

الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية

قوانين وتدابير

LE « JOURNAL OFFICIEL »
DE LA REPUBLIQUE TUNISIENNE
paraît
le MARDI et le VENDREDI

IMPRIMERIE OFFICIELLE
DE LA REPUBLIQUE TUNISIENNE
42, rue du 18 Janvier 1952 — TUNIS
Tél. : 243.873 — 243.874
Compte courant postal N° 610-15 Tunis

Les annonces doivent être déposées
le Lundi et le Jeudi avant 9 heures

Tous les règlements doivent être effectués
au nom du Receveur-Economiste



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

TARIFS

	EDITION originale		EDITION originale et sa Traduction	
	1 an	6 mois	1 an	6 mois
Tunisie.....				
Algérie.....	2 D, 500	1 D, 600	3 D, 400	1 D, 900
Maroc.....				
France.....	3 D, 300	1 D, 850	3 D, 900	2 D, 150
Autres pays..	4 D, 500	2 D, 550	5 D, 100	2 D, 850
Prix du numéro..	0 D, 035		0 D, 045	

Prix des Annonces

La ligne..... 0 D, 150

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE TUNISIENNE LOIS ET REGLEMENTS (Traduction française)

SOMMAIRE

	Pages
LOIS	
LOI n° 68-12 du 3 juin 1968, portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif	625
LOI n° 68-13 du 3 juin 1968, portant statut général des personnels des offices, des sociétés nationales et des sociétés ou l'Etat ou les collectivités publiques détiennent, directement ou indirectement, une participation au capital	633
DECRETS ET ARRETES	
SECRETARIAT D'ETAT AUX AFFAIRES ETRANGERES	
NOMINATION d'un Ambassadeur	638
SECRETARIAT D'ETAT A LA JEUNESSE, AUX SPORTS ET AUX AFFAIRES SOCIALES	
DECRET n° 68-150 du 31 mai 1968 modifiant le décret n° 66-246 du 17 juin 1966 fixant le statut du corps des Inspecteur en Chef, Inspecteurs Principaux et Inspecteurs du Travail	638
DECRET n° 68-151 du 31 mai 1968 modifiant le décret n° 66-4 du 5 janvier 1966 fixant le statut particulier du corps des contrôleurs principaux et contrôleurs du travail	639
AVIS ET COMMUNICATIONS	
SECRETARIAT D'ETAT	
AU PLAN ET A L'ECONOMIE NATIONALE	
AVIS aux importateurs et aux exportateurs	639
TIRAGE de la 6 ^{ème} tranche de la Loterie Nationale.....	641
TRIBUNAL IMMOBILIER DE TUNISIE	
AVIS de réquisition	641
AVIS de bornage	643
ANNONCES	644

LOIS

Loi N° 68-12 du 3 juin 1968, portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif (1).

Au nom du Peuple,

Nous, Habib Bourguiba, Président de la République Tunisienne.

L'Assemblée Nationale ayant adopté,

Promulguons la loi dont la teneur suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE PREMIER. — Le présent statut général s'applique à tous les personnels employés, à quelque titre que ce soit, dans les administrations centrales de l'Etat, les services extérieurs en dépendant, les collectivités publiques locales ou les établissements publics à caractère administratif.

Le présent statut ne s'applique pas aux magistrats ni aux personnels militaires ni aux personnels des établissements publics à caractère industriel et commercial qui sont régis par des textes particuliers.

ART. 2. — Des décrets portant statuts particuliers précisent, pour chaque catégorie de personnel, les modalités d'application de la présente loi.

En ce qui concerne les personnels du corps diplomatique et consulaire, du corps enseignant, des cadres supérieurs des services extérieurs de l'administration régionale, des corps de police et de la garde nationale, du corps des services actifs de la douane et des corps techniques, les statuts particuliers

(1) Travaux préparatoires :
Discussion et adoption par l'Assemblée Nationale dans sa séance du 28 mai 1968.

peuvent déroger à certaines dispositions de la présente loi qui ne répondraient pas aux besoins propres de ces corps et services.

ART. 3. — L'agent public doit, dans le service, comme dans sa vie privée, éviter tout ce qui serait de nature à compromettre la dignité de la Fonction Publique et est tenu, en toute circonstance, de respecter et de faire respecter l'autorité de l'Etat.

ART. 4. — Le droit syndical est reconnu aux agents publics. Leurs syndicats professionnels, régis par le chapitre I du livre VII du code du travail, peuvent ester en justice devant toute juridiction.

Toute organisation syndicale de fonctionnaires est tenue d'effectuer, dans les deux mois de sa création, le dépôt de ses statuts et de la liste de ses administrateurs auprès de l'autorité hiérarchique dont dépendent les agents publics appelés à en faire partie.

ART. 5. — Il est interdit à tout agent public d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction sont fixées par décret.

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

Lorsque le conjoint d'un agent public exerce, à titre professionnel, une activité privée lucrative, déclaration doit en être faite à l'Administration dont relève l'agent.

L'autorité compétente prend, s'il y a lieu, les mesures propres à sauvegarder les intérêts du service.

ART. 6. — Tout agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

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

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

ART. 7. — Indépendamment des règles instituées dans le code pénal en matière de secret professionnel, tout agent public est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

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

L'agent public ne peut être délié de cette obligation de discrétion ou relevé de l'interdiction édictée par l'alinéa précédent que par autorisation écrite du Chef de l'Administration dont il dépend.

ART. 8. — Toute faute commise par un agent public dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Dans le cas où un agent serait poursuivi par un tiers pour faute de service, l'Administration doit couvrir l'agent des condamnations civiles prononcées contre lui.

ART. 9. — L'agent public a droit, conformément aux textes en vigueur, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet.

L'Administration est tenue de protéger l'agent public contre les menaces et attaques de quelque nature que ce soit dont il peut être l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonc-

tions et de réparer, s'il y a lieu, le préjudice qui en est résulté.

L'Etat ou la collectivité publique, tenu dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées à son agent.

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

ART. 10. — Le dossier individuel de l'agent public doit contenir toutes les pièces concernant son état civil et sa situation de famille ainsi que celles intéressant sa situation administrative. Celles-ci doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

En aucun cas, ne peut figurer à ce dossier individuel, une mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'intéressé.

ART. 11. — Sous réserve des dispositions spéciales commandées par la nature des fonctions et qui peuvent être prises à ce sujet, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application de la présente loi.

ART. 12. — Le Secrétaire d'Etat à la Présidence veille à l'application du présent statut.

Il préside le Conseil Supérieur de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative dont la composition et le fonctionnement seront déterminés par décret.

Ce Conseil est chargé de toute question de caractère général intéressant les agents publics, la fonction publique et le fonctionnement des services publics et d'étudier notamment les problèmes d'organisation administrative, de modernisation des méthodes, de rendement du personnel et de coût des services.

ART. 13. — Il existe dans chaque administration ou collectivité publique une ou plusieurs commissions administratives paritaires dont les membres représentant le personnel sont élus.

Ces commissions sont compétentes, dans les conditions fixées par la présente loi, en matière de titularisation, notation, avancement, mutation et discipline des agents publics.

Un décret fixera l'organisation et le fonctionnement des commissions administratives paritaires.

ART. 14. — La rémunération totale des agents de l'Etat, des Collectivités Publiques Locales et des Etablissements Publics à caractère administratif est fixée par décret pris sur avis du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale.

Les agents visés à l'alinéa précédent bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

ART. 15. — Aucune indemnité ou allocation de quelque nature que ce soit ne peut être accordée à un agent régi par le présent statut général, si elle n'a fait l'objet d'un décret.

TITRE II

DES FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Chapitre I. — Définition

ART. 16. — Est fonctionnaire titulaire, celui qui, nommé dans un emploi permanent, est titularisé dans un grade permanent prévu à la loi des cadres du personnel de cette catégorie.

ART. 17. — Le fonctionnaire est, vis à vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

Chapitre II. — Recrutement

ART. 18. — Nul ne peut être nommé à un emploi de fonctionnaire de l'Etat ou d'une collectivité publique :

1°) s'il ne possède la nationalité tunisienne, sous réserve des incapacités prévues par le Code de la Nationalité Tunisienne;

2°) s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité;

3°) s'il ne se trouve en position régulière au regard de la loi sur le recrutement de l'Armée;

4°) s'il n'est âgé de 18 ans au moins;

5°) s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction et s'il est reconnu soit indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, poliomyélique ou maladie mentale soit définitivement guéri. Les conditions d'application de cette disposition sont fixées par décret.

ART. 19. — Sous réserve des dispositions particulières applicables aux corps enseignants ou techniques, le recrutement dans chaque emploi, lorsque celui-ci est accessible aux candidats étrangers à l'administration, a lieu selon les modalités ci-après :

a) dans la limite de 70 % des vacances, par voie de concours publics sur épreuves, ouverts aux candidats justifiant de la possession de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études;

b) dans la limite de 20 % des vacances, par voie de concours internes sur épreuves, réservés aux candidats fonctionnaires appartenant à une catégorie équivalente ou immédiatement inférieure et qui ont accompli au moins cinq ans de services publics civils effectifs.

Ces deux concours distincts ont lieu en même temps, les épreuves étant appréciées par un jury commun dont la composition est fixée par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Présidence.

c) dans la limite de 10 % des vacances par voie de nomination directe de fonctionnaires titulaires d'une catégorie équivalente ou immédiatement inférieure, inscrits à un tableau d'avancement spécial, âgés d'au moins 40 ans et comptant au moins dix ans de services publics civils effectifs et qui ont fait la preuve de leurs mérites et de leurs capacités d'exercer les fonctions du grade à considérer; toutefois, cette promotion ne peut intervenir qu'une seule fois dans la carrière d'un fonctionnaire.

ART. 20. — En ce qui concerne les personnels des catégories C et D, les pourcentages prévus à l'article 19 de la présente loi sont fixés à :

— 60 pour cent pour les concours externes;

— 30 pour cent pour les concours internes;

— 10 pour cent pour les nominations directes.

ART. 21. — Tout candidat reçu à un concours doit, pour ses nomination et affectation, se tenir à la disposition entière de l'Administration. En cas de refus de rejoindre le poste qui lui est attribué, il est, après une mise en demeure, considéré comme non acceptant et radié de la liste des candidats reçus au concours.

ART. 22. — Les statuts particuliers déterminent les conditions de stage et de titularisation.

La durée du stage est fixée à deux ans; toutefois, cette durée peut être réduite d'une année pour les candidats provenant d'une école de recrutement ou pour ceux ayant accompli, en qualité de temporaire ou de contractuel, deux années de services civils effectifs.

Chapitre III. — Notation et avancement

Section I. — Notation

ART. 23. — Il est attribué, chaque année, à tout fonctionnaire en activité ou en service détaché, une note globale chiffrée suivie d'une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle ainsi que ses titres et mérites à l'avancement.

Le pouvoir de notation appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

ART. 24. — La note chiffrée est portée à la connaissance du fonctionnaire intéressé qui peut, à cette occasion, deman-

der à la commission administrative paritaire compétente d'inviter l'autorité ayant pouvoir de notation, à réviser, le cas échéant, la notation décernée.

Section II. — Avancement

ART. 25. — L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

L'avancement de grade est attribué uniquement au choix. Ce choix ne peut porter que sur les fonctionnaires du grade immédiatement inférieur justifiant, dans ce grade, d'un minimum d'ancienneté effective déterminé par les statuts particuliers.

ART. 26. — Est interdite, toute promotion n'ayant pas pour objet exclusif de pourvoir régulièrement à une vacance.

ART. 27. — Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une promotion est rangé à l'échelon égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son ancienne situation.

Dans le premier cas, le fonctionnaire conserve l'ancienneté acquise dans son ancienne situation. Dans le second cas, il ne conserve pas l'ancienneté acquise.

ART. 28. — L'avancement d'échelon a lieu d'un échelon à celui immédiatement supérieur.

ART. 29. — Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'une promotion ou d'un avancement d'échelon que s'ils sont inscrits à un tableau d'avancement arrêté par l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis des commissions administratives paritaires et publié au *Journal Officiel de la République Tunisienne*.

Les décisions portant nomination et promotion des fonctionnaires doivent faire l'objet d'une publication soit au *Journal Officiel de la République Tunisienne* soit selon des modalités qui seront établies par décret.

ART. 30. — Les tableaux d'avancement sont préparés chaque année par l'Administration vers la fin du mois de novembre et soumis aux commissions administratives paritaires qui fonctionnent alors comme commissions d'avancement et soumettent leurs propositions à l'approbation de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

ART. 31. — Pour l'établissement du tableau d'avancement, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu, principalement, des notes obtenues par l'intéressé au cours de l'année à considérer et des trois années précédentes et des propositions motivées formulées par l'autorité ayant pouvoir de notation.

Les commissions d'avancement pourront demander à entendre les fonctionnaires intéressés.

Les inscriptions au tableau sont effectués par ordre de mérite. Les candidats, dont le mérite est jugé égal, sont départagés par l'ancienneté ou, si l'ancienneté est la même, par l'âge.

Sous réserve des nécessités du service, les promotions ont lieu dans l'ordre d'inscription au tableau.

Sauf dérogation prévue dans les statuts particuliers, le nombre des candidats à inscrire au tableau pour une promotion, ne peut excéder de plus de cinquante pour cent le nombre des vacances signalées.

ART. 32. — La composition des commissions administratives paritaires sera, lorsque celles-ci siègent en commissions d'avancement, modifiée de telle façon qu'en aucun cas un fonctionnaire ne soit appelé à formuler une proposition relative à l'avancement d'un fonctionnaire d'une catégorie supérieure.

Chapitre IV. — Durée du travail

ART. 33. — La durée annuelle du travail effectif des fonctionnaires est fixée entre 2.000 et 2.400 heures. Toutefois, pour certains emplois qui seront déterminés par les statuts particuliers, le personnel féminin peut être recruté à mi-temps.

ART. 34. — Les jours fériés donnant lieu à congé en faveur des fonctionnaires sont fixés par décret.

Chapitre V. — Congés

Section I. — Dispositions communes

ART. 35. — Les congés sont accordés par les Chefs de Département ou de la collectivité publique.

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

Les congés se divisent en :

I. — congés administratifs comprenant les congés de repos et les congés exceptionnels.

II. — congés pour raisons de santé comprenant les congés de longue durée, les congés de maladie ordinaire et les congés de maternité.

III. — congés sans solde.

Les congés de maladie n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul de la durée des congés administratifs et réciproquement.

ART. 36. — Un congé de repos peut faire suite à un congé de maladie.

Par contre, un congé de maladie ne peut faire suite à un congé de repos sauf autorisation de la commission médicale spéciale prévue à l'article 44 de la présente loi, dans ce cas le congé de maladie est accordé dans les conditions de solde fixées à l'alinéa premier de l'article 43 de la présente loi.

Section II. — Congés administratifs

I. — Congés de repos

ART. 37. — Tout fonctionnaire en activité a droit à :

1°) un congé d'un jour par semaine;

2°) un congé de repos payé d'un mois par année grégorienne de service accompli. s'il compte au moins un an de services civils effectifs.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent obtenir aucun congé de repos avant d'avoir accompli un an de services effectifs. A cette échéance, ils bénéficient du régime général des congés de repos, la durée du congé pour la période courue de la date de prise de fonctions au 31 décembre qui suit l'expiration de la première année étant décomptée à raison de deux jours et demi par mois de service. la fraction de mois initial ouvrant droit à une demi-journée de congé par six jours pleins.

Les congés de repos peuvent être accordés dès le 1er janvier de l'année grégorienne à considérer et échelonnés suivant les nécessités du service. L'administration conserve toute liberté à cet effet et peut, en outre, s'opposer à tout fractionnement du congé annuel de repos.

Les fonctionnaires ayant des enfants à charge bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes des congés annuels de repos.

ART. 38. — Sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article 37 de la présente loi, le congé annuel de repos ne peut se reporter sur l'année suivante que sur autorisation exceptionnelle et expresse du Chef de Département ou de la collectivité publique justifiée par les nécessités de service.

ART. 39. — Sous réserve des dispositions de l'article 36 de la présente loi, le fonctionnaire qui ne rejoint pas son poste à l'expiration du congé de repos peut être traduit devant le conseil de discipline.

II. — Congés exceptionnels

ART. 40. — Des congés exceptionnels peuvent être accordés à plein traitement et sans entrer en ligne de compte dans le calcul des congés réguliers :

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

2°) pour l'accomplissement de devoirs de famille impérieux et justifiés par l'état de santé particulièrement grave mettant la vie en danger ou par le décès des ascendants propres du conjoint ou des enfants du fonctionnaire; la durée de ce congé ne peut excéder six jours par an;

3°) à l'occasion de chaque naissance au foyer du fonctionnaire chef de famille. La durée de congé est fixée à un jour ouvrable inclus dans une période de dix jours entourant la date de la naissance. Les naissances gémellaires ou multiples ne donnent lieu qu'à un seul congé de cette nature.

4°) à l'occasion de la convocation des congrès professionnels syndicaux, fédéraux, nationaux et internationaux ainsi que des organismes directeurs aux fonctionnaires représentants dûment mandatés des syndicats ou membres élus des organismes directeurs;

5°) à l'occasion de la convocation des congrès du Parti Socialiste Destourien et des organisations nationales.

La durée des congés prévus aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus est égale au total des journées indiquées dans les convocations, augmenté, le cas échéant, des délais de route nécessaires.

Section III. — Congés pour raisons de santé

I. — Congés de longue durée

ART. 41. — Le régime des congés de longue durée est fixé par décret.

Les textes en vigueur à la publication de la présente loi sont maintenus jusqu'à l'intervention du décret prévu à l'alinéa précédent.

II. — Congés de maladie ordinaire

ART. 42. — En cas de maladie dûment constatée, et le mettant dans l'impossibilité absolue d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire peut obtenir un congé d'une durée maximum de six mois.

Toute demande de congé pour maladie doit être appuyée d'un certificat, établi par un médecin régulièrement inscrit au tableau de l'ordre des médecins, et indiquant le temps présumé pendant lequel le fonctionnaire est hors d'état d'exercer ses fonctions.

L'Administration se réserve le droit de faire effectuer tout contrôle utile par un médecin de la Santé Publique ou par le médecin qu'elle aura engagé notamment à cet effet.

Elle peut aussi, indépendamment de ce contrôle médical, prescrire toutes mesures de contrôle administratif à l'effet de s'assurer que le fonctionnaire n'use de son congé qu'en vue de se soigner.

Sauf cas d'urgence dûment établi, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie ne peut quitter sa résidence habituelle que sur autorisation de son Administration.

ART. 43. — La durée du congé de maladie ordinaire ne peut excéder six mois dont deux mois à plein traitement et quatre mois à demi-traitement, par période de 365 jours.

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

Pendant la durée du congé de maladie à demi-traitement, le fonctionnaire conserve, en outre, la totalité des indemnités à caractère familial.

Toutefois, si l'indisponibilité provient de l'une des causes prévues à l'article 26 § 1 de la loi n° 59-18 du 5 février 1959 ou d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions, le fonctionnaire reçoit l'intégralité de ses émoluments jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite pour invalidité physique. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des

frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. Le congé de cette nature est accordé par le Chef de l'Administration, après avis de la Commission de Réforme prévue à l'article 29 de la loi n° 59-18 du 5 février 1959, le dossier devant comprendre notamment les pièces énumérées au dit article 29.

Lorsque le fonctionnaire est atteint de trachôme, il a droit à un congé à plein traitement d'une durée maximum de six mois, après avis de la commission médicale prévue à l'article 44 de la présente loi à laquelle se joindront deux ophtalmologistes désignés par le Secrétaire d'Etat à la Présidence sur proposition du Secrétaire d'Etat à la Santé Publique.

ART. 44. — Les congés de maladie ordinaire ne dépassant pas au total trente jours, par période de 365 jours, sont accordés directement par le Chef de Département ou de la collectivité publique locale.

Dans tous les autres cas, les congés de maladie ordinaire d'une durée supérieure à trente jours ne peuvent être accordés par le Chef de Département que sur avis conforme d'une Commission médicale composée comme suit :

- le Directeur de la Fonction Publique ou son représentant Président;
- le Chef du Service du Personnel du Département dont relève le fonctionnaire ou le représentant du Secrétariat d'Etat intéressé pour les personnels des collectivités publiques locales;
- deux médecins de la Santé Publique désignés par le Secrétaire d'Etat à la Présidence, sur proposition du Secrétaire d'Etat à la Santé Publique.

Elle statue sur pièces et peut exiger un certificat établi, soit par le médecin contrôleur visé à l'article 42 de la présente loi, soit par un médecin particulièrement qualifié.

En cas de désaccord entre les deux médecins membres de la Commission, un médecin expert peut être appelé à arbitrer.

Les congés de maladie à passer hors du territoire de la République doivent faire l'objet d'une autorisation préalable du Secrétaire d'Etat à la Présidence.

III. — Congés de maternité

ART. 45. — Les fonctionnaires du sexe féminin bénéficient sur production d'un certificat médical d'un congé de maternité d'un mois à plein traitement accordé directement par le Chef de l'Administration et cumulable avec le congé de repos.

Le congé de maternité peut être prorogé d'une période de quinze jours à plein traitement, renouvelable une seule fois, sur production d'un certificat médical.

Section IV. — Congés sans solde

ART. 46. — Des congés sans solde peuvent être accordés aux fonctionnaires. La durée du congé sans solde, qui ne peut excéder trois mois par année grégorienne, n'est pas comptée comme service effectif, ni pour l'avancement, ni pour la retraite.

Chapitre VI. — Discipline

ART. 47. — Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires comprennent :

- les sanctions du premier degré qui sont l'avertissement et le blâme;
- les sanctions du deuxième degré qui sont :
 - 1°) la radiation du tableau d'avancement;
 - 2°) l'abaissement d'échelon;
 - 3°) le déplacement d'office;
 - 4°) l'exclusion temporaire, privative de toute rémunération, pour une durée ne pouvant excéder six mois;
 - 5°) la rétrogradation;
 - 6°) la révocation sans suspension des droits à pension.
 - 7°) la révocation avec suspension des droits à pension.

Les sanctions du premier degré sont prononcées par la décision motivée, sans consultation du conseil de discipline. Celles du second degré ne peuvent être prononcées qu'après avis de ce conseil.

Les commissions administratives paritaires jouent le rôle de conseil de discipline. Leur composition est alors modifiée conformément aux dispositions de l'article 32 de la présente loi.

ART. 48. — Les sanctions du premier degré sont infligées sur le rapport écrit du chef de service du fonctionnaire incriminé, après que celui-ci aura été mis à même de présenter des observations écrites sur les griefs relevés contre lui, et de prendre communication des pièces relatives à l'inculpation, comme il est dit à l'article 50 de la présente loi.

ART. 49. — Pour les sanctions du deuxième degré, le conseil de discipline est saisi par un rapport écrit émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire et indiquant clairement les faits reprochés au fonctionnaire incriminé et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

ART. 50. — Le fonctionnaire incriminé a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire est engagée, la communication de toutes les pièces relatives à l'inculpation avec, toutefois, la faculté, de lever copie de ces dernières. Il a droit, en outre, à la communication de son dossier individuel.

Cette communication a lieu sans déplacement, en présence d'un représentant de l'administration. Le fonctionnaire est tenu de déclarer par écrit avoir reçu cette communication ou, le cas échéant, y avoir renoncé volontairement.

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

Le conseil de discipline fixe lui-même les détails nécessaires à ces différentes opérations, sous réserve des dispositions de l'article 55 de la présente loi.

ART. 51. — S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les faits reprochés au fonctionnaire incriminé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis, le conseil de discipline peut ordonner une enquête.

ART. 52. — Au vu des observations écrites produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations verbales de l'intéressé, des témoins et du défenseur ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, le conseil de discipline émet un avis motivé sur la sanction disciplinaire que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés au fonctionnaire incriminé et transmet, sans délai, cet avis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

ART. 53. — Le conseil de discipline doit transmettre son avis dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi.

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

En cas de poursuites du fonctionnaire incriminé devant un Tribunal répressif, le conseil de discipline peut décider qu'il y a lieu de surseoir à émettre son avis jusqu'à intervention de la décision du Tribunal.

ART. 54. — Par dérogation aux dispositions qui précèdent, la révocation peut être prononcée sans communication du dossier et sans consultation du conseil de discipline lorsqu'un fonctionnaire a fait l'objet d'une condamnation définitive à une peine d'emprisonnement ou de travaux forcés notamment pour crime, pour délit de rébellion, usurpation de fonctions, attentat aux mœurs, faux témoignage, vol, abus de confiance, dénonciation calomnieuse, diffamation, pour délit contre la Sûreté de l'Etat ou pour délit commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

ART. 55. — En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu de ses fonctions avec privation de ses émoluments au besoin par ordre de son chef direct, à charge, pour ce dernier, d'en référer aussitôt au chef de Département ou de la Collectivité publique locale qui doit prendre la décision voulue.

Le Chef de Département ou de la Collectivité publique locale agit alors, sans délai, conformément aux dispositions des articles 48 ou 49 de la présente loi selon qu'il estimera que la faute commise mérite une peine disciplinaire du premier ou du deuxième degré. Il doit le cas échéant saisir le conseil de discipline dans un délai maximum d'un mois à compter de la suspension. En tout cas, la situation du fonctionnaire suspendu doit être définitivement réglée par le Chef de Département ou de la Collectivité publique locale dans un délai de quatre mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout de ces quatre mois, le fonctionnaire intéressé reçoit, à nouveau, l'intégralité de ses émoluments.

Lorsque le fonctionnaire intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a fait l'objet que d'un avertissement, d'un blâme ou d'une radiation du tableau d'avancement, ou, si, à l'expiration du délai de quatre mois susvisé, il n'a pu être jugé sur son cas, il a droit au remboursement de l'intégralité de ses émoluments.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire suspendu fait l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive.

ART. 56. — Les décisions portant sanctions disciplinaires sont versées au dossier individuel du fonctionnaire intéressé. Il en est de même des avis émis par le Conseil de Discipline et de toutes pièces et documents annexés.

ART. 57. — Le fonctionnaire frappé d'une peine disciplinaire, autre que la révocation, peut, après une période maxima de cinq ans, s'il s'agit d'une sanction du premier degré, ou de dix ans pour les cinq premières sanctions du deuxième degré, introduire, auprès du Chef de Département ou de la Collectivité publique locale dont il relève, une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

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

Chapitre VII. — Positions

ART. 58. — Tout fonctionnaire doit être placé dans une position régulière. Ces positions sont les suivantes :

- 1°) l'activité;
- 2°) le détachement;
- 3°) la disponibilité;
- 4°) sous les drapeaux.

Section I. — L'activité

ART. 59. — L'activité est la position du fonctionnaire qui, régulièrement titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondants.

Pendant toute la durée d'un congé de quelque nature que ce soit, accordé à plein ou à demi-traitement, le fonctionnaire bénéficiaire est considéré comme étant en activité.

Section II. — Le détachement

ART. 60. — Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'origine, mais continuant à appartenir à ce cadre et à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement est prononcé par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Présidence, pour une durée maximum de cinq ans, sur proposition du Secrétaire d'Etat dont relève le fonctionnaire intéressé, du Secrétaire d'Etat ou du Chef de la Collectivité ou de l'organisme appelé à recevoir le détaché.

Les fonctionnaires désignés pour exercer une activité auprès des Gouvernements étrangers ou organisations internationales sont mis à cette fin, à la disposition du Secrétariat d'Etat aux Affaires Etrangères.

Les fonctionnaires peuvent être détachés, soit auprès d'une Administration d'un pays étranger, soit auprès d'une Administration publique, d'une collectivité publique locale, d'un établissement public, d'une société nationale, d'une société d'économie mixte, soit auprès d'une organisation nationale ou internationale soit pour exercer une fonction élective ou les fonctions de membre du gouvernement.

Les fonctionnaires détachés subissent les retenues légales pour la retraite, sur le traitement de base afférent à leur grade, dans leur cadre d'origine.

La subvention légale complémentaire pour la constitution de la pension de retraite, est à la charge de la collectivité ou de l'organisme où est détaché le fonctionnaire. Toutefois, le détachement à l'Etranger comporte exemption du versement de cette subvention.

ART. 61. — Le détachement est prononcé sur la demande du fonctionnaire. Il est essentiellement révocable. Il peut être renouvelé par période maximum de cinq ans, dans les formes prévues à l'article 60 de la présente loi.

Il est mis fin au détachement, par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Présidence, pris sur proposition des Secrétaires d'Etat, des Chefs de Collectivités ou d'organismes intéressés.

Le détachement peut également être prononcé pour une durée d'une année, renouvelable une seule fois, au terme de laquelle le fonctionnaire peut, soit être réintégré dans son cadre d'origine, soit être intégré dans le corps de l'administration ou organisme où il est détaché.

ART. 62. — Le fonctionnaire détaché, qui peut être remplacé dans son emploi, demeure régi par le statut particulier de son corps d'origine; il est soumis toutefois, à l'ensemble des règles régissant la fonction qu'il exerce, par le fait de son détachement.

Il est noté dans les conditions prévues par les articles 23 et 24 de la présente loi, par le Chef du Département, de la Collectivité ou de l'Organisme où il est détaché, qui transmet sa fiche de notation au Chef du Département ou de la Collectivité publique locale d'origine.

ART. 63. — A l'expiration de son détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'origine et réaffecté à un emploi correspondant à son grade dans ce cadre. Il a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

Si aucun emploi de son grade n'est vacant dans son cadre d'origine, l'intéressé peut être réintégré en surnombre, sauf à résorber ce surnombre à la première vacance venant à s'ouvrir dans le grade considéré.

ART. 64. — Le fonctionnaire nommé stagiaire dans un cadre autre que celui auquel il appartient, est placé vis-à-vis de ce dernier en position de détachement pour toute la durée du stage auquel il est astreint dans l'emploi considéré.

Lors de sa titularisation dans le nouvel emploi, il doit être rayé de son cadre d'origine.

ART. 65. — Indépendamment du détachement, les fonctionnaires dont l'appellation et les conditions de rémunération sont communes à toutes les Administrations et établissements publics de l'Etat peuvent, sur leur demande ou d'office, être mutés d'une Administration à l'autre.

Les mutations prévues à l'alinéa premier sont prononcées par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Présidence, après avis des Chefs de Départements intéressés, et, lorsqu'il s'agit d'une

mutation d'office, après consultation de la commission administrative paritaire compétente.

En ce qui concerne les fonctionnaires autres que ceux visés à l'alinéa premier ci-dessus, les mutations d'office, lorsqu'elles entraînent un changement de résidence, ne peuvent intervenir qu'après consultation de la commission administrative paritaire compétente.

Section III. — La disponibilité

ART. 66. — La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son cadre d'origine, continue d'appartenir à ce cadre, mais cesse d'y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée par arrêté du Secrétaire d'Etat ou du Chef de la Collectivité publique locale intéressé, soit d'office, soit à la demande du fonctionnaire.

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

Le fonctionnaire intéressé conserve les droits acquis dans son cadre d'origine au jour où sa mise en disponibilité a pris effet.

ART. 67. — La disponibilité d'office ne peut être prononcée que pour raisons de santé après avis de la commission administrative paritaire compétente lorsque le fonctionnaire ne peut reprendre son service à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire ou d'un congé de longue durée. La durée de la disponibilité prononcée d'office ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée à deux reprises, pour une période égale.

A l'expiration de cette durée, le fonctionnaire doit être :

- soit réintégré dans les cadres de son Administration d'origine, étant précisé que cette réintégration est subordonnée à la production d'un certificat médical constatant que l'intéressé est en état de reprendre, sans dommage, ses fonctions;
- soit mis à la retraite;
- soit, s'il n'a pas droit à pension, rayé des cadres, par licenciement, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

ART. 68. — La mise en disponibilité, sur demande du fonctionnaire, ne peut être accordée que :

- 1°) pour une durée d'une année pour accident ou maladie grave de son conjoint, d'un de ses ascendants ou descendants;
- 2°) pour une durée d'un an, renouvelable une seule fois, pour convenances personnelles;
- 3°) pour une durée de trois ans, renouvelable une seule fois, pour recherches ou études présentant un intérêt général;
- 4°) pour une durée de deux ans, renouvelable deux fois, pour la femme fonctionnaire à l'effet d'élever un ou plusieurs enfants âgés de moins de cinq ans ou atteints d'infirmités exigeant des soins continus.

ART. 69. — Le Secrétaire d'Etat compétent ou le Chef de la Collectivité publique locale peut, à tout moment, et doit, au moins deux fois par an, faire procéder aux enquêtes nécessaires, en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire intéressé correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en position de disponibilité.

ART. 70. — Le fonctionnaire mis en disponibilité doit solliciter sa réintégration.

Lorsque le fonctionnaire est mis en disponibilité sur sa demande, cette réintégration est de droit à l'une des trois premières vacances, si la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années. Si cette durée excède trois années, le fonctionnaire est réintégré au plus tard à la cinquième vacance venant à s'ouvrir, à compter de la date à laquelle a régulièrement pris fin la disponibilité.

ART. 71. — Le fonctionnaire mis en disponibilité qui, lors de sa réintégration, refuse le poste qui lui est assigné, peut

être rayé des cadres par licenciement après avis de la commission administrative paritaire compétente.

ART. 72. — Aucun fonctionnaire ne peut être placé, sur sa demande, en position de détachement, ou en position de disponibilité s'il ne compte au moins deux ans de services civils effectifs.

Section IV. — La position « sous les drapeaux »

ART. 73. — Le fonctionnaire incorporé dans une formation militaire pour accomplir son temps de service actif, tel qu'il est défini par la loi sur le recrutement, est placé dans une position spéciale dite « sous les Drapeaux ».

Dans cette position, il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il perd ses émoluments d'activité et ne perçoit que sa solde militaire. L'intéressé est réintégré de droit dans son cadre d'origine à sa libération.

Chapitre VIII. — Cessation définitive des fonctions

ART. 74. — La cessation définitive des fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte :

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

ART. 75. — La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter définitivement les cadres de son Administration.

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

ART. 76. — L'acceptation de la démission la rend irrévocable. Elle ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire en raison de faits qui n'auraient été révélés à l'Administration qu'après cette acceptation.

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

ART. 77. — Le fonctionnaire qui cesse ses fonctions avant la date fixée par la décision de l'autorité compétente peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

ART. 78. — Le fonctionnaire dont la démission a été acceptée doit, pour pouvoir éventuellement être à nouveau recruté dans les cadres de l'Administration, satisfaire à toutes les conditions exigées des candidats à l'emploi envisagé, sans aucune considération de ses anciennes situation et qualité de fonctionnaire.

ART. 79. — Le fonctionnaire qui, dans le cadre de son Administration, fait preuve d'insuffisance professionnelle est :

- soit muté dans le cadre correspondant d'une autre Administration;
- soit admis à faire valoir ses droits à la retraite;
- soit, s'il ne remplit pas les conditions pour prétendre à pension d'ancienneté ou proportionnelle, reclassé, compte tenu de ses aptitudes, dans un cadre inférieur avec reconstitution de sa carrière dans ce cadre;
- soit, enfin, licencié.

Dans tous les cas, la décision est prise par le Secrétaire d'Etat à la Présidence sur proposition du Secrétaire d'Etat intéressé, après consultation de la commission administrative paritaire, statuant comme en matière disciplinaire.

En cas de licenciement, l'intéressé bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à un mois de sa rémunération totale par année de service, sans que cette indemnité puisse dépasser six mois de rémunération.

ART. 80. — Un décret ultérieur définira les activités privées qu'à raison de leur rapport avec ses anciennes fonctions, un fonctionnaire qui a cessé définitivement ses fonctions, ou qui a été mis en disponibilité, ne pourra exercer directement ou par personne interposée.

En cas de violation de l'interdiction prévue ci-dessus, le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites judiciaires.

ART. 81. — L'interdiction édictée par l'article 5 de la présente loi s'applique sous peine des mêmes sanctions, au fonctionnaire ayant cessé définitivement ses fonctions.

ART. 82. — Le fonctionnaire qui cesse définitivement d'exercer ses fonctions, peut, s'il compte au moins 25 ans de services civils effectifs, se voir conférer l'honorariat, soit dans son grade, soit dans le grade immédiatement supérieur.

Sous la même condition d'ancienneté de service, l'honorariat peut être conféré à un fonctionnaire qui, sans quitter définitivement l'Administration, aura cessé définitivement, soit d'occuper un emploi déterminé, soit d'appartenir à un corps déterminé.

Le fonctionnaire révoqué ou licencié pour insuffisance professionnelle, est privé du bénéfice de l'honorariat.

TITRE III DU PERSONNEL OUVRIER

Chapitre I. — Définition

ART. 83. — Le personnel ouvrier et de maîtrise régi par le présent titre comprend :

- des ouvriers stagiaires;
- des ouvriers titulaires.

ART. 84. — Les ouvriers stagiaires sont ceux qui, recrutés en vue d'occuper un emploi permanent dans la limite des effectifs fixés par la loi des cadres de l'administration, de la collectivité publique locale ou de l'établissement public, accomplissent dans les conditions prévues par les statuts particuliers un stage de deux ans préalablement à leur titularisation.

Ils doivent satisfaire aux conditions générales prévues par l'article 18 de la présente loi et aux autres conditions prévues par les statuts particuliers.

ART. 85. — Les ouvriers stagiaires ne peuvent être titularisés que s'ils ont satisfait avec succès aux conditions d'accomplissement du stage prévues par les statuts particuliers.

A l'issue du stage, ils sont soit titularisés, soit licenciés soit reclassés à la catégorie inférieure.

Chapitre II. — Recrutement

ART. 86. — Les personnels ouvriers et de maîtrise ne peuvent être recrutés comme stagiaires que dans les conditions suivantes :

1°) pour les personnels ouvriers à la suite d'un examen professionnel ou de tests déterminant leurs aptitudes à exercer les fonctions qui leur sont offertes;

2°) pour les personnels de maîtrise à la suite d'un examen écrit portant sur les connaissances générales du candidat et sur ses aptitudes professionnelles.

Les examens et tests prévus par le présent article sont réglementés par les statuts particuliers.

Chapitre III. — Avancement

ART. 87. — L'avancement d'échelon du personnel ouvrier et de maîtrise a lieu dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

ART. 88. — L'avancement de catégorie du personnel ouvrier et de maîtrise ne peut avoir lieu qu'après avis des com-

missions administratives paritaires et à la suite d'un succès à des épreuves professionnelles dont la nature sera déterminée par les statuts particuliers.

Chapitre IV. — Discipline

ART. 89. — Les sanctions disciplinaires applicables aux personnels ouvriers et de maîtrise sont :

1°) les peines du premier degré qui sont l'avertissement et le blâme;

- 2°) les peines du second degré qui sont :
- la mise à pied, avec privation de salaire, d'une durée maximum d'un mois;
 - le déplacement d'office;
 - l'abaissement d'échelon ou de catégorie;
 - la révocation avec ou sans suspension des droits à pension.

ART. 90. — Les peines du premier degré sont prononcées par le Chef du Département ou de la Collectivité publique locale.

ART. 91. — Les peines de second degré sont prononcées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après consultation des commissions administratives paritaires statuant en matière disciplinaire.

La procédure est fixée conformément aux dispositions des articles 48 à 57 de la présente loi.

Chapitre V. — Cessation des fonctions

ART. 92. — L'ouvrier titulaire, qui offre sa démission, ne peut cesser son service qu'après acceptation de celle-ci par l'autorité investie du pouvoir de nomination qui doit prendre la décision conformément aux articles 75 à 77 de la présente loi.

ART. 93. — Le licenciement du personnel ouvrier et de maîtrise est régi par les dispositions de l'article 79 de la présente loi.

Chapitre VI. — Positions

ART. 94. — Le personnel ouvrier et de maîtrise peut être placé dans les mêmes positions que les fonctionnaires.

Dans ces positions, ces personnels sont régis par les mêmes dispositions que les fonctionnaires.

ART. 95. — La durée du travail pour les personnels ouvriers et de maîtrise est fixé à quarante huit heures par semaine.

Ces personnels bénéficient des congés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

TITRE IV DU PERSONNEL TEMPORAIRE

Chapitre I. — Définition

ART. 96. — Sont considérés comme agents temporaires ceux qui, en vue de participer directement à l'exécution d'un service public, sont recrutés par voie de nomination directe, soit pour occuper un emploi vacant à la loi des cadres faute de titulaires, soit pour remplacer pour une période limitée un agent titulaire ou pour exécuter des travaux occasionnels ou accidentels.

Chapitre II. — Recrutement

ART. 97. — Les agents temporaires doivent remplir les conditions générales d'accès prévues par l'article 18 de la présente loi.

ART. 98. — Lorsque l'agent temporaire occupe un emploi vacant de la loi des cadres, son recrutement ne peut excéder la durée de deux ans, renouvelable une seule fois en cas de nécessité absolue de service.

Chapitre III. — Avancement

ART. 99. — Pendant la durée de leur recrutement, les agents temporaires peuvent bénéficier d'un avancement d'échelon, compte tenu de leurs mérites et de leurs aptitudes professionnelles, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Chapitre IV. — Discipline

ART. 100. — Les sanctions disciplinaires applicables au personnel temporaire comprennent :

- 1°) l'avertissement;
- 2°) le blâme;
- 3°) la suspension privative de rémunération pour une durée n'excédant pas un mois;
- 4°) le licenciement.

ART. 101. — Les sanctions disciplinaires sont prononcées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sur le vu d'un rapport d'enquête sur les faits reprochés à l'agent, ce dernier dûment entendu.

Chapitre V. — Cessation des fonctions

ART. 102. — La cessation définitive des fonctions résulte soit de la démission soit du licenciement.

ART. 103. — L'agent temporaire qui présente sa démission ne peut cesser ses fonctions qu'après acceptation de la démission par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou au plus tôt un mois après la date de réception de la demande de démission.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel temporaire enseignant, la démission ne peut être effective qu'à la fin de l'année scolaire en cours.

ART. 104. — L'agent temporaire ne peut être licencié, hors le cas de faute grave, qu'après un préavis d'un mois lorsqu'il a accompli au moins six mois de services effectifs.

Chapitre VI. — Congés

- ART. 105. — Les agents temporaires ont droit :
- 1°) au congé hebdomadaire de repos;
 - 2°) à un congé annuel de repos d'un mois par année de service;
 - 3°) au congé de maternité;
 - 4°) au congé de maladie ordinaire dans la limite de trois mois à plein traitement par année de services effectifs.

TITRE V

DU PERSONNEL CONTRACTUEL

Chapitre I. — Définition

ART. 106. — L'autorité administrative peut recruter par voie de contrats des agents, de nationalité tunisienne, pour l'exécution de missions particulières d'une durée limitée n'excédant pas une année, renouvelable, dans la limite de deux ans au maximum.

Toutefois, le recrutement des personnels contractuels de nationalité étrangère est régi soit par les dispositions des accords de coopération administrative ou technique soit par les dispositions des contrats.

Chapitre II. — Régime disciplinaire

ART. 107. — Les sanctions disciplinaires applicables aux personnels contractuels comprennent :

- 1°) l'avertissement;
- 2°) le blâme;
- 3°) la résiliation du contrat sans préavis.

ART. 108. — Les sanctions sont prononcées par l'autorité administrative dans les conditions prévues par l'article 101 ci-dessus.

Chapitre III. — Congés

- ART. 109. — Le personnel contractuel a droit :
- au congé hebdomadaire de repos;
 - à un congé de repos décompté à raison de deux jours et demi par année de services effectifs.

— au congé de maladie ordinaire dans la limite d'un mois par année de services effectifs.

Chapitre IV. — Résiliation du contrat

ART. 110. — Il peut être mis fin au contrat avant son expiration, à la requête de l'une des parties, sous réserve d'un préavis d'un mois.

ART. 111. — Toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi sont abrogées et notamment le décret du 15 novembre 1956, fixant le statut général des ouvriers permanents employés par l'Etat, les collectivités publiques locales et les établissements publics et la loi n° 59-12 du 5 février 1959, portant statut général des fonctionnaires de l'Etat.

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

Fait à Carthage, le 3 juin 1968

Le Président de la République Tunisienne,

HABIB BOURGUIBA.

Loi N° 68-13 du 3 juin 1968, portant statut général des personnels des Offices, des Sociétés Nationales et des Sociétés où l'Etat ou les collectivités publiques détiennent, directement ou indirectement, une participation au capital (1).

Au nom du Peuple,

Nous, Habib Bourguiba, Président de la République Tunisienne,
L'Assemblée Nationale ayant adopté,

Prouvons la loi dont la teneur suit :

Chapitre Ier. — Dispositions générales

ARTICLE PREMIER. — Le présent statut général s'applique aux personnes qui sont employées à titre permanent par les Offices, les Etablissements publics à caractère industriel et commercial et les Sociétés où l'Etat ou les collectivités publiques détiennent, directement ou indirectement, une participation au capital.

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

ART. 2. — Dans la mesure où il n'y est pas dérogé par les dispositions du présent statut les personnels visés à l'article 1er ci-dessus sont régis par les règles du Code du Travail, sauf dispositions plus favorables introduites par les conventions collectives ou les statuts particuliers.

ART. 3. — Aucune distinction n'est faite entre les deux sexes sous réserve des mesures prévues dans les statuts particuliers et commandées par la nature des fonctions.

Toutefois, pour certains emplois qui seront déterminés par les statuts particuliers, le personnel féminin peut être recruté à mi-temps.

ART. 4. — Tout agent doit éviter tout ce qui serait de nature à compromettre la dignité de la fonction qu'il occupe et de l'organisme qui l'emploie.

ART. 5. — Il est interdit à tout agent quelle que soit sa position d'avoir, par lui-même ou par personne interposée, sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise soumise au contrôle de son organisme employeur ou en relation avec son organisme employeur, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

(1) Travaux préparatoires :
Discussion et adoption par l'Assemblée Nationale dans sa séance du 28 mai 1968.

ART. 6. — Lorsque le conjoint d'un employé exerce à titre professionnel une activité lucrative, déclaration doit être faite à l'organisme dont relève l'agent.

L'autorité compétente prend, s'il y a lieu, des mesures propres à sauvegarder les intérêts de l'organisme après avis de la commission paritaire consultative prévue à l'article 13 de la présente loi.

ART. 7. — Tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'agent répond disciplinairement de toute infraction résultant du non accomplissement de ses obligations et devoirs professionnels. Cette responsabilité est encourue si l'agent a enfreint ses obligations soit intentionnellement soit par négligence.

Sont considérées notamment comme infractions graves :

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

2°) le fait d'abuser de sa situation ou d'outre passer ses pouvoirs;

3°) tout dommage au patrimoine de l'organisme causé par la négligence ou le manque de conscience;

4°) le fait de ne pas se conformer aux mesures d'hygiène et de sécurité du travail;

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

6°) tout refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail donnés par les organes compétents de l'organisme employeur ou par le supérieur hiérarchique;

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

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

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

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

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

ART. 8. — Indépendamment des règles instituées dans le Code Pénal en matière de secret professionnel, tout agent même après la cessation de ses fonctions est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

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

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

ART. 9. — Toute faute commise par un agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

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

ART. 10. — L'agent a droit, conformément aux règles du Code Pénal, à une protection contre les menaces, injures ou diffamations dont il peut être l'objet.

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

ART. 11. — Le dossier individuel de l'agent doit contenir toutes les pièces concernant son état-civil et sa situation administrative. Celles-ci doivent être enregistrées.

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

ART. 12. — Le droit syndical est dans le cadre de la législation en vigueur, reconnu aux personnels régis par le présent statut.

ART. 13. — Il est institué dans chaque organisme des commissions paritaires consultatives ayant compétence, dans la limite fixée par le présent statut général, en matière d'avancement et de discipline des agents. Elle a également compétence en matière de notation, en cas de contestation.

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

ART. 14. — Les commissions paritaires consultatives, présidées par la direction de l'organisme, comprennent un nombre égal de représentants de l'organisme, désignés par l'autorité ayant pouvoir de recrutement et de représentants du personnel élus par les agents en activité.

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

Seuls les agents membres titulaires ou suppléants représentant la catégorie à laquelle appartient l'agent inté-

ressé ainsi que les membres titulaires ou suppléants d'une catégorie immédiatement supérieure peuvent assister et délibérer au sein de la commission sus-visée.

Chapitre II. — Recrutement

ART. 15. — Nul ne peut être recruté dans un emploi d'un des organismes visés à l'article 1er du présent statut général :

1°) s'il ne possède la nationalité tunisienne sous réserve des incapacités prévues par le Code de la Nationalité Tunisienne;

2°) s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité;

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

4°) s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction et s'il n'est reconnu, soit indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse ou de poliomyélite, soit définitivement guéri.

ART. 16. — Les personnels sont classés compte tenu de leur niveau d'instruction ou de qualification dans les échelles bases de chaque sous-catégorie.

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

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

ART. 17. — Les concours sont organisés suivant les modalités ci-après :

1°) des concours externes sont ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études dans les limites suivantes :

— 70 % des postes à pourvoir pour les sous-catégories 5, 6 et 7 de la catégorie III;

— 50 % des postes à pourvoir pour les sous-catégories 1 à 4 des catégories I et II;

2°) des concours sont réservés aux candidats ayant accompli un temps de service déterminé et, le cas échéant, reçu une certaine formation dans les limites suivantes :

— 20 % des postes à pourvoir pour les sous-catégories 5, 6 et 7 de la catégorie III;

— 40 % des postes à pourvoir pour les sous-catégories 1 à 4 des catégories I et II.

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

ART. 18. — Les dits statuts peuvent autoriser, dans la limite de 10 % des recrutements à effectuer, le recrutement par voie de nomination directe d'agents d'une sous-catégorie immédiatement inférieure, inscrits à un tableau d'avancement spécial, comptant au moins cinq ans d'ancienneté effective dans le même établissement ou entreprise et qui ont fait la preuve de leurs mérites et de leurs capacités d'exercer les fonctions de la sous-catégorie à considérer.

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

ART. 19. — Tout candidat reçu à un concours doit, pour sa nomination et affectation, se tenir à la disposition entière de l'organisme intéressé.

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

En cas de refus de rejoindre le poste qui lui est attribué, il est, après une mise en demeure, considéré comme

non acceptant et radié de la liste des candidats reçus au concours à considérer.

ART. 20. — Les statuts particuliers visés à l'article 1er de la présente loi déterminent pour le personnel permanent les conditions de stage d'une durée minimum d'un an. Cette durée peut être prorogée au maximum d'une année.

En cas d'insuffisance des notes professionnelles et si une prolongation de stage pour une année supplémentaire n'est pas décidée ou si à l'issue de l'année de prolongation, les notes sont encore jugées insuffisantes, les agents stagiaires sont, soit licenciés sans prétendre à une indemnité, soit, s'ils appartenaient à l'organisme à la date du concours, reversés dans leur situation d'origine et considérés, pour l'avancement, comme ne l'ayant jamais quitté.

Les agents recrutés par voie de concours externe sont rangés lors de leur recrutement à un échelon de stage qui leur est propre.

Les agents recrutés par voie de concours interne, les agents recrutés par voie de concours externe et justifiant d'une ancienneté acquise dans un autre organisme ainsi que les agents ayant bénéficié des dispositions de l'article 18 de la présente loi, sont rangés à l'échelon comportant une rémunération égale ou à défaut, immédiatement supérieure. Ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur ancienne situation lorsqu'ils sont rangés à l'échelon comportant une rémunération égale ou lorsque l'avantage de rémunération résultant de leur nouvelle situation est inférieur à celui qu'ils auraient obtenu par l'avancement dans leur ancien classement.

Chapitre III. — Notation et avancement

ART. 21. — Il est attribué, chaque année, à tout agent en activité une note globale chiffrée suivie d'une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle ainsi que ses titres et mérites à l'avancement.

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

ART. 22. — La note chiffrée est portée à la connaissance de l'agent intéressé qui peut, à cette occasion, demander à la commission paritaire consultative compétente, d'inviter l'autorité ayant pouvoir de notation, à réviser, le cas échéant, la notation décernée.

ART. 23. — L'avancement des personnels permanents comprend l'avancement d'échelon et l'avancement d'échelon classe qui ont lieu de façon continue d'échelon en échelon et d'échelle à échelle.

ART. 24. — L'avancement d'échelon est fonction à la fois de l'ancienneté et de la notation de l'agent. La durée maximum du temps passé dans chacun des échelons est fixée comme suit :

1°) pour l'avancement au 2ème échelon l'ancienneté requise est d'un an sans possibilité de réduction;

2°) pour l'avancement aux 3ème et 4ème échelons l'ancienneté est de deux ans avec possibilité de réduction de six mois;

3°) pour l'avancement au 5ème échelon et jusqu'au 12ème l'ancienneté est de trois ans avec possibilité de réduction d'un an au maximum.

Chapitre IV. — Discipline

ART. 25. — Les sanctions disciplinaires comprennent :

a) les sanctions de premier degré;

b) les sanctions de deuxième degré.

Les sanctions disciplinaires du 1er degré sont :

1°) l'avertissement;

2°) le blâme sans inscription au dossier;

3°) le blâme avec inscription au dossier;

4°) la mutation d'office sans changement de résidence;

5°) la mise à pied à concurrence de trois jours.

Les sanctions du deuxième degré sont :

1°) la mise à pied supérieure à trois jours et pour une durée ne pouvant excéder un mois;

2°) la mutation d'office avec changement de résidence;

3°) la radiation du tableau d'avancement;

4°) la mise à pied d'une durée de un à deux mois;

5°) la rétrogradation;

6°) la révocation.

ART. 26. — Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de recrutement qui l'exerce après consultation de la commission paritaire consultative siégeant en formation disciplinaire.

Toutefois, les sanctions du premier degré sont prononcées sans consultation de la commission paritaire consultative, par l'autorité compétente qui peut déléguer son pouvoir disciplinaire.

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

ART. 27. — Les sanctions du premier degré sont infligées sur rapport écrit du chef de service de l'agent incriminé, après que celui-ci aura été mis à même de présenter des observations écrites sur les griefs relevés contre lui.

ART. 28. — Pour les sanctions du deuxième degré, le conseil de discipline est saisi par un rapport écrit émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire et indiquant clairement les faits reprochés à l'agent incriminé et notamment, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

ART. 29. — Avant intervention de toute sanction disciplinaire, l'agent intéressé doit recevoir communication de son dossier individuel comportant le dossier de l'affaire, les notes annuelles chiffrées et les sanctions précédentes.

Cette communication est personnelle et confidentielle a lieu sans déplacement dans le bureau en présence du chef direct ou d'une personne désignée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire. Le droit de prendre copie des pièces du dossier n'est accordé à l'agent qu'au cas où il est traduit devant le conseil de discipline.

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

ART. 30. — L'agent traduit devant le conseil de discipline a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire a été engagée, outre la communication de son dossier individuel, comme il est dit à l'article 29 de la présente loi, celle de toutes les pièces relatives à l'inculpation avec toutefois la faculté de lever copie de ces dernières.

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

Le conseil de discipline fixe lui-même les détails nécessaires à ces différentes opérations, sous réserve des dispositions de l'article 33 de la présente loi.

ART. 31. — S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les faits reprochés à l'agent incriminé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis, le conseil de discipline peut ordonner une enquête.

ART. 32. — Au vu des observations écrites produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations verbales de l'intéressé, des témoins et du défenseur ainsi que les résultats de l'enquête à laquelle il a pu être pro-

céder, le conseil de discipline émet un avis motivé sur la sanction disciplinaire que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés à l'agent incriminé et transmet sans délai et au plus tard dans les trois jours, cet avis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Cette dernière est liée par l'avis du conseil de discipline pris à la majorité des voix de ses membres et, n'a pas la possibilité d'aggraver la sanction proposée.

ART. 33. — Le conseil de discipline doit transmettre son avis dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi.

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

En cas de poursuite de l'agent incriminé devant un tribunal répressif, le conseil de discipline peut décider qu'il y a lieu de surseoir à émettre son avis jusqu'à intervention de la décision du Tribunal.

ART. 34. — Par dérogation aux dispositions qui précèdent, la révocation peut être prononcée sans communication de dossier et sans consultation du conseil de discipline lorsqu'un agent a fait l'objet d'une condamnation définitive pour crime, pour délit de rébellion, usurpation de fonctions, attentat aux mœurs, faux témoignage, vol, abus de confiance, dénonciation calomnieuse, diffamation, pour délit contre la sûreté de l'Etat ou pour délit commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

ART. 35. — En cas de faute grave commise par un agent qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu de ses fonctions par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire agit alors sans délai selon qu'elle estimera que la faute mérite une peine disciplinaire, soit du premier, soit du second degré.

Dans tous les cas, la situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de deux mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout de ces deux mois, l'agent intéressé reçoit, le cas échéant, l'intégralité de ses émoluments.

Toutefois, lorsque l'agent suspendu est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'une fois que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

ART. 36. — Les décisions de sanctions disciplinaires sont versées au dossier individuel de l'agent intéressé. Il en est de même des avis émis par le conseil de discipline et de toutes pièces et documents annexes.

ART. 37. — L'agent frappé d'une peine disciplinaire, autre que la révocation, peut après une période de trois ans, s'il s'agit d'une sanction du premier degré, ou de cinq ans, pour les sanctions du deuxième degré, introduire, auprès du chef de l'organisme dont il relève, une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

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

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

Chapitre V. — Positions

ART. 38. — Tout agent permanent est placé dans une des positions suivantes :

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

Section 1ère. — *Activité — Congés*

ART. 39. — L'activité est la position de l'agent qui régulièrement recruté dans un des emplois de la hiérarchie des grades exerce effectivement les fonctions de cet emploi.

ART. 40. — L'agent en activité a droit pour une année de service accomplie à un congé de repos payé dont la durée sera fixée par le statut particulier de l'organisme.

ART. 41. — Des congés exceptionnels peuvent être accordés à rémunération entière et sans entrer en ligne de compte dans le calcul des congés réguliers :

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

2°) pour l'accomplissement de devoirs de famille impérieux tels que déterminés par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Présidence;

3°) à l'occasion de la convocation des congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, ainsi que des organismes directeurs aux agents représentant dûment mandatés des syndicats ou membres élus des organismes directeurs.

La durée de ce congé est égale au total des journées indiquées dans les convocations augmentées le cas échéant, des délais de route nécessaires.

ART. 42. — Des congés sans solde peuvent être accordés; la durée du congé, qui ne peut excéder 3 mois par année grégorienne, n'est pas comptée comme service effectif, ni pour l'avancement, ni pour la retraite.

Section II. — *Le détachement*

ART. 43. — Le détachement est la position de l'agent permanent placé hors de sa sous-catégorie d'origine, mais continuant à appartenir à cette sous-catégorie et à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite comme s'il n'avait pas quitté son organisme d'origine.

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

Les agents désignés pour exercer une activité auprès des Gouvernements étrangers ou d'une organisation internationale sont mis à cette fin, à la disposition du Secrétariat d'Etat aux Affaires Etrangères.

Les agents peuvent être détachés, soit auprès d'une administration d'un pays étranger, ou d'une organisation internationale, soit auprès d'une administration publique, d'une collectivité publique locale, d'un établissement public, d'une société nationale ou d'économie mixte soit auprès d'une organisation nationale.

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

Les agents détachés subissent les retenues relatives aux avantages sociaux, sur la rémunération afférente à leur catégorie, sous-catégorie, échelle et échelon, dans leur situation d'origine.

ART. 44. — Le détachement est essentiellement révocable. Sa durée ne peut excéder trois années non renouvelables. Exceptionnellement le renouvellement par nouvelles périodes de trois années peut avoir lieu lorsque l'agent est détaché auprès d'une organisation nationale ou internationale ou auprès d'une administration d'un pays étranger.

ART. 45. — L'agent détaché qui peut être remplacé dans son emploi, demeure régi dans l'organisme d'origine par le statut particulier de son corps d'origine, il est soumis dans son nouvel emploi, à l'ensemble des règles régissant celui-ci par le fait de son détachement.

Il est noté dans les conditions prévues par les articles 21 et 22 de la présente loi par le chef de la collectivité ou

de l'organisme où il est détaché, qui transmet sa fiche de notation au chef de l'organisme d'origine.

ART. 46. — A l'expiration de son détachement, l'agent est soit intégré dans l'organisme auprès duquel il est détaché, soit réintégré dans sa sous-catégorie d'origine et réaffecté à un emploi correspondant à son échelle, même en surnombre. Il a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

ART. 47. — L'agent nommé stagiaire dans une sous-catégorie autre que celle à laquelle il appartient, est placé vis-à-vis de ce dernier en position de détachement pour toute la durée du stage auquel il est astreint dans l'emploi considéré.

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

Section III. — *La disponibilité*

ART. 48. — La disponibilité est la position de l'agent permanent qui, placé hors de sa sous-catégorie d'origine, continue d'appartenir à cette sous-catégorie, mais cesse d'y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée par décision du chef de l'organisme intéressé à la demande de l'agent dans les conditions fixées à l'article 49 ci-après.

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

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

ART. 49. — La mise en disponibilité sur demande de l'agent, ne peut être accordée que :

1°) pour accident ou maladie grave de son conjoint ou d'un de ses enfants;

2°) pour recherches ou études présentant un intérêt général incontestable.

Sa durée ne peut excéder une année, pour le premier cas, et trois années pour le deuxième cas. Elle peut être renouvelée une seule fois pour une égale période, dans le deuxième cas.

ART. 50. — La mise en disponibilité est de droit pour l'agent du sexe féminin et sur sa demande pour élever un enfant âgé de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus. Elle est de deux ans renouvelables sans pouvoir excéder dix années au maximum.

Elle peut être accordée à l'agent pour une année renouvelable une seule fois et pour convenances personnelles.

ART. 51. — Le chef de l'organisme compétent peut, à tout moment, et au moins une fois par an, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité de l'agent intéressé correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en position de disponibilité.

ART. 52. — L'agent mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration, deux mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

Cette réintégration est de droit à la première vacance de sa sous-catégorie.

ART. 53. — L'agent mis en disponibilité qui, lors de sa réintégration, refuse le poste qui lui est assigné, peut être rayé de sa catégorie par licenciement, après avis de la commission paritaire consultative compétente.

ART. 54. — Aucun agent ne peut être placé, sur sa demande en position de détachement, ou en position de disponibilité s'il ne compte au moins un an de services effectifs dans le même établissement.

Les statuts particuliers, prévus à l'article 1er de la présente loi, détermineront pour chaque organisme, la propor-

tion maximum qui, en principe, ne doit pas dépasser 5 % de l'effectif théorique des emplois à considérer des agents susceptibles d'être mis en disponibilité.

Section IV. — La position « sous les Drapeaux »

ART. 55. — L'agent incorporé dans une formation militaire pour accomplir son temps de service actif, tel qu'il est défini par la loi sur le recrutement, est placé dans une position spéciale dite « sous les drapeaux ».

Dans cette position, l'intéressé conserve ses droits à l'avancement, perd ses émoluments d'activité et ne perçoit que sa solde militaire; il est réintégré de droit dans sa sous-catégorie d'origine à sa libération et il a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son départ pour l'Armée.

Chapitre VI. — Cessation définitive des fonctions

ART. 56. — La cessation définitive des fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité d'agent permanent résulte :

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

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

ART. 57. — La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter définitivement les cadres de son organisme employeur.

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

ART. 58. — L'acceptation de la démission la rend irrévocable. Elle ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire en raison de faits qui n'auraient été révélés qu'après cette acceptation.

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

ART. 59. — L'agent qui cesse ses fonctions avant la date fixée par la décision de l'autorité compétente ou après refus de la démission peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

ART. 60. — L'agent dont la démission a été acceptée, doit, pour pouvoir éventuellement être à nouveau recruté, satisfaire à toutes les conditions exigées des candidats à l'emploi envisagé.

ART. 61. — L'agent qui fait preuve d'inaptitude physique ou intellectuelle est :

- soit muté;
- soit admis à faire valoir ses droits à la retraite;
- soit, s'il ne remplit pas les conditions pour prétendre à pension d'ancienneté ou proportionnelle, reclassé, compte tenu de ses aptitudes, dans une sous-catégorie inférieure avec reconstitution de sa carrière dans cette sous-catégorie. L'avis de la commission paritaire consultative statuant comme en matière disciplinaire est toujours requis dans ces cas.

— soit, enfin, réformé après avis d'une commission de réforme dont la composition et le fonctionnement seront déterminés par les statuts particuliers.

Chapitre VII. — Rémunération et avantages sociaux

ART. 62. — La rémunération totale des agents régis par le présent statut est fixée par décret.

ART. 63. — Aucune indemnité ou allocation de quelque nature que ce soit ne peut être accordée à un agent régi

par le présent statut si elle n'a fait l'objet d'un décret publié au *Journal Officiel de la République Tunisienne*.

ART. 64. — Les organismes régis par le présent statut peuvent recruter des agents soit pour un travail déterminé, soit pour une durée déterminée, soit pour remplacer provisoirement un agent permanent. Les agents recrutés dans ces conditions doivent être avisés avant leur prise de fonction de leur situation au sein de l'organisme.

ART. 65. — A titre provisoire et jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement, les avantages sociaux dont bénéficient les personnels des organismes visés par la présente loi sont maintenus. Les régimes légaux, statutaires ou conventionnels qui leur sont actuellement appliqués demeurent en vigueur.

Chapitre VIII. — Dispositions spéciales

ART. 66. — A titre transitoire, les agents étrangers en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent statut continueront à titre personnel à bénéficier des statuts antérieurs qui les régissaient.

ART. 67. — Le chef de l'organisme, peut, dans l'intérêt du service et par dérogation au présent statut, recruter par contrat d'un an renouvelable, du personnel temporaire étranger régi, non par le présent statut, mais par les stipulations des contrats de recrutement qui seront soumis pour approbation aux autorités de tutelle.

ART. 68. — Les statuts particuliers établis par décret devront intervenir dans le délai d'un an à dater de l'entrée en vigueur du présent statut général.

A titre transitoire et jusqu'à publication des statuts particuliers les dispositions actuellement en vigueur demeurent applicables.

ART. 69. — Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi et notamment l'article 8 de la loi N° 65-3 du 12 février 1965, relatives aux obligations mises à la charge des offices, sociétés nationales et sociétés d'économie mixte.

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

Fait à Carthage, le 3 juin 1968

Le Président de la République Tunisienne,

HABIB BOURGUIBA

DECRETS ET ARRETES

SECRETARIAT D'ETAT AUX AFFAIRES ETRANGERES

AMBASSEUR

Par décret N° 68-152 du 10 juin 1968 :

Monsieur Slaheddine Abdellah, Ministre Plénipotentiaire, est chargé des fonctions d'Ambassadeur Extraordinaire et Plénipotentiaire de la République Tunisienne à Addis-Abeba, à compter du 3 mai 1968.

Pendant la durée de ses fonctions, Monsieur Slaheddine Abdellah bénéficiera des émoluments et avantages d'Ambassadeur affecté à l'étranger.

SECRETARIAT D'ETAT A LA JEUNESSE, AUX SPORTS ET AUX AFFAIRES SOCIALES

STATUT PARTICULIER

Décret N° 68-150 du 31 mai 1968, modifiant le décret N° 66-246 du 17 juin 1966, fixant le statut du corps des Inspecteur en Chef, Inspecteurs Principaux et Inspecteurs du Travail.

Nous, Habib Bourguiba, Président de la République Tunisienne.