

-Répertoire-
PERSONNEL
Statut du Personnel

OBJET: Mise en disponibilité.

R E F: Loi n° 82-06 du 27 Février 1982
Chapitre II
(JORA n° 9 du 02 Mars 1982)
Statut du Personnel B.N.A du 1er Juillet 1969.

I - GENERALITES

- 1 - La présente Circulaire a pour objet de préciser les dispositions législatives relatives à la mise en disponibilité, stipulées par la Loi n° 82-06 du 27 Février 1982.
- 2 - Les dispositions contenues dans cette Circulaire prennent effet à partir du 27 Février 1982, date de la Loi n° 82-06 portant sur la matière.
- 3 - Article 51: La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail d'un travailleur, confirmé à son poste de travail, entraînant la suppression de sa rémunération et la cessation du bénéfice de ses droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite. Le travailleur intéressé conserve, toutefois, les droits acquis dans son grade au jour où la mise en disponibilité est accordée.

La mise en disponibilité est incompatible avec toute fonction ou activité lucrative.

- 4 - Article 52: A la demande du travailleur, la mise en disponibilité est prononcée dans les conditions de l'article 51 ci-dessus, par décision de l'organisme employeur après avis de la Commission du Personnel compétente.
 - 1 - En cas de maladie grave ou d'accident du conjoint ou d'un enfant ;
 - 2 - Pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général ;

- 3 - Pour permettre au travailleur de suivre son conjoint si celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle à raison de sa profession, en un lieu éloigné de celui où le travailleur concerné exerçait ses fonctions ;
- 4 - Pour permettre au travailleur, et à la femme du travailleur principalement, d'élever un enfant âgé de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- 5 - Pour convenance personnelle, après deux ans d'ancienneté au sein de l'Organisme employeur.
- 5 - Article 53/ : La mise en disponibilité est un droit dans les cas 1 - 3 et 4 prévus à l'article 52 ci-dessus ; dans les autres cas, l'Organisme employeur est tenu après avis de la Commission du Personnel compétente, de notifier, par écrit, son accord ou son refus, dans le mois qui suit la réception de la demande du travailleur intéressé.
- 6 - Article 54/ : Le travailleur qui abandonne son service sans avoir obtenu l'accord écrit de l'Organisme employeur s'expose, après mise en demeure de rejoindre son poste de travail, aux sanctions disciplinaires prévues par le statut.
- 7 - Article 55/ : La mise en disponibilité est prononcée pour une période qui ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée, pour une durée égale, à quatre reprises dans les cas prévus à l'Article 52, 1°, 2°, 3° et 4° et à deux reprises dans le cas prévu à l'Article 52, 5°. Le travailleur qui, en application de l'Article 52 - 5° a bénéficié d'une mise en disponibilité, ne peut renouveler sa demande qu'à l'issue d'une période de cinq ans.
- 8 - Article 56/ : La Direction de l'Organisme employeur peut à tout moment, et au moins une fois par an, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du travailleur concerné correspond réellement aux motifs dont il a bénéficié pour obtenir sa mise en disponibilité.
- 9 - Article 57/ : Le travailleur mis en disponibilité doit demander, par écrit, à la Direction de l'Organisme employeur, sa réintégration ou le renouvellement de la période de disponibilité en cours, au moins un mois avant l'expiration de celle-ci.

Sa réintégration est de droit dans son poste de travail d'origine ou dans un poste équivalent.

Si le travailleur intéressé ne présente pas sa demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais fixés ci-dessus, il est mis en demeure de rejoindre son poste d'origine ou le poste qui lui est assigné lors de sa réintégration.

- 10 - Article 58: Le travailleur qui, lors de sa réintégration, produit un diplôme ou une attestation de qualification supérieure dans sa filière professionnelle, lui ouvrant droit à un poste supérieur à celui qu'il occupait, est reclassé dans le poste de travail correspondant, conformément aux dispositions réglementaires relatives à l'accès aux postes de travail de l'Organisme employeur.
- 11 - Article 59: Le statut-type détermine, par catégories professionnelles, le taux maximal de travailleurs susceptibles d'être mis en disponibilité.
- 12 - La présente Circulaire doit être enregistrée dans les rubriques appropriées du répertoire des Circulaires.
- 13 - Pour toutes précisions complémentaires, les centres de responsabilité peuvent se rapprocher de la Direction du Personnel.

LE DIRECTEUR GENERAL



Habib DJAPARI.