



تونس في 30 أوت 2024

منشور عدد 19

من رئيس الحكومة

إلى

السيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة والوزارة ورؤساء الجامعات العملية والمدرسين العامين

والرؤساء المدرسين العامين للمؤسسات والمنشآت العمومية ورؤساء الهيئات العمومية

الموضوع: حول تطبيق أحكام القانون عدد 44 لسنة 2024 المؤرخ في 12 أوت 2024 المتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة في الوظيفة العمومية والقطاع العام والقطاع الخاص.

وبعد، يهدف هذا المنشور إلى توضيح الأحكام المتعلقة بتنظيم عطل الأمومة والأبوة في الوظيفة العمومية والقطاع العام وكيفية تطبيقها على أعوان الوظيفة العمومية وأعوان المؤسسات والمنشآت والهيئات العمومية.

أولاً: مجال الانطباق

تنطبق أحكام القانون عدد 44 لسنة 2024 المشار إليه أعلاه على جميع أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام المنخرطين بالصندوق الوطني للتقاعد والحياة الاجتماعية مهما كانت وضعيتهم الإدارية (مترسّمين أو متربّصين أو وقتيين أو متعاقدين) والخاضعين إلى الأنظمة الأساسية العامة التالية:

— القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، كما تم تنقيحه وإتمامه بالنصوص اللاحقة،

- 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 المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكليا، كما تم تنقيحه وإتمامه بالنصوص اللاحقة.
- القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام للعسكريين.
- القانون عدد 29 لسنة 1967 المؤرخ في 14 جويلية 1967 المتعلق بنظام القضاء والمجلس الأعلى للقضاء والقانون الأساسي للقضاة، كما تم تنقيحه وإتمامه بالنصوص اللاحقة.
- المرسوم عدد 6 لسنة 1970 المؤرخ في 26 سبتمبر 1970 المتعلق بالقانون الأساسي لأعضاء دائرة المحاسبات، كما تم تنقيحه وإتمامه بالنصوص اللاحقة.
- القانون عدد 67 لسنة 1972 المؤرخ في 1 أوت 1972 المتعلق بتسيير المحكمة الإدارية وبضبط القانون الأساسي لأعضائها، كما تم تنقيحه وإتمامه بالنصوص اللاحقة.
- القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 6 أوت 1982 المتعلق بضبط القانون الأساسي العام لقوات الأمن الداخلي، كما تم تنقيحه وإتمامه بالنصوص اللاحقة.
- القانون عدد 46 لسنة 1995 المؤرخ في 15 ماي 1995 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الديوانة، كما تم تنقيحه وإتمامه بالنصوص اللاحقة.

ثانيا: كيفية تطبيق أحكام القانون

❖ عطلة ما قبل الولادة:

تهدف هذه العطلة إلى تمكين المرأة الحامل من التفرغ والاستعداد لعملية الوضع وتمنح لمدة 15 يوما كحد أقصى خلال الشهر الأخير من مدة الحمل بعد الادلاء بشهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة، مع استحقاق كامل المرتب.

تنطبق أحكام الفصل 3 من القانون على الولادات المحتمل وقوعها ابتداء من 13 أوت 2024 الموافق لتاريخ دخول القانون حيّز النفاذ.

❖ عطلة الولادة:

تهدف هذه العطلة إلى تمكين الأم من استرجاع صحتها بعد الوضع ومن العناية بمولودها خلال الأسابيع الأولى من حياته.

وقد تم تحديد مدة عطلة الولادة بثلاثة (3) أشهر بعد الإدلاء بشهادة طبية تتضمن تاريخ الوضع، مع استحقاق كامل المرتب.

تُرَفَع المدة المذكورة وجوبا إلى أربعة (4) أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر أو إذا كان المولود حاملا لإعاقة أو خديجا أو حاملا لتشوهات خلقية تستدعي الرعاية والتدخلات الطبية، بعد الإدلاء بتقرير طبي يُثبت ذلك خلال الأشهر الثلاثة الأولى الموالية للولادة مباشرة.

وإذا كان المولود ميتا، تنتفع الأم بعطلة ولادة مدتها شهر مع استحقاق كامل المرتب بعد الإدلاء بتقرير طبي في الغرض.

تنطبق أحكام الفصل 4 من القانون على الولادات الواقعة ابتداء من تاريخ 13 أوت 2024 كما تنتفع بأحكامه الأم التي هي في عطلة ولادة، طبقا للأحكام السابقة، في التاريخ المذكور.

❖ عطلة الأبوة:

ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها سبعة (7) أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بما يفيد الولادة.

تُرَفَع هذه المدة إلى عشرة (10) أيام في صورة ولادة توأم، أو أكثر، أو طفل حامل لإعاقة، أو مولود خديج، أو حامل لتشوهات خلقية تستدعي الرعاية والتدخلات الطبية بناء على تقرير طبي.

كما ينتفع الأب بعطلة مدتها ثلاثة (3) أيام خالصة الأجر في حالة ولادة الأم لمولود ميت وذلك بعد الإدلاء بما يُفيد ذلك.

وتمنح هاته العطلة خلال ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الولادة.

تنطبق أحكام الفصل 5 من القانون على الولادات الواقعة ابتداء من تاريخ 15 جويلية 2024.

❖ عطلة ما بعد الولادة:

يمكن منح هاته العطلة بطلب من الأم قصد تمكينها من التفرغ الكلي للمولود.

يتم تقديم المطلب إلى رئيس الإدارة أو رئيس المؤسسة أو الهيكل التي تنتمي إليه في ظرف خمسة عشر (15) يوما قبل انتهاء عطلة الولادة على الأقل وذلك مع ذكر مدة العطلة التي تريد المعنية أن تتمتع بها.

تمنح عطلة ما بعد الولادة إثر عطلة الولادة مباشرة، ولا يمكن للأم التي تستأنف عملها أو تتمتع بعطلة من أي صنف كان على إثر عطلة الولادة أن تطالب بعطلة ما بعد الولادة.

تتراوح مدة عطلة الولادة بين شهر واحد وأربعة (4) أشهر تمنح مرة واحدة وتكون غير قابلة للتجديد بعنوان نفس الولادة.

وبإمكان المنتفعة بعطلة ما بعد الولادة، بطلب منها، أن تستأنف العمل قبل نهاية مدة العطلة.

تخول عطلة ما بعد الولادة الحق في نصف المرتب بما في ذلك كل المنح القارة ما عدى المنحة العائلية التي يتم صرفها كاملة.

تنطبق أحكام الفصل 6 من القانون على الولادات الواقعة ابتداء من تاريخ 13 أوت 2024، كما تنتفع بأحكامه الأم التي هي في عطلة ولادة في التاريخ المذكور وذلك بعد تقديم مطلب في الغرض قبل انتهاء عطلة الولادة على معنى الفصل 3 من القانون ب 15 يوما على الأقل.

❖ راحة الرضاعة:

تنتفع الأم بطلب منها براحة رضاعة مدتها ساعة واحدة (1) في بداية حصة العمل أو في نهايتها شرط ألا تقل مدة حصة العمل عن أربع (4) ساعات وإذا كان العمل موزعا على حصتين (2) تُمنح للمعنية بالأمر راحتان مدة الواحدة منها ساعة واحدة (1) وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شرط أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع (7) ساعات على الأقل في اليوم.

تُمنح راحة الرضاعة لمدة تسعة (9) أشهر ابتداء من تاريخ مباشرة العمل بالنسبة إلى الأم التي لم تتمتع بعطلة ما بعد الولادة.

أما بالنسبة للأم التي انتفعت بعطلة ما بعد الولادة فيتم منحها راحة رضاعة طويلة الفترة الفاصلة بين استئنافها للعمل وانقضاء سنة كاملة ابتداء من تاريخ الولادة.

تنطبق أحكام الفصل 8 من القانون على الولادات الواقعة ابتداء من تاريخ 13 أوت 2024، كما تنتفع بأحكامه الأم التي هي في عطلة ولادة أو عطلة أمومة على معنى الأحكام السابقة في التاريخ المذكور.

ونظرا لأهمية الموضوع، الرجاء من السيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة والولاة ورؤساء الجماعات المحلية والمديرين العاميين والرؤساء المديرين العاميين للمؤسسات والمنشآت العمومية ورؤساء الهيئات العمومية إيلاء هذا المنشور العناية الفائقة والحرص على تطبيق مقتضياته بكل دقة وعناية.

رئيس الحكومة
المعالي
كمال الشدري