

مقتطف من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية (1)

باسم الشعب،
نحن الحبيب بورقيبة، رئيس الجمهورية التونسية، بعد موافقة مجلس النواب :
أصدرنا القانون الآتي نصه :

القسم الثالث العطل لاسباب صحية اولا : عطل المرض العادي

الفصل 41 - يمكن للموظف ان يتحصل على عطلة مرض عادي في صورة مرض ثابت يجعله في حالة عجز عن مباشرة وظائفه.

ويجب ان يكون كل مطلب للحصول على عطلة مرض عادي مؤيدا بشهادة طبية تبين المدة المحتملة التي يكون فيها الموظف في عجز عن مباشرة وظائفه.

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

وبصرف النظر عن هذه المراقبة الطبية تاذن الإدارة باتخاذ جميع اجراءات المراقبة الإدارية للتحقق من ان الموظف لا يستعمل عطلته إلا للتداوي.

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

الفصل 42 (جديد) - خلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب وما لم يقض الموظف فترة عمل دنيا تساوي 365 يوما، فإن له الحق في عطلة مرض عادي بكامل الأجر بحساب خمسة (5) ايام عن كل شهر عمل فعلي.

وللموظف الذي باشر مهامه طيلة فترة دنيا تساوي 365 يوما الحق في عطل مرض عادي مدتها القصوى اثنا عشر (12) شهرا منها شهران (2) بكامل الأجر و عشرة أشهر (10) بنصف الأجر. ويحتفض الموظف طيلة فترة المرض العادي الأولى بنصف الأجر بكامل المنح ذات الصبغة العائلية.

و تحسب ضمن الفترة الدنيا المساوية لـ 365 يوما فترات العمل الفعلي و عطل الإستراحة و أيام الأعياد و عطل التكوين المستمر و عطل الولادة و العطل الإستثنائية. و يمكن للموظف الذي إستنفد حقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي بكامل الأجر أو بنصفه أن ينتفع مجددا بعطلة مرض عادي إلا بعد قضائه لفترة عمل دنيا جديدة تساوي 365 يوما. و تحسب هذه الفترة الدنيا الجديدة إبتداء من يوم إستئنافه للعمل بعد إنقضاء عطلة المرض العادي الأولى المستحقة بعنوان فترة العمل السابقة المساوية لـ 365 يوما.

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

وإذا ثبت ان الموظف الذي استنفد حقوقه في التمتع بعطل مرض عادي اصبح عاجزا بصفة نهائية عن ممارسة العمل فإنه تتم إحالته على التقاعد.

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

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

ثانياً : عطل المرض طويل الامد

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

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

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

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

ثالثاً : احكام مشتركة لعطل المرض

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

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

الفصل 47 - إن عطل المرض التي تقضى خارج تراب الجمهورية ينبغي ان يخرص فيها مسبقاً من طرف رئيس الإدارة المعنية باستثناء الحالات الاستعجالية.