

**Loi n° 99-28 du 3 avril 1999, modifiant et complétant la loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement à l'Etat ou aux collectivités publiques locales (1).**

Au nom du Peuple.

La chambre des députés ayant adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article premier. - Les dispositions des articles 1, 5, 8, 9 et du paragraphe deux de l'article 10 et des articles 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 23, et du paragraphe premier de l'article 24, et des articles 28, 30, 31, 33, et des paragraphes deux et trois de l'article 40, et des paragraphes trois et quatre de l'article 42, et des articles 44, 45, 47, et du paragraphe premier de l'article 48, et des articles 49, 51, 52, et des paragraphes trois et quatre de l'article 60, et des articles 63 et 64, et du paragraphe premier de l'article 65, du paragraphe deux de l'article 66, du paragraphe premier de l'article 67, du paragraphe deux de l'article 69 et de l'article 73 de la loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement à l'Etat ou aux collectivités publiques locales sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article premier. (nouveau) : Le présent statut général s'applique aux agents employés à titre permanent par les offices, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les sociétés et les entreprises dont le capital social est détenu directement et entièrement par l'Etat ou par les collectivités publiques locales ainsi que les sociétés à participations publiques qui, appliquent à leurs personnels un statut particulier à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Le mot entreprise désigne, au sens de la présente loi l'ensemble des organismes visés au premier paragraphe sus-indiqué.

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. Une copie de ce statut est remise à chaque agent au moment du recrutement.

Article 5 (nouveau) : Tout agent doit éviter tout ce qui est de nature à compromettre l'intégrité de la fonction qu'il occupe et la renommée de l'entreprise qui l'emploie.

Article 8 (nouveau) : Tout agent, quelque soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées, telles que fixées conformément au tableau de classification des emplois, du manuel des procédures et de la fiche de fonction.

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 donné.

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

(1) Travaux préparatoires

Discussion et adoption par la chambre des députés dans sa séance du 1er avril 1999.

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

Il est tenu de prendre soin des moyens d'exploitation mis à sa disposition et d'en faire un usage rationnel conforme aux règles et aux normes techniques.

L'entreprise est tenue de porter à la connaissance de l'agent les règles essentielles d'utilisation et de lui en assurer, le cas échéant, l'apprentissage.

Il doit utiliser dans son travail toutes ses capacités professionnelles.

Il est obligé d'être présent à son poste et d'y travailler pendant la durée légalement prescrite. Nul ne peut quitter l'entreprise sans l'autorisation du supérieur hiérarchique compétent. L'agent empêché de se rendre au travail, doit informer, dans les trois jours, l'entreprise qui l'emploie.

L'agent est tenu d'observer les mesures prescrites et les règles fixées en matière de santé et de sécurité au 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 ainsi que les moyens de protection, selon leur destination et de les préserver de toute détérioration.

2 - De déclarer, immédiatement, à son supérieur hiérarchique ou au comité de santé et de sécurité au travail ou les deux à la fois tout 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 collègues ou nuire à la santé.

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

Sont considérées, notamment, comme fautes graves :

1) Tout acte ou omission tendant à entraver ou à rendre impossible le fonctionnement normal de l'entreprise qui l'emploie.

2) Le fait d'abuser de sa situation ou d'outrager ses attributions.

3) Tout dommage au patrimoine et au produit de l'entreprise causé par la négligence ou par le manque de conscience professionnelle.

4) Le fait de ne pas se conformer aux mesures d'hygiène et de sécurité au travail, pour autant qu'elles soient consignées et portées à sa connaissance.

5) Le fait de ne pas prendre de mesures appropriées ou de ne prendre que des mesures insuffisantes ou de ne pas utiliser les moyens disponibles pour assurer la sécurité des travailleurs soumis à son autorité ou des objets qui lui sont confiés.

6) Tout refus, injustifié, d'exécuter les ordres relatifs au travail, donnés formellement par les autorités compétentes de l'entreprise qui l'emploie, ou par les supérieurs hiérarchiques.

7) Le fait de se procurer des avantages matériels et d'accepter des faveurs en connexion avec le fonctionnement de l'entreprise ou à son détriment.

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'enivrer pendant la durée du travail.

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

Chaque entreprise peut, dans son statut particulier, prévoir d'autres fautes compte tenu des conditions de travail qui lui sont propres.

Article 10 (paragraphe deux nouveau) : Toute information portant sur les correspondances et autres documents de l'entreprise, communiquée à des tiers contrairement aux lois et aux règlements en vigueur, est formellement interdite.

Article 13 (nouveau) : Le dossier individuel de l'agent contient tous les documents concernant son état civil, sa situation administrative ainsi que son niveau d'instruction. Ces documents doivent être enregistrés et numérotés sans discontinuité.

L'agent doit être informé, par écrit, de toute décision administrative le concernant.

Il peut, le cas échéant, prendre une copie des pièces citées ci-dessus.

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

Article 14 (nouveau) : Il est institué, dans chaque entreprise, une ou plusieurs commissions administratives paritaires qui émettent leurs avis sur les questions suivantes :

- La titularisation, l'avancement, la promotion, les conflits relatifs à l'octroi des notes professionnelles, la mutation d'office pour nécessité de service avec changement de résidence, la démission, la révocation suite à la non acceptation de l'agent du poste qui lui est confié à la fin de sa mise en disponibilité, l'insuffisance professionnelle grave et la discipline.

- L'amélioration des conditions collectives du travail et ce en proposant toute réglementation y afférente.

- La gestion des œuvres sociales existantes dans l'entreprise, au profit des agents ou de leurs familles.

- L'octroi des récompenses au profit des agents qui se distinguent par leur excellent rendement.

- Les programmes de formation, d'apprentissage et de recyclage ainsi que leur évaluation.

Article 15 (nouveau) : La commission administrative paritaire est composée d'une façon paritaire de représentants désignés par l'entreprise et de représentants élus par les agents. Elle est constituée de membres titulaires et d'un nombre égal de membres suppléants. Le chef de l'entreprise désigne le président de la commission parmi les membres titulaires représentant l'entreprise.

Article 16 (nouveau) : La composition des commissions administratives paritaires sera modifiée de telle façon qu'en aucun cas, un agent ne soit appelé à formuler une proposition relative à un agent d'une catégorie supérieure. Seuls les agents représentant le collège auquel appartient l'agent intéressé peuvent participer aux travaux des commissions susvisées.

Les statuts particuliers fixent la composition, l'organisation et le fonctionnement des commissions administratives paritaires.

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

Les membres des commissions administratives paritaires sont informés de tous les documents relatifs aux questions qui leur sont soumises.

Article 17 (nouveau) : Nul ne peut être recruté dans une catégorie ou à un emploi quelconque, que pour pourvoir régulièrement à une vacance dans la loi-cadre de l'entreprise concernée.

L'organigramme et la loi-cadre sont fixés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 18 (nouveau) : Nul ne peut être recruté à un emploi de l'une des entreprises visées à l'article 1er du présent statut général :

- 1) S'il n'est de nationalité Tunisienne, sous réserve des incapacités prévues par le code de la nationalité Tunisienne.

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

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

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

Article 20 (nouveau) : Sous réserve des dispositions de l'article 21 de la présente loi, le recrutement dans chaque emploi, lorsque celui-ci est accessible aux candidats externes à l'entreprise, a lieu, selon les modalités suivantes :

- 1 - Dans la limite de 50% des vacances à pourvoir, par voie de concours externe.

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

- a) 40 % par voie de promotion parmi :

- Les agents ayant au moins quatre ans d'ancienneté dans la catégorie immédiatement inférieure et ayant suivi avec succès un cycle de formation continue pour la promotion organisée par l'entreprise, à cet effet, et ce conformément aux dispositions du chapitre neuf relatif à la formation.

- Les agents ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans la catégorie immédiatement inférieure et ayant subi avec succès les épreuves d'un concours interne organisé par l'entreprise.

- b) 10% par voie de nomination directe, au choix, parmi les agents de la catégorie immédiatement inférieure, inscrits à un tableau spécial de promotion, comptant au moins cinq ans de services effectifs dans cette catégorie.

Les agents ne peuvent bénéficier des dispositions de l'alinéa précédant qu'une seule fois au cours de leur carrière dans la même entreprise. Pour chaque catégorie, il ne peut être établi qu'un seul tableau spécial de promotion au titre de chaque année et pour chaque emploi.

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

Article 23 (nouveau) : Tout agent doit effectuer un stage afin de lui permettre de confirmer ses aptitudes à l'emploi pour lequel il a été recruté ou auquel il est promu. La durée du stage est fixée à un an. Elle peut être prorogée au maximum de six mois.

La manière de servir de l'agent stagiaire fera l'objet d'une notation semestrielle, accompagnée des observations du chef hiérarchique. L'agent en est informé par écrit.

La durée du stage est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté de l'agent titularisé. Toutefois en cas de recrutement d'un agent ayant bénéficié d'un stage d'initiation à la vie professionnelle dans l'entreprise, la moitié de la durée de ce stage est prise en considération pour le calcul de son ancienneté.

En cas d'insuffisance des notes professionnelles, et si une prolongation de stage n'est pas décidée, ou si à l'expiration de la période de prolongation, les notes sont encore jugées insuffisantes, l'agent stagiaire est, soit licencié, sans prétendre à une indemnité,

soit, s'il appartient à l'entreprise à la date du concours, reversé dans sa situation d'origine et considéré pour la promotion, comme ne l'ayant jamais quitté .

La décision portant prolongation du stage ou celle relative au licenciement doit être notifiée à l'intéressé . Elle doit être motivée.

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

Article 24 (paragraphe premier nouveau) : Les agents recrutés par voie de concours externe et justifiant d'une ancienneté acquise dans le secteur public ainsi que les agents ayant bénéficié d'une promotion conformément aux dispositions des articles 20 (nouveau) et 20 (bis) de la présente loi, sont rangés à l'échelon comportant une rémunération immédiatement supérieure, correspondant au salaire de base immédiatement supérieur à celui qu'ils percevaient dans leur ancienne situation .

Article 28 (nouveau) : La promotion est l'accession de l'agent à l'emploi ou à la catégorie immédiatement supérieure, conformément aux dispositions des articles 20 (nouveau) et 20 (bis) de la présente loi .

Tout agent, qui a bénéficié d'une promotion, est tenu d'accepter l'emploi qui lui est assigné dans sa nouvelle catégorie et dans son nouveau emploi . Son refus peut entraîner l'annulation de sa nomination, après avis de la commission administrative paritaire compétente .

La liste des agents bénéficiaires d'une promotion est affichée dans l'entreprise .

Article 30 (nouveau) : Les sanctions disciplinaires comprennent :

- Les sanctions de premier degré
- Les sanctions de deuxième degré

Les sanctions du premier degré sont :

- 1 - Le rappel à l'ordre
- 2 - L'avertissement
- 3 - Le blâme
- 4 - La mise à pied à concurrence de trois jours .

Les sanctions du deuxième degré sont :

- 1 - La mise à pied de 4 à 7 jours
- 2 - La mutation d'office sans changement de résidence
- 3 - La mise à pied supérieure à 7 jours et pour une durée n'excédant pas un mois
- 4 - Le retard de l'avancement, de trois mois à une année au maximum
- 5 - La mise à pied d'une durée de un à deux mois
- 6 - La rétrogradation d'échelon , d'échelle ou de catégorie
- 7- La mutation d'office avec changement de résidence
- 8- La révocation sans suspension du droit à la retraite

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

Article 31 (nouveau) : Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de recrutement, qui l'exerce après consultation de la commission administrative paritaire qui joue, dans ce cas, le rôle de conseil de discipline.

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

Hormis le rappel à l'ordre, l'agent ayant fait l'objet d'une sanction du premier degré, peut saisir le chef de l'entreprise à l'effet de réviser le cas échéant, la sanction infligée .

Les sanctions du deuxième degré sont prononcées sur décision motivée .

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

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

Ce rapport est accompagné des observations de l'agent concernant ces faits .

Ne peuvent participer aux travaux du conseil de discipline en qualité de membre, le chef hiérarchique de l'agent concerné ainsi que tout autre agent intéressé par l'affaire .

Article 40 (paragraphe deux nouveau) : 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 et ce nonobstant la décision du tribunal. L'action pénale ne suspend pas les procédures disciplinaires .

Article 40 (paragraphe trois nouveau) : A l'expiration des deux mois, et si aucune décision disciplinaire n'est prononcée, l'agent intéressé, reçoit l'intégralité de ses émoluments . Et quand les poursuites auront été définitivement arrêtées et sans suite, il réintègre de plein droit son emploi .

Article 42 (paragraphe trois nouveau) : Si par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa requête et son dossier individuel sera reconstitué selon sa nouvelle situation .

Article 42 (paragraphe quatre nouveau) : Toute trace d'une peine disciplinaire doit définitivement disparaître du dossier de l'agent après deux ans pour les sanctions du premier degré et quatre ans pour les sanctions du deuxième degré, à condition que dans l'intervalle l'agent intéressé, n'ait subi aucune autre sanction disciplinaire .

Article 44 (nouveau). - L'activité est la position de l'agent qui, régulièrement recruté dans l'un des emplois prévus par le tableau de classification des emplois, annexé au statut particulier des agents de l'entreprise, exerce effectivement les fonctions de cet emploi .

Certaines catégories de personnels, occupant certaines fonctions ou certains emplois, déterminés par les statuts particuliers, peuvent exercer à mi-temps.

les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par décret .

Article 45 (nouveau) : Tout agent, en activité, a droit à un congé de repos annuel payé par année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre .

La durée de ce congé est fixée par le statut particulier du personnel de l'entreprise .

Les agents qui n'ont pas exercé leurs fonctions pendant la totalité de la période ouvrant droit au bénéfice du congé de repos annuel, ont droit à une période de congé payé calculée au prorata de la durée de travail déjà accomplie à la date d'octroi du congé .

Le congé de repos peut être prorogé ou fractionné en fonction des besoins de l'agent et sous réserves des nécessités de services .

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

L'entreprise peut décider, pour des raisons que l'intérêt du service peut rendre nécessaire, le report du congé de repos annuel attribué aux agents, et ce pour une seule année suivant celle au titre de laquelle le congé est dû .

Article 47 (nouveau) : La femme en activité bénéficie, sur production d'un certificat médical, d'un congé de maternité de deux mois à plein traitement, cumulable avec le congé de repos .

A l'issue du congé de maternité , la femme bénéficie sur sa demande d'un congé post-natal destiné à lui permettre d'élever son nouveau-né et ne dépassant pas quatre mois à demi-traitement.

La femme a droit, sur sa demande, à un repos d'allaitement d'une heure, en début ou au terme de la séance de travail, à condition que la durée de la séance de travail, ne soit pas inférieure à cinq heures par jour .

Au cas où le travail est aménagé en deux séances, il est accordé à l'intéressée deux repos d'une heure chacun, au début ou à la fin de chaque séance, à condition que la durée totale de travail soit égale au moins à sept heures par jour .

Le repos d'allaitement est accordé pour une période maximum de six mois, à compter de la fin du congé de maternité .

Article 48 (paragraphe premier nouveau) : L'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire, en cas de maladie le mettant dans l'incapacité d'exercer ses fonctions .

Article 49 (nouveau) : La durée du congé de maladie ordinaire, les conditions d'octroi ainsi que le montant de la rémunération due à l'intéressé, sont fixés par les statuts particuliers.

L'agent qui, ayant obtenu, pendant une période de 365 jours, des congés de maladie d'une durée totale de six mois, et ne peut, à l'expiration du dernier congé reprendre son service, est mis, soit à sa demande, soit à l'initiative de l'entreprise, dans l'une des positions suivantes :

1) Etre reclassé, à titre provisoire ou définitif, dans un autre emploi équivalent, dans les limites des vacances dans la loi-cadre .

2) Etre mis en disponibilité, soit d'office, soit sur sa demande.

3) Etre admis à faire valoir ses droits à la retraite, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi .

Dans tous les cas, la décision est prise par le chef de l'entreprise conformément à l'avis de la commission médicale de l'entreprise et après avis de la commission administrative paritaire.

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

Article 51 (nouveau) : Les congés de maladie de longue durée peuvent être accordés au personnel régi par la présente loi après avis de la commission médicale prévue à l'article 50, et conformément à la législation et à la réglementation en vigueur .

Article 52 (nouveau) : Des congés exceptionnels peuvent être accordés à plein traitement et sans entrer en ligne de compte dans le calcul des congés de repos :

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

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

3) Pour l'accomplissement de devoirs impérieux de famille et dans la limite de 6 jours par an .

4) A l'occasion de chaque naissance au foyer de l'agent chef de famille. La durée de ce congé est fixée à deux jours ouvrables, devant intervenir dans un délai qui expire dix jours après la date de la naissance . Les naissances gémellaires ou multiples ne donnent droit qu'à un seul congé de cette nature .

5) A l'occasion de la convocation des congrès professionnels, syndicaux, fédéraux nationaux, internationaux, ou des organismes directeurs, au profit des agents représentants dûment mandatés, ou membres élus des organismes directeurs .

6) A l'occasion de la convocation à des congrès des partis politiques et des organisations nationales et de jeunesse .

7) A l'occasion de la convocation à des compétitions internationales, aux agents faisant partie d'équipes nationales sportives . Ce congé est accordé sur la demande du Ministre chargé des secteurs de la Jeunesse, de l'Enfance et du Sport .

La durée des congés prévus aux paragraphes 5,6 et 7 du présent article est égale au total des journées indiquées dans les convocations , augmentées, le cas échéant, des délais de routes nécessaires .

Article 60 (paragraphe trois nouveau) : 3) Pour une durée de deux ans renouvelable deux fois, pour permettre à l'agent d'élever un ou plusieurs enfants, âgés de moins de six ans ou atteints d'infirmités exigeants des soins continus .

L'agent ainsi que son conjoint ne peuvent bénéficier en même temps de cette position . Dans tous les cas l'entreprise qui emploie l'agent concerné doit en être informé .

Article 60 (paragraphe quatre nouveau) : 4) Pour une durée maximum de cinq ans pour des circonstances exceptionnelles, cette mise en disponibilité est accordée par décret .

Article 63 (nouveau) : L'agent mis en disponibilité sur sa demande doit demander sa réintégration deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité, par lettre recommandée.

A l'expiration de la période de mise en disponibilité, l'agent a le droit de réintégrer son collège d'origine même en surnombre, lequel doit être résorbé à la première vacance venant à s'ouvrir dans le collège considéré. Au cas où l'agent n'a pas demandé sa réintégration dans le délai sus-indiqué, il est alors considéré comme ayant rompu tout lien avec l'entreprise qui l'emploie .

Article 64 (nouveau) : L'agent mis en disponibilité sur sa demande qui, lors de sa réintégration, refuse son emploi d'origine ou un emploi équivalent appartenant à la même catégorie, peut être rayé de sa catégorie par licenciement, après avis de la commission administrative paritaire compétente .

Article 65 (premier paragraphe nouveau) : Aucun agent ne peut être placé, sur sa demande, en position de détachement , ou en position de disponibilité s'il n'est pas titulaire .

Article 66 (paragraphe deux nouveau) . - A sa libération, il est réintégré de droit dans sa catégorie et son emploi d'origine, même en surnombre, à charge de résorber ce surnombre à la première vacance, venant à s'ouvrir dans l'emploi considéré .

Article 67 (paragraphe premier nouveau) : La cessation définitive des fonctions entraînant radiation de la liste des agents et la perte de la qualité d'agent permanent résulte :

- de la démission régulièrement acceptée .

- du licenciement .

- de la révocation .

- de l'admission à la retraite .

Article 69 (paragraphe deux nouveau) : Si l'autorité compétente refuse d'accepter la démission ou reporte sa date d'effet, l'agent 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 .

La commission administrative paritaire peut également examiner la demande de renonciation de l'agent à sa démission à condition que le délai de cette renonciation ne dépasse pas cinq jours, à compter de la date de présentation de la démission .

Article 73 (nouveau) : L'agent dont l'insuffisance professionnelle grave est établie fera l'objet des mesures progressives suivantes :

1) Lui faire bénéficier d'une formation à l'effet d'améliorer ses compétences professionnelles .

2) L'affecter à un autre emploi équivalent compatible avec ses aptitudes .

3) L'intégrer dans une catégorie inférieure, compte tenu de ses aptitudes et le reclasser dans cette catégorie .

4) L'admettre à faire valoir ses droits à la retraite .

5) Le licencier .

Les statuts particuliers fixent les modalités qui permettent d'établir l'insuffisance professionnelle .

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

En cas de licenciement, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à un mois de sa rémunération totale par année de services civils effectifs sans que cette indemnité puisse dépasser douze mois de rémunération .

Art. 2 - Il est ajouté à la loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement à l'Etat ou aux collectivités publiques locales un dernier paragraphe à l'article 3, les articles 12 (bis), 12 (ter), 14 (bis), 14 (ter), 20 (bis), 20 (ter), 22 (bis), 28 (bis), un dernier paragraphe aux articles 36 et 38, l'article 45 (bis), un dernier paragraphe aux articles 56 et 68 et l'article 75 (bis) .

Article 3 (dernier paragraphe) : Les statuts particuliers visés à l'article premier de la présente loi peuvent déroger à certaines dispositions du présent statut général qui ne répondent pas aux spécificités de l'entreprise concernée .

Article 12 (bis) : Le droit syndical est reconnu aux personnels régis par le présent statut, dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 12 (Ter) : L'agent ne peut subir aucun préjudice en raison de ses activités syndicales tant que l'exercice de ces activités n'est pas contraire aux lois et aux règlements en vigueur .

Article 14 (bis) : La commission administrative paritaire examine les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

A cet effet, il est constitué une sous-commission technique dénommée "comité de santé et de sécurité au travail" comprenant :

- Le chef d'entreprise ou son représentant, Président .
- Deux représentants des agents choisis par les représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire et parmi eux, membres .
- Le médecin contrôleur relevant de l'entreprise ou la supervisant , membre .
- Le responsable de la sécurité relevant de l'entreprise ou la supervisant s'il existe, membre .

La mission de ce comité consiste notamment à :

- Elaborer les projets de règlements et de prescriptions relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans l'entreprise,
- Assurer les tâches d'information , de sensibilisation et de formation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail.

Article 14 (ter) : Dans tous les cas, la commission administrative paritaire, tient compte, dans l'accomplissement de ses missions, des intérêts économiques et sociaux de l'entreprise .

A cet effet, les états financiers de l'entreprise lui sont communiqués .

Article 20 (bis) : La promotion aux catégories non accessibles aux candidats externes s'effectue comme suit :

1 - Dans la limite de 50% des vacances à pourvoir par voie de concours internes sur épreuves, ouverts aux agents ayant été titularisés dans la catégorie immédiatement inférieure et ayant cinq ans au moins de services effectifs dans cette catégorie à la date du concours .

2 - Dans la limite de 50% des vacances à pourvoir par voie de nomination directe au choix parmi les agents ayant été titularisés dans la catégorie immédiatement inférieure et ayant cinq ans au moins de services effectifs dans cette catégorie et inscrits sur un tableau spécial de promotion .

Article 20 (Ter) : Le tableau spécial de promotion prévu par les articles 20 (nouveau) et 20 (bis) de la présente loi, est établi par la direction de l'entreprise. Ce tableau comprend tous les agents remplissant les conditions requises pour la promotion. Il ne peut être établi qu'un seul tableau de promotion au titre de chaque année et pour chaque catégorie . Les noms des candidats sont inscrits sur ce tableau selon l'ordre de mérite et sur la base des critères suivants :

1 - La moyenne des notes professionnelles des trois dernières années, précédant l'année au titre de laquelle le tableau spécial de promotion est établi .

2 - Les cycles de formation suivis par le candidat depuis sa nomination dans la catégorie immédiatement inférieure à la catégorie de promotion .

3 - Les observations motivées du chef hiérarchique de l'agent concernant l'aptitude du candidat à la promotion .

Article 22 (bis) : Les agents sont classés dans des collèges, emplois, catégories, échelles et échelons . Leurs nombres sont fixés par les statuts particuliers .

Article 28 (bis) : L'avancement au mérite est l'accession de l'agent d'une échelle à une autre immédiatement supérieure dans la même catégorie. L'avancement au mérite est fonction de la valeur professionnelle de l'agent concerné telle qu'elle ressort, notamment, des éléments suivants :

- a) La moyenne des notes professionnelles des trois dernières années passées dans l'échelle .
- b) Une ancienneté de trois ans au moins de services effectifs dans la dernière échelle.
- c) Les aptitudes professionnelles, et les cycles de formation continue auxquels l'agent aurait participé .
- d) L'absence du dossier de l'agent de sanction disciplinaire du deuxième degré .

L'avancement au mérite s'effectue au choix par inscription sur un tableau d'aptitude. Les candidats dont le mérite est jugé égal, sont départagés par l'ancienneté générale ou, si l'ancienneté est la même, par l'âge ou à défaut, par les charges sociales.

Les statuts particuliers fixent le pourcentage des bénéficiaires de l'avancement au mérite et les conditions d'élaboration du tableau d'aptitude .

Article 36 (dernier paragraphe) : L'agent peut, pour des raisons légitimes demander le report de la réunion du conseil de discipline sous réserves des dispositions des articles 37 et 40 de la présente loi . Il est tenu de présenter les justifications nécessaires à ce report .

Le président du conseil de discipline peut rejeter ou accepter la demande de report, après consultation des membres de ce conseil.

Article 38 (dernier paragraphe) : S'il a été décidé de ne pas infliger une sanction à l'agent, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire doit prendre une décision mettant fin aux procédures disciplinaires . Une copie de cette décision peut être communiquée à l'agent concerné sur sa demande .

Article 45 (bis) : L'agent peut demander un congé pour participer à un cycle de formation professionnelle, organisé par l'entreprise. Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par décret .

Article 56 (dernier paragraphe) : L'agent conserve sa qualité d'électeur dans son entreprise d'origine .

Article 68 (dernier paragraphe) : L'agent concerné doit être informé de la décision portant acceptation de la démission, du report de sa date d'effet, ou de son refus .

Article 75 (bis) : Les agents régis par la présente loi bénéficient du régime obligatoire de protection sociale conformément à la législation et à la réglementation en vigueur .

Art. 3 - Il est ajouté à la loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement à l'Etat ou aux collectivités publiques locales, le chapitre IX suivant.

Ce chapitre comprend les articles 77 (bis), 77 (ter), 77 (quater) et 77 (quinte) .

#### Chapitre IX

##### La Formation

Article 77 (bis) : L'entreprise organise au profit de ses agents et selon ses besoins, des cycles de formation, afin de compléter et d'actualiser leurs connaissances générales, techniques et technologiques , de les préparer à l'évolution de leur fonction ou pour les mettre à niveau en vue d'acquérir de nouvelles compétences et aptitudes, ou de les préparer aux examens de promotion organisées par l'entreprise .

Article 77 (ter) : Les cycles de formation sont organisés pendant ou en dehors des heures du travail et ce conformément à la législation et à la réglementation en vigueur dans ce domaine .

Article 77 (quater) : Les statuts particuliers fixent les conditions, les modes, ainsi que les modalités d'élaboration et de réalisation des programmes de formation .

Article 77 (quinte) : Les programmes de formation sont soumis à l'avis de la commission administrative paritaire avant d'être arrêtés définitivement par le chef de l'entreprise .

Art. 4 - La dénomination de la commission paritaire consultative est remplacée par la commission administrative paritaire et ce dans les articles 7, 26 et 29 de la loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement à l'Etat ou aux collectivités publiques locales .

Art. 5 - Le titre du chapitre IV de la loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement à l'Etat ou aux collectivités publiques locales est modifié comme suit :

#### Chapitre IV

##### Promotion et avancement au mérite

Art. 6 - L'article deux de la loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement à l'Etat ou aux collectivités publiques locales est abrogé .

Art. 7 - L'application des dispositions du présent statut général ne peut pas porter atteinte aux droits légalement acquis par les agents intéressés .

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

Tunis le 3 avril 1999

Zine El Abidine Ben Ali

#### Loi n° 99-29 du 5 avril 1999, portant modification de la loi n° 73-81 du 31 décembre 1973 portant promulgation du code de la comptabilité publique (1).

Au nom du peuple,

La chambre des députés ayant adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article unique. - L'article 104 du code de la comptabilité publique promulgué par la loi n° 73-81 du 31 décembre 1973 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 104 (nouveau). - Les produits d'origine tunisienne sont, à qualité égale, préférés dans tous les marchés de fournitures et équipements aux produits de toute autre origine dans la mesure où les prix des produits tunisiens ne dépassent pas :

- de plus de 15% les prix des produits étrangers pour les fournitures et équipements dont les appels à la concurrence les concernant sont lancés au cours des années 1999 et 2000,

- de plus de 10% les prix des produits étrangers pour les fournitures et équipements dont les appels à la concurrence les concernant sont lancés au cours des années 2001 et 2002,

- de plus de 5% les prix des produits étrangers pour les fournitures et équipements dont les appels à la concurrence les concernant sont lancés au cours de l'année 2003,

- aucune marge de préférence ne sera appliquée au delà de l'année 2003.

Les modalités et les conditions d'octroi de la marge de préférence visée ci-dessus seront fixées par décret.

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

Tunis, le 5 avril 1999.

Zine El Abidine Ben Ali

(1) Travaux préparatoires :

Discussion et adoption par la chambre des députés dans sa séance du 1er avril 1999.