقواعد والمواصفات الفنية.

ويجب على المؤسسة إعلام العون بالقواعد الأساسية للاستعمال وعند الاقتضاء تدريبه عليها.

(1) الأعمال التحضيرية

مداولة مجلس النواب وموافقته بجلسته المنعقدة بتاريخ أول أفريل 1999.

ويمكن للعون - عند الاقتضاء - أخذ 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 رأيا في المسائل التالية :

- الترسيب والتدرج والترقية والخلافات المتعلقة بإسناد الأعداد المهنية والنقله  
الوجوبية لضرورة العمل مع تغيير الإقامة والاستقالة والإعفاء الناتج عن عدم  
قبول العون للخطه التي يعين فيها إثر انتهاء وضعه على عدم المباشرة أو القصور  
المهني الفادح والتأديب.

- تحسين ظروف العمل الجماعية وذلك باقتراح الترتيب 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 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.

وتضبط 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 ولترتيب  
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 متمتعاً 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 20 (جديد) - يتم الإنتداب ضمن كل خطة عندما تكون في متناول  
المرشحين الخارجيين عن المؤسسة حسب الأساليب التالية مع مراعاة أحكام  
الفصل 21 من هذا القانون.

1) في حدود خمسين بالمائة (50٪) من الشغورات المراد سدّها عن طريق  
مناظرات خارجية.

2) في حدود خمسين بالمائة (50٪) من الشغورات المراد سدّها 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 وتضبط 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 عشرة بالمائة (10٪) عن طريق التسمية المباشرة بالاقتراح من بين  
الأعوان التابعين للصنف الأدنى مباشرة والمرسمن بجدول خاص للترقية ولهم  
خمس أعوام على الأقل في الخدمة الفعلية بهذا الصنف .

ولا يمكن للأعوان أن ينتفعوا بأحكام الفقرة السابقة إلا مرة واحدة طوال مدة  
الخدمة في نفس المؤسسة . ولا يمكن إعداد سوى جدول واحد خاص بالترقية  
خلال كل سنة وبالنسبة إلى كل خطة .

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

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

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

ويتم اعتبار مدة الترتيب في حساب أقدمية العون المرسم . إلا أنه في صورة  
انتداب عون يكون قد انتفع بترتيب تأهيل للحياة المهنية في المؤسسة فإنه يتم  
اعتبار نصف مدة هذا الترتيب في حساب أقدميته .

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

ويجب إعلام المعني بالأمر بقرار التمديد في مدة الترتيب أو بقرار الفصل  
ويجب أن يكون هذا القرار معللاً .

إلا أنه في صورة عدم النظر في ترسيمه وعند انتهاء مدة عام ونصف ابتداء  
من تاريخ الانتداب ، يرسم العون المترتب وجوباً .

الفصل 24 (الفقرة الأولى جديدة) - يرتب الأعوان المنتدبون عن طريق  
مناظرة خارجية، الذين اكتسبوا أقدمية بالقطاع العمومي وكذلك الأعوان الذين  
انتفعوا بترقية طبقاً لأحكام الفصلين 20 (جديد) و 20 (مكرر) من هذا القانون في  
الدرجة الموافقة للأجر الأساسي الذي يفوق مباشرة ما كانوا يتقاضونه في  
وضعيتهم القديمة .

الفصل 28 (جديد) - تتمثل الترقية في ارتقاء العون إلى الخطة الموالية أو إلى  
الصنف الأعلى مباشرة طبقاً لأحكام الفصلين 20 (جديد) و 20 (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 30 (جديد) - 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

4 - الإيقاف عن العمل مدة أقصاها ثلاثة أيام .

والعقوبات من الدرجة الثانية هي :

1 - الإيقاف عن العمل مدة تتراوح من أربعة إلى سبعة أيام

2 - النقله الوجوبية دون تغيير الإقامة

3 - الإيقاف عن العمل مدة تفوق سبعة أيام ولا تتجاوز شهراً .

4- التأخير في التدرّج مدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة على أقصى تقدير .  
5- الإيقاف عن العمل مدة تتراوح بين شهر وشهرين  
6- الحطّ من الدّرجة أو السّلم أو الصنف  
7- النقلة الوجوبية مع تغيير الإقامة  
8- العزل دون توقيف الحق في جزية التقاعد .  
ولا يمكن بأي حال الجمع بين العقوبات.

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

إلا أنّ العقوبات من الدرجة الأولى تقرّر من قبل السلطة ذات النّظر دون استشارة اللّجنة الإدارية المتناصفة.

ويمكن للعون الذي تعرّض إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى باستثناء عقوبة التذكير بالإمتثال أن يرفع تظلمًا إلى رئيس المؤسسة قصد مراجعة العقوبة المسلطة عند الإقتضاء .

أما العقوبات من الدرجة الثانية فتتخذ بقرار معلّل .  
ويمكن أن ينص القرار التأديبي على تعليق العقاب وأسبابه بأماكن الشغل التي لا يدخلها العموم .

الفصل 33 (جديد) - تتمّ الإحالة على مجلس التأديب بتقرير كتابي صادر عن السلطة التي لها حقّ 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 وكلّ عون آخر يكون طرفًا في القضية .

الفصل 40 (الفقرة الثانية جديدة) - ويجب في جميع الحالات أن تسوّى بصفة نهائية حالة العون الذي تمّ إيقافه في أجل شهرين بداية من تاريخ إجراء العمل بقرار الإيقاف وذلك بصرف النظر عن قرار المحكمة. ولا توقف الدعوى الجزائية الإجراءات التأديبية.

الفصل 40 (الفقرة الثالثة جديدة) - وإذا لم يصدر أيّ قرار تأديبي عند انتهاء الشهرين فلهو العون المعني بالأمر الحقّ في قبض كامل مرتبّاته . وعند توقف التتبعات نهائيًا ودون نتيجة يرجع وجوبًا إلى خطته .

الفصل 42 (الفقرة الثالثة جديدة) - وإذا تبين أنّ السلوك العام للمعني بالأمر أصبح مرضيا منذ تسليط العقاب عليه فإنّه يستجاب لطلبه ويعاد عندئذ تكوين ملفه الشخصي حسب وضعه الجديد .

الفصل 42 (الفقرة الرابعة جديدة) - ويجب محو كلّ 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 لأيّ عقاب تأديبي آخر.

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 بالنظمة الأساسية الخاصة العمل نصف الوقت .  
وتضبط كيفية تطبيق هذه الأحكام بأمر.

الفصل 45 (جديد) - لكلّ عون مباشر لعمله الحقّ في التمتع بعطلة سنوية للإستراحة خالصة الأجر وذلك عن كلّ سنة عمل منجز من غرة جانفي إلى 31 ديسمبر .

وتضبط مدّة هذه العطلة بالنظام الأساسي الخاص لأعوان المؤسسة .  
ويتمتع الأعوان الذين لم يباشروا عملهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويمكن أن تمدّد أو تقسّم عطلة الإستراحة حسب رغبة العون ما لم تتعارض مع ضرورة العمل .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

ويتمتع الأعوان الذين لهم طيلة الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للإستراحة بعطلة خالصة الأجر تحتسب على أساس مدّة العمل المنجز في تاريخ إسناد العطلة .

7 - بمناسبة الاستدعاء إلى مباريات دولية وذلك لفائدة الأعوان المنتظمين 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 60 (الفقرة 3 جديدة) :

(3) مدة سنتين قابلة للتجديد مرتين لتمكين العون من القيام بتربية ولد أو عدة أولاد لم يبلغوا السادسة من عمرهم أو كانوا مصابين بعاها 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 .

الفصل 60 (الفقرة 4 جديدة) :

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

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 مسلكه الأصلي ولو بصفة زائدة . ويتم استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور في المسلك 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 (الفقرة الأولى جديدة) - لا يمكن لأي عون أن يوضع بطلب منه في حالة إحقاق أو في حالة عدم المباشرة إلا إذا كان مرسما .

الفصل 66 (الفقرة الثانية جديدة) - 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 (الفقرة الأولى جديدة) - إن الانقطاع النهائي عن مباشرة العمل الذي يفرضي إلى شطب إسم العون من قائمة الأعوان وفقدان صفة العون القار يكون ناتجا عن :

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

- الإعفاء

- العزل

- الإحالة على التقاعد

الفصل 69 (الفقرة الثانية جديدة) - 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 إستقالته على ألا تتجاوز مدة الرجوع في الإستقالة خمسة أيام من تاريخ تقديمها .

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 2 - تصاف إلى القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكليا فقرة أخيرة إلى الفصل 3 والفصول 12 (مكرر) و12 (ثالثا) و14 (مكرر) و14 (ثالثا) و20 (مكرر) و20 (ثالثا) و22 (مكرر) و28 (مكرر) وفقرة أخيرة للفصلين 36 و38 والفصل 45 (مكرر) وفقرة أخيرة للفصلين 56 و68 والفصل 75 (مكرر) .

الفصل 3 (فقرة أخيرة) - ويمكن للأنظمة الأساسية الخاصة المشار إليها بالفصل الأول من هذا القانون أن تخالف بعض أحكام هذا النظام الأساسي العام التي لا تتماشى وخصوصية المؤسسة المعنية .

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

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

الفصل 14 (مكرر) - تتولى اللجنة الإدارية المتناصفة النظر في المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية .

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 المتناصفة ومن بينهم ، عضوين

- الطبيب المراقب التابع للمؤسسة أو المشرف عليها ، عضوا

- المسؤول عن السلامة بالمؤسسة أو المشرف عليها إن 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 20 (مكرر) - تتم الترقية في الأصناف التي ليست في متناول المرشحين الخارجيين كما يلي :

(1) في حدود خمسين في المائة (50٪) من الشغورات المراد سدّها 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 اجراء المناظرة .

(2) في حدود خمسين بالمائة (50٪) من الشغورات المراد سدّها 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 (ثالثا) - 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 المرشحين على هذا الجدول حسب الجدارة وعلى أساس المقاييس التالية :

1- معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي أعد بعنوانها الجدول الخاص بالترقية .

2 - مراحل التكوين المستمر التي تابعها المترشح منذ تسميته بالصنف الذي دون صنف الارتقاء .

3 - الملاحظات المعللة للرئيس المباشر للعون حول مؤهلات المترشح للترقية .

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

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 والأقبال نظر للأعباء الاجتماعية .

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

الفصل 36 (فقرة أخيرة) - ويمكن للعون المعني ولأسباب شرعية أن يطلب تأجيل انعقاد مجلس التأديب مع مراعاة أحكام الفصلين 37 و 40 من هذا القانون . ويتعين عليه تقديم ما يبرر طلبه .

ولرئيس مجلس التأديب أن يرفض أو يقبل التأجيل بعد استشارة أعضاء هذا المجلس .

الفصل 38 (فقرة أخيرة) - 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 45 (مكرر) - يمكن للعون أن يطلب عطلة للمشاركة في مرحلة تكوين مهني تنظمها المؤسسة . وتضبط بأمر كيفية تطبيق هذه الأحكام .

الفصل 56 (فقرة أخيرة) - ويحافظ المعني بالأمر على صفة الناخب بمؤسسته الأصلية .

الفصل 68 (فقرة أخيرة) - ويجب إعلام العون المعني بقرار قبول الاستقالة أو تأجيل مفعولها أو رفضها .

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

الفصل 3 - يضاف الباب التاسع التالي إلى القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة و كلياً .

ويحتوي هذا الباب على الفصول 77 (مكرر) و 77 (ثالثاً) و 77 (رابعاً) و 77 (خامساً) .

## 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 أو لإعداد اختبارات الترقية بها .

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

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

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

الفصل 4 - تعوض تسمية اللجنة المتناصفة الاستشارية باللجنة الإدارية المتناصفة وذلك ضمن الفصول 7 و 26 و 29 من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة و كلياً .

الفصل 5 - ينقح عنوان الباب الرابع من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة و كلياً .

وذلك كما يلي : الباب الرابع : الترقية والتدرج بالجدارة .

الفصل 6 - يلغى الفصل الثاني من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة و كلياً .

الفصل 7 - إن تطبيق أحكام هذا النظام الأساسي العام لا يمكن أن يمس من الحقوق التي اكتسبها الأعوان المعنيون بصفة قانونية .

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

تونس في 3 أفريل 1999 .

زين العابدين بن علي