

الجمهورية التونسية

النظام الأساسي العام لأعوان  
الوظيفة العمومية  
2020

منشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية

تم الإنتهاء من المراجعة والتحيين يوم 20 فيفري 2020

المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية

العنوان : شارع فرحات حشاد . رادس المدينة 2098 . تونس

الهاتف : 00 216 71 43 42 11 . فاكس : 00 216 71 43 42 34

موقع واب : [www.iort.gov.tn](http://www.iort.gov.tn)

للتواصل مباشرة مع :

• مصلحة النشر : [edition@iort.gov.tn](mailto:edition@iort.gov.tn)

• المصلحة التجارية : [commercial@iort.gov.tn](mailto:commercial@iort.gov.tn)

قانون عدد 112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية<sup>(1)</sup>.

(الرائد الرسمي عدد 82 بتاريخ 16 ديسمبر 1983)

باسم الشعب،

نحن الحبيب بورقيبة، رئيس الجمهورية التونسية،

بعد موافقة مجلس النواب،

أصدرنا القانون الآتي نصه :

## العنوان الأول

### أحكام عامة

**الفصل الأول.**- ينطبق هذا النظام الأساسي العام على جميع الأعوان المستخدمين بأي عنوان كان بالإدارات المركزية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها أو الجماعات العمومية المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية.

ولا ينطبق هذا النظام على رجال القضاء والعسكريين وأعوان قوات الأمن الداخلي وأعوان المؤسسات العمومية ذات الصيغة الصناعية والتجارية الذين يخضعون إلى نصوص متميزة.

**الفصل 2 (نقح بالمرسوم عدد 89 لسنة 2011 المؤرخ في 23 سبتمبر 2011).**- تضبط الأنظمة الأساسية الخاصة كيفية تطبيق هذا القانون بالنسبة لكل صف من الأعوان وتتخذ هذه الأنظمة الأساسية الخاصة في صيغة أمر.

وفيما يخص أعوان السلك الدبلوماسي وأعوان السلك الإداري والتقني الخاص بوزارة الشؤون الخارجية وأعوان سلك التعليم وأعوان السلك العالي للمصالح الخارجية التابعين للإدارة الجهوية وأعوان الديوانة وأعوان سلك المصالح النشيطة

(1) الأعمال التحضيرية :

مداولة مجلس النواب ومناقشته بجلسته المنعقدة بتاريخ 9 ديسمبر 1983.

للغابات وأعاون سلك المراقبة العامة للمصالح العمومية التابعين للوزارة الأولى وأعاون سلك المراقبة العامة للمالية التابعين لوزارة المالية وأعاون هيئة الرقابة العامة لأملاك الدولة وأعاون سلك محرري العقود بإدارة الملكية العقارية وأعاون سلك الأطباء ومن يوازهم وأعاون سلك مراقبي الترتيب البلدية وأعاون السلك التقني وسلك المنشطين الرياضيين التابعين لوزارة الشباب والطفولة وأعاون سلك المراقبة الاقتصادية التابعين لوزارة الاقتصاد الوطني وأعاون سلك متفقي الشغل والمصالحة وأعاون سلك الخدمة الاجتماعية التابعين لوزارة الشؤون الاجتماعية، فإنه يمكن للأنظمة الأساسية الخاصة بهم أن تخالف بعض أحكام هذا القانون التي قد لا تتماشى وطبيعة وظائف هؤلاء الأعاون.

**الفصل 3-** على العون العمومي أن يتجنب أثناء ممارسة وظيفته وفي حياته الخاصة كل ما من شأنه أن يخل بكرامة الوظيفة العمومية وهو ملزم في كل الظروف باحترام سلطة الدولة وفرض احترامها.

**الفصل 4-** الحق النقابي معترف به للأعاون العموميين ويمكن لنقاباتهم المهنية الخاضعة لأحكام مجلة الشغل أن تتقاضى لدى أي محكمة.

وعلى كل منظمة نقابية للموظفين أن تودع خلال الشهرين من تاريخ تكوينها نظامها الأساسي وقائمة مسيرتها لدى السلطة الإدارية التي يرجع إليها بالنظر الأعاون العموميين المدعوون للانخراط فيها.

**الفصل 5-** يحجر على كل عون عمومي أن يمارس بعنوان مهني وبمقابل نشاطا خاصا مهما كان نوعه وتضبط بأمر<sup>(\*)</sup> الشروط التي يمكن فيها مخالفة هذا التحجير، ويحجر على كل عون عمومي مهما كانت وضعيته أن تكون له مباشرة أو بواسطة الغير وتحت أي تسمية كانت مصالح بمؤسسة خاضعة لمراقبة إدارته إذا كانت هذه المصالح مخللة باستقلاله.

وعندما يمارس قرين العون العمومي بعنوان مهني نشاطا خاصا بمقابل يجب تقديم إعلام في ذلك إلى الإدارة التي يتبعها العون.

وعند الاقتضاء تتخذ السلطة ذات النظر التدابير اللازمة لصيانة مصالح الإدارة.

**الفصل 6-** كل عون عمومي مهما كانت رتبته في السلك الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام المناطة بعهدته وكل عون مكلف بتسيير مصلحة مسؤول إزاء رؤسائه عن السلطة التي منحت له لهذا الغرض وعن تنفيذ ما يصدر عنه من أوامر.

---

(\*) أمر عدد 83 لسنة 1995 مؤرخ في 16 جانفي 1995 وجميع النصوص التي نقحته.

ولا تعفيه المسؤولية الخاصة التي يتحملها رؤوسه من أي مسؤولية ملقاة على عاتقه.

**الفصل 7-** بصرف النظر عن القواعد المنصوص عليها بالمجلة الجنائية فيما يخص السر المهني فإن كل عون عمومي ملزم بكتمان السر المهني في كل ما يتعلق بالوقائع والمعلومات التي تصل لعلمه أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة مباشرته لها.

وكل اختلاس أو إحالة للغير لأوراق المصلحة أو وثائقها محجر تحجيرا باتا إذا كان مخالفا للترتيب.

ولا يمكن أن يعفى العون العمومي من واجب كتمان السر أو أن يرفع عنه التحجير المنصوص عليه بالفقرة السابقة إلا برخصة كتابية من رئيس الإدارة التي يتبعها.

**الفصل 8-** كل خطأ يرتكبه عون عمومي أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة مباشرته لها يعرضه لعقاب تأديبي بصرف النظر عند الاقتضاء عن العقوبات التي ينص عليها القانون الجزائري.

وإذا وقع تتبع عون من طرف الغير من أجل خطأ وظيفي يجب على الإدارة أن تتحمل ما قد يصدر ضده من أحكام بغرم الضرر.

**الفصل 9-** للعون العمومي الحق طبقا للتصوص الجاري بها العمل في الحماية ضد ما قد يتعرض إليه من تهديد أو هضم جانب أو شتم أو ثلب.

والإدارة ملزمة بحماية العون العمومي من التهديدات والاعتداءات مهما كان نوعها التي قد يتعرض لها بمناسبة ممارسة وظيفته وعند اللزوم بجبر الضرر الناتج عن ذلك.

وتحل الدولة أو الجماعة العمومية الملزمة طبقا للشروط المنصوص عليها بالفقرة السابقة محل المعتدى عليه في حقوقه لكي تسترجع من مرتكبي التهديد أو الاعتداء 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 الجزرية.

**الفصل 10-** يجب أن يحتوي الملف الشخصي للعون العمومي على جميع الأوراق المتعلقة بحالته المدنية وحالته العائلية وكذلك الأوراق التي تهم حالته الإدارية ويجب تسجيل هذه الأوراق وترقيمها وترتيبها بدون انقطاع.

ولا يمكن بأي حال أن يتضمن الملف الشخصي ما يشير إلى الأفكار السياسية أو الفلسفية أو الدينية للمعني بالأمر.

**الفصل 11.** - ليس هناك أي ميز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون باستثناء الأحكام الخاصة التي تحتمها طبيعة الوظائف والتي قد تتخذ في هذا الصدد.

**الفصل 12.** - تحدث بكل إدارة لجنة أو عدة لجان إدارية متناصفة يكون أعضاؤها الممثلون للأعوان منتخبين.

ولهذه اللجان أهلية النظر حسب الشروط المضبوطة بهذا القانون فيما يتعلق بالترسيم وإعطاء الأعداد والترقية والنقلة الوجوبية لضرورة العمل مع تغيير الإقامة والتأديب المتعلقة بالأعوان العموميين.

ويضبط تنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتناصفة بأمر<sup>(1)</sup> بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

**الفصل 13.** - لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الحق في مرتبة بعد إنجاز العمل. ويضبط هذا المرتب بأمر<sup>(2)</sup> بعد أخذ رأي وزير المالية.

ويتمتع هؤلاء الأعوان علاوة عن ذلك بأنظمة التقاعد والحيطة الاجتماعية حسب الشروط المنصوص عليها بالقانون.

**الفصل 14.** - لا يمكن تخويل أي غرامة أو منحة مهما كان نوعها لعون خاضع لهذا النظام الأساسي العام إذا لم يصدر في شأنها أمر بعد أخذ رأي وزير المالية.

**الفصل 15.** - يسهر الوزير الأول على تطبيق هذا النظام الأساسي العام ويرأس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الذي يضبط تركيبه وتسييره بأمر.

ويبدي هذا المجلس رأيه خاصة في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير وتكاليف مصالح الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وكذلك بتطوير وسائل وفنيات العمل والنظام الأساسي والحيات المهنية وظروف العمل وإنتاجية الأعوان.

(1) أمر عدد 1753 لسنة 1990 مؤرخ في 26 فيفري 1990.

(2) أمر عدد 1832 لسنة 1997 مؤرخ في 16 سبتمبر 1997 وجميع النصوص التي نقحته

## العنوان الثاني

### الموظفون

#### الباب الأول

##### التعريف

**الفصل 16-** يكون الموظف تجاه الإدارة في حالة نظامية وترتيبية وينتمي الموظف إلى سلك يشتمل على رتبة أو أكثر ويقع ترتيب الموظف حسب مستوى انتدابه ضمن صنف معين.

ويشمل السلك كل الموظفين الخاضعين لنفس النظام الأساسي الخاص والمؤهلين لنفس الرتبة. ويقع تصنيف الموظفين إلى أربعة أصناف حسب الترتيب التنازلي ومعرفة بالحروف "أ" و"ب" و"ج" و"د" يقع ضبطها بأمر<sup>١٠</sup>.

#### الباب الثاني

##### الانتداب

**الفصل 17-** لا يمكن لأي شخص أن يعين في خطة موظف للدولة أو لجماعة عمومية محلية أو لمؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية :

(1) إذا لم يكن محرزا على الجنسية التونسية مع مراعاة التحاير المنصوص عليها بمجلة الجنسية التونسية.

(2) إذا لم يكن متمتعا بحقوقه المدنية وحسن السيرة والأخلاق.

(3) إذا لم يكن في وضع مطابق لأحكام القانون المتعلق بالتجنيد.

(4) إذا لم يكن له من العمر ثماني عشرة<sup>١١</sup> سنة على الأقل.

(5) إذا لم تتوفر فيه المؤهلات البدنية والذهنية المفروضة ليمارس بكمال تراب الجمهورية الوظائف التي يترشح إليها.

(\*) أمر عدد 12 لسنة 1999 مؤرخ في 4 جانفي 1999.

(\*\*) وردت خطأ بالنص الأصلي : "ثمانية عشر".

**الفصل 18 (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - يتم الانتداب عن طريق مناظرات تعتمد الاختبارات أو الشهادات أو الملفات وتقوم المؤهلات المهنية للمترشحين من قبل لجنة امتحان تعين بقرار من الوزير الأول وتتولى هذه اللجنة ترتيب المترشحين حسب الجدارة.

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

**الفصل 19 (ألغى بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).**

**الفصل 20.** - يجب على كل مترشح نجاح في مناظرة أن يكون تحت كامل تصرف الإدارة بغية تسميته وتعيين مقر عمله وإذا ما رفض الالتحاق بالمركز المعين له يعتبر بعد التنبيه عليه رافضا للتسمية ويحذف من قائمة المترشحين الناجحين في المناظرة.

### الباب الثالث

## إعطاء الأعداد والتدرج

### القسم الأول

#### إعطاء الأعداد

**الفصل 21.** - يسند كل سنة لكل موظف في حالة مباشرة أو إلحاق عدد جملي مرقم يعبر عن مردوده المهني ويرجع حق إعطاء الأعداد لرئيس الإدارة التي ينتمي إليها الموظف.

**الفصل 22.** - يطلع الموظف المعني بالأمر على العدد المرقم ويمكنه عندئذ أن يطلب من اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر أن تدعو السلطة التي لها حق إعطاء الأعداد لمراجعة العدد الممنوح عند اللزوم.

### القسم الثاني

#### التدرج

**الفصل 23.** - يكون التدرج من درجة إلى الدرجة الموالية مباشرة.

**الفصل 24.** - يقع التدرج بصفة آلية حسب المدة المنصوص عليها بالأنظمة الأساسية الخاصة وذلك باستثناء أحكام الفصول 50 و51 و68 و69 و70 من هذا القانون.



## الباب الرابع مدة العمل

**الفصل 25-** تتراوح مدة العمل السنوي الفعلي للموظفين بين 2000 و2400 ساعة إلا أنه يمكن لبعض الأصناف من الأعيان الشاغلين لبعض الوظائف تحديدها الأنظمة الأساسية الخاصة بالعمل نصف الوقت وتضبط بأمر كيفية تطبيق هذه الأحكام.

**الفصل 26-** إن أيام الأعياد التي تخول للموظفين الحق في عطلة يقع ضبطها بأمر (\*).

## العنوان الفرعي الأول الموظف المترسم

### الباب الأول التعريف

**الفصل 27-** يعتبر موظفا مترسما من وقع تعيينه في خطة دائمة وتم ترسيمه في رتبة دائمة منصوص عليها بإطارات الإدارة التي يرجع إليها بالنظر.

### الباب الثاني الترقية

**الفصل 28-** تتمثل الترقية في ارتقاء الموظف من الرتبة التي وقع ترسيمه بها إلى الرتبة العليا الموالية مباشرة.

وتقع هذه الترقية حسب الأساليب التالية :

أ . إثر مناظرة داخلية أو امتحان مهني أو مرحلة تكوين يقع تنظيمها من طرف الإدارة.

---

(\* ) أمر عدد 317 لسنة 2011 مؤرخ في 26 مارس 2011.

ب . بالاختيار لفائدة الموظفين المرسمين حسب الجدارة بقائمة كفاءة يقع إعدادها بعد استشارة اللجنة الإدارية المتنافسة المختصة وتشتمل هذه القائمة على جميع الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للترقية.

ويقع تقييم جدارة الموظف المعني بالأمر باعتبار معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي يقع بعنوانها إعداد القائمة وكذلك نتائج مراحل التكوين التي شارك فيها وأقدميته في الرتبة. وتضبط بأمر<sup>(\*)</sup> كيفية تطبيق هذه الأحكام.

ويمكن للجان الترقية أن تطلب الاستماع إلى ملاحظات الموظف المعني بالأمر. ويكون التسجيل بقائمة الكفاءة حسب الجدارة ويرتب المترشحون الذين تساوت جدارتهم حسب الأقدمية العامة وإذا تساوت أقدمياتهم فحسب التقدم في السن. وللوزير كامل الحرية لإدخال تحويرات على ترتيب التسجيل بالنسبة للأعوان المنتمين لصفى "أ" و "ب" ويختتم الوزير المعني بالأمر قائمة الموظفين الذين ستقع ترقيتهم وتنشر هذه القائمة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

**الفصل 28 مكرر (أضيف بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - تتم الترقية إثر المناظرات الداخلية أو الامتحانات المهنية لفائدة الموظفين الذين لهم على الأقل خمس سنوات أقدمية في الرتبة التي هي دون رتبة الترقية مباشرة.

وتقوم المؤهلات المهنية للمترشحين من قبل لجنة امتحان تعين بقرار من الوزير الأول وتتولى هذه اللجنة ترتيب المترشحين حسب الجدارة. كما تتم الترقية إثر مراحل التكوين أو بالاختيار لفائدة الموظفين المترسمين في الرتبة التي هي دون الترقية مباشرة. وتضبط بأمر<sup>(\*\*)</sup> كيفية تطبيق هذه الأحكام.

غير أنه فيما يخص الرتب التي هي في متناول المترشحين الخارجيين فإنه لا يمكن إسنادها عن طريق الترقية بالاختيار إلا في حدود عشرة بالمائة (10%) من

(\*) أمر عدد 2322 لسنة 1994 مؤرخ في 14 نوفمبر 1994.

(\*\*) أمر عدد 263 لسنة 1985 المؤرخ في 15 فيفري 1985 وجميع النصوص التي نقحته.

الخط المراد سد شغورها بعنوان نفس السنة وذلك لفائدة الموظفين الذين لهم على الأقل عشر سنوات (10) أقدمية في الرتبة التي هي دون رتبة الترقية مباشرة وبالغين من العمر أربعين سنة على الأقل ولا تتم هذه الترقية إلا مرة واحدة طيلة الحياة المهنية للموظف.

**الفصل 29.** - تقع التسميات في الرتبة المنجرة عن الترقية حسب الترتيب الوارد بقائمة الكفاءة النهائية المنصوص عليها بالفصل 28 من هذا القانون.

**الفصل 30.** - تحجر كل ترقية في الرتبة لا يكون القصد منها تسديد شغور طبقا للترتيب.

**الفصل 31.** - بالنسبة لكل رتبة لا يمكن إعداد سوى قائمة كفاءة واحدة كل سنة.

**الفصل 32.** - يجب على كل موظف انتفع بترقية في الرتبة أن يقبل الخطة التي تسند إليه ضمن رتبته الجديدة وإذا رفض ذلك يمكن إلغاء تسميته بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة المختصة.

**الفصل 33** (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997). - يرتب الموظف المنتفع بترقية في الدرجة الموافقة للمرتب الأساسي الأصلي الذي يفوق مباشرة ما كان يتقاضاه في وضعيته القديمة.

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

**الفصل 34.** - إن تركيب اللجان الإدارية المتناصفة يقع تغييره بصورة لا تخول بحال من الأحوال لموظف أن يدعى لإبداء اقتراحات تتعلق بموظف من رتبة أعلى.

## الباب الثالث

### العطل

#### القسم الأول

#### أحكام عامة

**الفصل 35.** - تمنح العطل من طرف رؤساء الإدارات أو الجماعات العمومية المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

ولا يمكن لأي موظف أن ينقطع عن ممارسة وظائفه إلا بعد طلب عطله والحصول عليها ما عدا في صورة حدوث مانع مفاجئ 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 علاوة على العقوبات التأديبية إن اقتضى الأمر.

وتنقسم العطل إلى :

- (1) عطل إدارية وتشمل عطل الاستراحة والعطل الاستثنائية.
  - (2) عطل لأسباب صحية وتشتمل على عطل المرض العادي وعطل المرض طويل الأمد وعطل الولادة وعطل الأمومة.
  - (3) عطل للتكوين المستمر.
  - (4) عطل بدون مرتب.
  - (5) عطلة ليعت مؤسسة<sup>(1)</sup>.
- (\*)

ولا تدخل عطل المرض في حساب مدة العطل الإدارية والعكس بالعكس.

ويمكن أن تعقب عطلة الاستراحة عطلة المرض.

أما عطلة المرض فلا يمكن أن تعقب عطلة الاستراحة إلا بإذن من اللجنة الطبية المنصوص عليها بالفصل الثالث والأربعين من هذا القانون.

**الفصل 36-** يحجر على الموظف المنتفع بعطلة أن يمارس أي نشاط بمقابل وفي صورة المخالفة يمكن تطبيق الفصل 36 من هذا القانون.

القسم الثاني

العطل الإدارية

أولا : عطل الاستراحة

**الفصل 37 (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - لكل موظف مباشر لعمله الحق :

- (1) في عطلة راحة أسبوعية مدتها يوم واحد.

---

(1) أضيفت الفقرة الفرعية الخامسة بمقتضى القانون عدد 20 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003.

(\*) نظام تفرغ بعنوان رخصة مبدع - أحدث بالقانون عدد 57 لسنة 2006 المؤرخ في 28 جويلية 2006 الملحق بهذه المجلة.

2) في عطلة سنوية للاستراحة مدتها شهر واحد خالص الأجر عن كل سنة عمل منجز من 1 جانفي إلى 31 ديسمبر، ويتمتع الموظفون الذين لم يباشروا عملهم طيلة كامل الفترة اللازمة لاستحقاق العطلة السنوية للاستراحة بعطلة خاصة الأجر تحتسب كالتالي :

- يومان ونصف عطلة عن كل شهر عمل فعلي.

- نصف يوم عطلة عن كل ستة (6) أيام عمل فعلي بالنسبة إلى فترات العمل التي تقل عن شهر.

ويمكن للإدارة أن توزع العطل حسب ضرورة العمل كما يمكنها علاوة على ذلك أن تعترض على تقسيم العطلة السنوية للاستراحة.

ويتمتع الموظفون الذين لهم أطفال في كفالتهم بالأولوية في اختيار فترة الانتفاع بالعطلة السنوية للاستراحة وفي تحديد مدتها.

**الفصل 38 (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - يمكن للإدارة أن تقرر، لأسباب تحتمها ضرورة العمل، تأجيل العطلة السنوية للاستراحة المخولة للموظفين، وذلك لسنة واحدة تلي مباشرة سنة استحقاق العطلة.

**الفصل 39.** - يمكن أن يحال على مجلس التأديب الموظف الذي لا يلتحق بمركز عمله عند انتهاء عطلة الاستراحة باستثناء أحكام الفصل الخامس والثلاثين من هذا القانون.

#### ثانيا : العطل الاستثنائية

**الفصل 40.** - يمكن أن تمنح عطل استثنائية مع الاحتفاظ بكامل المرتب وبدون أن تدخل في حساب عطل الاستراحة :

1) للقيام بإحدى الواجبات التي يفرضها القانون وفي حدود المدة اللازمة لذلك.  
2) للقيام بمناسك الحج، ولا يمكن أن تمنح هذه العطلة الاستثنائية إلا لمدة شهر على أقصى تقدير طيلة موسم الحج ولمرة واحدة خلال الحياة المهنية للموظف.

3) للقيام بواجبات عائلية ملحة وفي حدود 6 أيام في السنة.

4) بمناسبة كل ولادة للموظف رئيس العائلة، ومدة هذه العطلة يومان من أيام العمل تكون في أجل ينتهي بموفا عشرة أيام من تاريخ الولادة ولا تعطى ولادة توأمين أو توأم الحق إلا في عطلة واحدة في هذا الصنف.

5) بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية النقابية الجامعية والقومية والدولية أو اجتماع الهيئات المديرة وذلك لفائدة الموظفين الممثلين للنقابات والمنتدبين بصفة قانونية أو لفائدة الأعضاء المنتخبين بالهيئات المديرة.

6) بمناسبة انعقاد مؤتمرات الأحزاب السياسية والمنظمات القومية ومنظمات الشباب.

7) بمناسبة الاستدعاءات إلى مباريات دولية وذلك لفائدة الموظفين المنتدبين إلى الفرق القومية الرياضية، وتمنح هذه العطلة بطلب من وزير الشباب والرياضة.

وتساوي مدة العطل المنصوص عليها بالفقرات 5 و6 و7 من هذا الفصل مجموع الأيام المذكورة بالاستدعاءات يضاف إليها عند الاقتضاء أجال السفر اللازمة.

### القسم الثالث

### العطل لأسباب صحية

#### أولا : عطل المرض العادي

**الفصل 41-** يمكن للموظف أن يتحصل على عطلة مرض عادي في صورة مرض 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 الموظف في عجز عن مباشرة وظائفه.

وتقوم الإدارة بكل مراقبة تراها صالحة بواسطة طبيب للصحة العمومية أو الطبيب الذي تعينه لهذا الغرض.

وبصرف النظر عن هذه المراقبة الطبية تأذن الإدارة باتخاذ جميع إجراءات المراقبة الإدارية للتحقق من أن الموظف لا يستعمل عطلته إلا للتداوي.

ولا يمكن للموظف المنتفع بعطلة مرض أن يغادر محل إقامته العادي إلا برخصة من إدارته باستثناء حالة التأكد التي يجب إثباتها.

**الفصل 42 (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - خلال الأشهر الأولى المالية للانتداب وما لم يقض الموظف فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فإن له الحق في عطلة مرض عادي بكامل الأجر بحساب خمسة (5) أيام عن كل شهر عمل فعلي.

وللموظف الذي باشر مهامه طيلة فترة دنيا تساوي 365 يوما الحق في عطل مرض عادي مدتها القصوى اثنا عشر (12) شهرا منها شهران (2) بكامل الأجر وعشرة أشهر (10) بنصف الأجر.

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

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

ولا يمكن للموظف الذي استنفذ حقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه أن ينتفع مجددا بعطلة مرض عادي إلا بعد قضائه لفترة عمل دنيا جديدة تساوي 365 يوما. وتحتسب هذه الفترة الدنيا الجديدة ابتداء من يوم استئنافه للعمل بعد انقضاء عطلة المرض العادي الأولى المستحقة بعنوان فترة العمل السابقة المساوية لـ 365 يوما.

ويعتبر في حالة عدم مباشرة وجوبية كل موظف تغيب لأسباب مرضية بعد استنفاده لحقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي.

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

**الفصل 43.** - عطل المرض العادي التي لا تتجاوز في مجموعها الثلاثين يوما لكل فترة مدتها ثلاثمائة وخمسة وستون يوما تمنح مباشرة من طرف رئيس الإدارة أو الجماعة العمومية المحلية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية.

وفي جميع الحالات الأخرى فإن عطل المرض العادي التي تتجاوز مدتها ثلاثين يوما لا يمكن أن تمنح من طرف رئيس الإدارة المعنية إلا بناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية يضبط تركيبها وتسييرها بأمر.

**ثانيا : عطل المرض طويل الأمد**

**الفصل 44.** - يمكن منح عطل المرض طويل الأمد لموظفي الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، المباشرين أو في عطلة مرض عادي والمصابين بمرض من الأمراض التي تضبط قائمتها بأمر بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

ولا يمكن بأي حال من الأحوال منح هذه العطل إذا ما تبين أن هذه الأمراض ناتجة عن تناول المشروبات الكحولية أو عن استعمال المخدرات.

وتمنح هذه العطل من طرف رئيس الإدارة التي يرجع إليها الموظف بالنظر إما بطلب من المعني بالأمر وإما بمبادرة من الإدارة وذلك بناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية يضبط تركيبها وتسييرها بأمر.

**الفصل 45-** تمنح عطلة المرض طويل الأمد لمدة خمس سنوات منها ثلاث سنوات بكامل المرتب وستان بنصف المرتب.

### ثالثا : أحكام مشتركة لعطل المرض

**الفصل 46-** إذا حصلت الإصابة بالمرض أو تفاقم المرض أثناء مباشرة العمل أو كان المرض ناتجا عن إقدام الموظف بتفان على عمل لفائدة الصالح العام أو من جراء حادث طرا بمناسبة ممارسة الوظائف يحتفظ الموظف بكامل مرتبه إلى أن يصبح قادرا على استئناف عمله وله الحق في كل هذه الحالات في استرجاع أجرة الطبيب والمصاريف الناتجة مباشرة عن المرض أو الحادث.

وإذا ثبت أن الموظف المصاب إليه بالفقرة السابقة أصبح عاجزا بصفة نهائية عن ممارسة عمله فإنه تقع إحالته على التقاعد وفي هذه الحالة له الحق في التمتع بجراية عمرية من أجل السقوط البدني المستمر قابلة للجمع مع جراية التقاعد.

**الفصل 47-** إن عطل المرض التي تقضى خارج تراب الجمهورية ينبغي أن يرخص فيها مسبقا من طرف رئيس الإدارة المعنية باستثناء الحالات الاستعجالية.

### رابعا : عطلة الولادة وعطلة الأمومة

**الفصل 48-** تنتفع الموظفات بعد الإلء بشهادة طبية بعطلة ولادة مدتها شهران مع استحقاق كامل المرتب ويمكن الجمع بين هذه العطلة وعطلة الاستراحة.

وفي نهاية هذه العطلة يمكن أن تمنح الموظفات بطلب منهن عطلة أمومة لمدة لا تتجاوز أربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب وذلك لتمكينهن من تربية أطفالهن وتمنح هذه العطل مباشرة من طرف رئيس الإدارة.

**الفصل 48 مكرر (أضيف بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - راحة الرضاعة : يحق للموظفة أن تمنح بطلب منها راحة رضاعة مدتها ساعة واحدة في بداية حصة العمل أو في نهايتها شريطة أن لا تقل مدة حصة العمل عن أربع ساعات.



وإذا كان العمل موزعا على حصتين تمنح للمعنية بالأمر راحتان مدة كل واحدة منهما ساعة واحدة وذلك في بداية كل حصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم.

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

#### القسم الرابع

#### عطلة التكوين المستمر

**الفصل 49-** يمكن للموظف أن يطلب عطلة للمشاركة في مرحلة تكوين مستمر تنظمها الإدارة. وتضبط بأمر كيفية تطبيق هذه الأحكام.

#### القسم الخامس

#### العطلة بدون أجر

**الفصل 50-** يمكن أن تمنح للموظف عطل بدون أجر لا تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر خلال السنة ولا تعتبر هذه العطل خدمة فعلية.

#### القسم السادس<sup>(1)</sup>

#### العطلة لبعث مؤسسة

**الفصل 50 (مكرر) (نقحت الفقرة الأولى والفقرة الثالثة بالفصل 34 من القانون عدد 69 لسنة 2007 المؤرخ في 27 ديسمبر 2007).** - يمكن أن تمنح للموظف المترسم عطلة لبعث مؤسسة لمدة أقصاها سنة قابلة للتحديد مرة واحدة وقابلة للتجديد مرتين في صورة بعث مؤسسة بمناطق التنمية الجهوية. ويمكن إسناد هذه العطلة في إطار الإحالة المنصوص عليها بالقانون عدد 34 لسنة 1995 المتعلق بإنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية كما تم تنقيحها وإتمامه بالنصوص اللاحقة. وتسند هذه العطلة بأمر.

يواصل الموظف الانتفاع بالتغطية الاجتماعية طيلة فترة العطلة لبعث مؤسسة ويتولى على هذا الأساس دفع مساهمته بعنوان التقاعد والحيطة الاجتماعية ورأس

(1) أضيف القسم السادس بمقتضى القانون عدد 20 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003

المال عند الوفاة في حين تتكفل الإدارة بدفع المساهمات المحمولة على المشغل. ويفقد المعني بالأمر في هذه الحالة التمتع بالمرتب والتدرج والترقية.

وفي صورة بعث مؤسسة بمناطق التنمية الجهوية وبصرف النظر عن الأحكام التشريعية المخالفة، فإن الموظف يواصل التمتع بالتغطية الاجتماعية خلال الثلاث سنوات وبنصف المرتب خلال السنتين الأوليين دون أن يكون له الحق في التدرج والترقية.

**الفصل 50 (ثالثا).** - يحجر على الموظف المنتفع بعطلة لبعث مؤسسة ممارسة نشاط مخالف للغرض الذي تم بعنونه إسناده هذه العطلة.

ويمكن لرئيس الإدارة أو الجماعة المحلية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية أن يأذن في كل وقت بإجراء الأبحاث اللازمة للتحقق من أن نشاط الموظف المعني يوافق فعلا الأسباب التي أسندت من أجلها عطلة لبعث مؤسسة.

وفي صورة ثبوت مخالفة المعني بالأمر لشروط إسناد هذه العطلة يتم حالا إنهاؤها واسترجاع المبالغ المأجلة التي انتفع بها عند الاقتضاء وذلك بصرف النظر عن التبعات التأديبية.

**الفصل 50 (رابعا)** (نقحت الفقرة الأولى بالفصل 34 من القانون عدد 69 لسنة 2007 المؤرخ في 27 ديسمبر 2007). - يجب على الموظف الذي أسندت إليه عطلة لبعث مؤسسة أن يطلب إرجاعه إلى العمل أو تجديد إسناده هذه العطلة لسنة ثانية أو لسنة الثالثة في صورة بعث المؤسسة بمناطق التنمية الجهوية وذلك في أجل شهر على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة بواسطة رسالة مضمونة الوصول.

وعند انتهاء مدة العطلة لبعث مؤسسة يحق للموظف أن يرجع إلى سلكه الأصلي ولو بصفة زائدة ويتم استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شعور في السلك الذي ينتمي إليه المعني بالأمر.

وإذا لم يطلب الموظف إرجاعه إلى الوظيفة في الأجل المذكور أعلاه وبعد التنبيه عليه، فإنه يعتبر قد قطع كل صلة بالخدمة العمومية.

**الفصل 50 (خامسا).** - تضبط بمقتضى أمر<sup>(\*)</sup> إجراءات وصيغ تطبيق الأحكام الواردة بالفصل 35 (فقرة فرعية خامسة جديدة) والفصل 50 (مكرر) والفصل 50 (ثالثا) والفصل 50 (رابعا) من هذا القانون.

(\*) أمر عدد 1617 لسنة 2003 الملحق بهذه المجلة.

## الباب الرابع<sup>(1)</sup> التأديب

الفصل 51 (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).- يرجع حق التأديب إلى رئيس الإدارة التي ينتمي إليها الموظف.

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

وتشتمل العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على الموظفين على :

عقوبات من الدرجة الأولى وهي :

(1) الإنذار.

(2) التوبيخ.

عقوبات من الدرجة الثانية وهي :

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

(2) النقلة الوجوبية مع تغيير الإقامة

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

(4) العزل بدون توقيف الحق في جناية التقاعد.

وتتخذ العقوبات من الدرجة الأولى بعد الاستماع إلى الموظف المعني بالأمر

ودون استشارة مجلس التأديب.

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

وتقوم اللجان الإدارية المتناصفة في هذه الحالة بدور مجلس التأديب وعندئذ

يغير تركيبها طبقا لأحكام الفصل الرابع والثلاثين من هذا القانون.

ويحال الموظف على مجلس التأديب بمقتضى تقرير كتابي صادر عن السلطة

التي لها حق التأديب أو عن الإطار السامي الذي له تفويض لممارسة السلطة

التأديبية أو لإمضاء تقارير الإحالة على مجلس التأديب. ويبين تقرير الإحالة على

مجلس التأديب بصفة واضحة الأفعال المنسوبة إلى الموظف وعند الاقتضاء الظروف

التي ارتكبت فيها.

---

(1) لم يرد ذكر "الباب الرابع" ضمن النص الأصلي.

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

**الفصل 52-** للموظف الحق بمجرد رفع الدعوى التأديبية في الاطلاع على جميع الوثائق المتعلقة بالتهمة وأخذ نسخ منها.

وعلاوة على ذلك فله الحق في الاطلاع على ملفه الشخصي.

ويكون هذا الاطلاع على عين المكان وبمحضر نائب عن الإدارة وينبغي على الموظف أن يصرح كتابيا بأنه قام بهذا الاطلاع أو أنه تنازل عنه بمحض إرادته.

ويمكنه أن يقدم لمجلس التأديب ملاحظات كتابية أو شفاهية وأن يستحضر شهودا وأن يستعين بشخص يختاره للدفاع عنه وللإدارة أيضا الحق في استحضار الشهود.

ويجب استدعاء الموظف كتابيا وفي أجل أدناه خمسة عشر يوما قبل اجتماع مجلس التأديب.

**الفصل 53-** إذا رأى المجلس أنه لم يحصل له ما يكفي من الوضوح في شأن الأعمال المنسوبة للموظف أو الظروف التي ارتكبت فيها تلك الأعمال يمكن له أن يأذن بإجراء بحث.

**الفصل 54-** بناء على الملاحظات الكتابية المقدمة وعند الاقتضاء على البيانات الشفاهية التي أدلى بها المعني بالأمر والشهود ومن تولى الدفاع عنه وكذلك على نتائج البحث الذي قد يكون تم إجراؤه بيدي مجلس التأديب رأيا معللا في العقوبة التأديبية التي تستوجبها حسب اجتهاده والأفعال المنسوبة للموظف محل التنبذ ويحل فوراً هذا الرأي إلى السلطة التي لها حق التأديب.

**الفصل 55-** يجب على مجلس التأديب أن يعطي رأيه في أجل شهر من تاريخ تعهده ويمدد هذا الأجل لشهرين إذا تم القيام ببحث بطلب من مجلس التأديب.

**الفصل 56-** في صورة ارتكاب خطأ جسيم من طرف موظف سواء كان ذلك بإخلاله بالواجبات المهنية أو بارتكابه جريمة من جرائم الحق العام فإنه يقع إيقافه حالا عن مباشرة وظيفته وذلك بإذن من رئيسه المباشر على أن يعلم هذا الأخير حالا بذلك رئيس الإدارة الذي يجب عليه اتخاذ القرار اللازم.

وفي صور ما إذا كان الخطأ المرتكب يمثل جنحة أو جناية وخاصة إذا تعلق الأمر بالارتشاء أو اختلاس أموال عمومية أو الزور أو إفشاء السر المهني فإنه يجب فوراً رفع القضية لدى النيابة العمومية.

وفي كل الحالات يجب دعوة مجلس التأديب في أجل أقصاه شهر وتقع تسوية وضعية الموظف الموقوف عن العمل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ مفعول تقال الإيقاف عن العمل.

إنما لم يعزل الموظف عند انتهاء أجل الثلاثة أشهر المذكورة أعلاه يكون له الحق في استرجاع كامل مرتبه الموافق لمدة الإيقاف بعد طرح المرتب الموافق لمدة الرفرت المؤقت عند الاقتضاء.

**الفصل 57-** تحفظ القرارات المتعلقة بالعقوبات التأديبية بالملف الشخصي للموظف المعني بالأمر كما تحفظ به أيضاً الآراء التي يبديها مجلس التأديب وجميع الحجج والوثائق الملحقة به، وذلك طبقاً لأحكام الفصل العاشر من هذا القانون.

**الفصل 58-** للموظف الذي ناله عقاب تأديبي غير العزل وبعد مدة خمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وعشر سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية أن يقدم إلى رئيس الإدارة مطلباً يرمي إلى أن يمحي من ملفه كل أثر للعقاب الذي ناله.

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 للموظف الواقع عزله إثر عقوبة جزائية والتي استرجع حقوقه المدنية بعفو عام أو بعفو تشريعي خاص، أن يطلب إرجاعه للعمل خلال السنة التي تلي تاريخ استرداد الحقوق وفي هذه الحال فإنه يمكن للإدارة أن تعيد إدماجه برتبته الأصلية وبالدرجة التي تحصل عليها في تاريخ العزل.

## الباب الخامس

### حالات الموظف

**الفصل 59-** يجب أن يكون كل موظف في حالة قانونية وهذه الحالات هي الآتية :

(1) المباشرة.

(2) الإلحاق.

(3) عدم المباشرة.

(4) تحت السلاح.

## القسم الأول

### المباشرة

**الفصل 60.** - حالة المباشرة هي حالة الموظف الذي هو مرسم برتبة بصفة قانونية ويباشر فعلا وظائف إحدى الخطط المقابلة لرتبته.

ويعتبر في حالة مباشرة الموظف المتمتع بعطلة ممنوحة مع استحقاق كامل الأجر أو نصفه مهما كان نوعها.

## القسم الثاني

### الإلحاق

**الفصل 61.** - الإلحاق هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي ولكنه يواصل فيه التمتع بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد.

ويقرر الإلحاق بطلب من الموظف أو وجوبا حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 66 من هذا القانون.

والإلحاق أساسا قابل للإلغاء.

ولا يمكن أن يقع الإلحاق إلا :

1 . لدى إدارة أو جماعة عمومية محلية أو مؤسسة عمومية أو شركة قومية أو شركة ذات رأس مال مشترك.

وفي هذه الحالة يكون الإلحاق بقرار صادر عن رئيس الإدارة التي يرجع إليها الموظف بالنظر بعد موافقة رئيس الإدارة التي سيلحق لديها الموظف.

2 . لدى منظمة قومية.

3 . لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني بالنسبة للموظفين المعيّنين للعمل لدى الحكومات الأجنبية أو المنظمات الدولية.

4 . لممارسة وظيفة عضو للحكومة أو خطة انتخابية غير صفة النائب لدى مجلس النواب.

ويقرر الإلحاق المنصوص عليه بالفقرات الثانية والثالثة والرابعة بقرار من الوزير الأول.

ولا يقرر الإلحاق بطلب من الموظف إلا بعد قضاء سنتين عملا مدنيا وفعليا على الأقل.

ويجرى على الموظف الملحق الحجز القانوني من أجل جناية التقاعد.

وتحمل المنحة القانونية التكميلية لتكوين جناية التقاعد على كاهل الإدارة أو الجماعة العمومية أو المؤسسة التي ألحق لديها الموظف غير أن الإلحاق لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني معفى من هذه المنحة.

**الفصل 62-** يمكن أن يقرر الإلحاق لمدة أقصاها خمس سنوات قابلة للتجديد.

ويمكن للموظف في نهاية الإلحاق إما أن يرجع إلى السلك الأصلي الذي ينتمي إليه وإما أن يدمج بإطارات الإدارة أو المؤسسة التي ألحق لديها وذلك حسب شروط يقع ضبطها بأمر.

وينتهي الإلحاق بقرار يقع اتخاذ حله حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل الواحد والسنتين من هذا القانون.

**الفصل 63-** يبقى الموظف الملحق خاضعا للنظام الأساسي الخاص بالسلك الأصلي الذي ينتمي إليه إلا أنه يخضع كذلك لمجموع القواعد المتعلقة بالوظيفة التي يباشرها بسبب إلحاقه.

ويمكن تعويض الموظف الملحق ضمن السلك الأصلي الذي ينتمي إليه.

وتعطى له الأعداد حسب الشروط المنصوص عليها بالفصلين الواحد والعشرين والثاني والعشرين من هذا القانون من طرف رئيس الإدارة التي ألحق لديها وتحال بطاقة هذه الأعداد على رئيس الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المعني بالأمر.

**الفصل 64-** عند انتهاء الإلحاق يرجع الموظف وجوبا إلى السلك الأصلي الذي ينتمي إليه ويعين من جديد في خطة تناسب رتبته في هذا السلك وله أولوية التعيين في المركز الذي كان يشغله قبل إلحاقه.

وإذا لم توجد خطة شاغرة مناسبة لرتبته في السلك الأصلي الذي ينتمي إليه يمكن إرجاعه لهذا السلك بصفة زائدة على العدد المحدد على أن يقع استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور بالرتبة المعنية بالأمر.

**الفصل 65.** - الموظف الذي يسمى متربصا في رتبة غير الرتبة التي ينتمي إليها يوضع تجاه هذه الرتبة في حالة إلحاق كامل مدة التربص الذي يخضع له في الخطة المعنية بالأمر.

وعند ترسيمه في الرتبة الجديدة ينبغي أن يحذف من السلك الأصلي الذي كان ينتمي إليه.

**الفصل 66.** - في صورة تحويل مصلحة أو نشاط عمومي من إدارة إلى أخرى أو في صورة إدخال اللامحورية أو اللامركزية على مصلحة إدارية فإن الموظفين بهذه المصلحة يقع وجوبا إما إلحاقهم وإما نقلتهم بدون استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.

ويقرر هذا الإلحاق أو النقلة بقرار من الوزير الأول باقتراح من رؤساء الإدارات المعنية بالأمر.

**الفصل 67.** - بقطع النظر عن الإلحاق فإن الموظفين الذين تكون ربتهم وظروف تأجيرهم مشتركة بين جميع الإدارات والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية يمكن نقلتهم بطلب منهم أو وجوبا من إدارة إلى أخرى.

وتقرر هذه النقلة بقرار من رئيسي الإدارتين المعنيتين بالأمر وإذا كانت النقلة وجوبية بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.

وفيما يخص الموظفين غير المشار إليهم بالفقرة الأولى أعلاه فإن النقل الوجوبية التي ينجر عنها تغيير في محل الإقامة لا تقع إلا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.

### القسم الثالث

### حالة عدم المباشرة

**الفصل 68.** - عدم المباشرة هي حالة الموظف الموضوع خارج الإدارة التي يرجع إليها بالنظر والذي يبقى تابعا للسلك الأصلي الذي ينتمي إليه إلا أنه قد زال انتفاعه فيه بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد.

وتقرر الإحالة على عدم المباشرة بقرار من رئيس الإدارة أو الجماعة العمومية المحلية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية المعنية بالأمر وجوبا أو بطلب كتابي من الموظف.



ولا تخول حالة عدم المباشرة الحق في أي مرتب.

ويحتفظ الموظف المعني بالأمر بحقوقه المكتسبة في السلك الأصلي الذي ينتمي إليه في تاريخ إحالته على عدم المباشرة.

«يبقى الموظف المحال على عدم المباشرة خاضعا للأحكام المنصوص عليها بالفصول 5 و 7 و 9 من هذا القانون» (أضيفت بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).

**الفصل 69.** - لا تقرر الإحالة الوجوبية على عدم المباشرة إلا لأسباب صحية وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة الإدارية وذلك عندما يكون الموظف غير قادر على استئناف عمله عند انتهاء عطلة مرض عادي أو عطلة مرض طويل الأمد ومدة الإحالة الوجوبية على عدم المباشرة لا يمكن أن تتجاوز السنة ويمكن تجديدها مرتين لنفس المدة وعند انتهائها يجب :

- إما أن يرجع الموظف لإطارات إدارته الأصلية بشرط أن يبدلي بشهادة طبية تثبت أنه في حالة تسمح له باستئناف مهامه دون خشية ضرر.  
- أو يحال على التقاعد.

- أو يشطب على اسمه من الإطارات عن طريق الإعفاء إذا لم يكن له حق في جارية التقاعد وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.

« طيلة فترات عدم المباشرة الوجوبية، يواصل الموظف الانتفاع بالتغطية الاجتماعية وتحمل مساهمات المشغل والموظف في نظام التغطية الاجتماعية والمستوجبة بعنوان فترات عدم المباشرة الوجوبية على كاهل المشغل» (أضيفت بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).

**الفصل 70.** - لا تمنح الإحالة على عدم المباشرة بطلب من الموظف إلا إذا توفرت لديه أقدمية سنتين على الأقل في الخدمة المدنية الفعلية وتقع هذه الإحالة وفقا للأحكام التالية :

1 - لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة من أجل حادث أو مرض خطير أصاب قرينه أو أحد أصوله أو فروع.

2 - لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة للقيام بأبحاث أو دراسات تكتسي صبغة المصلحة العامة.

3 - لمدة سنتين قابلة للتجديد مرتين لتمكين المرأة الموظفة من القيام بتربية ولد أو عدة أولاد لم يبلغوا السادسة من عمرهم أو كانوا مصابين بعاهاات تتطلب عناية مستمرة.

4. " لمدة أقصاها خمس سنوات لظروف استثنائية وتمنح هذه الإحالة على عدم المباشرة بأمر" (نقحت بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).

**الفصل 71-** يمكن إحالة الموظف بطلب منه على عدم المباشرة الخاصة وذلك بقرار من الوزير الأول وحسب الشروط التالية :

. لمدة سنة قابلة للتجديد كلما اقتضت الحاجة ذلك لكل موظف يكون قريته الموظف قد نقل للعمل داخل تراب الجمهورية أو دعي للعمل بالخارج.

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

وفي صورة انتهاء مهامهم النيابية فإن الأعوان الموضوعين في حالة عدم المباشرة الخاصة لدى مجلس النواب تقع إعادة إدماجهم وجوبا في إطارهم الأصلي في الرتبة أو الصنف المرتبين به مع انتفاعهم بالمنح المنجرة عن الخطة الوظيفية التي كانوا مكلفين بها في تاريخ إحالتهم على عدم المباشرة الخاصة لدى مجلس النواب إلى أن تقع تسوية وضعيتهم الإدارية وذلك بتسميتهم في خطة وظيفية معادلة للخطة التي كانوا يشغلونها قبل انتخابهم بمجلس النواب.

وفي صورة عدم وجود شغور في إطارهم الأصلي تقع إعادة إدماجهم ولو فوق العدد المحدد.

ويتمادى النواب الموضوعون في حالة عدم المباشرة الخاصة والذين اختاروا نظام التقاعد المتمتعين به سابقا في الانتفاع بحقوقهم في التقاعد وفي تحمل الحجز من أجل التقاعد على المرتب والمنح التابعة لرتبتهم وخطتهم الوظيفية وصنفهم ودرجتهم في إطارهم الأصلي.

ويتحمل مجلس النواب الإعانة الموافقة لفائدة صندوق التقاعد كما تقع تصفية جارية تقاعدهم على نفس الأساس.

وفي وضعية عدم المباشرة الخاصة يفقد المعني بالأمر التمتع بالمرتب ويحتفظ بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد. وتضبط بأمر شروط تطبيق هذه الأحكام.

**الفصل 72-** يمكن لرئيس الإدارة أو الجماعة العمومية المحلية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية أن يأذن في كل وقت بإجراء الأبحاث اللازمة للتحقق من أن نشاط الموظف المعني بالأمر يوافق فعلا الأسباب التي أحيل من أجلها على عدم المباشرة بطلب منه.

**الفصل 73 (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - يجب على الموظف الذي وضع بطلب منه في حالة عدم المباشرة أن يطلب إرجاعه إلى الوظيفة شهريين على الأقل قبل انتهاء مدة الإحالة على عدم المباشرة بواسطة رسالة مضمونة الوصول.

وعند انتهاء مدة الإحالة على عدم المباشرة يحق للموظف أن يرجع إلى سلكه الأصلي ولو بصفة زائدة ويتم استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور في السلك الذي ينتمي إليه المعني بالأمر.

وإذا لم يطلب الموظف إرجاعه إلى الوظيفة في الأجل المذكور أعلاه، فإنه يعتبر قد قطع كل صلة بالخدمة العمومية.

**الفصل 74-** إن الموظف المحال على عدم المباشرة والذي يرفض عند إرجاعه للعمل المركز الذي يعين فيه يمكن إعفاؤه بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.

#### القسم الرابع

#### حالة الموظف "تحت السلاح"

**الفصل 75-** إن الموظف الذي يقع تنزيله بتشكيلة عسكرية للقيام بمدة خدمته المباشرة كما نص عليها القانون المتعلق بالتجنيد يوضع في حالة خاصة تدعى "تحت السلاح".

ويفقد في هذه الحالة المرتب الذي كان يتقاضاه ويحتفظ بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد.

ويرجع وجوبا عند تسريحه إلى السلك الأصلي الذي ينتمي إليه ولو بصفة زائدة على أن يقع استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور بالرتبة المعنية بالأمر.

## القسم الخامس

### الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيفة (1)

- الفصل 76-** إن الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيفة الذي يفضي إلى التشطيب على اسم الموظف من الإطارات وفقدان صفة الموظف يكون ناتجا عن :
1. فقدان الجنسية التونسية أو الحقوق المدنية.
  2. الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
  3. الإعفاء.
  4. العزل.
  5. الإحالة على التقاعد.

**الفصل 77-** لا تلغ الاستقالة إلا عن طلب كتابي يعبر فيه الموظف عن عزمه الصريح وغير المشروط على مغادرة إطارات إدارته بصفة نهائية. ولا يكون لها مفعول إلا إذا قبلت من طرف رئيس الإدارة المعنية. وإذا رفضت السلطة ذات النظر الاستقالة يمكن للموظف أن يرفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتناصفة التي تبدي رأيا معللا وتحيله على السلطة ذات النظر.

**الفصل 78-** قبول الاستقالة يجعلها باثة لا رجوع فيها وهو لا يمنع عند الاقتضاء من القيام بالدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشفها الإدارة بعد هذا القبول.

**الفصل 79-** إن الموظف الذي ينقطع عن وظيفته قبل التاريخ المعين بقرار قبول الاستقالة يمكن أن يتعرض لعقوبة تأديبية.

### (1) المغادرة الاختيارية للأعوان العموميين :

- القانون عدد 5 لسنة 2018 المؤرخ في 23 جانفي 2018

الفصل الأول - يمكن بصفة استثنائية للأعوان العموميين الخاضعين لمختلف الأنظمة الأساسية العامة أن يطلبوا مغادرة الوظيف بصفة اختيارية مقابل الحصول على منحة مغادرة وفقا للشروط الواردة بهذا القانون.

تتسحب أحكام هذا القانون على أعوان الوظيفة العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية.

**الفصل 7** - تعتبر المغادرة الاختيارية صورة من صور الانقطاع النهائي عن الوظيف ويمنع إعادة انتداب الأعوان العموميين المغادرين بصفة اختيارية بأي صفة كانت بمصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والمنشآت العمومية.

- أنظر أيضا :

الأمر الحكومي عدد 205 لسنة 2018 المؤرخ في 23 فيفري 2018

- قرار رئيس الحكومة المؤرخ في 23 فيفري 2018

- قرار رئيس الحكومة المؤرخ في 7 ماي 2018.

**الفصل 80-** الموظف الذي قبلت استقالته لا يمكن انتدابه من جديد من طرف الإدارة إلا إذا توفرت فيه جميع الشروط المطلوبة من المترشحين للخطة المعنية بدون أي مراعاة لحالته القديمة وسالف صفته كموظف.

**الفصل 81-** إن الموظف الذي يثبت قصوره المهني يتخذ في شأنه ما يلي :

\* إما أن ينقل لإطار مماثل بإدارة أخرى.

\* أو يحال على التقاعد.

\* أو إذا لم تتوفر فيه الشروط اللازمة لاستحقاق جارية التقاعد يقع إدماجه حسب مؤهلاته في رتبة أدنى مع إعادة ترتيبه بهذا الإطار.

\* أو يقع إعفاؤه.

وفي كل الحالات يقع اتخاذ القرار من طرف رئيس الإدارة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر التي تبت في الموضوع كما لو كان الأمر يتعلق بالتأديب.

وفي صورة الإعفاء و إذا لم يكن للمعني بالأمر الحق في التمتع بجارية التقاعد فإنه ينتفع بغرامة إعفاء تساوي كامل مرتبه الشهري عن كل سنة خدمات مدنية فعلية وبدون أن تفوق هذه الغرامة مرتب اثني عشر شهرا.

**الفصل 82-** لا يمكن للموظف الذي انقطع عن وظيفته بصفة نهائية لسبب من الأسباب المنصوص عليها بالفصل 76 من هذا القانون أو الذي أحيل على عدم المباشرة أن يمارس بنفسه أو بواسطة الغير نشاطات خاصة لها علاقة بوظيفته السابقة والتي قد تضر بمصالح الإدارة.

وتضبط بأمر مدة هذا التحجير والعقوبات التي يمكن تسليطها عند المخالفة وكذلك كيفية تطبيق هذه الأحكام.

**الفصل 83-** تنطبق أحكام الفصل السابع من هذا القانون على الموظف الذي انقطع نهائيا عن مباشرة الوظيفة.

**الفصل 84 (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997)** - يمكن للموظف الذي انقطع نهائيا عن مباشرة مهامه والذي قضى عشرين عاما على الأقل في الخدمة المدنية الفعلية أن تسند إليه بأمر الصفة الشرفية في الرتبة أو الوظيفة التي كان يشغلها قبل انقطاعه عن مهامه.

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

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

## العنوان الفرعي الثاني

### الموظف المتربص

#### الباب الأول

##### التعريف

**الفصل 85-** الموظف المتربص هو العون العمومي الذي انتدب ليشغل خطة دائمة بإطارات الإدارة التي يرجع إليها بالنظر ويقوم بتربص قبل ترسيمه حسب الشروط المنصوص عليها بالنظام الأساسي الخاص المنطبق عليه.

#### الباب الثاني

##### شروط الترسيم

**الفصل 86-** تضبط الأنظمة الأساسية الخاصة شروط التربص والترسيم.

وحددت مدة التربص بسنتين وهي بسنة واحدة بالنسبة للأعوان المتخرجين من مدرسة للتكوين مصادق عليها وكذلك بالنسبة للذين قضوا على الأقل سنتين في الخدمة المدنية الفعلية بصفة وقتية أو متعاقدين.

إلا أنه إذا لم يقع النظر في ترسيمه وبعد انتهاء أجل أربع سنوات من تاريخ الانتداب فإن الموظف يرسم وجوبا.

#### الباب الثالث

##### العطل

**الفصل 87-** ينتفع الموظف المتربص بنفس نظام العطل المنطبق على الموظف المترسم باستثناء العطل من أجل التكوين المستمر.

غير أنه بالنسبة للسنة الأولى من الخدمة فإن مدة العطلة تحسب باعتباره يومين ونصف عن كل شهر عمل للمدة المتراوحة بين تاريخ مباشرة المهام وتاريخ تقديم المطلب للحصول على العطلة ويخول الجزء من الشهر الأول للعمل الحق في نصف يوم عطلة عن كل ستة أيام كاملة.

**الفصل 88-** تنسحب على الموظف المتربص الأحكام المنصوص عليها بهذا القانون لفائدة الموظف المترسم والمتعلقة بالتأديب والحالات والانقطاع عن الوظيفة.

## العنوان الثالث

### العملة

#### الباب الأول

##### التعريف

**الفصل 89-** يشتمل سلك العملة الخاضع لأحكام هذا العنوان على :

. العملة المتربصين.

. العملة المترسمين.

وينقسم سلك العملة إلى وحدات وأصناف ودرجات وكل وحدة تشتمل على عدة أصناف وكل صنف ينقسم إلى درجات.

#### الباب الثاني

##### العامل المتربص

**الفصل 90-** العملة المتربصون هم الذين انتدبوا ليشغلوا خطة دائمة في حدود مجموع عدد إشارات الإدارة أو الجماعة العمومية المحلية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية ويقومون قبل ترسيمهم وحسب الشروط المنصوص عليها بالأنظمة الأساسية الخاصة بتربص لمدة سنتين.

ويجب أن تتوفر فيهم الشروط العامة المنصوص عليها بالفصل السابع عشر من هذا القانون والشروط الأخرى التي تنص عليها الأنظمة الأساسية الخاصة.

**الفصل 91-** لا يمكن ترسيم العامل المتربص إلا إذا توفرت فيه شروط الترسيم المنصوص عليها بالأنظمة الأساسية الخاصة.

وعند نهاية التربص يقع بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة إما ترسيمه أو إعفاؤه أو ترتيبه بالصف الأدنى.

إلا أنه إذا لم يقع النظر في ترسيمه وبعد انتهاء أجل أربع سنوات من تاريخ الانتداب فإن العامل يرسم وجوباً.

## الباب الثالث الانتداب

**الفصل 92.** - لا يمكن انتداب العملة إلا بعد اختبار لمؤهلاتهم أو بعد امتحان صناعي تضبط كلياته بالأنظمة الأساسية الخاصة.

## الباب الرابع التدرج

**الفصل 93.** - يكون تدرج العملة من درجة إلى الدرجة الموالية مباشرة بنفس الصنف ويتم بنفس الشروط التي تنطبق على الموظفين ووفقا للقواعد المنصوص عليها بالأنظمة الأساسية الخاصة.

## الباب الخامس الترقية

**الفصل 94.** - تكون الترقية من صنف إلى الصنف الموالي مباشرة :  
وتتم :

- (1) إما بالاختيار بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.
- (2) وإما بعد النجاح في اختبار المؤهلات أو امتحان صناعي وتضبط الأنظمة الأساسية الخاصة شروط الترقية.

**الفصل 94 مكرر (أضيف بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - يرتب العامل المنتفع بترقية في الدرجة الموافقة للمرتب الأساسي الأصلي الذي يفوق مباشرة ما كان يتقاضاه في وضعيته القديمة.

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

## الباب السادس الإدماج

**الفصل 95.** - يمكن إدماج العملة عن طريق الامتحان المهني ضمن إدارات الموظفين وتضبط بمقتضى أمر<sup>(\*)</sup> شروط هذا الإدماج.

(\*) أمر عدد 1216 لسنة 1985 مؤرخ في 5 أكتوبر 1985.  
أمر عدد 1395 لسنة 2013 مؤرخ في 22 أبريل 2013.



## الباب السابع التأديب وإعطاء الأعداد والحالات والعطل والانقطاع عن مباشرة الوظيفة

**الفصل 96-** تنطبق على العملة الأحكام المنصوص عليها بهذا القانون والمتعلقة بالتأديب وإعطاء الأعداد والحالات والعطل والانقطاع عن مباشرة الوظيفة وذلك حسب نفس الشروط المنطبقة على الموظفين.

### الباب الثامن مدة العمل

**الفصل 97-** صيغت مدة العمل بالنسبة للعملة بثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع.

## العنوان الرابع الأعوان الوقتيون

### الباب الأول التعريف

**الفصل 98-** يعتبر وقتيين الأعوان الذين ينتدبون مباشرة قصد المشاركة الفعلية في تنفيذ خدمة عمومية وذلك بصفة مؤقتة قابلة للرجوع فيها إما ليشغلوا خطة شاغرة بإطارات الإدارة لنقص في الأعوان المترسمين أو لتعويض عون مترسم لمدة محدودة أو للقيام بأعمال عرضية أو طارئة.

### الباب الثاني الانتداب

**الفصل 99-** يجب أن تتوفر في الأعوان الوقتيين الشروط العامة المنصوص عليها بالفصل 17 من هذا القانون.

### الباب الثالث التدرج

**الفصل 100-** ينتفع الأعوان الوقتيون طيلة مدة انتدابهم بالتدرج حسب نفس الشروط المنطبقة على الموظفين وطبقا للقواعد المنصوص عليها بالأنظمة الأساسية الخاصة.

## الباب الرابع التأديب

**الفصل 101-** تشتمل العقوبات التأديبية المنطبقة على الأعوان الوقتيين

على :

1. الإنذار.
2. التوبيخ.
3. التوقيف عن العمل مع الحرمان من الأجر ولمدة لا تتجاوز شهرا.
4. العزل.

**الفصل 102-** تقرر العقوبات من طرف رئيس الإدارة المعنية بناء على تقرير بحث بشأن الأفعال المنسوبة للعون وبعد الاستماع إلى هذا الأخير.

## الباب الخامس

### الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيفة

**الفصل 103-** الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيفة للأعوان الوقتيين يكون

ناتجا عن :

1. فقدان الجنسية التونسية أو الحقوق المدنية.
2. الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
3. الإغفاء.
4. العزل.
5. الإحالة على التقاعد.

**الفصل 104-** لا يمكن للعون الوقتي الذي يقدم استقالته أن ينقطع عن عمله إلا بعد قبول الاستقالة من طرف رئيس الإدارة.

غير أنه بالنسبة للأعوان الوقتيين المكلفين بالتدريس لا تكون الاستقالة فعلية إلا عند انتهاء السنة الدراسية الجارية.

**الفصل 105-** ما عدا الحالة التأديبية لا يمكن إعفاء العون الوقتي إلا بعد شهر من إعلامه إذا كان له في الخدمة الفعلية ستة أشهر على الأقل.

## الباب السادس العطل

**الفصل 106 (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997).** - للأعوان الوقتيين الحق في :

1. عطلة الراحة الأسبوعية.
  2. العطلة السنوية للاستراحة ومدتها شهر عن كل سنة خدمة.
  3. عطلة الولادة.
  4. عطلة الأمومة.
  5. راحة الرضاعة.
  6. عطلة المرض العادي في حدود شهرين مع استحقاق كامل المرتب وأربعة أشهر بنصف المرتب بعد قضاء فترة دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوما.
- خلال الأشهر الأولى الموائية للانقذاب وما لم يقض العون الوقتي فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فإن له الحق في عطل مرض عادي بكامل الأجر بحساب خمسة (5) أيام عن كل شهر عمل فعلي.
- وتنطبق على الأعوان الوقتيين الأحكام المتصوص عليها بالفصول 35 و36 و38 (جديد) و41 و43 و47 و48 (مكرر) من هذا القانون المتعلقة بالعطل المذكورة أعلاه.

## الباب السابع الترسيم

**الفصل 107.** - ينتفع الأعوان الوقتيون الذين وقعت تسميتهم بصفة موظفين متربصين أو الذين تم ترسيمهم بخطتهم بأقدمية تساوي مدة الخدمات التي قضوها بصفة أعوان وقتيين وذلك ضمن وضعيتهم الجديدة وبدون مفعول مالي. وتضبط بأمر (\*) شروط ترسيم الأعوان الوقتيين.

---

(\*) أمر عدد 1936 لسنة 1998 مؤرخ في 2 أكتوبر 1998.

## العنوان الخامس الأعوان المتعاقدون

### الباب الأول التعريف

**الفصل 108.** - يمكن للإدارة انتداب أعوان تونسيين عن طريق التعاقد للقيام بمأموريات خاصة لمدة محدودة.  
ويخضع انتداب الأعوان المتعاقدين الأجانب إما لأحكام اتفاقات التعاون الإداري والفني أو لأحكام العقود.

### الباب الثاني التأديب

**الفصل 109.** - تشتمل العقوبات التأديبية المنطبقة على الأعوان المتعاقدين على :

1 . الإنذار.

2 . التوبيخ.

3 . فسخ العقد بدون سابق إعلام

**الفصل 110.** - تقرر العقوبات من طرف رئيس الإدارة المعنية حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 102 من هذا القانون.

### الباب الثالث العطل

**الفصل 111** (نقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997). - للأعوان المتعاقدين الحق في :

1. عطلة الراحة الأسبوعية.

2 . عطلة الاستراحة(\*) بحساب يوميين ونصف عن كل شهر خدمة فعلية.

3 . عطلة الولادة بنفس الترتيب التي يخضع إليها الموظفون.

---

(\*) حسب ما هو منصوص عليه ببقية أحكام هذه المجلة وتطابقا مع الترجمة الفرنسية تقرأ : " عطلة الاستراحة السنوية".

4 . راحة الرضاعة

5 . عطلة المرض العادي في حدود شهر مع استحقاق كامل المرتب، بعد قضاء فترة دنيا من العمل الفعلي تساوي 365 يوما.

خلال الأشهر الأولى الممولة للانتداب وما لم يقض العون المتعاقد فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فإن له الحق في عطل مرض عادي بكامل الأجر بحسب يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي.

وتنطبق على الأعوان المتعاقدين الأحكام المنصوص عليها بالفصول 35 و36 و38 و41 و43 و47 و48 (مكرر) من هذا القانون والمتعلقة بالعطل المذكورة أعلاه.

## الباب الرابع

### فسخ العقد

الفصل 112.- يمكن فسخ العقد قبل نهايته بطلب من أحد الطرفين بشرط التنبيه قبل شهر.

### العنوان السادس<sup>(1)</sup>

### المكافأة الاستثنائية

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

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

أ . العون الذي أنجز طريقة عمل أو ابتكر وسيلة إنتاج ترتب عنها ارتفاع في الإنتاج أو اقتصاد في التكاليف أو تحسن في نوعية الخدمات الإدارية.

ب . العون الذي جنب الإدارة أضرارا فادحة.

ج . العون الذي تميز بدرجة عالية من الإتقان في أداء مهامه.

الفصل 112 رابعا.- تسند المكافأة الاستثنائية :

- إما في شكل ترقية إلى رتبة أو صنف أعلى مباشرة على أن تتوفر في العون الشروط الضرورية للقيام بمهامه الجديدة.

(1) أضيفت أحكام العنوان السادس بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997.

- أو في شكل تدرج بدرجة أو عدة درجات.

- أو في شكل منحة جمالية تحدد حسب الحالة.

**الفصل 112 خامسا.**- تسند المكافأة الاستثنائية من قبل رئيس الجمهورية.

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

**الفصل 113.**- ألغيت جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون وخاصة القانون عدد 12 لسنة 1968 المؤرخ في 3 جوان 1968 المتعلق بضبط القانون الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

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

وصدر بقصر قرطاج في 12 ديسمبر 1983

رئيس الجمهورية التونسية

الحبيب بورقيبة

الملاحق

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne



أمر عدد 1957 لسنة 1989 مؤرخ في 23 ديسمبر 1989 يتعلق بضبط  
مشمولات وبتركيب وتسيير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح  
الإداري.

(المراد الرسمي عدد 88 المؤرخ في 29 . 31 ديسمبر 1989)

إن رئيس الجمهورية،

بعد الاطلاع على القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983  
والمتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية  
والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية وخاصة الفصل 15 منه.

وعلى الأمر عدد 260 لسنة 1985 المؤرخ في 15 فيفري 1985 المتعلق  
بتركيب وتسيير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

وباقتراح من الوزير الأول،

وعلى رأي المحكمة الإدارية،

يصدر الأمر الآتي نصه :

**الفصل الأول.**- يضبط هذا الأمر مشمولات وتركيب وتسيير المجلس الأعلى  
للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

## العنوان الأول

### مشمولات المجلس

**الفصل 2 (نقح بالأمر عدد 2128 لسنة 2000 المؤرخ في 25 سبتمبر  
2000).**- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري هو هيئة استشارية  
لدى الوزير الأول.

وتقع استشارته في المسائل المتعلقة بتنظيم وبسير المصالح العمومية وكذلك  
حول برامج الإصلاح وتعصير الإدارة، وفي هذا الإطار يبدي رأيه خاصة حول :

\* السياسة العامة لتنظيم الإدارة.

- \* سياسة اللامحورية واللامركزية الإدارية.
- \* التوجهات العامة لأعمال الإصلاح الإداري.
- \* تشخيص المسائل التي تستوجب الإصلاح.
- \* دراسة الوسائل العملية لتعصير الإدارة وتحسين مردوديتها وبصفة عامة كل الإجراءات التي يستوجبها تنفيذ اختيارات الدولة في ميدان الإصلاح الإداري.
- \* المسائل المتعلقة بالقوانين الأساسية للأعوان وسير حياتهم المهنية.
- \* المسائل المتعلقة بمردود الأعوان وكلفة المصالح.
- \* برامج التكوين والتكوين المستمر للأعوان العموميين.

## العنوان الثاني

### تركيب المجلس

**الفصل 3 (نقح بالأمر عدد 2128 لسنة 2000 المؤرخ في 25 سبتمبر 2000).** - يرأس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الوزير الأول ويتركب من الأعضاء الآتي ذكرهم :

- وزير الداخلية.
- وزير الشؤون الاجتماعية.
- وزيرة شؤون المرأة والأسرة.
- وزير أملاك الدولة والشؤون العقارية.
- وزير المالية.
- وزير التنمية الاقتصادية.
- الكاتب العام للحكومة.
- كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بالإعلامية.
- كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية.
- الرئيس الأول للمحكمة الإدارية.
- الرئيس الأول لدائرة المحاسبات.
- رئيس الهيئة العليا للرقابة الإدارية والمالية.

- . ممثل عن الاتحاد العام التونسي للشغل.
  - . ممثل عن الاتحاد القومي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.
  - . ممثل عن الاتحاد الوطني للفلاحة والصيد البحري.
  - . ممثل عن الاتحاد الوطني للمرأة التونسية.
  - . ممثل عن منظمة الدفاع عن المستهلك.
- يرأس المجلس أن يستدعي لأعمال المجلس كل شخص يرى فائدة في حضوره بالنظر إلى اختصاصه في مسألة مدرجة بجدول أعمال المجلس.
- ويتولى مهام مقرر المجلس الأعلى للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري إطار سام برتبة وامتيازات مدير إدارة مركزية على الأقل.

### العنوان الثالث

#### تسيير المجلس

**الفصل 4-** يجتمع المجلس الأعلى للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري في جلسة عامة بدعوة من رئيسه مرة في السنة على الأقل لإبداء الرأي حول المواضيع المدرجة بجدول أعمال الاجتماع.

ويضبط الوزير الأول جدول الأعمال الذي يوزع على أعضاء المجلس وكافة الوزارات قبل تاريخ انعقاد الجلسة بخمسة عشرة يوما على الأقل.

ويمكن أن يجتمع في فروع كلما دعت الحاجة إلى ذلك ويبلغ عدد الفروع أربعة وهي :

- \* فرع القوانين الأساسية،
  - \* فرع إصلاح وتعصير الإدارة،
  - \* فرع تنظيم المصالح العمومية،
  - \* فرع اللامحورية واللامركزية الإدارية،
- ويعين المجلس في الجلسة العامة أعضاء الفروع المشار إليها أعلاه.

**الفصل 5-** تحدث لدى المجلس الأعلى للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري كتابة عامة دائمة تتولى خاصة :

- \* إعداد مشروع جدول أعمال اجتماعات المجلس

\* استدعاء الأعضاء

\* تحرير محاضر الجلسات

\* متابعة قرارات واقتراحات المجلس وإعداد تقرير كل سنة حول ما وصل إليه تطبيق برامج إصلاح وتعصير الإدارة.

**الفصل 6 (نقح بالأمر عدد 1653 لسنة 1996 المؤرخ في 18 سبتمبر 1996)** -. يرأس الكتابة العامة الدائمة للمجلس الكاتب العام للحكومة أو من يمثله وتتركب من :

- كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية،

- الرئيس الأول للمحكمة الإدارية،

- الرئيس الأول لمهاترة المحاسبات،

- رئيس الهيئة العليا للرقابة الإدارية والمالية،

- مقرر المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

**الفصل 7** -. يتم إعلام أعضاء المجلس بملاحظات الوزارات حول المواضيع المدرجة بجدول أعماله.

ويبدي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رأيه المعبر عن رأي أغلبية الأعضاء الحاضرين وتسجل بمحضر الجلسة الآراء التي لا تعبر عن موقف أغلبية الأعضاء الحاضرين وذلك بطلب من الذين أبدوا هذه الآراء.

**الفصل 8** -. ألغيت الأحكام السابقة المخالفة لهذا الأمر وخاصة أحكام الأمر المشار إليه أعلاه عدد 260 لسنة 1985 المؤرخ في 15 فيفري 1985.

**الفصل 9** -. الوزير الأول مكلف بتنفيذ هذا الأمر الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 23 ديسمبر 1989.

زين العابدين بن علي

أمر عدد 1617 لسنة 2003 مؤرخ في 16 جويلية 2003 يتعلق بضبط إجراءات وصيغ إسناد عطلة لبعث مؤسسة،

(الرائد الرسمي عدد 58 بتاريخ 22 جويلية 2003).

إن رئيس الجمهورية،

باقتراح من الوزير الأول،

بعد الاطلاع على القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة القانون عدد 20 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003،

وعلى 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، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة القانون عدد 21 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003،

وعلى القانون عدد 27 لسنة 1988 المؤرخ في 25 أفريل 1988 المتعلق بإحداث غرف فلاحية،

وعلى القانون عدد 43 لسنة 1988 المؤرخ في 19 ماي 1988 المتعلق بإحداث الغرف التجارية والصناعية،

وعلى القانون عدد 9 لسنة 1989 المؤرخ في غرة فيفري 1989 المتعلق بالمساهمات والمنشآت والمؤسسات العمومية وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة القانون عدد 33 لسنة 2001 المؤرخ في 29 مارس 2001،

وعلى القانون عدد 84 لسنة 1993 المؤرخ في 26 جويلية 1993 المتعلق بالمجامع المهنية المشتركة في قطاع الفلاحة والصناعات الغذائية،

وعلى القانون عدد 123 لسنة 1994 المؤرخ في 28 نوفمبر 1994 المتعلق بالمراكز الفنية في القطاعات الصناعية،

وعلى القانون عدد 4 لسنة 1996 المؤرخ في 19 جانفي 1996 المتعلق بإحداث مراكز فنية في القطاع الفلاحي،

وعلى مجلة الشركات التجارية الصادرة بموجب القانون عدد 93 لسنة 2000 المؤرخ في 3 نوفمبر 2000،

وعلى الأمر عدد 400 لسنة 1969 المؤرخ في 7 نوفمبر 1969 المتعلق بإحداث وزارة أولى وضبط وظائف الوزير الأول،

وعلى الأمر عدد 188 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 المتعلق بضبط شروط إسناد الخطط الوظيفية لكاتب عام ووزارة ومدير عام إدارة مركزية ومدير إدارة مركزية ولكاهية مدير إدارة مركزية ولرئيس مصلحة إدارة مركزية وشروط الإعفاء من هذه الخطط الوظيفية كما تم إتمامه بالأمر عدد 1572 لسنة 1998 المؤرخ في 28 سبتمبر 1998،

وعلى الأمر عدد 572 لسنة 1989 المؤرخ في 30 ماي 1989 المتعلق بضبط الخطط الوظيفية الممكن إحداثها بالبلديات،

وعلى الأمر عدد 483 لسنة 1999 المؤرخ في أول مارس 1999 المتعلق بتحديد مناطق تشجيع التنمية الجهوية،

وعلى رأي وزراء المالية والصناعة والطاقة والتنمية والتعاون الدولي،

وعلى رأي المحكمة الإدارية.

يصدر الأمر الآتي نصه :

**الفصل الأول.**- تضبط أحكام هذا الأمر إجراءات وصيغ إسناد عطلة لبعث مؤسسة المنصوص عليها بأحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والقانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المشار إليهما أعلاه.

وتنطبق أحكام هذا الأمر على :

. الموظفين الخاضعين إلى أحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983،

. أعوان المؤسسات والمنشآت العمومية الخاضعين إلى أحكام القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985،

. أعوان المنشآت والمؤسسات العمومية غير الخاضعين لأحكام القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985،

. أعوان المؤسسات والهيكل العمومية الأخرى التي لا تعتبر مؤسسات أو منشآت  
عمومية على معنى القانون عدد 9 لسنة 1989 المؤرخ في أول فيفري 1989  
المشار إليه أعلاه.

**الفصل 2.** - تسند العطلة من أجل بعث مؤسسة لفائدة الموظفين وأعوان  
المؤسسات والمنشآت والهيكل العمومية المترسمين بمقتضى أمر باقتراح من الوزير  
الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين وبعد أخذ  
رأي لجنة فنية تتركب من الأعضاء الآتي ذكرهم :

. ممثل عن الوزير الأول : رئيس،

. المدير العام للمصالح الإدارية والوظيفة العمومية : عضو،

. المدير العام لوحدة متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية : عضو،

. ممثل عن وزير التنمية والتعاون الدولي : عضو،

. ممثل عن وزير المالية : عضو،

. ممثل عن وزير الصناعة والطاقة : عضو،

. ممثل عن الوزارة التي يرجع إليها طالب العطلة بالنظر : عضو.

يمكن لرئيس اللجنة أن يستدعي بصفة استشارية ممثلا عن هيكل إداري آخر  
تعتبر مساهمته مفيدة.

تلتئم اللجنة بحضور نصف أعضائها القارين على الأقل وتبدي رأيها  
بالأغلبية ويكون صوت رئيس اللجنة مرجحا في حالة تساوي الأصوات.

تعهد كتابة اللجنة إلى الإدارة العامة للمصالح الإدارية والوظيفة العمومية.

**الفصل 3.** - تقيم اللجنة المنصوص عليها بالفصل الثاني من هذا الأمر جدوى  
المشروع حسب طبيعته بالإستناد إلى المقاييس التالية :

. ارتباطه بالقطاعات المجددة أو ذات القيمة المضافة العالية،

. مساهمته في تطوير المهن والأنشطة القائمة وذلك بتوظيف التقنيات

الحديثة قصد تحسين الإنتاجية وتجويد المنتج وإضفاء قدرة تنافسية عليه،

. مساهمته في التجديد والابتكار في مجالات الصناعات التقليدية ومهن التراث،

. استغلاله التقنيات المجددة في مجال الإنتاج الفلاحي أو الصناعات الغذائية،

. مدى انصهاره في إطار التوجهات العامة للاقتصاد الوطني سواء من حيث

القيمة المضافة أو الطاقة التصديرية أو التشغيلية للمشروع.

ويمكن في هذا الإطار للجنة الاستئناس برأي الوكالات المختصة في مجال الاستثمار عند الاقتضاء.

**الفصل 4-** تتولى اللجنة المنصوص عليها بالفصل 2 من هذا الأمر في أجل شهر من تاريخ تعهدها بالملف إبداء الرأي في خصوص مطلب الحصول على عطلة من أجل بعث مؤسسة أو تجديدها.

وتحال مطالب الحصول على العطلة من أجل بعث مؤسسة أو تجديد الحصول عليها من قبل رؤساء الإدارات التي ينتمي إليها الأعوان المعنيون بالنسبة إلى موظفي الدولة ومن قبل الوزير الذي يمارس سلطة الإشراف بالنسبة إلى أعوان الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وأعوان المؤسسات والمنشآت والهيكل العمومية إلى الإدارة العامة للمصالح الإدارية والوظيفة العمومية.

وتتولى اللجنة النظر في ملفات المشاريع المقدمة من قبل طالبي العطلة وذلك خاصة على ضوء :

- الوضعية الإدارية للعون المعني بالعطلة،

- دراسة جدوى المشروع،

- نمط تمويل المشروع،

- توفر الشروط القانونية الضرورية لإنجاز المشروع،

- النظام القانوني للمؤسسة،

- عدم تعارض نشاط المؤسسة المزمع إحداثها ومصالح الإدارة أو المؤسسة التي

ينتمي إليها المعني بالأمر،

- تقرير ومؤيدات حول تقدم إنجاز المشروع عن طلب تجديد العطلة.

ويمكن للجنة أن تطلب مدها بكل الوثائق التي تراها ضرورية لدراسة الملفات

المعرضة عليها سواء عند إسناد العطلة أو بمناسبة طلب تجديدها.

**الفصل 5-** تعتبر مناطق تنمية جهوية تخول لباحث مشروع التمتع بعطلة مع

المحافظة على نصف المرتب المناطق المنصوص عليها بالأمر عدد 483 لسنة

1999 المؤرخ في 1 مارس 1999 المشار إليه أعلاه.

وتندرج ضمن عناصر احتساب نصف المرتب كل المنح المرتبطة برتبة المعني

بالأمر وكذلك المنح المترتبة عن خطته الوظيفية عند الاقتضاء.

وتعوض الامتيازات العينية المتأتية من الخطة الوظيفية أو الوضعية الإدارية

للمعني بالأمر بما يقابلها من منح طبقا للتراتب الجاري بها العمل.



وتضبط العناصر المكونة لنصف المرتب بمقتضى قرار صادر عن السلطة التي لها حق الانتداب ويعرض هذا القرار على تأشيرة الوزير الأول.

**الفصل 6.** - يحافظ المنتفع بعطلة لبعث مؤسسة إثر إعادة إدماجه بسلكه الأصلي على المنح والامتيازات المرتبطة بالخطة الوظيفية التي كان مكلفا بها عند تاريخ حصوله على هذه العطلة على أن تتم تسميته في خطة وظيفية أخرى تتماشى ومؤهلاته عند توفر أول شغور.

**الفصل 7.** - عند إرجاع العون إلى سلكه الأصلي يعتبر المعني بالأمر قد قطع كل صلة مباشرة أو غير مباشرة بالمشروع أو المؤسسة التي تم إحداثها من قبله.

وتنطبق في هذه الحالة خاصة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الخامس من القانون عدد 142 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والفصل السادس من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المشار إليهما أعلاه.

**الفصل 8.** - الوزير الأول والوزراء وكتاب الدولة مكلفون، كل فيما يخصه، بتنفيذ هذا الأمر الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 16 جويلية 2003.

زين العابدين بن علي

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

قانون عدد 57 لسنة 2006 مؤرخ في 28 جويلية 2006 يتعلق بإحداث نظام تفرغ بعنوان رخصة مبدع لفائدة أعوان القطاع العمومي.<sup>(1)</sup>  
(الرائد الرسمي عدد 62 بتاريخ 4 أوت 2006 صفحة 2652)

باسم الشعب،

وبعد موافقة مجلس النواب ومجلس المستشارين،

يصدر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه :

**الفصل الأول.** - يحدث نظام تفرغ للنشاط الإبداعي بعنوان رخصة مبدع.

ويقصد بالمبدع كل من أثبت قدرته على إنتاج أثر فني أو فكري يمثل إضافة نوعية معترفا بها في مجال إبداعه.

**الفصل 2.** - ينطبق هذا النظام على الأعوان العموميين الخاضعين للأنظمة الأساسية العامة الآتي ذكرها :

- القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967 المتعلق بضبط القانون الأساسي العام للعسكريين،

- القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 6 أوت 1982 المتعلق بالنظام الأساسي لقوات الأمن الداخلي،

- القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،

- 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،

(1) الأعمال التحضيرية:

مداولة مجلس النواب وموافقته بجلسته المنعقدة بتاريخ 18 جويلية 2006.

مداولة مجلس المستشارين وموافقته بجلسته المنعقدة بتاريخ 27 جويلية 2006.

. القانون عدد 46 لسنة 1995 المؤرخ في 15 ماي 1995 المتعلق بالنظام الأساسي العام لأعوان الديوانة.

**الفصل 3-** تسند رخصة مبدع بمقتضى أمر لمدة أقصاها ستة أشهر يمكن تجديدها في صورة وجود إنتاج إبداعي وتواصله.

**الفصل 4-** يواصل العون طيلة هذه الرخصة الانتفاع بكامل المرتب والامتيازات ويحتفظ بحقوقه كاملة في التدرج والترقية والتغطية الاجتماعية.

**الفصل 5-** يبقى العون المنتفع برخصة مبدع خاضعا للواجبات المنصوص عليها بالنظام الأساسي العام المنطبق عليه.

**الفصل 6-** يجبر على العون المعني خلال مدة التفرغ ممارسة أي نشاط مخالف للغرض الذي تم بعنوانه إسناده رخصة مبدع.

ويمكن لرئيس الإدارة أو الجماعة المحلية أو المنشأة أو المؤسسة العمومية المعنية أن يأذن في كل وقت بإجراء الأبحاث اللازمة للتحقق من أن نشاط العون المعني يوافق فعلا الأسباب التي أسندت من أجلها رخصة مبدع.

وفي صورة ثبوت مخالفة المعني بالأمر لشروط إسناد هذه الرخصة يتم حالا إنهاؤها واسترجاع المبالغ المالية التي انتفع بها وذلك بصرف النظر عن التبعات التأديبية.

**الفصل 7-** يجب على العون الذي أسندت له رخصة مبدع أن يطلب بواسطة رسالة مضمونة الوصول إرجاعه إلى مركز عمله أو تجديد إسناده هذه الرخصة.

وإذا لم يطلب العون إرجاعه إلى مركز عمله أو تجديد إسناده رخصة مبدع، وبعد التنبيه عليه، يعتبر قد قطع كل صلة بالخدمة العمومية.

**الفصل 8-** تضبط بمقتضى أمر صيغ وإجراءات تطبيق الأحكام الواردة بهذا القانون.

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

تونس في 28 جويلية 2006.

زين العابدين بن علي

قانون عدد 58 لسنة 2006 مؤرخ في 28 جويلية 2006 يتعلق بإحداث نظام خاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر لفائدة الأمهات.<sup>(1)</sup>  
(الرائد الرسمي عدد 62 بتاريخ 4 أوت 2006 صفحة 2652)

باسم الشعب،

وبعد موافقة مجلس النواب ومجلس المستشارين،

يصدر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه :

**الفصل الأول** - أهدت نظام عمل خاص يمكن الأمهات من العمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر.

**الفصل 2** - ينطبق هذا النظام على الأمهات الخاضعات لأحكام الأنظمة الأساسية العامة الآتي ذكرها :

. القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967 والمتعلق بضبط القانون الأساسي العام للعسكريين،

. القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 6 أوت 1982 والمتعلق بالنظام الأساسي لقوات الأمن الداخلي،

. القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 والمتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،

. القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 والمتعلق 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،

. القانون عدد 46 لسنة 1995 المؤرخ في 15 ماي 1995 والمتعلق بالنظام الأساسي العام لأعوان الديوانة.

(1) الأعمال التحضيرية:

مداولة مجلس النواب وموافقته بجلسته المنعقدة بتاريخ 18 جويلية 2006.

مداولة مجلس المستشارين وموافقته بجلسته المنعقدة بتاريخ 27 جويلية 2006.

**الفصل 3-** يمكن للأمهات الانتفاع بالنظام الخاص للعمل نصف الوقت مع استحقاق ثلثي الأجر بطلب منهن وبمقتضى قرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين وباعتبار المصلحة العامة والاعتمادات المالية المتوفرة.

تنتفع بهذا الإجراء الأم التي لها طفل دون سن السادسة عشرة، ولا ينطبق شرط السن على الأطفال المعوقين.

**الفصل 4-** حددت مدة الانتفاع بنظام العمل نصف الوقت بثلاث سنوات طالما توفرت الشروط المنصوص عليها بالفقرة الأخيرة من الفصل الثالث من هذا القانون.

يمكن تجديد هذه المدة مرتين طيلة المسار المهني وبنفس الشروط.

**الفصل 5-** تحتفظ الأمهات المنتفعات بالنظام الخاص للعمل نصف الوقت بحقوقهن كاملة في التدرج والترقية والعطل والتغطية الاجتماعية.

ويبقين خاضعات لجميع الواجبات المحمولة على الأعوان العاملين بنظام العمل كامل الوقت.

**الفصل 6-** يمكن للأمهات المنتفعات بالنظام الخاص للعمل نصف الوقت مع استحقاق ثلثي الأجر طلب الرجوع إلى العمل بنظام كامل الوقت.

ويمكن لرئيس الإدارة أو المنشأة أو المؤسسة العمومية دعوة الأم المنتفعة بهذا النظام للرجوع إلى العمل بنظام كامل الوقت في الحالات التي تفرضها ضرورة العمل.

**الفصل 7-** تضبط إجراءات وصيغ تطبيق أحكام هذا القانون بمقتضى أمر.

**الفصل 8-** يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداءً من أول جانفي 2007.

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

تونس في 28 جويلية 2006.

زين العابدين بن علي

أمر عدد 3230 لسنة 2006 مؤرخ في 12 ديسمبر 2006 يتعلق بضبط إجراءات وصيغ تطبيق النظام الخاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر لفائدة الأمهات.

إن رئيس الجمهورية،

باقتراح من الوزير الأول،

بعد الاطلاع على القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967 المتعلق بضبط القانون الأساسي العام للعسكريين، كما تم تنقيحه وإتمامه بالقانون عدد 76 لسنة 1985 المؤرخ في 4 أوت 1985 والقانون عدد 82 لسنة 1987 المؤرخ في 31 ديسمبر 1987،

وعلى القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 6 أوت 1982 المتعلق بالقانون الأساسي العام لقوات الأمن الداخلي، كما تم تنقيحه وإتمامه بالقانون عدد 58 لسنة 2000 المؤرخ في 13 جوان 2000،

وعلى 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 بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 والقانون عدد 20 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003،

وعلى 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، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تمتمته وخاصة القانون عدد 21 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003،

وعلى القانون عدد 46 لسنة 1995 المؤرخ في 15 ماي 1995 المتعلق بالنظام الأساسي العام لأعوان الديوانة، كما تم تنقيحه وإتمامه بالقانون عدد 102 لسنة 1996 المؤرخ في 18 نوفمبر 1996،

وعلى القانون عدد 58 لسنة 2006 المؤرخ في 28 جويلية 2006 المتعلق بإحداث نظام خاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر لفائدة الأمهات، وعلى الأمر عدد 400 لسنة 1969 المؤرخ في 7 نوفمبر 1969 المتعلق بإحداث وزارة أولى وضبط مشمولات الوزير الأول، وعلى رأي وزير الداخلية والتنمية المحلية، وعلى رأي وزير الدفاع الوطني، وعلى رأي وزير المالية، وعلى رأي وزيرة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنين، وعلى رأي المحكمة الإدارية.

يصدر الأمر الآتي نصه :

**الفصل الأول.**- تضبط أحكام هذا الأمر إجراءات وصيغ تطبيق النظام الخاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر لفائدة الأمهات الذي تم إحداثه بالقانون عدد 58 لسنة 2006 المؤرخ في 28 جويلية 2006 والمشار إليه أعلاه.

**الفصل 2.**- يتمثل النظام الخاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر في القيام بعمل أسبوعي تساوي مدته نصف المدة المطلوبة من الأعوان القائمين بنفس الوظائف كامل الوقت.

**الفصل 3.**- يمكن أن يرخص للأمهات في العمل بهذا النظام لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرتين بناء على طلب كتابي منهن يوجه إلى رئيس الإدارة أو المنشأة أو المؤسسة العمومية المعنية عن طريق التسلسل الإداري.

ويتعين تقديم المطلب في أجل لا يتجاوز 31 جانفي من كل سنة.

**الفصل 4.**- تعرض المطالب التي حظيت بموافقة رئيس الإدارة أو المنشأة أو المؤسسة العمومية المعنية ومطالب التجديد على رأي لجنة فنية بالوزارة الأولى تتركب من :

- المدير العام للمصالح الإدارية والوظيفة العمومية أو من ينوبه : رئيس،  
- المدير العام لوحدة متابعة تنظيم المنشآت والمؤسسات العمومية أو من ينوبه : عضو،

- ممثل عن وزير المالية : عضو،

- ممثل عن وزيرة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنين : عضو،



- ممثل عن الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري والذي ترجع إليه الأم المعنية بالنظر : عضو.

ويمكن لرئيس اللجنة عند الاقتضاء أن يستدعي بصفة استشارية ممثلا عن كل هيكل إداري آخر تعتبر مساهمته مفيدة.

تلتئم اللجنة بحضور نصف أعضائها على الأقل وتبدي رأيها بالأغلبية ويكون صوت رئيس اللجنة مرجحا في حالة تساوي الأصوات.

تعهد كتابة هذه اللجنة إلى الإدارة العامة للمصالح الإدارية والوظيفة العمومية.

**الفصل 5-** مع مراعاة أحكام الفصل الثالث من هذا الأمر تتولى اللجنة الفنية إبداء رأيها في المطالب المعروضة عليها بالاعتماد خاصة على عدد الأبناء وسنهم.

**الفصل 6-** يسند الترخيص للعمل بنظام نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر بقرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأمهات المعنيات بعد موافقة اللجنة الفنية. ويتضمن هذا القرار جدولا في توزيع ساعات العمل الأسبوعية التي يجب أن تؤديها المنتفعة بهذا النظام.

**الفصل 7-** تتقاضى الأمهات المنتفعت بهذا النظام ثلثي الأجر الراجع إلى وضعيتهن الإدارية.

وتصرف لهن، عند الاقتضاء، المنح العائلية كاملة طبقا للترتيب الجاري بها العمل.

**الفصل 8-** تحتفظ الأمهات المنتفعت بهذا النظام بحقوقهن كاملة في التدرج والترقية والتغطية الاجتماعية.

ويتم الحجز بعنوان المساهمة في نظام التقاعد والحيطة الاجتماعية على أساس الأجر المخول لهن في إطار نظام العمل كامل الوقت.

وتتم تصفية جارية التقاعد باعتبار نظام العمل كامل الوقت.

**الفصل 9-** للأمهات المنتفعت بنظام العمل نصف الوقت الحق في نفس العطل المخولة للأعوان العاملين كامل الوقت.

غير أنه في صورة انتفاعهن بعطلة لا تخول كامل الأجر، يصرف لهن الأجر الموافق لتلك الفترة من العطلة، كما لو كن يباشرن بنظام العمل كامل الوقت.

**الفصل 10-** يمكن استئناف العمل بنظام كامل الوقت قبل انتهاء المدة المرخص فيها في الحالتين التاليتين :

. إما بطلب من الأمهات المنتفعات بهذا النظام يوجه عن طريق التسلسل الإداري أو بواسطة رسالة مضمونة الوصول وبعد موافقة رئيس الإدارة أو المنشأة أو المؤسسة العمومية.

. أو لضرورة العمل وذلك بدعوة من رئيس الإدارة أو المنشأة أو المؤسسة العمومية.

ويستأنف العمل بنظام كامل الوقت بمقتضى قرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين وذلك في أجل أقصاه ستة أشهر من تاريخ تقديم المطلب أو توجيه الرسالة مضمونة الوصول أو تبليغ الدعوة للرجوع وفقاً للطرق القانونية.

**الفصل 11.** على الأمهات أن يلتصقن كتابياً عن طريق التسلسل الإداري أو بواسطة رسالة مضمونة الوصول في أجل ستة أشهر قبل انتهاء المدة المرخص فيها إما العودة للعمل كامل الوقت أو تجديد رخصة العمل نصف الوقت.

ويتم هذا التجديد وفقاً لنفس الشروط المستوجبة لطلب الحصول على الترخيص لأول مرة.

وإذا لم تلتصق الأمهات عودتهن للعمل كامل الوقت أو تجديد رخصتهن للعمل نصف الوقت في الأجل المحدد بالفقرة الأولى من هذا الفصل فإن الإدارة تقرّر نظام عمل المعنيات بالأمر.

ويتم إعلام المعنيات بالأمر بقرار الإدارة في أجل شهر قبل انتهاء مدة العمل نصف الوقت، وإن لم يتم ذلك فإن رخصة العمل نصف الوقت تجدد ألياً لفترة أخرى في حدود المدة القانونية القصوى وبعد أخذ رأي اللجنة الفنية.

ويستأنف العمل بنظام كامل الوقت بمقتضى قرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين.

**الفصل 12.** - تدخل أحكام هذا الأمر حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2007.

**الفصل 13.** - الوزير الأول والوزراء وكتاب الدولة مكلفون، كل فيما يخصه، بتنفيذ هذا الأمر الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 12 ديسمبر 2006.

زين العابدين بن علي

أمر عدد 2369 لسنة 2012 مؤرخ في 16 أكتوبر 2012 يتعلق بضبط برامج الصندوق الوطني للتشغيل وشروط وصيغ الانتفاع بها.

إلى رئيس الحكومة،

باقتراح من وزير التكوين المهني والتشغيل،

بعد الاطلاع على القانون التأسيسي عدد 6 لسنة 2011 المؤرخ في 16 ديسمبر 2011 المتعلق بالتنظيم المؤقت للسلط العمومية،

وعلى القانون الأساسي للبلديات الصادر بمقتضى القانون عدد 33 لسنة 1975 المؤرخ في 14 ماي 1975، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة القانون الأساسي عدد 57 لسنة 2008 المؤرخ في 4 أوت 2008،

وعلى القانون الأساسي عدد 11 لسنة 1989 المؤرخ في 4 فيفري 1989 والمتعلق بالمجالس الجهوية، كما تم إتمامه بالقانون الأساسي عدد 119 لسنة 1993 المؤرخ في 27 ديسمبر 1993،

وعلى الأمر المؤرخ في 21 جوان 1956 والمتعلق بالتنظيم الإداري لتراب الجمهورية، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة القانون عدد 78 لسنة 2000 المؤرخ في 31 جويلية 2000،

وعلى القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 والمتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة القانون عدد 51 لسنة 2007 المؤرخ في 23 جويلية 2007،

وعلى مجلة الشغل الصادرة بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966، وعلى جميع النصوص التي نقحتها أو تممتها وخاصة المرسوم عدد 51 لسنة 2011 المؤرخ في 6 جوان 2011،

وعلى القانون عدد 6 لسنة 1988 المؤرخ في 8 فيفري 1988 والمتعلق بتغطية المتربصين في ميدان الضمان الاجتماعي،

وعلى القانون عدد 67 لسنة 1989 المؤرخ في 21 جويلية 1989 والمتعلق بسحب التغطية الاجتماعية على المتفيعين بتربصات التكوين المهني،

وعلى القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 والمتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني،

وعلى مجلة تشجيع الاستثمارات الصادرة بمقتضى القانون عدد 120 لسنة 1993 المؤرخ في 27 ديسمبر 1993، وعلى جميع النصوص التي نقحتها أو تميمتها وخاصة القانون عدد 1 لسنة 2012 المؤرخ في 16 ماي 2012 والمتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2012،

وعلى القانون عدد 101 لسنة 1999 المؤرخ في 31 ديسمبر 1999 والمتعلق بقانون المالية لسنة 2000، مثلما تم تنقيحه بالمرسوم عدد 16 لسنة 2011 المؤرخ في 26 مارس 2011، وخاصة على الفصل 13 منه والمتعلق بإحداث الصندوق الوطني للتشغيل،

وعلى القانون التوجيهي عدد 13 لسنة 2007 المؤرخ في 19 فيفري 2007 والمتعلق بالاقتصاد الرقمي،

وعلى القانون عدد 19 لسنة 2008 المؤرخ في 25 فيفري 2008 والمتعلق بالتعليم العالي، مثلما تم تنقيحه بالمرسوم عدد 31 لسنة 2011 المؤرخ في 26 أبريل 2011،

وعلى القانون عدد 58 لسنة 2010 المؤرخ في 17 ديسمبر 2010 والمتعلق بقانون المالية لسنة 2011 وخاصة الفصل 28 منه،

وعلى المرسوم عدد 88 لسنة 2011 المؤرخ في 24 سبتمبر 2011 والمتعلق بتنظيم الجمعيات،

وعلى الأمر عدد 492 لسنة 1994 المؤرخ في 28 فيفري 1994 المتعلق بضبط قائمة الأنشطة داخل القطاعات المنصوص عليها بالفصول 1 و2 و3 و27 من مجلة تشجيع الاستثمارات، وعلى جميع النصوص التي نقحتة وتممتها وخاصة الأمر عدد 2936 لسنة 2010 المؤرخ في 9 نوفمبر 2010،

وعلى الأمر عدد 1930 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1997 والمتعلق بضبط مهام وسير عمل مكاتب التشغيل التابعة للوكالة التونسية للتشغيل،

وعلى الأمر عدد 1938 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1997 والمتعلق بضبط التنظيم الإداري والمالي وطرق سير الوكالة التونسية للتشغيل،

وعلى الأمر عدد 483 لسنة 1999 المؤرخ في أول مارس 1999 والمتعلق بتحديد مناطق تشجيع التنمية الجهوية، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة الأمر عدد 387 لسنة 2008 المؤرخ في 11 فيفري 2008،

وعلى الأمر عدد 3158 لسنة 2002 المؤرخ في 17 ديسمبر 2002 والمتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة الأمر عدد 515 لسنة 2012 المؤرخ في 2 جوان 2012،

وعلى الأمر عدد 564 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003 والمتعلق بتغيير تسمية الوكالة التونسية للتشغيل ومكاتب التشغيل التابعة لها،

وعلى الأمر عدد 1717 لسنة 2007 المؤرخ في 5 جويلية 2007 والمتعلق بضبط مسمولات وزارة التشغيل والإدماج المهني للشباب،

وعلى الأمر عدد 388 لسنة 2008 المؤرخ في 11 فيفري 2008 والمتعلق بتشجيع الباعثين الجدد والمؤسسات الصغرى والمتوسطة والمؤسسات الصغرى والمهن الصغرى، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة الأمر عدد 442 لسنة 2011 المؤرخ في 26 أفريل 2011،

وعلى الأمر عدد 349 لسنة 2009 المؤرخ في 9 فيفري 2009 والمتعلق بضبط برامج الصندوق الوطني للتشغيل وشروط وصيغ الانتفاع بها، وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تممته وخاصة الأمر عدد 953 لسنة 2012 المؤرخ في 2 أوت 2012،

وعلى الأمر عدد 1026 لسنة 2009 المؤرخ في 13 أفريل 2009 والمتعلق بضبط شروط وصيغ تنظيم تربصات الإعداد للحياة المهنية بالقطاع العمومي،

وعلى الأمر عدد 84 لسنة 2010 المؤرخ في 20 جانفي 2010 والمتعلق بإحالة مسمولات وزارة التربية والتكوين سابقا المتعلقة بالتكوين المهني إلى وزارة التكوين المهني والتشغيل،

وعلى الأمر عدد 4796 لسنة 2011 المؤرخ في 29 ديسمبر 2011 والمتعلق بتسمية أعضاء الحكومة،

وعلى رأي وزير الداخلية،

وعلى رأي وزير الشؤون الاجتماعية،

وعلى رأي وزير المالية،

وعلى رأي وزير التعليم العالي والبحث العلمي،  
وعلى رأي وزير الاستثمار والتعاون الدولي،  
وعلى رأي وزير التنمية الجهوية والتخطيط،  
وعلى رأي وزير تكنولوجيا المعلومات والاتصال،  
وعلى رأي وزير الفلاحة،  
وعلى رأي وزير الصناعة،  
وعلى رأي المحكمة الإدارية،  
وعلى مداولة مجلس الوزراء وبعد إعلام رئيس الجمهورية.  
يصدر الأمر الآتي نصه :

## الباب الأول

### أحكام عامة

**الفصل الأول.-** أحدثت في نطاق تدخلات الصندوق الوطني للتشغيل البرامج التالية :

- (1) صك تحسين التشغيلية،
- (2) صك دعم التشغيل،
- (3) برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى،
- (4) برنامج الشراكة مع الجهات للنهوض بالتشغيل.

وتحمل النفقات المترتبة عن البرامج والتدخلات المنصوص عليها بهذا الأمر على موارد الصندوق الوطني للتشغيل الذي يتولى تحويل الاعتمادات اللازمة في الغرض إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل أو إلى الهيكل العمومي أو الجمعيات المعني، وذلك وفقا لعقود أهداف تبين خاصة النتائج المنتظرة وكذلك مؤشرات المتابعة وقبس الأداء. (نقحت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).

**الفصل 2.-** تسحب أحكام القانون المشار إليه أعلاه عدد 6 لسنة 1988 المؤرخ في 8 فيفري 1988 على المتربصين المنتفعين ببرامج الصندوق الوطني للتشغيل.

## الباب الثاني

### برامج الصندوق الوطني للتشغيل

#### القسم الأول

#### صك تحسين التشغيلية

**الفصل 3-** يهدف صك تحسين التشغيلية إلى إكساب طالبي الشغل من ذوي الجنسية التونسية المسجلين بمكاتب التشغيل والعمل المستقل مؤهلات ومهارات تطبيقية قصد تيسير اندماجهم في الحياة المهنية، وذلك عبر المشاركة في عمليات مرافقة وتكوين تكميلي وتأهيل مهني تتمثل في ما يلي :

- 1 . حلقات للتدرج على تقنيات البحث عن شغل ولتنمية القدرات الشخصية في مجال التواصل والتأقلم الاجتماعي والمهني،
- 2 . خدمات للمساعدة على إعداد تقييم للكفاءات،
- 3 . خدمات مرافقة ومساعدة على بلورة وإنجاز مشروع مهني. (نقحت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).

4 . حلقات تكوين أو تأهيل أو إعادة تأهيل قصد الاستجابة إلى طلبات مشخصة مسبقا لمختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية أو للإستجابة لمتطلبات مواطن شغل بالخارج مشخصة مسبقا،

5 . تربصات تطبيقية بأي فضاء عمل تابع للقطاع الخاص أو الجمعياتي، أو المشاركة بإشراف هيكل عمومية في إنجاز مشاريع تنموية ذات صبغة اقتصادية أو اجتماعية وذات مصلحة عامة، وذلك وفقا لمتطلبات المشروع المهني لطالب الشغل المعني بالأمر، (نقحت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).

6 . مراحل تكوين قصد التأهيل المهني بهدف الانتداب بالقطاع العمومي وذلك بمؤسسات تكوين عمومية. وتضبط مدد هذه المراحل وقائمة مؤسسات التكوين العمومي المعنية بقرار من رئيس الحكومة.

7 . مكونات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى المنصوص عليها بالفصول 13 و 14 و 15 من هذا الأمر.

**الفصل 4-** يمكن للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل أن تعهد بتنظيم العمليات المنصوص عليها بالمطام 1 و 2 و 3 و 4 و 7 من الفصل 3 من هذا الأمر

إلى هياكل مختصة. كما يمكن أن تعهد بتنظيمها إلى الجمعيات التي تخول لها مجالات تدخلها وإمكانياتها ذلك.

وتضبط بمقتضى مقرر من قبل المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل قائمة الهياكل المختصة والجمعيات المؤهلة للغرض وذلك بعد أخذ رأي لجنة فنية تضبط تركيبها وطرق سيرها بمقرر من الوزير المكلف بالتشغيل. ويتم تحديد هذه القائمة إثر طلبات ترشحات يقع الإعلان عنها وتُنشر بالصحافة. (نقحت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).

ويتم انتقاء الهياكل المختصة والجمعيات المؤهلة لتنظيم العمليات المنصوص عليها بالمطام 1 و2 و3 و4 و7 من الفصل 3 من هذا الأمر من قبل اللجنة الفنية المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل، وذلك بناء على معايير تضبط بكراسات شروط تعد للغرض وتبين خاصة محتوى العمليات وشروط وصيغ التنفيذ والنتائج المرتقبة وكذلك مؤشرات متابعة وتقييم الإنجازات.

**الفصل 5-** تسند الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل للمنتفع ببرنامج صك تحسين التشغيلية منحة شهرية يساوي مقدارها مائتي (200) دينار للمتحصليين على شهادة جامعية وطنية أو على مؤهل التقني السامي، ومائة (100) دينار لذوي المستويات التعليمية أو التكوينية الأخرى، وذلك طيلة فترات المشاركة في العمليات المنصوص عليها بالفصل 3 من هذا الأمر.

باستثناء مراحل التكوين المنصوص عليها بالمطمة 6 من الفصل 3 من هذا الأمر، لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز المدة الجمالية للانتفاع بمكونات برنامج صك تحسين التشغيلية أربعة وعشرين (24) شهرا، بما في ذلك مكونات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى المنصوص عليها بالمطمة 7 من الفصل 3 من هذا الأمر.

ويمكن بطلب من مؤسسة خاصة أو جمعية قبول طالبي شغل بصفة متربصين في إطار برنامج صك تحسين التشغيلية، شريطة تكفلها بمصاريف التكوين والتأهيل المهني ذات العلاقة. وينتفع هؤلاء المتربصون بالمنح الشهرية المخولة لهم وفقا لأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل. كما ينتفعون بأحكام الفصل 2 من هذا الأمر. (أضيفت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).



**الفصل 6-** تضبط بقرار مشترك من الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية شروط وأساليب إصدار واستعمالات صك تحسين التشغيلية.

وتكف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل بالتصرف في برنامج صك تحسين التشغيلية.

وتعهد الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل إلى هيكل مختص بإصدار صكوك تحسين التشغيلية بمقتضى إتفاقية تبرم للغرض. غير أنه يرخص للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، وبصفة انتقالية وإلى غاية 31 ديسمبر 2014، بالتنفيذ المباشر لبرنامج صك تحسين التشغيلية.

**الفصل 6 (مكرر) (أضيف بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).** - يمكن أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بكلفة العمليات المنصوص عليها بالمطلة 4 من الفصل 3 من هذا الأمر والتي يتولاها مشغلون قصد الاستجابة لحاجياتهم المشخصة مسبقا من الكفاءات غير المتوفرة في سوق الشغل، بقيد المصادقة عليها مسبقا من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

ويتعين على المشغل الراغب في الانتفاع بالامتياز المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل أن يودع مطلبا لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص ترابيا، ووفقا للأنموذج المتوفر لديه في الغرض، يتضمن التزاما بانتداب طالبي الشغل المعنيين، مشفوعا بمخطط تكويني يبين خاصة طبيعة العمليات المزمع إنجازها وظروف تنظيمها ومدتها وعدد المستفيدين بها، وكذلك تكاليفها التقديرية.

ويتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بكلفة العمليات المصادق عليها من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وذلك في حدود مقادير قصوى تضبط بمقرر من الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية.

ويتولى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص ترابيا دفع المبلغ الموافق للامتياز المنصوص عليه بهذا الفصل وفقا لروزنامة يضبطها للغرض، وذلك حسب تقدم العمليات المندرجة ضمن إنجاز المخطط التكويني سالف الذكر وإبرام عقود الانتداب المتعلقة به.

## القسم الثاني

### صك دعم التشغيل

**الفصل 7-** يهدف صك دعم التشغيل إلى تشجيع مؤسسات القطاع الخاص الناشطة في إطار مجلة تشجيع الاستثمارات على انتداب طالبي الشغل لأول مرة من ذوي الجنسية التونسية والمسجلين بمكاتب التشغيل والعمل المستقل.

**الفصل 8-** يتوقف الانتفاع بصك دعم التشغيل على انتداب طالب الشغل لأول مرة بمقتضى عقد شغل لمدة معينة لا تقل عن سنة أو في إطار عقد شغل لمدة غير معينة، وذلك وفقا لأحكام مجلة الشغل.

**الفصل 9-** لا يمكن لفترة الانتفاع بصك دعم التشغيل أن تتجاوز السنة الواحدة. غير أنه يمكن للمدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وبصورة استثنائية تمديد فترة الانتفاع لدى نفس المؤسسة وذلك لمدة إضافية أقصاها سنة بعنوان الأعوان الذين تم انتدابهم من قبل المؤسسات التي تعمل في أنشطة ذات قيمة مضافة عالية ومحتوى معرفي رفيع. وتضبط قائمة هذه الأنشطة بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل.

**الفصل 10-** يخول الانتفاع بصك دعم التشغيل للمشغلين المعنيين الحق في الامتيازات التالية:

1. تكفل الصندوق الوطني للتشغيل، طيلة فترة الانتفاع بصك دعم التشغيل، بجزء من الأجر المدفوع للوعن المنتدب بنسبة لا تتجاوز 50 %، وذلك وفق شروط وفي حدود مقادير قصوى تضبط بقرار مشترك من الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية.

2. تكفل الصندوق الوطني للتشغيل، طيلة فترة الانتفاع بصك دعم التشغيل، بمساهمة الأعراف في النظام القانوني للضمان الاجتماعي بعنوان الأجر المدفوع للوعن المنتدب.

ولا يمكن للمؤسسة وبأي حال من الأحوال أن تجمع بين الامتيازات المنصوص عليها بالمطمة 1 وبالمطمة 2 من الفقرة الأولى من هذا الفصل مع امتيازات مماثلة في إطار آليات أخرى مخصصة لنفس الغرض.

وتصرف النفقات المترتبة عن إسناد الامتياز المنصوص عليه بالمطمة 2 من الفقرة الأولى من هذا الفصل إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، على أساس كشف

يرسله هذا الأخير إلى الوزارة المكلفة بالتشغيل يحتوي على عدد الأجراء المعنيين والأجور المصرح بها لفائدتهم وغيرها من المعطيات الأخرى المتعلقة بإسناد الامتياز المعني.

**الفصل 11.** - تضبط بقرار مشترك من الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية شروط وأساليب إصدار واستعمالات صك دعم التشغيل.  
وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل بالتصرف في برنامج صك دعم التشغيل.

ويمكن أن تعهد الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل إلى هيكل مختص بإصدار صكوك دعم التشغيل بمقتضى إتفاقية تبرم للغرض. (نقحت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).

#### القسم الثالث

### برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى

**الفصل 12.** - يشتمل برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى خاصة على ما يلي :

- المساعدة على تشخيص فكرة المشروع،
- المساعدة على إعداد دراسة المشروع ومخطط الأعمال الخاص به،
- التأهيل في مجال التصرف في المؤسسات وفي المجالات الفنية الضرورية لبعث المشروع،
- مرافقة باعثي المؤسسات الصغرى،
- تكفل الصندوق الوطني للتشغيل بجزء من مقابل خدمات تمويلها مؤسسات صغرى،
- المساعدة على تمويل إحداث مؤسسات صغرى.

ويقصد بالمؤسسات الصغرى على معنى هذا الفصل المؤسسات المنصوص عليها بالفقرة 2 من الفصل 2 من الأمر المشار إليه أعلاه عدد 388 لسنة 2008 المؤرخ في 11 فيفري 2008، دون أن يتجاوز حجم استثمارها مائة وخمسين (150) ألف دينار بما في ذلك الأموال المتداولة. (نقحت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013)

ويمكن أن ينتفع ببرنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى الباعثون المتحصلون على شهادة جامعية وطنية الذين ينجزون مشاريع في قطاع الفلاحة والصيد البحري

والخدمات المرتبطة به على معنى الفصل 27 من مجلة تشجيع الاستثمارات والتي لا تفوق كلفتها مائة ألف دينار.

كما يمكن أن ينتفع ببرنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى صغار الفلاحين وصغار الصيادين البحريين الذين يعترفون إنجاز استثمارات من صنف "أ" على معنى الفصل 28 من مجلة تشجيع الاستثمارات.

وتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل بالتصرف في برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى. وتدعى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل إلى إبرام اتفاقيات شراكة مع الهياكل العمومية المتدخلة في مجال مرافقة باعثي المؤسسات الصغرى تتعلق خاصة بتنظيم عمليات تدرج في إطار البرنامج موضوع هذا القسم.

**الفصل 13.** - يمكن أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بكلفة دورات تأهيل لفائدة الأشخاص الراغبين في بعث مؤسسات صغرى قصد مساعدتهم على تشخيص أفكار مشاريع تتماشى ومؤهلاتهم وخبراتهم المهنية وعلى إعداد دراسات هذه المشاريع ومخططات الأعمال الخاصة بها، وذلك في حدود مائتي (200) ساعة على أقصى تقدير.

**الفصل 14.** - يمكن أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بكلفة دورات تأهيل في التصرف لفائدة باعثي المؤسسات الصغرى، وذلك في حدود مائة وعشرين (120) ساعة على أقصى تقدير.

كما يمكن أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بكلفة دورات تأهيل تكميلي تقني، وذلك في حدود أربع مائة (400) ساعة على أقصى تقدير لفائدة باعثي المؤسسات الصغرى.

**الفصل 15.** - يمكن قبول الأشخاص الراغبين في بعث مؤسسات صغرى في تربيّات تطبيقية بالوسط المهني لمدة أقصاها سنة وذلك لإكسابهم القدرات المهنية والتطبيقية الضرورية لبعث مشاريعهم.

**الفصل 16.** - يمكن أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بكلفة المساعدة الفنية لباعثي المؤسسات الصغرى، وذلك في حدود إثني عشر (12) يوم خبرة على أقصى تقدير.

**الفصل 17.** - تسند الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل للمنتفعين بدورات التأهيل المنصوص عليها بالفصلين 13 و14 من هذا الأمر وللمتربصين المنصوص عليهم بالفصل 15 منه، وطيلة فترة التأهيل أو فترة التربص وكذلك لباعثي

المؤسسات الصغرى خلال السنتين الأوليين لدخول المشروع طور النشاط الفعلي ولمدة أقصاها سنة، منحة مقدارها مائتا (200) دينار شهريا للمتحصلين على شهادة جامعية وطنية أو على مؤهل التقني السامي، ومائة (100) دينار شهريا لذوي المستويات التعليمية أو التكوينية الأخرى.

**الفصل 18.-** يمكن إنجاز مكونات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى المنصوص عليها بالفصول 13 و14 و15 و16 من هذا الأمر بواسطة صك تحسين التشغيلية المنصوص عليه بالقسم الأول من الباب الثاني من هذا الأمر.

**الفصل 19.-** يمكن في إطار برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بجزء من مقابل خدمات تسديدها مؤسسات صغرى في مجال خدمات الجوار أو في الأنشطة المندرجة في إطار الاقتصاد الاجتماعي أو التضامني.

ويتم تحويل الاعتمادات الموافقة لتدخل الصندوق الوطني للتشغيل إلى الهيكل العمومي المعني الذي يتولى إبرام اتفاقية مع باعث المؤسسة الصغرى، وعند الاقتضاء مع أي طرف آخر معني. تُضبط بمقتضاها خاصة تعهدات كل طرف والمبالغ التي سيتم إسنادها للمؤسسة الصغرى مقابل تقديمها للخدمات المسداة موضوع الاتفاقية وكذلك مؤشرات المتابعة والتقييم.

وتضبط شروط وأساليب تطبيق هذا الفصل بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية.

**الفصل 20.-** بصرف النظر عن أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من الفصل 12 من هذا الأمر، يمكن للصندوق الوطني للتشغيل أن يسند منحة بعنوان تمويل إحداث مؤسسات صغرى بمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، بما في ذلك التمويل الذاتي، على ألا يتجاوز مقدارها خمسة آلاف (5000) دينار على أقصى تقدير بعنوان كل باعث.

ويتعين أن تتوفر في باعثي المؤسسات الصغرى المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل، المؤهلات التعليمية أو التكوينية أو الخبرة اللازمة في الغرض من ناحية، وأن يتفرغوا بصفة شخصية وكامل الوقت للتصرف في المؤسسة الصغرى من ناحية أخرى.

ولا يمكن للباعث وفي أي حال من الأحوال أن يجمع بين المنحة المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل مع امتيازات مماثلة في إطار آليات أخرى مخصصة لنفس الغرض.

ويتم تحويل الاعتمادات الموافقة لتدخل الصندوق الوطني للتشغيل إلى الجمعيات التي تخول لها مجالات تدخلها وإمكانياتها ذلك أو إلى هياكل عمومية، وعلى أساس عقود أهداف تبرم للغرض مع الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، وعند الاقتضاء مع أي طرف آخر، وتبين خاصة شروط وأساليب الانتفاع بالمنحة واستعمالاتها، وكذلك مؤشرات المتابعة والتقييم.

**الفصل 20 (مكرر) (أضيف بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).** -: تدعى الجمعيات التي تخول لها مجالات تدخلها وإمكانياتها ذلك، إلى تأمين خدمات مرافقة لفائدة باعثي المؤسسات الصغرى، على معنى القسم الثالث من الباب الثاني من هذا الأمر، طيلة مدة لا تتجاوز السنتين الأوليين من دخول مشاريعهم حيز النشاط الفعلي وذلك بمقتضى اتفاقيات شراكة تبرم للغرض مع الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. وتسد الوكالة لهذه الجمعيات، ولقاء خدمات المرافقة سالفة الذكر منحة تحمل على موارد الصندوق الوطني للتشغيل ويضبط مقدارها بثلاثمائة (300) دينار في السنة بعنوان كل باعث منتفع ببرنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى.

ويتولى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص ترابيا صرف مقدار المنحة على قسطين بناء على مواصلة نشاط المشروع، وبحسب وفاء الجمعية بتعهداتها وفقا لأحكام اتفاقية الشراكة.

كما تنطبق أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل على باعثي المشاريع من بين المنتفعين ببرنامج التشجيع على العمل.

#### القسم الرابع

### برنامج الشراكة مع الجهات للنهوض بالتشغيل

**الفصل 21.**- يهدف برنامج الشراكة مع الجهات للنهوض بالتشغيل إلى تيسير اندماج مختلف أصناف طالبي الشغل في الحياة النشيطة عبر دعم المبادرات الجهوية والمحلية التي تكتسي أهمية خاصة على مستوى إحداثات الشغل وتركيز مؤسسات جديدة. ويتم تشريك مختلف مكونات المجتمع المدني بالجهة في تصور وإعداد وتنفيذ ومتابعة هذا البرنامج.

وتحدث لهذا الغرض، لجنة قيادة جهوية على مستوى كل ولاية تضبط مهامها وتركيباتها وطرق سيرها بقرار مشترك من وزير الداخلية ووزير التكوين المهني والتشغيل ووزير التنمية الجهوية والتخطيط ووزير المالية.

كما تحدث على مستوى كل إدارة جهوية للتكوين المهني والتشغيل لجنة تقنية مكلفة بتشخيص ودراسة قابلية إنجاز المشاريع التي سيتم إدراجها بعقد الأهداف المنصوص عليه بالفصل 22 من هذا الأمر. وتضبط تركيبة وطرق سير هذه اللجنة بالقرار المذكور بالفقرة الثانية من هذا الفصل.

**الفصل 22** - يتم إنجاز برنامج الشراكة مع الجهات للنهوض بالتشغيل في إطار عقود أهداف سنوية تبرم بين الجماعات المحلية ووزارة التكوين المهني والتشغيل ووزارة المالية. وتضبط هذه العقود خاصة الفئات المستهدفة من طالبي الشغل ومقادير المنح الموجهة لهم وطبيعة التدخلات وشروط وأساليب إنجازها وكذلك مؤشرات المتابعة وقيس الأداء.

وتتولى الجماعات المحلية تنفيذ التدخلات المدرجة ضمن عقود الأهداف سالفه الذكر بالفقرة المتقدمة في إطار اتفاقيات تنفيذية تبرمها للغرض مع الجمعيات أو المنظمات المهنية أو الهياكل العمومية أو الخاصة المعنية وتبين بالخصوص النتائج المرترقة ومؤشرات المتابعة وقيس الأداء.

**الفصل 23** - يتم تحويل الاعتمادات الضرورية لتنفيذ عقود الأهداف السنوية المنصوص عليها بالفصل 22 من هذا الأمر إلى الجماعات المحلية.

### الباب الثالث

## تقييم تدخلات الصندوق الوطني للتشغيل

**الفصل 24** - تحدث لدى الوزير المكلف بالتشغيل لجنة مكلفة بالإشراف على عمليات تقييم تدخلات الصندوق الوطني للتشغيل واقتراح كل التدابير التي من شأنها أن تحسن مردودها ونجاعتها بالنظر خاصة إلى الأهداف المرسومة في نطاق السياسة النشيطة للتشغيل.

وتتربك اللجنة برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل أو من ينوبه من الأعضاء التي ذكرهم :

- ممثلين إثنين عن وزارة التكوين المهني والتشغيل،

- ممثل عن وزارة المالية،

- ممثل عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،
  - ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية،
  - ممثل عن وزارة الصناعة،
  - ممثل عن وزارة السياحة،
  - ممثل عن وزارة الفلاحة،
  - ممثل عن وزارة التجارة والصناعات التقليدية،
  - ممثل عن وزارة تكنولوجيا المعلومات والاتصال،
  - ممثل عن وزارة التنمية الجهوية والتخطيط،
  - ممثل عن الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية،
  - ممثل عن الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي،
  - ممثل عن المعهد الوطني للإحصاء،
  - ممثل عن المعهد التونسي للقدرة التنافسية والدراسات الكمية،
  - ممثل عن مركز البحوث والدراسات الاجتماعية،
  - ممثل عن الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل،
  - ثمانية (8) ممثلين عن الجمعيات والمنظمات المهنية،
  - ثلاثة (3) ممثلين عن الجمعيات التي تعنى بالإحاطة بطالبي الشغل،
  - خبيران أو مختصان في مجال تقييم السياسات النشيطة للتشغيل.
- ويتم تعيين أعضاء اللجنة بمقرر من الوزير المكلف بالتشغيل، باقتراح من الإدارات والهيئات المعنية.
- ويمكن لرئيس اللجنة دعوة أي شخص يرى فائدة في حضوره للمشاركة بصفة استشارية في أعمال اللجنة، وذلك بحسب المسائل المدرجة بجدول الأعمال.
- وتضبط طرق سير اللجنة بمقرر من الوزير المكلف بالتشغيل.
- ويعهد بكتابة اللجنة إلى المرصد الوطني للتشغيل والمهارات.



كما تحدث على مستوى كل ولاية لجنة جهوية مكلفة بالإشراف على عمليات تقييم تدخلات الصندوق الوطني للتشغيل على المستوى الجهوي، تضبط تركيبتها وطرق سيرها بالقرار المنصوص عليه بالفقرة الثانية من الفصل 21 من هذا الأمر.

## الباب الرابع أحكام خصوصية

**الفصل 25-** يمكن للصندوق الوطني للتشغيل أن يسند منحة بعنوان التشجيع على إنجاز مشاريع نموذجية تندرج في إطار الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص وتكتسي أهمية خاصة على مستوى إحداثات الشغل وتركيز مؤسسات جديدة. ويتم تحويل الاعتمادات الموافقة لتدخل الصندوق الوطني للتشغيل إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل أو إلى الهياكل العمومية المعنية وذلك على أساس اتفاقيات تبرم للغرض وتبين خاصة النتائج المنتظرة في مجال التشغيل والعمل المستقل وكذلك مؤشرات المتابعة والتقييم الخاصة بها.

كما يمكن للصندوق الوطني للتشغيل أن يتكفل في هذا الإطار بالمصاريف المتعلقة بالعمليات التالية :

. دراسة قابلية الإنجاز وإعداد الخطوط العرجية للمشروع النموذجي المعني،  
. خدمات خبرة ومساعدة لمتابعة إنجاز المشروع النموذجي المعني.

**الفصل 26-** تحمل على موارد الصندوق الوطني للتشغيل النفقات المترتبة عن عمليات الإعلام والاتصال حول مختلف البرامج والتدخلات وغيرها من الآليات الهادفة إلى النهوض بالتشغيل والعمل المستقل.

**الفصل 26 (مكرر) (أضيف بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).** - : يمكن أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بكلفة عمليات تأهيل خصوصية لفائدة مختلف الأصناف من طالبي الشغل للاستجابة لمتطلبات مواطن شغل بالخارج. ويعهد التصرف في هذه العمليات إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل التي تتولى لهذا الغرض إبرام اتفاقيات مع الهياكل المعنية تبين خاصة تعهدات الأطراف المتعاقدة وطبيعة العمليات ومحتواها وشروط وأساليب إنجازها وكذلك النتائج المنتظرة.

وتضبط المقادير القصوى لعمليات التأهيل الخصوصية المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل بمقرر من الوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالمالية.

وينتفع طالبو الشغل المعنيون وطيلة فترة التأهيل بمنحة مقدارها مائتا (200) دينار شهريا للمتحصليين على شهادة جامعية وطنية أو على مؤهل التقني السامي، ومائة (100) دينار شهريا لذوي المستويات التعليمية أو التكوينية الأخرى، كما ينتفعون بأحكام الفصل 2 من هذا الأمر.

**الفصل 26 (ثالثا) (أضيف بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).** - : تحمل النفقات المترتبة عن العمولات البريدية المتعلقة بتنفيذ البرامج والتدخلات الواردة بهذا الأمر على موارد الصندوق الوطني للتشغيل.

## الباب الخامس

### أحكام إنتقالية

#### القسم الأول

#### برنامج التشجيع على العمل

**الفصل 27.** - يمكن وإلى غاية 31 ديسمبر 2014، أن يندرج ضمن "برنامج التشجيع على العمل" طالبو الشغل من ذوي الجنسية التونسية المتحصلون منذ سنتين على الأقل على شهادة جامعية وطنية أو على مؤهل التقني السامي والبالغون من العمر ست وعشرين (26) سنة على الأقل والمرسومون بصفة منتظمة بمكاتب التشغيل والعمل المستقل، قصد تحفيزهم على الانخراط في ديناميكية العمل وذلك خاصة عن طريق اكتساب مؤهلات إضافية ومهارات تطبيقية، تهدف إلى تحسين تشغيليتهم وتيسير اندماجهم في الحياة المهنية في شغل مؤجر أو في عمل مستقل. (نقحت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).

ولهذا الغرض فهم مدعوون خاصة إلى متابعة دورات تأهيل تكميلي قصيرة الأمد وتربصات تطبيقية بالوسط المهني، أو المشاركة في إنجاز مشاريع تنموية ذات صبغة اقتصادية أو اجتماعية وذات مصلحة عامة.

وتتولى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل تنظيم دورات التأهيل التكميلي، المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل، لدى هيكل تكوين عمومي أو خاص

أو لدى مركز تكوين مندمج بمؤسسة اقتصادية أو بأي فضاء عمل ملائم لهذا الغرض. وتتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل بكلفة التأهيل التكميلي.

**الفصل 28.-** لا يخول الانتفاع بـ "برنامج التشجيع على العمل" :

أ- لطالبي الشغل حاملو الشهادات الجامعية الوطنية المدرجة بالقائمة الموالية:

1. الشهادة الوطنية لدكتور في الطب،

2. الشهادة الوطنية لدكتور في طب الأسنان،

3. الشهادة الوطنية لدكتور في الصيدلة،

4. الشهادة الوطنية لدكتور في الطب البيطري،

5. الشهادة الوطنية في الهندسة، باستثناء الاختصاصات الفلاحية،

6. الشهادة الوطنية لمهندس معماري.

ب - لطالبي الشغل الذين سبق أن انتفعوا، منذ أقل من سنة، بفترة تربص

تساوي أو تفوق ستة أشهر في إطار أحد برامج الصندوق الوطني للتشغيل باستثناء

"برنامج البحث النشط عن شغل".

**الفصل 29.-** لا يخول الانتفاع بـ "برنامج التشجيع على العمل" :

. لطالبي الشغل الذين ينتمون إلى عائلات يتجاوز الدخل السنوي الخام لأولياهم

ثلاث مرات الأجر السنوي الأدنى المضمون لمختلف المهن في القطاعات غير

الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل،

. لطالبي الشغل الذي يتجاوز الدخل السنوي الخام لقرينه ثلاث مرات الأجر السنوي

الأدنى المضمون لمختلف المهن في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل.

**الفصل 30.-** تسند الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل للمنتفع بـ

"برنامج التشجيع على العمل" ولمدة أقصاها سنة منحة شهرية يساوي مقدارها

مائتي (200) دينار وذلك طيلة السداسي الأول من فترة عقد التربص، ومائة

وخمسين (150) دينار طيلة السداسي الثاني من فترة عقد التربص.

غير أن مقدار المنحة الشهرية المسندة في إطار "برنامج التشجيع على العمل"

للأشخاص الذين سبق أن انتفعوا ببرنامج "البحث النشط عن شغل" يضبط كما يلي :

. مائة وخمسون (150) دينار طيلة السداسي الأول من فترة عقد التربص،

. مائة (100) دينار طيلة السداسي الثاني من فترة عقد التربص.

**الفصل 31.** - تسند الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل للمنتفع بـ "برنامج التشجيع على العمل" الذي يتم انتدابه من قبل مؤسسة خاصة خلال السداسي الأول من فترة عقد التربص منحة مقدارها ستمائة (600) دينار.

ويتوقف الانتفاع بالامتياز المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل على إيداع المعني بالأمر لمطلب وفقا للأنموذج المتوفر في الغرض لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص ترابيا مرفوق بعقد الشغل المتعلق بانتدابه.

ويسند الامتياز المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل بمقرر من المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. ويتولى مكتب التشغيل والعمل المستقل في أجل لا يتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ إيداع ملف مستوفى الشروط، تسديد مقدار المنحة على قسطين كالاتي :

- قسط أول، بعد ثلاثة أشهر من العمل شريطة تقديم ما يفيد دفع الأجور طيلة مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

. قسط ثان، بعد ستة أشهر من العمل شريطة تقديم ما يفيد دفع الأجور طيلة الثلاثي الثاني من فترة عقد الشغل سالف الذكر بالفقرة الثانية من هذا الفصل.

**الفصل 32.** - تدعم مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، وحسب الحاجة، المنتفع ببرنامج "التشجيع على العمل" الذي يرغب في العمل لحسابه الخاص في مجال:

1. المساعدة على تشخيص فكرة المشروع،
2. المساعدة على إعداد دراسة المشروع، وعند الاقتضاء مخطط الأعمال الخاص به،
3. التأهيل في التصرف في المؤسسات وفي المجالات الفنية الضرورية لبعث المشروع.

كما يمكن للمعني بالأمر في هذا الإطار، وبقيود الحصول مسبقا على موافقة لتمويل مشروعه، أن ينتفع بمنحة تضبط نسبتها بعشرة بالمائة (10%) من كلفة المشروع، على ألا يتجاوز مقدارها خمسة آلاف (5000) دينار على أقصى تقدير،

وذلك قصد مساعدته على توفير التمويل الذاتي لمشروعه. ويتعين عليه أن يتفرغ بصفة شخصية وكامل الوقت للتصرف في المشروع.

ولا يمكن للباعث وفي أي حال من الأحوال أن يجمع بين المنحة المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل مع امتيازات مماثلة في إطار آليات أخرى مخصصة لنفس الغرض.

ويتوقف الانتفاع بالمنحة المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل على إيداع المعنى بالأمر لمطلب وفقا للأنموذج المتوفر في الغرض لدى فضاء المبادرة أو عند التعذر لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص ترابيا، مدعم بالوثائق المستوجبة حسب بيانات الأنموذج سالف الذكر.

**الفصل 33.** تسند المنحة المنصوص عليها بالفصل 32 من هذا الأمر بمقرر من المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، بعد أخذ رأي المدير الجهوي للتكوين المهني والتشغيل المختص ترابيا. ويتولى فضاء المبادرة أو عند التعذر مكتب التشغيل والعمل المستقل تسديد مقدار المنحة وذلك وفقا لروزنامة يضبطها للغرض. ويتم تنزيل هذه المنحة لفائدة الباعث مباشرة في حسابه الجاري المفتوح لدى مؤسسة قرض مع إعلامه بذلك.

وتتولى المصالح المختصة بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل مرافقة المنتفعين بالمنحة سالفة الذكر طيلة السنتين الأوليين من دخول مشاريعهم حيز النشاط الفعلي.

كما تسند الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل للمنتفع بالمنحة المنصوص عليها بالفصل 32 من هذا الأمر، منحة مرافقة يساوي مقدارها الشهري مانتي (200) دينارا. وتسند هذه المنحة طيلة فترة أقصاها اثنا عشر (12) شهرا خلال السنتين الأوليين لدخول مشروعه طور النشاط الفعلي. ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة وأي منحة أخرى مماثلة وخاصة المنحة المنصوص عليها بالفصل 17 من هذا الأمر.

**الفصل 33 (مكرر) (أضيف بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).** - : بصرف النظر عن أحكام الفصول 27 و28 و29 من هذا الأمر، يمكن أن يندرج كذلك ضمن برنامج التشجيع على العمل ولفترة أقصاها ستة أشهر طالبو التشغيل من ذوي الجنسية التونسية المتحصلون على شهادة جامعية وطنية أو على مؤهل التقني السامي والمسجلون بمكاتب التشغيل والعمل المستقل

والراغبون في العمل لحسابهم الخاص، وذلك قصد مساعدتهم على بلورة فكرة المشروع وضبط صيغ تجسيمة وإعداد مخطط الأعمال الخاص به واكتساب القدرات المهنية والتطبيقية اللازمة لإنجازه.

وينتفعون طيلة الفترة سائلة الذكر بمنحة تسندها الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل ويضبط مقدارها الشهري على النحو التالي :

هائتا (200) دينار بالنسبة للأشخاص الذين لم يسبق أن انتفعوا ببرنامج "البحث النشط عن شغل".

. مائة وخمسون (150) دينارا بالنسبة للأشخاص الذين سبق أن انتفعوا ببرنامج "البحث النشط عن شغل".

كما يمكن أن ينتفعوا ويقيد الحصول مسبقا على موافقة لتمويل مشاريعهم، بالمنحة المنصوص عليها بالفقرة الثانية من الفصل 32 من هذا الأمر وبمنحة المرافقة المنصوص عليها بالفقرة الثالثة من الفصل 33 منه، وذلك وفقا للشروط والأساليب الواردة بالفصلين سالف الذكر.

## القسم الثاني

### أحكام مختلفة

**الفصل 34-** يمكن بصفة انتقالية وإلى غاية 31 ديسمبر 2014، أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بنسبة من الأجور المدفوعة بعنوان انتداب أعوان من ذوي الجنسية التونسية طالبي الشغل لأول مرة ومحرضين على شهادة جامعية وطنية وذلك بالنسبة للانتدابات الجديدة التي تقوم بها المؤسسات العاملة بالأنشطة داخل القطاعات المنصوص عليها بالأمر المشار إليه أعلاه عدد 492 لسنة 1994 المؤرخ في 28 فيفري 1994 والمنتصبة بمناطق تشجيع التنمية الجهوية المنصوص عليها بالفصل 23 من مجلة تشجيع الاستثمارات خلال مدة أقصاها الثلاث سنوات الأولى ابتداء من تاريخ دخولها طور النشاط الفعلي، وذلك على النحو التالي :

. قطاعات الصناعة والصناعات التقليدية والخدمات والفلاحة والصيد البحري، بالنسبة للمؤسسات المنتصبة بمناطق تشجيع التنمية الجهوية المنصوص عليها بالملحق عدداً للأمر المشار إليه أعلاه عدد 483 لسنة 1999 المؤرخ في غرة مارس 1999،

. قطاع السياحة، بالنسبة للمؤسسات المنتسبة بمناطق تشجيع التنمية الجهوية المنصوص عليها بالملحق عدد 2 للأمر المشار إليه أعلاه عدد 483 لسنة 1999 المؤرخ في غرة مارس 1999.

وتضبط نسبة تكفل الصندوق بـ 50% من الأجر المدفوع للعون لمدة سنة ابتداء من تاريخ انتدابه لأول مرة للعمل بإحدى المناطق المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل، وذلك في حدود مائتين وخمسين (250) دينارا شهريا.

ويتعين على المؤسسة الراغبة في الانتفاع بالامتياز المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل إيداع مطلب لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص تارابيا وفقا للأنموذج المتوفر لديه في الغرض، مدعما بالوثائق المستوجبة حسب بيانات الأنموذج سالف الذكر.

ويسند الامتياز سالف الذكر بمقرر من المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. ويحيل رئيس مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص تارابيا نسخة من مقرر الامتياز سالف الفكر إلى المؤسسة المعنية.

وتتولى المؤسسة المنتفعة بالامتياز تسديد كامل الأجر شهريا للعون المنتدب، على أن يقوم مكتب التشغيل والعمل المستقل بتسديد المبلغ الموافق للامتياز للمؤسسة المعنية حال تلقيه من قبلها المؤيدات المتعلقة بدفع الأجر.

كما يتولى رئيس مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص تارابيا، وفي أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ إيداع المطلب، إعلام المؤسسة التي تم رفض مطلبها مع بيان أسباب الرفض.

**الفصل 35.-** بصفة انتقالية وإلى غاية 31 ديسمبر 2014، وفي إطار اتفاقية تبرم للغرض بين المؤسسة المعنية ووزارة التكوين المهني والتشغيل وعلى أساس برنامج انتداب سنوي تتقدم به المؤسسة، يمكن أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بنسبة من الأجور المدفوعة بعنوان انتداب أعوان من ذوي الجنسية التونسية طالبي الشغل لأول مرة ومحرزين على شهادة جامعية وطنية، وذلك بالنسبة للانتدابات الجديدة التي تقوم بها المؤسسات التي تعمل في أنشطة ذات قيمة مضافة عالية ومحتوى معرفي رفيع على معنى الفصل 9 من هذا الأمر، وغير المنتسبة بإحدى مناطق تشجيع التنمية الجهوية كما تم تحديدها بالأمر المشار إليه أعلاه عدد 483 لسنة 1999 المؤرخ في غرة مارس 1999، وذلك خلال مدة أقصاها الثلاث سنوات الأولى ابتداء من تاريخ دخولها طور النشاط الفعلي.

وتضبط نسبة تكفل الصندوق بـ 50% من الأجر المدفوع للعون لمدة سنة ابتداء من تاريخ انتدابه لأول مرة وفي حدود مائتين وخمسين (250) دينار شهريا.

**الفصل 36-** بصفة انتقالية وإلى غاية 31 ديسمبر 2014، وفي إطار اتفاقية تبرم للغرض بين المؤسسة المعنية ووزارة التكوين المهني والتشغيل وعلى أساس برنامج انتداب سنوي تتقدم به المؤسسة، يمكن أن يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بمساهمة الأعراف في النظام القانوني للضمان الاجتماعي بالنسبة للأجور المدفوعة بعنوان الانتدابات الجديدة لأعوان من ذوي الجنسية التونسية طالبي الشغل لأول مرة ومحرضين على شهادة جامعية وطنية، وذلك بالنسبة للانتدابات الجديدة التي تقوم بها المؤسسات التي تعمل في أنشطة ذات قيمة مضافة عالية ومحتوى معرفي رفيع على معنى الفصل 9 من هذا الأمر، وذلك خلال مدة أقصاها الثلاث سنوات الأولى ابتداء من تاريخ دخولها طور النشاط الفعلي.

وتضبط نسبة تكفل الصندوق الوطني للتشغيل طبقا للجدول الموالي :

نسبة تكفل الصندوق الوطني للتشغيل	السنوات المعنية بتكفل الصندوق الوطني للتشغيل
100%	السنة الأولى والسنة الثانية
85%	السنة الثالثة
70%	السنة الرابعة
55%	السنة الخامسة
40%	السنة السادسة
25%	السنة السابعة

**الفصل 37-** يتعين على المؤسسة الراغبة في الانتفاع بالامتياز الوارد بالفصل 35 أو بالفصل 36 من هذا الأمر إيداع مطلب لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص ترابيا حسب الأنموذج المتوفر لديه في الغرض، مدعما بالوثائق المستوجبة وفقا لبيانات الأنموذج سالف الذكر. وتعرض مطالب الانتفاع بالامتياز على لجنة استشارية تحدث لهذا الغرض وتتولى النظر في مدى اندراج نشاط المؤسسات المعنية ضمن الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية والمحتوى المعرفي الرفيع.



وتتركب اللجنة على النحو التالي :

- الوزير المكلف بالتشغيل أو من ينوبه، رئيس،
- ممثل عن وزارة التكوين المهني والتشغيل، عضو،
- ممثل عن وزارة المالية، عضو،
- ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية، عضو،
- ممثل عن وزارة التنمية الجهوية والتخطيط، عضو،
- ممثل عن الوزارة المشرفة على القطاع الذي تعمل به المؤسسة المعنية، عضو،
- ممثل عن الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، عضو.

ويتم تعيين أعضاء اللجنة بمقرر من الوزير المكلف بالتشغيل، باقتراح من الإدارات والهيئات المعنية.

ويمكن لرئيس اللجنة دعوة أي شخص يرى فائدة في حضوره للمشاركة بصفة استشارية في أعمال اللجنة، وذلك بحسب المسائل المدرجة بجدول الأعمال.

وتجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها، كلما دعت الحاجة إلى ذلك، بناء على جدول أعمال يحال إلى جميع أعضائها سبعة أيام على الأقل قبل تاريخ انعقادها.

ولا تصح مداولاتها إلا بحضور أغلبية أعضائها. وفي صورة عدم اكتمال النصاب يتم عقد جلسة ثانية في ظرف السبعة أيام الموالية للتداول بصفة قانونية مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين.

وتتخذ آراء اللجنة بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وعند التساوي يرجح صوت الرئيس.

وتدون مداولات اللجنة بمحاضر جلسات تسلم نسخة منها إلى كل عضو من أعضائها.

ويعهد بكتابة اللجنة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل التي تتولى بالخصوص إعداد جداول أعمال اللجنة وتوجيه الاستدعاءات وتحرير محاضر الاجتماعات، وبصفة عامة إعداد أشغال اللجنة ومسك الملفات.

**الفصل 38-** تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل تنفيذ أحكام الاتفاقيات المنصوص عليها بالفصل 35 أو بالفصل 36 من هذا الأمر والمبرمة لهذا الغرض بين الوزير المكلف بالتشغيل والمؤسسات المعنية.

وتسند الامتيازات موضوع الاتفاقيات سالف الذكر بمقررات من المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. ويحيل رئيس مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص تريبايا نسخة من مقرر إسناد الامتياز سالف الذكر إلى المؤسسة المعنية.

وتتولى المؤسسة المنتفعة بالامتياز المنصوص عليه بالفصل 35 من هذا الأمر تمديد كامل الأجر شهريا للعون المنتدب، على أن يقوم مكتب التشغيل والعمل المستقل بتسديد المبلغ الموافق للامتياز للمؤسسة المعنية حال تلقيه من قبلها المؤيدات المتعلقة بدفع الأجر.

**الفصل 39-** تصرف النفقات المترتبة عن منح الامتياز المنصوص عليه بالفصل 36 من هذا الأمر إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، على أساس كشف يرسله هذا الأخير إلى الوزارة المكلفة بالتشغيل يحتوي على عدد الأجراء المعنيين والأجر المصرح بها لفانتهم وغيرها من المعطيات الأخرى المتعلقة بإسناد الامتياز المعني.

**الفصل 40 (نقح بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).** - : تدخل البرامج المنصوص عليها بالأقسام الأول والثاني والرابع من الباب الثاني من هذا الأمر حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 2015. غير أنه يرخّص لوزارة التكوين المهني والتشغيل، وبداية من دخول هذا الأمر حيز التنفيذ، بالإشراف على تنفيذ هذه البرامج بصفة تجريبية وذلك خاصة في بعض القطاعات أو الجهات أو لفائدة بعض الفئات من طالبي الشغل من ناحية، وعلى تقييم أثر كل برنامج وخاصة في مجال الإدماج المهني للمنتفعين به من ناحية أخرى. وتضبط بمقرر من الوزير المكلف بالتشغيل أساليب تنفيذ البرامج سالف الذكر خلال الفترة التجريبية،

وتصدر في نهاية الفترة التجريبية الواردة بهذا الفصل القرارات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من الفصل 6 وبالفصل 9 وبالفقرة الأولى من الفصل 11 من هذا الأمر.

**الفصل 41-** تلغى جميع الأحكام السابقة والمخالفة لهذا الأمر وخاصة أحكام الأمر المشار إليه أعلاه عدد 349 لسنة 2009 المؤرخ في 9 فيفري 2009.

غير أن أحكام الأقسام الأول والثاني والثالث والرابع والسادس والسابع من الباب الثاني من الأمر عدد 349 لسنة 2009 المؤرخ في 9 فيفري 2009 سالف الذكر

تبقى سارية المفعول وبصفة انتقالية وذلك إلى حين انتهاء الفترة التجريبية المنصوص عليها بالفصل 40 (جديد) من هذا الأمر ودخول القرارات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من الفصل 6 وبالفصل 9 وبالفقرة الأولى من الفصل 11 من هذا الأمر حيز التنفيذ. (نقحت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013).

كما تلغى أحكام الأمر المشار إليه أعلاه عدد 1026 لسنة 2009 المؤرخ في 13 أبريل 2009. غير أنه تبقى بصفة انتقالية، عقود تربص الإعداد للحياة المهنية بالقطاع العمومي التي انتفع بها طالبو الشغل الوارد ذكرهم بالمطمة الأولى والمطمة الثانية من الفقرة الثانية من الفصل 2 من الأمر سالف الذكر والمبرمة قبل دخول هذا الأمر حيز التنفيذ، سارية المفعول إلى تاريخ انتهائها.

**الفصل 42:** تبقى بصفة انتقالية العقود المبرمة قبل دخول هذا الأمر حيز التنفيذ والمندرجة في إطار الأمر المشار إليه أعلاه عدد 349 لسنة 2009 المؤرخ في 9 فيفري 2009، سارية المفعول إلى تاريخ انتهائها. كما تبقى الامتيازات الممنوحة في هذا الإطار إلى المتربصين وإلى الهيكل المحتضنة سارية المفعول إلى حين انتهاء العقود المعنية بها.

ويرفع في المقدار الشهري للمنحة المسندة للمتربصين في إطار أشغال ذات مصلحة عامة المنتفعين في تاريخ صدور هذا الأمر بعقد التشغيل والتضامن إلى مائتي (200) دينار. (أضيفت بالأمر عدد 3766 لسنة 2013 المؤرخ في 18 سبتمبر 2013)

## الباب السادس

### أحكام ختامية

**الفصل 43-** يتعين على المنتفعين بالامتيازات المنصوص عليها بهذا الأمر وعلى الهيكل المكلفة بإنجاز مختلف العمليات المندرجة في هذا الإطار أن تمكن الأعدان المفوضين من قبل الوزير المكلف بالتشغيل من كل الوثائق والمستندات المتعلقة بها.

**الفصل 44-** يتم سحب الامتيازات المنصوص عليها بهذا الأمر من المنتفعين بها في صورة عدم احترام أحكامه أو في صورة تحويل الوجهة الأصلية للامتيازات بصفة غير مشروعة. ويتعين عليهم إرجاع هذه الامتيازات يضاف إليها خطايا التأخير المنصوص عليها بالفصل 63 من مجلة تشجيع الاستثمارات.

ويقع سحب الامتيازات واسترجاعها بقرار معلل من وزير المالية بعد أخذ رأي الهياكل الإدارية المعنية أو باقتراح منها وذلك بعد استماعها للمنتفعين.

**الفصل 45-** وزير التكوين المهني والتشغيل ووزير الداخلية ووزير الشؤون الاجتماعية ووزير المالية ووزير التعليم العالي والبحث العلمي ووزير الاستثمار والتعاون الدولي ووزير التنمية الجهوية والتخطيط ووزير تكنولوجيا المعلومات والاتصال ووزير الفلاحة ووزير الصناعة مكلفون، كل فيما يخصه، بتنفيذ هذا الأمر الذي ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 16 أكتوبر 2012.

رئيس الحكومة

حمادي الجبالي

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

نظام الجرائد المدنية والعسكرية  
للتقاعد والباقيين على قيد الحياة  
في القطاع العمومي

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

قانون عدد 12 لسنة 1985 مؤرخ في 5 مارس 1985 يتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي<sup>(1)</sup>.

باسم الشعب،

نحن الحبيب بورقيبة، رئيس الجمهورية التونسية،

بعد موافقة مجلس النواب،

أصدرنا القانون الآتي نصه :

## العنوان الأول الجرايات المدنية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة

الياب الأول

أحكام عامة

**الفصل الأول-** ينطبق هذا النظام على كل الأعوان المنتمين للقطاع العمومي مهما كانت وضعيتهم الإدارية وكيفية صرف مرتباتهم وجنسهم وجنسياتهم والذين تشغلهم :

أ- الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،

ب- المؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات القومية التي تضبط قائمتها بأمر،

ج- الهيئات الدستورية المستقلة والهيئات العمومية التي تضبط قائمتها بأمر حكومي. (أضيفت بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019).

كما تسحب أحكام هذا القانون على القرين وأبناء العون بعد وفاته،

---

(1) الأعمال التحضيرية :

مداولة مجلس النواب ومناقشته بجلسته المنعقدة بتاريخ 26 فيفري 1985.

**الفصل 2-** جرایة التقاعد وجرایة الباقيين على قيد الحياة شخصية وتصرف نقدا بصفة دورية مدى الحياة إلى مستحقيها المنصوص عليهم بهذا القانون.

**الفصل 3** (نقح بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أبريل 2019).- : الحق في جرایة التقاعد وجرایة الباقيين على قيد الحياة غير قابل للإحالة ولا للسقوط.

لا يتم صرف مخلفات الجرایة وتوابعها التي لم يتم تسديدها إلا في حدود مدة أقصاها خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق مع مراعاة الأحكام الأكثر امتيازاً المنصوص عليها بالاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي المصادق عليها من قبل الجمهورية التونسية.

**الفصل 4-** يعهد التصرف في النظام الذي يضبطه هذا القانون إلى الصندوق القومي للتقاعد والحیطة الاجتماعية.

## الباب الثاني

### الإحالة على التقاعد

**الفصل 5** (نقح بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988).- يكتسب الحق في جرایة التقاعد:

1- عند بلوغ العون سن التقاعد،

2- قبل بلوغ هذه السن :

أ- في حالة العجز البدني،

ب- بطلب منه وبعد موافقة المشغل،

ج- في حالة الاستقالة،

د- بمبادرة من المشغل من أجل القصور المهني للعون أو العزل (نقحت بالقانون عدد 61 لسنة 2002 المؤرخ في 9 جويلية 2002).

هـ- بطلب من الأمهات اللاتي لهن على الأقل ثلاثة أبناء لم يتجاوز عمرهم عشرين سنة أو ابن معوق إعاقاة عميقة وبعد موافقة الوزير الأول.

و- وجوبا بعد قضاء خمسة عشر (15) عاما من الخدمة الفعلية المدنية والعسكرية.



**الفصل 6-** تقع الإحالة على التقاعد من طرف رئيس الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها العون ويقع توجيه نسخة من القرار إلى المعني بالأمر والصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية وذلك ستة أشهر قبل بلوغ العون السن القانونية للتقاعد،

(فقرة ثانية)- أُلغيت بالقانون عدد 61 لسنة 2002 المؤرخ في 29 جويلية 2002).

باستثناء العسكريين وأعاون قوات الأمن الداخلي تقع الإحالة على التقاعد الوجوبي بمقتضى أمر بناء على تقرير من طرف المشغل وملاحظات العون المعني بالأمر. ويتعين إبقاء هذه الملاحظات كتابيا وإحالتها على الإدارة في أجل شهر من تاريخ الإعلام بتقرير المشغل. ويقع إعلام المعني بالأمر والصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية بهذا الأمر قبل شهرين من تاريخ الإحالة على التقاعد. (أضيفت بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988 ونقحت بالقانون عدد 6 لسنة 1990 المؤرخ في 12 فيفري 1990).

**الفصل 7-** يحال العون على التقاعد ابتداء من أول يوم من الشهر الموالي للذي بلغ فيه السن القانونية للتقاعد،  
أما الإحالة على التقاعد المقررة قبل بلوغ العون السن القانونية فهي تبتدئ من تاريخ الانقطاع النهائي عن النشاط.

### الباب الثالث

### المساهمات

**الفصل 8-** يمول نظام جارية التقاعد وجارية الباقيين على قيد الحياة بواسطة مساهمة يتحملها العون والمشغل.

ويمكن للعون أن يطلب في أجل سنة من تاريخ بلوغه السن القانونية للتقاعد تحويل المساهمات بعنوان التقاعد المستخلصة من طرف الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية وذلك لفائدة صندوق مماثل يمارس نشاطه بالبلاد التونسية في صورة انتقال العون للعمل بمؤسسة غير منخرطة بالصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية.

## القسم الأول مساهمة العون

**الفصل 9-** حددت نسبة المساهمة التي يدفعها العون للصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية بخمسة بالمائة (5%)<sup>(\*)</sup> من المرتب المنصوص عليه بالفصول 10 و 11 و 12 من هذا القانون.

ويتولى المشغل خصم هذه المساهمة من مرتب العون شهريا ودفعها فورا للصندوق المذكور.

ويحجر على المشغل الاحتفاظ بمبالغ المساهمات أو استعمالها لغير غايتها.

**الفصل 9 مكرر (أضيف بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أبريل 2019).** - : تسلط على الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي تكتسي صبغة إدارية والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي صبغة إدارية والشركات الوطنية والهيئات الدستورية المستقلة والهيئات العمومية المنصوص عليها بالفصل الأول من هذا القانون، خطايا تأخير في صورة عدم قيام المشغل بخصم المساهمة من مرتب العون شهريا وتحويلها إلى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية في أجل لا يتجاوز اليوم الخامس من الشهر الموالي.

تساوي خطايا التأخير نسبة 1,5 بالمائة (1,5%) عن كل شهر تأخير أو عن كل جزء منه وتحتسب من مبلغ المساهمات المستوجبة أو جزء منها.

ويتم استخلاص المبالغ المستوجبة بعنوان هذه الخطايا طبقا للتشريع والتراتب الجاري بها العمل.

**الفصل 10-** تحتسب المساهمة على أساس مختلف العناصر القارة لمرتب العون نقدية كانت أو عينية ويتم تقييم الامتياز العيني بالرجوع إلى ما يعادله نقدا بمقتضى الترتيب الإدارية.

---

(\*) (الفصل 4 من القانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أبريل 2019). - يتم الترفع في المساهمات المستوجبة بعنوان التقاعد والمضبوطة بالفصلين 9 و 13 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المشار إليه أعلاه، بنسبة 3 بالمائة (3%) كما يلي :  
- بالنسبة إلى المشغل : 2 بالمائة (2%) بداية من اليوم الأول من الشهر الموالي لتاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ.

- بالنسبة إلى العون: 1 بالمائة (1%) بداية من جانفي 2020.

وبخصوص الأعيان المباشرين بالخارج فإن المساهمة بعنوان العناصر القارة ومرتبهم تحتسب على أساس المقادير المسندة لنظرائهم بتونس.  
وتضبط بمقتضى أمر العناصر القارة للمرتب.

**الفصل 11-** إذا لم يصرف للعون إلا جزء من مرتبه فإن المساهمة تكون على أساس كامل المرتب غير أنه بالنسبة للعون الذي يشتغل بنظام العمل الجزئي وبصفة مستمرة يقع الحجز على المرتب الذي كان يحق له أن يتقاضاه لو اشتغل كامل الوقت.

**الفصل 12-** يمكن للعون أن يدفع مباشرة إلى الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية المساهمات التي لم يقع حجزها من مرتبه وذلك في أجل لا يتجاوز سنة بعد بلوغه السن القانونية للتقاعد ويتم هذا الدفع على أساس معدل ما كان يتقاضاه عند تاريخ انقطاع الحجز وما يتقاضاه في تاريخ طلب الدفع.

وإذا قدم مطلب الدفع بعد إحالة العون على التقاعد وفي الأجل المذكور أعلاه فإن هذا الدفع يتم على أساس معدل ما كان يتقاضاه عند تاريخ انقطاع الحجز والمرتب الذي وقع اعتباره في تصفية جارية التقاعد.

#### القسم الثاني

#### مساهمة المشغل

**الفصل 13-** حددت نسبة المساهمة التي يدفعها المشغل للصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية بسبعة بالمائة (7%)<sup>(\*)</sup> من نفس المرتب الذي تم على أساسه خصم مساهمة العون ويدفع كذلك المشغل إلى الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية المساهمة اللازمة لتمكينه من مواجهة التكاليف الإضافية الناتجة عن تدابير اجتماعية جديدة.

---

(\*) (الفصل 4 من القانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 افريل 2019). - يتم التراجع في المساهمات المستوجبة بعنوان التقاعد والمضبوطة بالفصلين 9 و 13 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المشار إليه أعلاه، بنسبة 3 بالمائة (3%) كما يلي :  
- بالنسبة إلى المشغل : 2 بالمائة (2%) بداية من اليوم الأول من الشهر الموالي لتاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ.  
- بالنسبة إلى العون: 1 بالمائة (1%) بداية من جانفي 2020.

## الباب الرابع ضم الخدمات

**الفصل 14-** إذا قضى العون مدة من النشاط لم يقع احتسابها في التقاعد يحق له الحصول على ضم هذه المدة كليا أو جزئيا إلى عدد السنوات المعتبرة لتصفية جارية تقاعده.  
ويكون هذا الضم بطلب كتابي من العون وفي أجل أقصاه سنة بعد بلوغه السن القانونية للتقاعد.

### القسم الأول

#### مدة النشاط القابلة للضم

**الفصل 15-** تكون قاطبة للضم كل مدة نشاط بمقابل قضاها العون :  
- بالبلاد التونسية في القطاع العمومي أو الخاص بصفة أجير أو بعنوان مهنة حرة،  
- بالخارج لدى مؤسسة عمومية أو خاصة بصفة أجير وبشرط أن تكون مدة النشاط المذكورة خاضعة لنظام الضمان الاجتماعي.  
**الفصل 16 (نقح بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988)** - يمكن ضم :

- المدة التي قضاها العون في حالة عدم المباشرة أو في عطلة بدون أجر.  
- المدة العادية للدراسة أو مرحلة التكوين التي زاو لها العون بنجاح ابتداء من السنة الموالية للسنة الرابعة بعد البكالوريا أو شهادة معادلة لها وذلك بالبلاد التونسية أو بالخارج.  
وتضبط كيفية تطبيق هذه الأحكام بأمر.

### القسم الثاني

#### شروط ضم الخدمات

**الفصل 17-** يتم الضم المشار إليه بالفصول 14 و 15 و 16 مقابل دفع المساهمات المنصوص عليها بالفصلين 9 و 13 من هذا القانون.

**الفصل 18.** - تتكون قاعدة المساهمات اللازمة للضم من معدل ما كان يتقاضاه العون في تاريخ الانخراط بالصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية وما يتقاضاه في تاريخ مطلب الضم.

وفي حال انقطاع خصم المساهمات إثر الإحالة على عدم المباشرة أو عطلة بدون أجر أو إلحاق يقع الضم على أساس معدل ما كان يتقاضاه العون في تاريخ انقطاع خصم المساهمات وما يتقاضاه في تاريخ طلب الضم.

وإذا قدم مطلب الضم بعد إحالة العون على التقاعد وفي الأجل المنصوص عليه بالفصل 14 فإن الضم يتم على أساس معدل ما كان يتقاضاه العون في تاريخ الانخراط بالصندوق أو في تاريخ انقطاع الحجز والمرتب الذي وقع اعتباره في تصفية جارية التقاعد.

**الفصل 19.** - يتحمل العون دفع مساهماته في جميع الحالات المتعلقة بالضم.

**الفصل 20.** - يتحمل المشغل الأخير في تاريخ طلب الضم دفع مساهماته المتعلقة بمدة الضم غير أن العون يتحمل كل المساهمات في حالات الضم التالية:

- عدم المباشرة باستثناء حالة عدم المباشرة الخاصة.

- ممارسة المهن الحرة.

- نشاط عمومي أو خاص بالخارج بعنوان أجير.

**الفصل 21.** - يتم الضم بعد دفع المساهمات اللازمة.

يمكن للعون طلب حجز مبلغ الضم أقساطا على مرتبه الشهري أو جارية تقاعده على أن لا يتجاوز هذا الحجز عشرين بالمائة (20%) من المرتب أو الجارية.

## الباب الخامس

### اكتساب الحق في جارية التقاعد

#### القسم الأول

#### مدة الخدمات

**الفصل 22.** - يكتسب العون الحق في جارية التقاعد بعد مدة خمسة عشر (15) عاما على الأقل وقع اعتبارها في التقاعد طبقا لأحكام هذا القانون غير أن هذه المدة الدنيا تحدد بعشرة (10) أعوام بالنسبة للعملة العرضيين.

وبالنسبة للعون الذي يشتغل بنظام العمل الجزئي وبصفة مستمرة تحتسب مدة العمل كما لو أنه اشتغل كامل الوقت خلال هذه المدة.

**الفصل 23-** لا تشترط الأقدمية الدنيا المنصوص عليها بالفصل 22 لنيل جارية التقاعد وذلك في حالتي وفاة العون والسقوط البدني.

#### القسم الثاني

#### سن الإحالة على التقاعد (\*)

**الفصل 24** (نقح بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988 وبالقانون عدد 20 لسنة 2009 المؤرخ في 13 أفريل 2009 وبالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019).- تحدد سن الإحالة على

(\*) **الفصل 5** (من القانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019).- بصفة انتقالية وخلافا لأحكام الفصول 24 (جديد) و27 (جديد) و28 (جديد) و29 (جديد) و61 (جديد) من هذا القانون، يتم الترفيع في سن التقاعد الجاري بها العمل في تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ، كما يلي:

- بسنة واحدة بداية من أول جويلية 2019 بالنسبة إلى الأعوان الذين يبلغون سن التقاعد بداية من هذا التاريخ وإلى غاية 31 ديسمبر 2019.  
- بسنتين بداية من أول جانفي 2020 بالنسبة إلى الأعوان الذين يبلغون سن التقاعد بداية من هذا التاريخ.

يمكن للأعوان المشار إليهم بالمطلة الأولى من الفقرة الأولى من هذا الفصل اختيار الترفيع في سن إحالتهم على التقاعد بسنة أو بسنتين أو بثلاث سنوات أو بأربع سنوات.

كما يمكن للأعوان المشار إليهم بالمطلة الثانية من الفقرة الأولى من هذا الفصل اختيار الترفيع في سن إحالتهم على التقاعد بسنة أو بسنتين أو بثلاث سنوات.

في صورة اختيار الترفيع في سن الإحالة على التقاعد، يجب على الأعوان المعنيين كل فيما يخصه تقديم مطلب كتابي إلى المشغل وذلك في أجل أقصاه ستة (6) أشهر قبل تاريخ بلوغ سن الإحالة على التقاعد المضبوطة بالمطلة الأولى أو بالمطلة الثانية من الفقرة الأولى من هذا الفصل.

يتولى المشغل إحالة مطالب اختيار الترفيع في سن الإحالة على التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية حال توصله بها.

يمكن للأعوان الذين يبلغون سن الإحالة على التقاعد خلال الفترة الفاصلة بين تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ و30 جوان 2019 اختيار الترفيع في سن التقاعد بسنة أو بسنتين أو بثلاث سنوات أو بأربع سنوات أو بخمس سنوات وذلك بتقديم مطلب كتابي إلى المشغل في أجل لا يتجاوز 20 يوما من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ.

ويعتبر الاختيار الذي تم اعتماده من قبل العون المعني نهائيا وغير قابل للرجوع فيه.

لا تنطبق أحكام المطلة الأولى من الفقرة الأولى من الفصل 5 من هذا القانون على العسكريين الذين يتمتعون في تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ، بإجازة على معنى الفصل 53 من القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام للعسكريين.

التقاعد باثنتين وستين (62) سنة مع مراعاة أحكام الفصول 27 (جديد) و28 (جديد) و29 (جديد) و29 مكرر والعنوان الثاني مكرر من هذا القانون.

الفصل 25 (ألغي بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988.-

الفصل 26.- (ألغي بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988.-

الفصل 27 (نقح بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019).- تحدد سن الإحالة على التقاعد بسبع وخمسين (57) سنة بالنسبة إلى العملة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلّة بالصحة.

تضبط بأمر حكومي قائمة هذه الأعمال بعد استشارة الهيكل والمصالح المختصة. وتتم مراجعة هذه القائمة بصفة دورية وكلما اقتضى الأمر طبقا للإجراءات المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل.

الفصل 28 (نقح بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019).- : تتم الإحالة على التقاعد بالنسبة إلى الأعوان الذين يمارسون وظائف مرهقة بعد قضاء خمس وثلاثين (35) سنة عملا وبلوغ سن السابعة والخمسين (57) على الأقل.

تضبط بأمر حكومي قائمة الوظائف المرهقة ويتم مراجعتها بصفة دورية وكلما اقتضى الأمر وفقا لنفس الإجراءات المنصوص عليها بالفصل 27 (جديد) من هذا القانون.

الفصل 29 (نقح بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019).- : تحدد سن الإحالة على التقاعد بسبع وخمسين (57) سنة بالنسبة إلى أعوان السلك النشط.

تضبط بأمر حكومي قائمة هذا الصنف من الأعوان.

الفصل 29 مكرر (أضيف بالقانون عدد 20 لسنة 2009 المؤرخ في 13 أفريل 2009).- حددت سن الإحالة على التقاعد بخمس وستين (65) سنة بالنسبة إلى أساتذة التعليم العالي والأساتذة المحاضرين للتعليم العالي بالمؤسسات الجامعية

ومؤسسات البحث العلمي المدنية والعسكرية والأساتذة الاستشفائيين الجامعيين  
والأساتذة المحاضرين المبرزين الاستشفائيين الجامعيين.

غير أنه يمكن استبقاؤهم بحالة مباشرة بمقتضى أمر إلى أن يبلغوا سنا أقصاها  
سبعون (70) سنة.

ويتخذ الأمر المشار إليه بالفقرة الثانية من هذا الفصل بناء على تقرير معلل من  
الوزير المعني بالأمر.

**الفصل 30 (نقح بالقانون عدد 43 لسنة 2007 المؤرخ في 25 جوان  
2007).** - يكسب العون مهما كانت وظيفته الحق في الإحالة على التقاعد بعد قضاء  
سبعة وثلاثين (37) عاما في العمل وبلوغه سن السابعة والخمسين (57).

### القسم الثالث

#### الخدمات

**الفصل 31.** - لاكتساب الحق في جارية التقاعد يقع احتساب الخدمات التالية :

- 1) الخدمات التي تم بعنوانها دفع المساهمات مهما كان نوع العمل أو كيفية  
تأجيله.
- 2) الخدمات التي وقع بموجبها تحويل المساهمات من طرف مؤسسة ضمان  
اجتماعي إلى الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية.
- 3) الخدمات التي تم ضمها.
- 4) الخدمات العسكرية الإجبارية.

### القسم الرابع

#### التنفيذ

**الفصل 32 (نقح بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أبريل  
2019).** - يتمثل التنفيذ في إضافة مدة من السنوات إلى سنوات النشاط الفعلي  
المعتبرة في حساب جارية التقاعد ويمنح التنفيذ للأعوان المنتمين للأصناف  
المنصوص عليها بالفصول 27 و28 و29 من هذا القانون الذين قضوا خمسة عشر  
(15) عاما عملا على الأقل في إحدى هذه الأصناف :



1) يساوي التنفيل المدة التالية بالنسبة للعملة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلة بالصحة :

- خمس سنوات إذا قضاوا خمسة وثلاثين (35) عاما عملا على الأقل.
- أربع سنوات إذا قضاوا خمسة وعشرين (25) عاما عملا على الأقل.
- ثلاث سنوات إذا قضاوا عشرين (20) عاما عملا على الأقل.
- سنتان إذا قضاوا خمسة عشرة (15) عاما عملا على الأقل.

2) يساوي التنفيل بالنسبة للأعوان الذين يمارسون وظائف مرهقة المدة المتبقية لبلوغهم سن الثانية والستين.

3) يساوي التنفيل بالنسبة لأعوان السلك النشيط المدة المتبقية لبلوغهم سن الثانية والستين على أن لا يتجاوز هذا التنفيل :

- خمس سنوات إذا قضاوا خمسة وثلاثين (35) عاما عملا على الأقل.
- أربع سنوات إذا قضاوا خمسة وعشرين (25) عاما عملا على الأقل.
- ثلاث سنوات إذا قضاوا عشرين (20) عاما عملا على الأقل.
- سنتان إذا قضاوا خمسة عشر (15) عاما عملا على الأقل.

الفصل 33 (نقح بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988 وبالقانون عدد 61 لسنة 2002 المؤرخ في 9 جويلية 2002 وبالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019). - يسند تنفيل بمدة تساوي المدة المتبقية لبلوغ سن الثانية والستين لفائدة:

1- العسكريين وأعوان قوات الأمن الداخلي وأعوان المصالح النشيطة للديوانة الذين أصيبوا بجروح تعرضوا لها أثناء الشغل والتي جعلتهم عاجزين بوائبا عن ممارسة نشاطهم.

2- الأعوان الذين أصيبوا أثناء الشغل بعجز تبلغ نسبته 80 بالمائة على الأقل ناتج عن جروح تعرضوا لها خلال أو بمناسبة عمليات الدفاع عن الوطن أو سلامته أو النجدة في صورة الكوارث الطبيعية.

3- الأعدان الذين أحيلوا على التقاعد الوجودي على أن لا يتجاوز مردود هذا التنفيل نسبة 20 بالمائة من المرتب الذي يتم على أساسه تصفية الجارية.

**الفصل 34.-** يتحمل المشغل كل المساهمات المتعلقة بمدة التنفيل.

## الباب السادس

### تصفية جارية التقاعد

#### القسم الأول

#### حساب الأقساط السنوية القابلة للتصفية

**الفصل 35.-** تقع تصفية جارية التقاعد على أساس مدة الخدمات التي تنقسم إلى أقساط يساوي كل قسط منها سنة وتحسب المدة التي تقل عن السنة على أساس فترة ثلاثة أشهر وتحسب كل مدة تساوي أو تفوق 45 يوما كفترة ثلاثة أشهر ولا تؤخذ بعين الاعتبار كل مدة تقل عن ذلك.

#### القسم الثاني

#### قاعدة تصفية جارية التقاعد

**الفصل 36.-** تقع تصفية جارية التقاعد على أساس المرتب الأخير الذي تقاضاه العون المحال على التقاعد والذي تم على أساسه الحجز بعنوان المساهمات لفائدة الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

وفي صورة عدم دفع المساهمات لكامل المدة المذكورة يتولى الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية عند تصفية الجارية تحديد واستخلاص مبلغ المساهمات المتعلقة بالمدة المتبقية والتي يتحملها المتمتع بالجارية والمشغل كل فيما يخصه ولا تفوق مدة استخلاص هذا المبلغ ستة وثلاثين شهرا.

غير أنه تقع تصفية جارية التقاعد على أساس المرتب المنجر عن أعلى وظيفة مارسها العون بصفة فعلية لمدة لا تقل عن سنتين كاملتين طويلة حياته المهنية على أن لا تقل مدة المساهمات بعنوان هذه الوظيفة عن ثلاث سنوات ويتم عند الاقتضاء تسديد فارق المساهمات حسب الطريقة المذكورة بالفقرة الثانية أعلاه.

## القسم الثالث التعديل الآلي للجريات

الفصل 37 (نقح بالقانون عدد 123 لسنة 2001 المؤرخ في 28 ديسمبر 2001 وبالقانون عدد 43 لسنة 2007 المؤرخ في 25 جوان 2007). - يتم التعديل الآلي للجراية عند كل ترفيع في أي عنصر من العناصر القارة للمرتب الموافق للرتبة أو للوظيفة التي تمت على أساسها تصفية الجراية.

كما يتم التعديل الآلي للجراية عند إحداث أي منحة قارة تتعلق بالرتبة أو بالوظيفة التي تمت على أساسها تصفية الجراية.

ويخضع التعديل الآلي للجراية إلى أحكام الفصول 9 و10 و11 و13 و36 من هذا القانون.

ويتحمل المنتفع بجراية كامل المساهمات بعنوان هذا التعديل طيلة مدة صرف الجراية وتوابعها باستثناء قسط المساهمات المحمول على المشغل لمدة 36 شهرا.

## القسم الرابع مردود الأقساط السنوية

الفصل 38.- حدد مردود الأقساط السنوية من المرتب الذي تقع على أساسه تصفية الجريات كما يلي:

- (1) بالنسبة للعشر سنوات الأولى: 2 % لكل سنة أو 0.5 % لكل ثلاثة أشهر.
  - (2) بالنسبة للعشر سنوات الثانية: 3 % لكل سنة أو 0.75 % لكل ثلاثة أشهر.
  - (3) بالنسبة للسنوات المتبقية : 2 % لكل سنة أو 0.5 % لكل ثلاثة أشهر.
- ولا تتجاوز جراية التقاعد 90 % من المرتب الذي وقعت على أساسه تصفية الجراية.

الفصل 39.- لا تقل جراية التقاعد عن ثلثي (2/3) الأجر الأدنى المضمون لمختلف القطاعات الخاص بنظام 2400 ساعة عمل سنويا.

## القسم الخامس المنح ذات الصبغة العائلية

الفصل 40.- عند الاقتضاء تضاف إلى الجراية المنحة العائلية ومنحة الدخل الوحيد وتسدن هاتان المنحتان بنفس الشروط والمقدار المنطبقة على الأعوان المباشرين.

## الباب السابع التمتع بالجرائية

**الفصل 41 (نقح بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988).** - يتمتع العون بجرائية التقاعد :

(أ) مباشرة إثر انتهاء النشاط وذلك في الحالات التالية :  
(1) الإحالة على التقاعد عند بلوغ السن القانونية للتقاعد.

(ب) الإحالة على التقاعد من أجل السقوط البدني بعد أخذ رأي اللجنة المنصوص عليها بالفصل 29 من القانون عدد 18 لسنة 1959 المؤرخ في 5 فيفري 1959.

(ج) (ألغيت بالقانون عدد 61 لسنة 2002 المؤرخ في 9 جويلية 2002).

(د) الإحالة على التقاعد بطلب من الأمهات اللاتي لهن على الأقل ثلاثة أبناء لا يتجاوز عمرهم عشرين سنة أو لمن معوق إعاقة عميقة.

(هـ) الإحالة على التقاعد الوجدوبي.

(2) عند بلوغ سن الخمسين بالنسبة إلى الأعوان المحالين على التقاعد بطلب منهم أو من أجل القصور المهني.

(3) عند بلوغ السن القانونية للتقاعد بالنسبة إلى الأعوان المعزولين أو المستقبليين.

## الباب الثامن

### استرجاع المساهمات والتمتع بمنحة الشيخوخة

**الفصل 42.** - يمكن للأعوان الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد دون أن يتوفر فيهم شرط الأقدمية المذكور بالفصل 22 من هذا القانون استرجاع مساهماتهم من أجل التقاعد وذلك في أجل لا يتجاوز السنة.

ويمكن للأعوان الذين لهم خمس سنوات أقدمية على الأقل الاختيار بين الاسترجاع المشار إليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل أو طلب التمتع بمنحة الشيخوخة التي تساوي نصف الأجر الأدنى المضمون لمختلف القطاعات الخاص بنظام 2400 ساعة عمل سنويا.

تكون منحة الشيخوخة قابلة للإحالة لفائدة القرين الباقي على الحياة والأيتام حسب نفس الشروط والأساليب المنطبقة في مادة الجرايات والمنصوص عليها بالفصول 43 إلى 48 من هذا القانون. (أضيفت بالقانون عدد 74 لسنة 1997 المؤرخ في 18 نوفمبر 1997).

## الباب التاسع

### جراية الباقيين على قيد الحياة

#### القسم الأول

#### جراية القرين الباقي على قيد الحياة

**الفصل 43.** يتمتع القرين الباقي على قيد الحياة بجراية تساوي خمسة وسبعين في المائة (75%) من جراية التقاعد التي كان يتمتع بها العون قبل وفاته أو التي كان بإمكانه التمتع بها عند تاريخ وفاته.

غير أنه يقع التخفيض في جراية القرين الباقي على قيد الحياة طيلة المدة التي تسند فيها جراية الأيتام الوقتية المنصوص عليها بالفصل 45 من هذا القانون وذلك :

- بنسبة خمسة بالمائة (5%) بعنوان الطفل الثالث.

- بعنوان عشرة بالمائة (10%) عن كل طفل يليه.

على أن لا يقل مقدار جراية القرين عن خمسين بالمائة (50%) من الجراية التي تمتع بها العون أو التي كان بإمكانه التمتع بها في تاريخ وفاته.

**الفصل 44.** ينقطع صرف جراية القرين الباقي على قيد الحياة إذا تزوج من جديد بعد وفاة قرينه ولم يبلغ سن الخامسة والخمسين (55).

وفي صورة وفاة القرين الجديد أو انحلال عقدة الزواج يستأنف صرف الجراية مع إعادة تقدير قيمتها عند الاقتضاء باعتبار مختلف التعديلات الحاصلة مدة الانقطاع.

وفي صورة تعدد الأرامل يقع توزيع جراية القرين عليهن بالتساوي على أن لا يقل مقدار الجراية الواحدة عن الحد الأدنى القانوني لجراية القرين الباقي على قيد الحياة.

## القسم الثاني جراية الأيتام الوقتية

**الفصل 45-** يتمتع اليتيم حتى بلوغه سن الواحدة والعشرين (21) بجراية تساوي عشرة بالمائة (10 %) من جراية التقاعد التي كان يتمتع بها العون أو كان بإمكانه أن يتمتع بها في تاريخ وفاته.

ولا يمكن أن يتجاوز مجموع جراية الأيتام وجراية القرين الباقي على قيد الحياة مقدار جراية العون فإذا تجاوز هذا المجموع مقدار جراية العون يقع التخفيض في جراية القرين الباقي على قيد الحياة طبقاً لأحكام الفصل 43 من هذا القانون.

إذا كان عدد اليتام خمسة (5) أو أكثر يتمتع القرين الباقي على قيد الحياة بخمسين بالمائة (50 %) من جراية التقاعد التي كان يتمتع بها العون أو كان بإمكانه أن يتمتع بها في تاريخ وفاته وتوزع الخمسون بالمائة المتبقية على اليتام بالتساوي.

**الفصل 46** (نقح بالقانون عدد 43 لسنة 2007 المؤرخ في 25 جوان 2007). - : في صورة عدم إسناد جراية القرين لأي سبب قانوني يتم توزيعها بالتساوي على الأيتام وتضاف إلى جرايتهم.

إلا أنه بالنسبة للبنات التي ثبت أنها في تاريخ وفاة العون لم يتوفر لها مورد رزق أو لم تجب نفقتها على زوجها فإنه لا يمكن أن تتجاوز نسبة جرايتها خمسين بالمائة (50 %) من جراية التقاعد التي كان يتمتع بها العون أو كان بإمكانه أن يتمتع بها في تاريخ وفاته.

**الفصل 47** (نقح بالقانون عدد 43 لسنة 2007 المؤرخ في 25 جوان 2007). - : تنطبق أحكام الفصلين 45 و46 من هذا القانون على :

- الأيتام المصابين في تاريخ وفاة العون بمرض غير قابل للعلاج أو بسقوط مستمر يجعلهم غير قادرين على العمل بمقابل وذلك دون اعتبار لشروط الواحد والعشرين سنة،

يتم تقدير المرض والسقوط المشار إليهما أعلاه من طرف لجنة السقوط المنصوص عليها بالفصل 29 من القانون عدد 18 لسنة 1959 المؤرخ في 5 فيفري 1959،

- الأيتام الذين يثبتون مزاولتهم للدراسة بالتعليم العالي حتى بلوغهم سن الخامسة والعشرين (25) بشرط ألا يكونوا منتفعين بمنحة جامعية،

- البنات دون اعتبار لشروط سن الواحد والعشرين سنة التي في تاريخ وفاة العون لم يتوفر لها مورد رزق أو لم تجب نفقتها على زوجها على أن ينقطع نهائيا صرف الجراية المسندة لفاندها عند انتفاء أحد هذين الشرطين.

**الفصل 48 (نقح بالقانون عدد 67 لسنة 1996 المؤرخ في 22 جويلية 1996).** تضاف عند الاقتضاء لجرايات الأيتام المنح العائلية وتسد هذه المنح بنفس الشروط والمقادير المنطبقة على العون المتوفى كما لو كان يتقاضاها فعليا.

### الباب العاشر

### أحكام مختلفة

#### القسم الأول

#### حجز الجرايات

**الفصل 49-** يحجز الحجز على جراية التقاعد وجراية الباقيين على قيد الحياة إلا بالنسبة :

- 1- للديون القائمة لفائدة الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية.
- 2- للديون الممتازة المنصوص عليها بالفصل 199 من مجلة الحقوق العينية.
- 3- للديون المتعلقة بالحالات المبينة بالفصول 38 و43 و45 و46 و48 من مجلة الأحوال الشخصية.

ولا يتجاوز هذا الحجز خمس (1/5) الجراية بالنسبة للديون المشار إليها بالفقرة الأولى والثانية وثلث (1/3) الجراية بالنسبة للديون المشار إليها بالفقرة الثالثة من هذا الفصل.

#### القسم الثاني

#### الجرايات الوقتية

**الفصل 50-** إذا تغيب المنتفع بجراية تقاعد لمدة تزيد عن الستة أشهر ولم يسحب جرايته خلال هذه المدة فإن لقرينه أو أبنائه الذين لم يبلغوا سن الواحدة والعشرين (21) الحق في التمتع بصفة وقتية بجراية الباقيين على قيد الحياة.

ويمكن أيضا إسناد جرایة وقتية للقرین والأبناء في صورة تغيب العون لمدة تزيد عن ستة أشهر وكان له الحق في جرایة تقاعد يوم تغيبه.  
وتحول الجرایة الوقتية إلى جرایة نهائية إذا ثبتت وفاة العون أو وقع التصريح بغيابه بمقتضى حكم نهائي.

### القسم الثالث

### كيفية دفع الجرايات

**الفصل 51-** تدفع الجرایة شهريا بدخول الغاية بواسطة حوالة بريدية أو تحويل بنكي أو بريدي وذلك حسب اختيار المنتفع.

**الفصل 52-** في صورة وفاة العون تدفع الجرایة إلى الباقيين بعد الوفاة ابتداء من أول يوم من الشهر الموالي للوفاة.

**الفصل 53-** في حالات التقاعد مع تأجيل التمتع بالجراية يبتدئ الانتفاع بها من اليوم الأول للشهر المالي للذي يحق فيه للعون التمتع بالجراية بمقتضى هذا القانون.

### القسم الرابع

### إصلاح الأخطاء

**الفصل 54-** على الصندوق في جميع الأحوال أن يصلح ما قد يحصل من أخطاء في إسناد الجرایة أو حسابها.

### القسم الخامس

### استئناف النشاط بعد الإحالة على التقاعد

**الفصل 55-** يمكن للعون المحال على التقاعد والذي يستأنف نشاطا عموميا قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد اكتساب حقوق جديدة للتقاعد بعنوان هذا النشاط.

أما العون المحال على التقاعد والذي يستأنف نشاطا عموميا بعد بلوغه السن القانونية للتقاعد فلا يمكنه اكتساب حقوق جديدة للتقاعد بعنوان هذا النشاط.

وفي جميع الحالات يمكن الجمع بين جرایة التقاعد وكل مورد عمومي مهما كان نوعه وللعون الاختيار بين جرایة التقاعد أو المرتب.



## القسم السادس الجمع بين الجرايات

**الفصل 56-** لا يمكن الجمع بين جرايتين بعنوان نفس الخدمات وذلك مهما كان نظام التقاعد المنطبق.

ويجوز الجمع بين جرايتين بعنوان خدمات متتالية.

**الفصل 57-** لا يمكن للقرين الباقي على قيد الحياة أو اليتيم الجمع بين عدة جرايات متأتية من منخرطين مختلفين وذلك مهما كان نظام التقاعد المنطبق.

**الفصل 58-** يمكن للشخص الواحد الجمع بين جراية تقاعد متأتية من نشاطه الخاص وجراية متأتية من وفاة قرينه.

**الفصل 59-** يمكن الجمع بين الجرايات وكل إيراد عمري من أجل السقوط البدني.

### العنوان الثاني

الجرايات العسكرية للتقاعد وللباقين على قيد الحياة

**الفصل 60-** تنطبق أحكام العنوان الأول من هذا القانون على الجرايات العسكرية للتقاعد وللباقين على قيد الحياة مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها بالفصول التالية :

**الفصل 61** (نقح بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988 وبالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019).

مع مراعاة أحكام الفصلين 62 و63 من هذا القانون، يكتسب الحق في الجراية العسكرية للتقاعد كما يلي :

1- عند بلوغ السن القانونية على النحو التالي:

- 52 سنة بالنسبة إلى رجال الجيش،

- 57 سنة بالنسبة إلى ضباط الصف،

- 60 سنة بالنسبة إلى الضباط الأعوان،

- 62 سنة بالنسبة إلى الضباط القادة والضباط السامين.

2- قبل بلوغ السن المشار إليها بالفقرة 1 من هذا الفصل في الحالات التالية :

أ- الضباط بعد قضاء ثلاثين (30) عاما من الخدمات الفعلية المدنية والعسكرية

ب- ضباط الصف وضباط البحرية بعد قضاء خمسة وعشرين (25) عاما من الخدمات الفعلية المدنية والعسكرية.

ج- جنود ورقباء البحرية والجنود البحارة بعد قضاء عشرين (20) عاما من الخدمات الفعلية المدنية والعسكرية.

د- العسكريون الذين وقع إعفاؤهم بموجب إجراء تأديبي بعد قضاء خمسة عشر (15) عاما من الخدمات الفعلية المدنية والعسكرية.

هـ- العسكريون المحالون على التقاعد وجوبا بعد قضاء خمسة عشر (15) عاما من الخدمات الفعلية المدنية والعسكرية.

**الفصل 62-** يمكن تمديد المباشرة لضرورة العمل بالنسبة إلى الضباط القادة والضباط السامين من رتبة الرائد فما فوق وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد حتى سن الخامسة والستين.

**الفصل 63-** يمكن تمديد المباشرة لضرورة العمل بالنسبة إلى ضباط الصف القارين وضباط البحرية والضباط الأعوان وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد حتى سن الستين.

**الفصل 64 (نقح بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أفريل 2019).** - يكتسب الضباط القادة والضباط السلامون الحق في الإحالة على التقاعد بعد قضاء خمسة وثلاثين (35) عاما في العمل مع بلوغهم سن السابعة والخمسين (57) سنة.

**الفصل 65-** لاكتساب الحق في جراية التقاعد يقع احتساب الخدمات التالية زيادة عن الخدمات المذكورة بالفصل 31 من هذا القانون :

- الخدمات الفعلية بالمدارس العسكرية بعد سن الثامنة عشر.

- التنفيل الممنوح للمقاومين المدمجين في الجيش تطبيقا للفصل 30 مكرر من الأمر المؤرخ في 10 جانفي 1957 المتعلق بانتداب الجنود وتنظيم الجيش.

**الفصل 66-** تؤخذ بعين الاعتبار لاكتساب الحق في جراية التقاعد وتصفيها الخدمات الفعلية التي قضاها في الجيش الفرنسي العسكريون المنتقلون من هذا الجيش والمنتفعون بجراية تقاعد أو بجراية إعفاء أو بمنحة مسندة من طرف الدولة الفرنسية وذلك على النحو التالي:

1- تحتسب الحقوق في الجراية كما لو أن جميع الخدمات كانت بالجيش التونسي.

2- يخصم عند الاقتضاء من مبلغ الجراية المتحصل عليه بهذه الطريقة المقدار الصافي للجراية المسندة من طرف الدولة الفرنسية.

**الفصل 67 (نقح بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أبريل 2019).** - يضاف إلى مدة الخدمات المحتسبة في تصفية جراية التقاعد تنفيل يساوي المدة التي بقيت لبلوغهم سن الثانية والستين (62) سنة بالنسبة إلى العسكريين :

- المحالين على التقاعد وجوبا.

- البالغين السن القانونية للتقاعد المتعلقة برتبهم والمكتسبين الحق في جراية حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 61 الفقرة 2 أ-ب-ج من هذا القانون.

**الفصل 68.** - إضافة إلى الحالات المنصوص عليها بالفصل 41 من هذا القانون يتمتع العسكريون المحالون على التقاعد وجوبا بجرايتهم عند انتهاء النشاط.

ويضبط تاريخ التمتع بالجراية المسندة للعسكريين بطلب منهم لما يبلغون السن التي عندها يكونون قد قضاوا الأقدمية المطلوبة المشار إليها بالفصل 61 - 12 أ - ب - ج من هذا القانون.

**الفصل 69.** - يكتسب الحق في جراية إعفاء:

- الضباط الذين قضاوا أقل من خمسة عشر (15) عاما من الخدمات المدنية والعسكرية والذين تم إعفاؤهم بموجب إجراء أدنى تأديبي.

- العسكريون غير الضباط المعفون بموجب إجراء تأديبي والذين قضاوا خمس سنوات (5) على الأقل في الخدمة العسكرية بعد المدة القانونية.

**الفصل 70.** - تحتسب جراية الإعفاء على أساس المرتب الأخير الذي تقاضاه المعني بالأمر وذلك وفقا لأحكام الفصل 36 من هذا القانون.

ويضبط مقدار الجراية بخمسة وعشرين بالمائة (25 %) من المرتب بالنسبة للضباط وبثلاثين بالمائة (30 %) بالنسبة للعسكريين غير الضباط.

ولا يقل مقدار جراية الإعفاء عن خمسة وثمانين بالمائة (85 %) بالنسبة للرقباء الأولين وعن ثمانين بالمائة (80 %) بالنسبة للرقباء وعن خمسة وسبعين

بالمائة (75 %) بالنسبة للجنود وذلك عن مقدار جرایة الإعفاء التي يمكن أن يتحصل عليها العریف الذي قضى نفس مدة الخدمات.

وفي جميع الحالات لا تقل جرایة الإعفاء عن جرایة التقاعد الدنيا المضمونة المنصوص عليها بهذا القانون.

**الفصل 71.** - يتمتع العسكريون بجرایة الإعفاء عند انتهاء النشاط إلا أن مدة التمتع بها لا تتعدى الفترة المساوية لمدة الخدمات العسكرية الفعلية التي قضاها المنتفع بها.

### العنوان الثاني (مكرر): (\*) الترفیع الاختیاري في سن الإحالة على التقاعد

**الفصل 71 مكرر.** يمكن للأعوان الخاضعين لأحكام الفصول 24 (جديد) و 27 (جديد) و 28 (جديد) و 29 (جديد) من هذا القانون، اختيار الترفیع في سن إحالتهم على التقاعد بسنة أو سنتين أو بثلاث سنوات.

كما يمكن للأشخاص المنصوص عليهم بالفصل 29 مكرر من هذا القانون اختيار الترفیع في سن إحالتهم على التقاعد بسنة أو سنتين أو بثلاث سنوات أو بأربع سنوات أو بخمس سنوات وإلى حدود 70 سنة.

في صورة اختيار الترفیع في سن الإحالة على التقاعد يجب على الأعوان المعنيين تقديم مطلب كتابي إلى المشغل وذلك ستة (6) أشهر قبل تاريخ بلوغ سن الإحالة على التقاعد المضبوطة بالفصول 24 (جديد) و 27 (جديد) و 28 (جديد) و 29 (جديد) و 29 (مكرر) من هذا القانون.

يتولى المشغل إحالة مطالب اختيار الترفیع في سن الإحالة على التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية حال توصله بها.

ويعتبر الاختيار الذي تم اعتماده من قبل العون المعني نهائيا وغير قابل للرجوع فيه.

يتم الترفیع الاختیاري في سن التقاعد بالنسبة إلى الأشخاص المنصوص عليهم بالفقرة الأولى (جديدة) من الفصل 61 من هذا القانون وفقا للصبغ والإجراءات المنصوص عليها بالفقرة الثالثة من هذا الفصل وبعد موافقة المشغل.

---

(\*) أضيفت العناوين الثاني (مكرر) والثاني (ثالثا) والثاني (رابعا) بالقانون عدد 37 لسنة 2019 المؤرخ في 30 أبريل 2019.

**الفصل 71 ثالثا-** مع مراعاة أحكام المطة الثانية من الفصل 38 من هذا القانون، يحدد مردود الأقساط السنوية بعنوان الترفيه الاختياري في سن التقاعد بـ 2 بالمائة عن كل سنة إضافية أو 0,50 بالمائة عن كل ثلاثة أشهر، من المرتب الذي تتم على أساسه تصفية الجراية.

**الفصل 71 رابعا-** مع مراعاة أحكام الفصل 32 من هذا القانون يمنح التنفيل للأعوان الخاضعين لأحكام الفصول 27 (جديد) و28 (جديد) و29 (جديد) من هذا القانون في حدود المدة المتبقية لبلوغ سن الثانية والستين (62) سنة.

**العنوان الثاني (ثالثا):**

### **مواكبة الحياة المهنية ومسك الحسابات الفردية**

**الفصل 71 خامسا-** يتعين على الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية اعتماد منظومة معلوماتية خاصة بمواكبة الحياة المهنية للمنخرطين وبمسك حساباتهم الفردية تقوم على التبادل الآلي والفوري للمعلومات بينه وبين المشغل عند قيامه بالتصريح بالمساهمات وبالمحجوزات الراجعة إلى الصندوق.

يجب أن تكون عملية تبادل المعلومات بين الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية والمشغل بصفة شهرية ومنظمة عند صرف الأجور والمرتبات وذلك بواسطة سجلات إعلامية.

تُضبط طرق وإجراءات وأساليب تطبيق أحكام هذا الفصل بأمر حكومي.

**الفصل 71 سادسا-** يتعين على المشغل التثبيت، قبل توجيه السجلات بمختلف أنواعها والكشوفات الإجمالية إلى الصندوق، من التطابق التام بين المبالغ الجمالية المضمنة بالكشوفات الإجمالية للمساهمات والمحجوزات ومجموع المبالغ المضمنة بهذه السجلات وذلك لضمان حسن استغلالها من قبل الصندوق ومصداقية المعلومات المضمنة بها وقابليتها للاستعمال وإسناد الحقوق والمنافع المخولة للمنخرطين.

كما يتولى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية في موفى كل 5 سنوات وعند تصفية الجراية، موافاة المنخرطين بكشف مفصل يتضمن البيانات المسجلة بحساباتهم الفردية وكيفية تطورها وفترات النشاط المعتمدة ضمن الأقدمية المكتسبة بعنوان التقاعد.

تضبط طرق وإجراءات وأساليب تطبيق أحكام هذا الفصل بأمر حكومي.

## العنوان الثاني (رابعا):

### أحكام مالية

**الفصل 71** سابعا.- تتحمل ميزانية الدولة كلفة الإجراءات الاستثنائية التي تتخذها والتي يكون لها انعكاس مالي مباشر على التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية وتخصص لها الاعتمادات اللازمة.

## العنوان الثالث

### أحكام انتقالية

**الفصل 72** (الذي بالفصل 5 من القانون عدد 8 لسنة 1987 المؤرخ في 6 مارس 1987).-

**الفصل 73**.- تعفى لمدة ثلاث سنوات من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ الدولة والجماعات العمومية والمحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية والمؤسسات العمومية التي تتمتع بإعانة من الدولة من دفع مساهماتها بعنوان العناصر القارة التي سيقع إدماجها ضمن المرتب الخاضع للحجز من أجل التقاعد.

ولا ينطبق هذا الإعفاء على المنح التكميلية الوقتية التي أحدثتها الأوامر التالية:

- الأمر عدد 504 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

- الأمر عدد 515 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

- الأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981.

- الأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

**الفصل 74**.- تنسحب أحكام هذا القانون ابتداء من تاريخ دخول حيز التنفيذ على الأعوان المباشرين وكذلك المتقاعدين المنخرطين بالصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية.

**الفصل 75**.- يدخل هذا القانون حيز التنفيذ بانتهاء ستة أشهر من تاريخ نشره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

**الفصل 76**.- ألغيت جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون وخاصة

القانون عدد 18 لسنة 1959 المؤرخ في 5 فيفري 1959 وجميع النصوص التي  
نقحته أو تممته باستثناء الأحكام المتعلقة بالسقوط البدني.

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

وصدر بقصر قرطاج في 5 مارس 1985

رئيس الجمهورية التونسية

الحبيب بورقيبة

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne



## الأنظمة الأساسية العامة

العنوان	المراجع
القانون الأساسي لأعضاء دائرة المحاسبات	مرسوم عدد 6 لسنة 1970 مؤرخ في 26 سبتمبر 1970
	قانون عدد 46 لسنة 1970 مؤرخ في 20 نوفمبر 1970
	مرسوم عدد 18 لسنة 1974 مؤرخ في 24 أكتوبر 1974
	قانون عدد 3 لسنة 1981 مؤرخ في 23 جانفي 1981
	قانون عدد 76 لسنة 1986 مؤرخ في 28 جويلية 1986
	قانون أساسي عدد 83 لسنة 1990 مؤرخ في 29 أكتوبر 1990
	قانون أساسي عدد 77 لسنة 2001 مؤرخ في 24 جويلية 2001
مرسوم عدد 90 لسنة 2011 مؤرخ في 29 سبتمبر 2011	
النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية	قانون عدد 78 لسنة 1985 مؤرخ في 4 أوت 1985
	قانون عدد 28 لسنة 1999 مؤرخ في 3 أفريل 1999
	قانون عدد 21 لسنة 2003 مؤرخ في 17 مارس 2003

العنوان	المراجع
تسيير المحكمة الإدارية وضبط القانون الأساسي لأعضائها	قانون عدد 67 لسنة 1972 مؤرخ في أول أوت 1972
	قانون أساسي عدد 78 لسنة 2001 مؤرخ في 24 جويلية 2001
	قانون أساسي عدد 4 لسنة 1996 مؤرخ في 3 جويلية 1996
	قانون أساسي عدد 71 لسنة 1989 مؤرخ في 2 سبتمبر 1989
	قانون أساسي عدد 68 لسنة 1983 مؤرخ في 21 جويلية 1983
	قانون عدد 87 لسنة 1972 مؤرخ في 27 ديسمبر 1972
القانون الأساسي للقضاة	قانون عدد 29 لسنة 1967 مؤرخ في 14 جويلية 1967
	قانون عدد 30 لسنة 1967 مؤرخ في 5 أوت 1967
	قانون عدد 5 لسنة 1969 مؤرخ في 4 جانفي 1969
	قانون عدد 19 لسنة 1971 مؤرخ في 3 ماي 1971
	قانون عدد 48 لسنة 1973 مؤرخ في 2 أوت 1973
	قانون عدد 1 لسنة 1977 مؤرخ في 7 مارس 1977
	قانون عدد 79 لسنة 1985 مؤرخ في 11 أوت 1985

العنوان	المراجع
	قانون أساسي عدد 72 لسنة 1986 مؤرخ في 28 جويلية 1986 قانون عدد 14 لسنة 1987 مؤرخ في 10 أفريل 1987 مرسوم عدد 1 لسنة 1988 مؤرخ في 15 سبتمبر 1988 قانون عدد 73 لسنة 1988 مؤرخ في 2 جويلية 1988 قانون أساسي عدد 9 لسنة 1991 مؤرخ في 25 فيفري 1991 قانون أساسي عدد 81 لسنة 2005 مؤرخ في 4 أوت 2005 قانون أساسي عدد 13 لسنة 2012 مؤرخ في 4 أوت 2012
النظام الأساسي العام لأسلاك أعوان الديوانة	قانون عدد 46 لسنة 1995 مؤرخ في 15 ماي 1995 قانون عدد 102 لسنة 1996 مؤرخ في 18 نوفمبر 1996 قانون أساسي عدد 28 لسنة 2013 مؤرخ في 30 جويلية 2013
القانون الأساسي العام العسكري	قانون عدد 20 لسنة 1967 مؤرخ في 31 ماي 1967 قانون عدد 25 لسنة 1980 مؤرخ في 23 ماي 1980 قانون عدد 76 لسنة 1985 مؤرخ في 4 أوت 1985 قانون عدد 82 لسنة 1987 مؤرخ في 31 ديسمبر 1987 قانون عدد 47 لسنة 2009 مؤرخ في 8 جويلية 2009

العنوان	المراجع
القانون الأساسي العام لقوات الأمن الداخلي	قانون عدد 70 لسنة 1982 مؤرخ في 6 أوت 1982
	قانون عدد 58 لسنة 2000 مؤرخ في 13 جوان 2000
	مرسوم عدد 42 لسنة 2011 مؤرخ في 25 ماي 2011

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

## الفهرس

الصفحة	الفصول	الموضوع
3	1 إلى 113	قانون عدد 112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية.....
3	1 إلى 15	العنوان الأول : أحكام عامة.....
7	16 إلى 26	العنوان الثاني : الموظفون.....
7	16	الباب الأول : التعريف.....
7	17 إلى 20	الباب الثاني : الانتداب.....
8	21 إلى 24	الباب الثالث : إعطاء الأعداد والتدرج.....
8	21 و 22	القسم الأول : إعطاء الأعداد.....
8	23 و 24	القسم الثاني : التدرج.....
9	25 إلى 26	الباب الرابع : مدة العمل.....
9	27 إلى 84	العنوان الفرعي الأول : الموظف المترسم.....
9	27	الباب الأول : التعريف.....
9	28 إلى 34	الباب الثاني : الترقية.....
11	35 إلى 58	الباب الثالث : العطل.....
11	35 و 36	القسم الأول : أحكام عامة.....
12	37 إلى 40	القسم الثاني : العطل الإدارية.....
14	41 إلى 48 مكرر	القسم الثالث : العطل لأسباب صحية.....

الصفحة	الفصول	الموضوع
17	49	القسم الرابع : عطلة التكوين المستمر.....
17	50	القسم الخامس : العطلة بدون أجر.....
17	50 مكرر إلى 50 خامسا	القسم السادس : العطلة لبعث مؤسسة.....
19	51 إلى 58	الباب الرابع : التأديب.....
21	59 إلى 84	الباب الخامس : حالات الموظف.....
22	60	القسم الأول : المباشرة.....
22	61 إلى 67	القسم الثاني : اللاحق.....
24	68 إلى 74	القسم الثالث : حالة عدم المباشرة.....
27	75	القسم الرابع : حالة الموظف "تحت السلاح"....
28	76 إلى 84	القسم الخامس : الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيفة..
30	85 إلى 88	العنوان الفرعي الثاني : الموظف المتربص.....
30	85	الباب الأول : التعريف.....
30	86	الباب الثاني : شروط الترسيم.....
30	87 و 88	الباب الثالث : العطل.....
31	89 إلى 97	العنوان الثالث : العملة.....
31	89	الباب الأول : التعريف.....
31	90 و 91	الباب الثاني : العامل المتربص.....
32	92	الباب الثالث : الانتداب.....
32	93	الباب الرابع : التدرج.....
32	94 و 94 مكرر	الباب الخامس : الترقية.....
32	95	الباب السادس : الإدماج.....
33	96	الباب السابع : التأديب وإعطاء الأعداد والحالات والعطل والانقطاع عن مباشرة الوظيفة.....

الصفحة	الفصول	الموضوع
33	97	الباب الثامن : مدة العمل.....
33	98 إلى 107	العنوان الرابع : الأعوان الوقتيون.....
33	98	الباب الأول : التعريف.....
33	99	الباب الثاني : الانتداب.....
33	100	الباب الثالث : التدرج.....
34	101 و 102	الباب الرابع : التأديب.....
34	103 إلى 105	الباب الخامس : الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيفة.....
35	106	الباب السادس : العطل.....
35	107	الباب السابع : الترسيم.....
36	108 إلى 112	العنوان الخامس : الأعوان المتعاقدون.....
36	108	الباب الأول : التعريف.....
36	109 و 110	الباب الثاني : التأديب.....
36	111	الباب الثالث : العطل.....
37	112	الباب الرابع : فسخ العقد.....
37	112 مكرر إلى 113	العنوان السادس : المكافأة الاستثنائية.....
39		<b>الملحق</b>
41	1 إلى 9	أمر عدد 1957 لسنة 1989 مؤرخ في 23 ديسمبر 1989 يتعلق بضبط مشمولات وبتركيب وتسيير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.....
45	1 إلى 8	أمر عدد 1617 لسنة 2003 مؤرخ في 16 جويلية 2003 يتعلق بضبط إجراءات وصيغ إسناد عطلة لبعث مؤسسة.....

الصفحة	الفصول	الموضوع
51	1 إلى 8	قانون عدد 57 لسنة 2006 مؤرخ في 28 جويلية 2006 يتعلق بإحداث نظام تفرغ بعنوان رخصة مبدع لفائدة أعوان القطاع العمومي.....
53	1 إلى 8	قانون عدد 58 لسنة 2006 مؤرخ في 28 جويلية 2006 يتعلق بإحداث نظام خاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر لفائدة الأمهات.....
55	1 إلى 13	أمر عدد 3230 لسنة 2006 مؤرخ في 12 ديسمبر 2006 يتعلق بضبط إجراءات وصيغ تطبيق النظام الخاص للعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر لفائدة الأمهات.....
59	1 إلى 45	أمر عدد 2369 لسنة 2012 مؤرخ في 16 أكتوبر 2012 يتعلق بضبط برامج الصندوق الوطني للتشغيل وشروط وصيغ الانتفاع بها.....
85		نظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي.....
87	1 إلى 76	قانون عدد 12 لسنة 1985 مؤرخ في 5 مارس 1985 يتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي.....
113		الأنظمة الأساسية العامة.....
117		الفهرس.....
121		مساعدات البحث.....



TERMES	Articles	
	الفصول	
absence non justifiée	35-	غياب غير مبرر
accession	28	ارتقاء
accident	98- 70- 46	حادث
accords de coopération administrative ou technique,	108	اتفاقات التعاون الإداري والفني
L'activité	82- 59 -60	المباشرة
activité privée lucrative	5	نشاط خاص بمقابل
activité rémunérée	36	نشاط بمقابل
affectation	20	تعيين مقر
agent public	3-5-6-7-8-9-10-85	عون عمومي
agent temporaire	104-105-106-107	عون وقتي
allocation	14	غرامة
amnistie	58	عفو عام
ancienneté dans le grade	28	الأقدمية في الرتبة
ancienneté générale	28	الأقدمية العامة
ancienneté	107-28-28bis-84	الأقدمية
aptitude physique et mentale	17	المؤهلات البدنية والذهنية
aptitudes professionnelles	18-28bis	المؤهلات المهنية
augmentation	33-94bis	الزيادة
avancement	21-23-24-33-50bis-51-61-68-71-75-93-94bis-100-112quater	التدرج
avantage	33-94bis	الامتياز
Candidat(s)	18-19-28-28bis-80	المترشح

TERMES	Articles	
	الفصول	
capital décès	50bis	وإس المال عند الوفاة
carrière	15-40-81	الحياة المهنية
Catégorie(s)	2-16-25-28-71-89-91-93-94-112quater	صنف (أصناف)
certificat médical	-6948-41	شهادة طبية
changement de résidence	12-51-67	تغيير الإقامة
choix	94-52-37-28bis-2	الاختيار
commission médicale	35-43-44	لجنة طبية
commissions administratives paritaires	12-34+51	لجان إدارية متناصفة
commissions de promotion	28	لجان الترقية
concours	18-19-20-28-28bis	مناظرة
condamnation pénale	58	عقوبة جزائية
condamnations civiles	8	أحكام بغرم الضرر
conditions de travail	15	ظروف العمل
congé (s)	26-35-37-38-40-41-44-48-49-50bis-50ter-50quater-60-87-96-106-111	عطلة (عطل)
congé de maladie ordinaire	35-37-41-42-43-44-47-69-106-111	عطلة المرض العادي
congé de maternité	35-42-48-48bis-106-111	عطلة الأمومة
congé de repos annuel	35-37-38-42-48-106-111	عطلة الاستراحة السنوية
congé de repos hebdomadaire	37-106-111	عطلة الاستراحة الاسبوعية

TERMES	Articles	الاصطلاحات
	الفصول	
congé post natal	35-106	عطلة الولادة
congé pour la création d'une entreprise	35-36-50bis-50ter-50quater	عطلة لبعث مؤسسة
congés administratifs	35-37	العطل الإدارية
congés de maladie de longue durée	35-44-45-69	عطل المرض طويل الأمد
congés de repos	35	عطل الاستراحة
congés exceptionnels	35-42	العطل الاستثنائية
congés pour formation continue,	35-42-49-87	العطل للتكوين المستمر
congés pour raisons de santé	35-41	العطل لأسباب صحية
congés sans solde	35-50	العطل بدون مرتب
congrès	40	الملتقيات
conjoint	5-70-71	قرين
conseil de discipline	39-51-52-53-54-55-56-57	مجلس التأديب
conseil supérieur de la fonction publique et de la réforme administrative	12-15-44	المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
constitution de partie civile	9	القيام بالحق الشخصي
contractuel	86-108-109-111	متعاقد
contrats	108	العقود
contributions	50bis-69	المساهمات
contrôle administratif	41	المراقبة الإدارية
contrôle médical	41	المراقبة الطبية
corps administratif et technique	2	السلك الإداري والتقني

TERMES	Articles	
	الفصول	
corps de rédacteurs d'actes de la conservation de la propriété foncière	2	سلك محرري العقود بإدارة الملكية العقارية
corps des agents du service social	2	سلك أعاون الخدمة الاجتماعية
corps des animateurs sportifs	2	سلك المنشطين الرياضيين
corps des contrôleurs de la réglementation municipale	2	سلك مراقبي الترتيب البلدية
corps des inspecteurs du travail et de conciliation	2	سلك متفقدني الشغل والمصالحة
corps des services actifs des forêts	2	سلك المصالح النشيطة للغابات
corps diplomatique	2	السلك الديبلوماسي
corps du contrôle économique	2	سلك المراقبة الاقتصادية
corps du contrôle général des domaines de l'Etat	2	هيئة الرقابة العامة لأملك الدولة
corps du contrôle général des finances	2	سلك المراقبة العامة للمالية
corps du contrôle général des services publics	2	سلك المراقبة العامة للمصالح العمومية
corps enseignant	2	سلك التعليم
corps médical et juxta médical	2	سلك الأطباء ومن يوازيهم
corps supérieurs des services extérieurs de l'administration régionale	2	أعاون السلك العالي للمصالح الخارجية التابعين للإدارة الجهوية

TERMES	Articles	
	الفصول	
corps technique	2	السلك التقني
corruption	56	ارتشاء
cotisation	50bis-71	مساهمة
couverture sociale	50bis-69	التغطية الاجتماعية
crime	56	جناية
cycle de formation	28-49	مرحلة تكوين
suspension	51-56-101	إيقاف توقيف ،
Déclaration(s)	5-54	إعلام ، بيانات
délit	56	جنحة
Demi- traitement	42-50bis-60-106	نصف الأجر
démission	76-77-78-79-80-103-104	استقالة
Détachement (s)	59-61-62-64-65-66-67	إلحاق
Détournement (de deniers publics)	7-56	اختلاس أموال عمومية
discipline	12-88-96-101-109	التأديب
Discrétion (l'obligation de ..)	7	واجب كتمان السر
disponibilité	35-59-68	عدم المباشرة
disponibilité d'office	42-69	عدم المباشرة الوجوبية
disponibilité spéciale	71	عدم المباشرة الخاصة
dossier individuel	10-57-58	الملف الشخصي
droit syndical	4	الحق النقابي
Droit (s)	4-9-13-17-37-40-42-46-48-50bis-50quater-51-52-56-58-61-68-69-71-73-75-76-81-87-103-106-111-	الحق ، الحقوق

TERMES	Articles	الاصطلاحات
	الفصول	
droits civiques	17-58-76-103	الحقوق المدنية
échelon	23-24-33-58-71-89-93-94bis-100-112quater	الدرجة
effet pécuniaire	107	مفعول مالي
émoluments	46-71-75	المرتب
emploi	17-25-27-32-60-64-65-71-80-85-90-98-107	خطة
emploi fonctionnel	71	خطة وظيفية
emploi permanent	27-85-90	خطة دائمة
employeur	50bis-69	المشغل
en activité	21-37-60	في حالة مباشرة
en service détaché	21	حالة إحقاق
ester en justice	4	التقاضي
état civil	10	الحالة المدنية
examen professionnel	28-92-94-95	امتحان مهني
exercer à mi - temps	25	العمل نصف الوقت
faute	8-56-98	خطأ
faute de service	8	خطأ وظيفي
faute grave	56	خطأ جسيم
faux	56	الزور
fiche de notation	63	بطاقة الأعداد

TERMES	Articles	الاصطلاحات
	الفصول	
fonctionnaire	4-16-17-21-22-25- 26-27-28-28bis- 32-33-34-35-36- 37-38-39-40-41- 42-44-46-48- 48bis-49-50- 50bis-50ter- 50quater-51-52- 53-54-56-57-58- 59-60-61-62-63- 64-65-66-67-68- 69-70-71-72-73- 74-75-76-77-79- 80-81-82-83-84- 85-86-87-88-93- 95-96-100-107- 111	موظف
fonctionnaire stagiaire	85-87-88-107	موظف متربص
fonctionnaire titulaire	27-50bis-87	موظف مرسم
formation continue	35-42-49-87	تكوين مستمر
frais	46	مصاريف
grâce amnistiante	58	عفو تشريعي خاص
grade	16-27-28-28bis- 31-32-34-58-60- 64-65-71-75-81- 84-112quater	رتبة
honorariat	84	الصفة الشرفية
inapte	42-46	عاجز
indemnité	14-42-71-81	منحة

TERMES	Articles	
	الفصول	
indemnité de licenciement	81	عزائفة إعفاء
jours fériés	26-42	أيام الأعياد
l'avertissement	51-101-109	الإنذار
l'exclusion temporaire	51-56	الوقت الموقت
La cessation définitive des fonctions	76-103	الانقطاع النهائي عن مباشرة الوظيفة
la disponibilité	59-68-69-	عدم المباشرة
l'admission à la retraite	76	الإحالة على التقاعد
l'avancement	23-24-50bis-51-61-68-71-75-93-100	التدرج
le blâme	51-101-109	التوبيخ
Le détachement	59-61-62	الإلحاق
le recrutement de l'armée	17	التجنيد
licenciement	69-76-81-103	الإعفاء
liste d'aptitude	28-29-31	قائمة كفاءة
maladie	35-41-42-43-44-45-46-47-69-70-106-111	مرض
manquement	56	إخلال
Menace(s)	9	تهديد
mutation d'office	12-51-67	النقطة الوجوبية
Mutation(s)	66-67	نقطة
nomination directe	18-98	التسمية المباشرة
Nomination(s)	20-29-32-71-112quinquies	التسمية
notation	12-21-22-63-96	إعطاء الأعداد



TERMES	Articles	الاصطلاحات
	الفصول	
Note(s)	21-22-28	عدد
notes professionnelles	28	الأعداد المهنية
obligations professionnelles	56	الواجبات المهنية
opinions	10	آراء
organisation syndicale	4	منظمة نقابية
Outrage(s)	9	هضم جانب
ouvriers	89-90-91-92-93-94bis-95-96-97	العملة
ouvriers stagiaires	89-90	العملة المتربصون
partis politiques	40	الأحزاب السياسية
peines	8	العقوبات
pèlerinage	40	الحج
pension de retraite	46-51-61-69-71-81	جراية التقاعد
personnel ouvrier	89-92-93-94bis-95-96-97	سلك العملة
personnels contractuels	108-109	الأعوان المتعاقدون
perte de la qualité de fonctionnaire	76	فقدان صفة الموظف
plein traitement	37-40-42-45-48-106-111	خالص الأجر
Position(s)	5-17-33-59-60-61-65-68-71-72-75-88-94bis-96	وضعية
poursuites disciplinaires	50ter	التتبعات التأديبية
précaire	98	وقتي (س)

TERMES	Articles	الاصطلاحات
	الفصول	
prévoyance sociale	13-50bis	الحظية الاجتماعية
promotion	12-28-28bis-29-30-32-33-50bis-61-68-71-75-94-94bis-112quater	الترقية
promotion au choix	28	الترقية بالاختيار
rang	6	رتبة
recrutement	16-17-18-42-75-86-91-92-99-100-106-108-111	انتداب
réhabilitation	58	استرداد الحقوق
réintégration	50quater-58-71-73-74	إرجاع إلى العمل
rémunération	13-67-68-81-101	تأجير ، مرتب
rendement	15	إنتاجية
rente viagère d'invalidité	46	جراية عمرية من أجل السقوط البدني
repos d'allaitement	48bis-106-111	راحة الرضاعة
résiliation du contrat sans préavis	109-112	فسخ العقد بدون سابق إعلام
Retenue(s)	35-61-71	الحجز
retraite	13-42-46-50bis-51-61-68-69-71-75-76-81-103	التقاعد
révocation	51-58-76-101-103	العزل
Sanction(s)	8-35-51-54-57-58-79-82-101-102-109-110	عقاب

TERMES	Articles	الاصطلاحات
	الفصول	
secret professionnel	7-56	السفر المهني
situation administrative	10-56-71	الحالة الإدارية
sous les drapeaux	59-75	تحت السلاح
stage	65-85-86-90-91	تربص
Stagiaire(s)	65-85-87-88-89-90-91-107	متربص
statuts	2-4-18-24-25-86-90-91-92-93-94-100	الأنظمة الأساسية
subvention	61-71	منحة
suspension	51-56-101	ايقاف ، توقيف
suspension privative de rémunération	101	التوقيف عن العمل مع الرمان من الأجر
syndicats professionnels	4	نقابات مهنية
Temporaire(s)	51-56-86-98-99-100-101-103-104-105-106-107	وقتي
test	92-94	اختبار
Titulaire(s)	27-28-50bis-60-71-87-88-89-96-98	مترسم
titularisation	12-65-85-86-90-91-107	ترسيم
traitement de base	33-94bis	المرتب الأساسي
Unité(s)	89	وحدات
vacance	30-50quater-64-73-75	شغور
valeur professionnelle	21	المردود المهني