

2024 / 13 .

واردات عدد .....
19 فيري 2024
B
مجلس نواب الشعب مكتب الضبط المركزي

## مقترح قانون

يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية

في القطاعين العام والخاص

	نسخة من شرح الأسباب	✓
22 فصل	عدد الفصول :	✓
24 تصريح	تصريح تبني مقترح أو قانون :	✓

2024 / 13 .

2024 / 13 .

مقترح قانون

يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية

في القطاعين العام والخاص

واردات عدد .....
19 فيفري 2024
مجلس نواب الشعب مكتب الضبط المركزي

### العنوان الأول: الاحكام العامة

الفصل 1 :يهدف هذا القانون إلى حماية الأمومة، بما في ذلك الحق في عطلة الأمومة، قبل وبعد الولادة والعطلة الوالدية وراحة الرضاعة في القطاع العام والقطاع الخاص للعاملات والعاملين الملتزمين والملتزمين بعقد عمل محدد المدة أو مستمر وأصحاب العمل وكذلك على الأشخاص الذين، بخلاف عقد العمل، يوفرون العمل تحت سلطة شخص آخر وعلى أولئك الذين يستخدمونهم.

الفصل 2 :تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون وخاصة:

المادة الرابعة من الفقرة الأولى من الفصل 40 والفصل 48 والفصل 48 مكرر من القانون بضبط النظام الأساسي العام عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية ،

الفصل 122 من مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966

الفصل 47 الجديد والفقرة الرابعة من الفصل 52 الجديد من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ فيأوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكنيا ،

2024 / 13 . 9

الفقرة الرابعة من الفصل 32 الجديد والفصل 41 الجديد من القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ فيأوت 1982 المتعلق بضبط القانون الأساسي العام لقوات الأمن الداخلي ،

الفقرة الأخيرة من الفصل 53 من القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام للعسكريين ،

الفصول 66 و78 و79 و80 و81 و82 من القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي.

الفصل 3 : يقصد بالمصطلحات التالية على معنى هذا القانون:

1. الأم: هي الأم الحاضنة سواء كانت الأم البيولوجية أو الكافلة أو المتبني.
2. الأم العاملة: هي الأم التي تعمل في القطاع العام أو الخاص مهما كانت وضعيتها أو في أي إطار آخر وخاضعة لتعليمات المؤجر مهما كانت خطتها أو المسؤولية التي تضطلع بها.

الفصل 4 : يمنع طرد الأم العاملة أو فصلها أو إحالتها على مجلس التأديب أثناء حملها أو خلال عطلة الأمومة، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل وفي صورة ارتكابها لخطأ تأديبي في العمل أجل إحالتها على مجلس التأديب إلى حين الوضع الجنين وانتهاء عطلة الأمومة إلا إذا كان الخطأ جسيماً كما تضبطه مجلة الشغل وقانون الوظيفة العمومية فإنه تتخذ قرار معطل في اتخاذ التدابير الوقائية في شأنها إلى حين إحالتها على مجلس التأديب ويحق لها تكليف زملائها في الدفاع عنها أو إنابة محامي.

الفصل 5 : تعتبر الأم العاملة والأب العامل خلال عطل الأمومة والأبوة والوالدية في حالة مباشرة ويحتفظ كل منهما بكامل حقوقهما في التدرج والترقية والتقاعد وفق التشريع الجاري بها العمل.

الفصل 6 : لا يجوز الاتفاق في عقد الشغل أو في الأنظمة الأساسية أو الاتفاقيات المشتركة للشغل على مخالفة أحكام هذا القانون وكل اتفاق على خلاف ذلك يعتبر لا غيا ولا عمل عليه.

## العنوان الثاني: عطل الأمومة والأبوة والوالدية

### الباب الأول: التعريف

الفصل 7 : تتكون عطلة الأمومة من فترتين: العطلة التي تؤخذ قبل الولادة وتسمى "عطلة ما قبل الولادة" أو "عطلة الحمل" والراحة التي تبدأ من يوم الولادة (وتسمى "عطلة ما بعد الولادة") تكون عطلة.

الفصل 8 : عطلة ما قبل الولادة: هي العطلة التي تسند للأم بيولوجية أو طبيعية أو بالتبني مباشرة منذ إيداعها لمطلبها ودون انتظار الموافقة عليها من قبل الرئيس المباشر وذلك قبل شهر من التاريخ المحتمل للولادة مرفق بشهادة طبية أو شهر منذ إيداع مطلب في التبني حاز على القبول الأولي.

الفصل 9 : للمرأة العاملة الحق في الحصول على عطلة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن ثلاثة أسابيع (03) قبل الوضع وبعد الوضع عن أربعة عشر أسبوع (14)، وتمنح الأم العاملة عطلة مرضية خاصة، مع مراعاة عدم احتساب هذه العطلة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.

الفصل 10 : راحة الرضاعة: هي رخصة تنتفع بها الأم المرضعة العاملة مباشرة بعد انتهاء عطلة الولادة.



**الفصل 11 : عطلة الأبوة:** هي فترة راحة يتمتع بها الأب العامل بمناسبة ازدياد مولود له أو أكثر.

**الفصل 12 : عطلة الوالدية:** هي فترة راحة يمكن للأم العاملة أو الأب العامل التمتع بها ابتداء من انتهاء فترة عطلة الولادة.

## الباب الثاني: مدة عطل الأمومة والأبوة والوالدية

### القسم الأول: عطلة الأمومة والرضاع

**الفصل 13 :**تحدد المدة القصوى لعطلة الأمومة بسبعة عشر أسبوع (17) أسبوعا متتالية بداية من عطلة ما قبل الولادة مع استحقاق كامل المرتب بالنسبة للقطاع العام وثلثي الأجر اليومي الاعتيادي المصرح به بالنسبة للقطاع الخاص دون أن يكون أقل من الأجر الأدنى السنوي للسنة التي وقع فيها الحمل في القطاعين الفلاحي والصناعي.

**الفصل 14 :**تنتفع الأم الحامل العاملة وجوبا بعطلة ما قبل الولادة لمدة ثلاثة أسابيع (03) خلال الشهر الذي يسبق مباشرة التاريخ المحتمل للولادة قابلة للتمديد لمدة أقصاها أسبوعان (02) إذا اقتضت حالتها الصحية ذلك. ويتم إثبات التاريخ المحتمل للولادة بشهادة طبية.

**الفصل 15 :**تنتفع الأم العاملة بطلب منها براحة رضاعة مدتها ساعة واحدة في بداية حصة العمل أو في نهايتها شرط ألا تقل مدة حصة العمل عن أربع ساعات. إذا كان العمل موزعا على حصتين تمنح المعنية بالأمر راحتان مدة الواحدة منهما ساعة واحدة وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم. تمنح راحة الرضاعة لمدة ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الأمومة.

### القسم الثاني: عطلة الأبوة

**الفصل 16 :**ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها عشرة أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بشهادة طبية تثبت الولادة. وتكون هذه العطلة خلال العشرة (10) أيام الأولى من تاريخ الولادة.

### القسم الثالث: عطلة الوالدية

**الفصل 17 :**يمكن لأحد الوالدين، أن ينتفع مباشرة بعد انقضاء عطلة الأمومة، بطلب منهما بعطلة والدية بعد موافقة المؤجر لمدة تتراوح بين أربعة (04) أسابيع وستة عشر (16) أسبوعا متتاليا مع استحقاق نصف الأجر بالنسبة للقطاع العام ومنحة تعادل ثلث الأجر اليومي الاعتيادي المصرح به بالنسبة للقطاع الخاص يمكن للوالدين تقاسم العطلة الوالدية حسب شروط وإجراءات تضبط بأمر مشترك بين وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة المرأة.

## الباب الثالث: في إجراءات عطل الأمومة والأبوة والوالدية

### القسم الأول: الإشعار بالحمل

**الفصل 18:** يجب على العاملات في القطاع الخاص والقطاع العام إشعار المؤجر أو الجهة المشغلة بحصول الحمل مرفوق بشهادة طبية. على العاملة أن تقدم لصاحب العمل أو الإدارة، قبل سبعة أسابيع على الأقل من التاريخ المتوقع للولادة شهادة طبية تثبت هذا التاريخ بكل وسيلة تترك أثرا كتابيا. وعلى الإدارة أو المؤجر فور توصله بالإشعار المذكور اتخاذ كل الوسائل اللازمة لحماية الأم العاملة وجنينها في فضاء الشغل وخارجه إذا كان من متعلقات مهنتها بشكل يحافظ على سلامتها وجنينها.

**الفصل 19:** بمجرد إشعار صاحب العمل بالحمل، يحق للعاملة الحامل التغيب عن العمل، مع الحفاظ على أجرها، للمدة اللازمة لإجراء الفحوصات الطبية السابقة للولادة. وأن تكون الفحوصات الوحيدة المعنية بالتغيب هي الفحوصات الطبية قبل الولادة. ويقصد ب الوقت اللازم وقت الزيارة والفحص ووقت المخصص للتنقل.

**الفصل 20:** على العاملة إبلاغ صاحب العمل مسبقاً بغيابها إلا في حالات القوة القاهرة وفي هذه الحالة يجب عليها إشعاره في أسرع وقت ممكن ويجب على العاملة تقديم شهادة طبية تبرر غيابها.

**الفصل 21:** كل مخالفة للحقوق الواردة بهذا القانون فان غرامة الطرد تحسب خلافا لما ورد بمجلة الشغل بأربعة أشهر عن كل سنة عمل.

### العنوان الثالث: الأحكام الختامية

**الفصل 22:** تدخل أحكام هذا القانون حيز النفاذ في غضون ستة أشهر من تاريخ صدوره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

2024 / 13 .

## وثيقة شرح أسباب

واردات عدد .....
19 فيري 2024 B
مجلس نواب الشعب مكتب الشريعة المركزي

تقديم:

يندرج مشروع القانون المعروض في إطار تكريس ما نص عليه دستور المؤرخ في 25 جويلية 2022 وخاصة على احكام الفصول 12 والفصل 22 والفصل 23 والفصل 43 والفصل 46 والفصل 51 والفصل 52

كما يهدف هذا القانون لتكريس المساواة بين الجميع دون تمييز في الحقوق مثلما بينه الفصل 23 من الدستور الذي ينص على أن "المواطنون والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون من غير تمييز"، والفصل 51 الذي ينص على أن "تلتزم الدولة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة وتعمل على دعمها وتطويرها وتضمن الدولة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمل مختلف المسؤوليات وفي جميع المجالات".

وحيث يتأكد ايلاء القضايا المتعلقة بالأسرة ورفاه أفرادها أهمية بالغة في السياسات والاستراتيجيات العمومية باعتبارها الخلية الأساسية للمجتمع والدعامة المحورية لترسيخ السلوك المدني وروح التضامن والمواطنة الإيجابية والفضاء الأمثل للتنشئة الاجتماعية السليمة.

ويستعرض شرح أسباب هذا القانون مرجعيته في إطار القانون الدولي (I)، ويقدم عدة معطيات ترتبط بسياق المبادرة لاقتراح هذا النص (II)، كما يقدم بعض التجارب المقارنة للاستئناس بها في هذا المجال (III) وكذلك فحوى الإصلاحات المقترحة على نظام عطلة الأمومة والأبوة الحالي (IV) وتقدير كلفة عطلة الأمومة والعطلة الوالدية ومقترح تمويلها من خلال الدراسة الاكتوارية المنجزة في الغرض (V).

### I. المرجعيات الدولية للقانون المقترح:

يندرج مشروع هذا القانون في إطار إيفاء الدولة بتعهداتها تجاه المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان بصفة عامة والمرتبطة بتكريس خطة 2030 للتنمية المستدامة والصكوك والمعايير المتعلقة بالحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة من ذلك الفصل 25 (2) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين" والفصل 10(2) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 والذي نص على "وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده وينبغي منح الأمهات العاملات أثناء الفترة المذكورة إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية"، وهو المبدأ الذي أكدته بدورها لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 2016 والاتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989. ويهدف مشروع هذا القانون لبلوغ أهداف التنمية المستدامة في أفق 2030 وخاصة منها الهدف الرابع والمتعلق بحماية صحة الأم والطفل والتعليم الجيد حيث شدد المقصد 2.4 من مقاصد الهدف الرابع

2024 / 13 .



على اهمية "أن يتمتع جميع البنات والبنين بفرص الحصول على نوعية جيدة من النماء والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة."

وفي هذا الصدد، بينت دراسة أنجزتها اليونيسيف سنة 2020 حول وضع الطفولة في تونس أن 50% من الأمهات تتوقفن عن الرضاعة الطبيعية قبل بلوغ الأربعة أشهر وأن 17% من الأطفال لم يتمتعوا بالرضاعة الطبيعية أو تم فطمهم قبل بلوغ سنّ الشهرين، أما فيما يتعلق بتنمية الطفولة المبكرة، فقد بينت نفس الدراسة ان الشريحة العمرية 0-6 سنوات لا تتمتع بظروف متكافئة لنمائها الجسدي والذهني والعاطفي وان صيغ التعهد بالطفولة المبكرة (الحضانة والتعليم) تخل بالنماء العادي للطفل خلال السنوات الأولى من حياته.

كما يندرج سن هذا الإطار التشريعي الجديد في إطار تكريس مقاصد الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة للخطة الاممية 2030 حول تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات ومنها بالخصوص المقصد 5.ج حول ضرورة "اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات حول المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على كل المستويات" وكذلك تعزيز "تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني" (المقصد 4.5).

و تؤكد على اهمية مشروع هذا القانون لتكريس المسؤولية المجتمعية للمؤسسات المنصوص عليها بالقانون عدد 35 لسنة 2018 المؤرخ في 11 جوان 2018 الذي يهدف الى تجسيد مبادئ المصالحة بين المؤسسات ومحيطها الإجتماعي من خلال تحملها مسؤولية تأثير نشاطها على المجتمع. وللتذكير، تنتزل المسؤولية المجتمعية للمؤسسات حسب الفصل الأول من قانون 2018 ضمن المبادئ التي كرسها الدستور والمجتمع الدولي استنادا إلى ميثاق الأمم المتحدة للمسؤولية المجتمعية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومواثيق منظمة العمل الدولية.

كما لا يفوتنا ان نشير إلى اهمية هذه المبادرة للاقتراب من المعايير الدولية الخاصة بحماية الامومة وخاصة الاتفاقية رقم 183 لمنظمة العمل الدولية حول حماية الامومة، والتوصية 191 لسنة 2000.

## II. مبادرة إعداد مشروع القانون:

ان هذه المبادرة هي مشروع بغية مراجعة وتعديل عطلة الامومة والابوة والوالدية، بما يمكن المرأة من عطلة مدفوعة الأجر قبل الولادة، ضمانا لصحتها وصحة جنينها، إلى جانب تمكين أحد الوالدين على حدّ السواء من عطلة ما بعد الولادة، تفعيلاً لدور الأب في الاعتناء بمولوده .

وتم للغرض، إعداد مشروع هذا القانون المعروف في إطار مقارنة تشاركية بين الكتلة النيابية و المجتمع المدني بهدف تقريب وجهات النظر حول توحيد نظام العطل في القطاعين الخاص و العام.

وأخذا بعين الاعتبار للطبيعة التشريعية للنص المقترح، سيتخذ هذا المشروع شكل قانون

## III. التجارب المقارنة للاستئناس بها :

تعتبر البلدان الاسكندنافية الأكثر طموحا بالنسبة لإقرار عطلة الابوة والعطلة الوالدية في حين يعيشما يقرب من ثلثي الأطفال الذين نقل أعمارهم عن سنة واحدة في بلد لا توجد فيه عطلة أبوة مدفوعة

الأجر (اليونيسف 2018). كما لا يوجد وفق منظمة العمل الدولية سياسات وطنية للحماية الاجتماعية تضمن حصول الآباء الجدد على عطلة أبوة او عطلة والدية مع أطفالهم حديثي الولادة ب92 دولة بما في ذلك الهند ونيجيريا اللتان لديهما النسب الاعلى من الرضع في العالم .

#### تجارب البلدان الاسكندنافية :

كانت الدول الاسكندنافية سباقة في اعتماد الانظمة القانونية لعطلة الابوة و عطلة الوالدية وتطويرها بشكل مطرد:

- النرويج: نص الإصلاح الأخير الذي يعود إلى سنة 2019، على ثلاثة أسابيع (3) للزوجين عند الولادة وخمسة عشر (15) أسبوعاً للأب، وستة عشر أسبوعاً (16) كعطلة والدية لتوزيعها بين الأم والأب على النحو الذي يرونه مناسباً .
- السويد: يمكن أن تستمر الإجازة الوالدية حتى 480 يوماً، شهران منها ذات طابع إلزامي ويتقاضى خلالها الوالدان وبالتساوي 80 ٪ من راتبهما.
- فنلندا: يمنح الآباء إجازة مدفوعة الأجر طيلة اربعة وخمسين يوماً (54) بالإضافة إلى ذلك، يتشارك الوالدان في ستة وعشرين أسبوعاً (26) من الإجازة الوالدية مقابل 70% و90% من المرتب.

#### تجارب البلدان الأوروبية الأخرى:

- إسبانيا: مددت اسبانيا مدة عطلة الأبوة إلى شهرين لتبلغ ستة عشر (16) أسبوعاً في 2021.
- البرتغال: يحق للأب الحصول على عطلة أبوة لمدة خمسة أسابيع (5)، أربعة منها إلزامية، ويمكن إضافتها إلى 150 يوماً من الإجازة الوالدية لتقاسمها مع الأم .
- ألمانيا: لا توجد عطلة أبوة في ألمانيا ويشترك الوالدان في عطلة والدية لمدة اربعة عشر شهراً (14).
- إيطاليا، المجر والجمهورية التشيكية وهولندا: عطلة الأبوة لا تتجاوز سبعة أيام (7) في إيطاليا وتعتبر كل من المجر والجمهورية التشيكية وهولندا في وضعية مشابهة لإيطاليا.
- اليونان: أقرت اليونان يومين كعطلة أبوة .
- سويسرا: لم يحصل الآباء بسويسرا على عطلة أبوة قبل سنة 2019 حيث صوت البرلمان على عطلة أبوة لمدة أسبوعين (2) على أن يتم الانتفاع بها خلال الأشهر الستة التي تلي ولادة الطفل .

اليابان: أقرت القوانين عطلة والدية لمدة عام بعد ولادة الطفل لكلا الوالدين، ولكن الآباء لا يرغبون في الانتفاع بها لعدم مقبوليتها اجتماعياً.

تجارب البلدان العربية: يقر كل من الأردن والجزائر والمغرب ولبنان والإمارات العربية المتحدة ،على غرار ما تم اقتراحه في هذا القانون ، عطلة أبوة مدفوعة الأجر لمدة 3 أيام في حين تمنح جزر القمر عطلة أبوة مدفوعة الأجر لمدة 10 أيام.

التجربة المغربية: اقترح برلمانيون مغاربة سنة 2019 عطلة أبوة بثلاثين يوماً (30)، بغية "تمكين الآباء من المكوث قرب مواليدهم" في الأسابيع الأولى. وتبنت الكتلة البرلمانية لحزب التجمع الوطني لأحرار في مجلس المستشارين (الغرفة الثانية للبرلمان المغربي) هذا المقترح الساعي إلى تغيير نصوص المادتين 269 و270 من القانون الرقم 6599 المتعلق بمدونة الشغل لتمديد عطلة الابوة من ثلاثة ايام الى شهر: "يستفيد كل أجير بمناسبة كل ولادة من إجازة مدتها 30 يوماً، بينها 15 يوماً



إجبارياً مدفوع الأجر، و15 يوماً اختيارياً بدون أجر". ويضمن التعديل المقترح دفع المقابل الماديلأجير من قبل مشغله بحلول موعد أداء أول أجر، بعد تقديمه وثيقة الولادة الرسمية ."

ودعمت الكتلة النيابية اقتراحها بان "نظرة المجتمع إلى العملية التربوية تغيرت داخل الأسرة خلال العقود الأخيرة في دول كثيرة من العالم ، هذا ما رسم ملامح جديدة لصورة الوالد في علاقته بأفراد أسرته، وأفضى للاعتراف بحق الاب في عطلة الأبوة التي اعتمدها المغرب كذلك بمنح الأجير 3 أيام مدفوعة الأجر". وشددت على أن مقترحها يهدف إلى "دعم العدالة والمساواة في تطبيق القوانين والحرص على تعادل الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة"، منبهةً إلى ما تتحمله الزوجة قبل الولادة وبعدها من أعباء كثيرة تفوق طاقتها نظراً لغياب الأب أو انشغاله.

وللتذكير، تتمتع الأجيبة بالمغرب طبقاً لمدونة الشغل بعطلة ولادة مدتها أربعة عشر (14) أسبوعاً، ما لم ينص عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على فترة أطول. ويحق للمرأة الأجيبة أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبدأ قبل تاريخ توقع الولادة بسبعة أسابيع (7)، وتنتهي بعد تاريخ الولادة بسبعة أسابيع (7). أما إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل أو بعد الولادة تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد فيمكن التمديد في عطلة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة توقيف العمل ثمانية أسابيع (8) قبل تاريخ توقع الولادة، وأربعة عشر أسبوعاً (14) بعد تاريخ الولادة. كما يحق للأم الأجيبة، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الولادة (7)، أو أربعة عشر أسبوعاً (14) عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوماً (90). كما يمكن للأم الأجيبة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها .

أما بخصوص راحة الرضاعة، فيحق للأم المرضعة، أن تتمتع يومياً، على مدى اثني عشر شهراً، من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة، خالصة الأجر، مدتها نصف ساعة صباحاً، ونصف ساعة ظهراً، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل .

#### IV. فحوى الإصلاحات المقترحة على نظام عطلة الامومة والابوة :

يتضمن مشروع القانون المعروض 21 فصلاً، الفصل الأول الي السادس الاحكام العامة للقانون. تم من خلال الفصل السابع الي الثاني عشر التعريف بالمصطلحات المعتمدة وهي عطلة ما قبل الولادة، عطلة الولادة، عطلة الامومة، عطلة الابوة، العطلة الوالدية وراحة الرضاعة.

وقد تناولت بقية فصول القانون بالتفصيل شروط الانتفاع بكل عطلة وتحديد مدتها الزمنية وأهم الحقوق المرتبطة بها كما يلي:

عطلة ما قبل الولادة : تمنح الأم عطلة ما قبل الولادة خالصة الأجر لا تقل عن أسبوعين قابلة للتجديد مراعاة لمصلحة الأم وجنينها وضرورة الركون إلى الراحة قبل الولادة تجنباً للإرهاق وانعكاساته السلبية على صحتها .

عطلة الولادة وعطلة الابوة: لا تقل عطلة الولادة عن ثلاثة أشهر، فضلاً عن تمكين الآباء من عطلة أبوة تمكنهم من مواكبة ولادة الابن او البنت .

العطلة الوالدية: وهي العطلة التي تمكّن الأم أو الأب العاملين في القطاع العام والقطاع الخاص الاتفاق بينهما من الانتفاع بها مباشرة بعد انتهاء فترة عطلة الولادة.  
راحة الرضاعة: نص مشروع القانون على نظام موحد بين القطاعين العام والخاص لراحة الرضاعة.  
 جدول للمقارنة بين النظام القانوني الجاري به العمل حالياً والإصلاحات المقترحة

النظام القانوني المقترح في مشروع القانون	النظام القانوني الجاري به العمل	
نظام موحد مع بعض الاختلافات بين القطاعين العام والخاص	قطاع خاص	قطاع عام
<p>تنتفع الأم الحامل العاملة وجوبا بعطلة ما قبل الولادة لمدة ثلاثة أسابيع (03) خلال الشهر الذي يسبق مباشرة التاريخ المحتمل للولادة قابلة للتمديد لمدة أقصاها أسبوعان (02) إذا اقتضت حالتها الصحية ذلك. ويتم إثبات التاريخ المحتمل للولادة بشهادة طبية.</p>	<p>غير منصوص عليها</p>	<p>غير منصوص عليها</p>
<p>تحدد المدة القصوى لعطلة الأمومة بسبعة عشر أسبوع (17) أسبوعا متتالية بداية من عطلة ما قبل الولادة مع استحقاق كامل المرتب بالنسبة للقطاع العام وثلثي الأجر اليومي الاعتيادي المصرح به بالنسبة للقطاع الخاص دون أن يكون أقل من الأجر الأدنى السنوي للسنة التي وقع فيها الحمل في القطاعين الفلاحي والصناعي.</p>	<p>عطلة بأربعة اسابيع (04) مع استحقاق ثلثي الأجر اليومي الاعتيادي المصرح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي شريطة ان لا تتجاوز منحة الوضع ضعف الحد الأدنى للأجور وان تقدم المرأة دليلا على عدد أدني من ايام العمل خلال الثلاث او اربع ثلاثيات السابقة للثلاثي الذي يتم فيه الولادة.</p> <p>يمكن تمديدها لأسبوعين (2) مرتين بناء على شهادة طبية</p>	<p>شهران (02) مع إمكانية الجمع مع عطلة الاستراحة السنوية وبنهاية هذه العطلة، يمكن منح الامهات بطلب منهن عطلة الامومة لمدة لا تتجاوز اربعة اشهر مع استحقاق نصف المرتب</p>

<p>ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها عشرة أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بشهادة طبية تثبت الولادة. وتكون هذه العطلة خلال العشرة (10) أيام الأولى من تاريخ الولادة.</p>	<p>يوم واحد (1)</p>	<p>يومان (2)</p>	<p>عطلة الابوة</p>
<p>يمكن لأحد الوالدين، أن ينتفع مباشرة بعد انقضاء عطلة الأمومة، بطلب منهما بعطلة والدية بعد موافقة المؤجر لمدة تتراوح بين أربعة (04) أسابيع وستة عشر (16) أسبوعا متتاليا مع استحقاق نصف الأجر بالنسبة للقطاع العام ومنحة تعادل ثلث الأجر اليومي الاعتيادي المصرح به بالنسبة للقطاع الخاص يمكن للوالدين تقاسم العطلة الوالدية حسب شروط وإجراءات تضبط بأمر مشترك بين وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة المرأة.</p>	<p>غير منصوص عليها</p>	<p>غير منصوص عليها</p>	<p>عطلة الوالدية</p>
<p>تنتفع الأم العاملة بطلب منها براحة رضاعة مدتها ساعة واحدة في بداية حصة العمل أو في نهايتها شرط ألا تقل مدة حصة العمل عن أربع ساعات. إذا كان العمل موزعا على حصتين تمنح المعنية بالأمر راحتان مدة الواحدة منهما ساعة واحدة وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم. تمنح راحة الرضاعة لمدة ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الأمومة.</p>	<p>تمنح راحة الرضاعة نصف ساعة كل حصة عمل خلال سنة كاملة ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.</p>	<p>تمنح راحة الرضاعة ساعة في بداية حصة العمل أو في نهايتها لمدة أقصاها ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.</p> <p>إذا كان العمل موزعا على حصتين تمنح للام راحتان مدة كل واحدة منهما ساعة وذلك في بداية كل حصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات يوميا.</p>	<p>راحة الرضاعة</p>



سيساهم القانون في التقريب من المعايير الدولية الخاصة بحماية الأمومة وخاصة الاتفاقية رقم 183 لمنظمة العمل الدولية حول حماية الأمومة والتوصية عدد 191 لسنة 2000 .

#### V. تقدير كلفة العطلة الوالدية ومقترح التمويل:

في إطار تقديرات الكلفة المالية لتطبيق مشروع القانون الجديد حول إحداث وتنظيم عطلتي الأمومة والأبوة في القطاع العام والقطاع الخاص، تم اعتماد الفرضيات التالية:

- اعتماد الاسقاطات السكانية والتي أعدها المعهد الوطني للإحصاء (2014-2044)

- استقرار نسبة الولادات ( 59.1 % سنة 2020)

- توزيع ثابت لليد العاملة حسب الفئة العمرية والجنس

- تحسن معدل نشاط النساء 5.0 نقطة مئوية لكل سنة

- معدل زيادة الأجور 6 %

- احتمالية الولادة المتعددة: 82.0 % (1/80 في جميع أنحاء العالم)

- احتمال ولادة جنين ميت: 16.0 % (294 جنين ميت سنة 2020 حسب المعهد الوطني للصحة العمومية)

- احتمال تمديد عطلة ما قبل الولادة: 10 %

- احتمال تمديد إجازة ما قبل الولادة: 10 %

- احتمال الإقبال على العطلة الوالدية: 10 %

و على مستوى التأجير تم اعتماد فرضيتين:

- الفرضية الأولى: اعتماد الأجر المصرح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

- الفرضية الثانية: اعتماد اسقاطات الأجور بالاعتماد على المسوحات الميدانية للمعهد الوطني للإحصاء.

وتقضي محاكاة سيناريوهات تطبيق الإصلاح أن النفقات المتعلقة بعطلة الأمومة وعطلة الأبوة والعطلة الوالدية ستمثل ما بين 44.0 % أو 77.0 %، على أقصى تقدير، من كتلة الأجور المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وهو ما يعادل ما بين 158 و 174 مليون دينار سنة 2023.

وبناء على ما تقدم، يقترح فصل المساهمات الخاصة بحماية الأمومة وعطلة الوالدية عن إجمالي المساهمات على التأمين على المرض وعطلة الأمومة والمحددة حالياً بنسبة 75.6 % من إجمالي كتلة الأجور المصرح بها، حيث لن يتم إنشاء مساهمات اجتماعية جديدة، ويتعلق الأمر بتوزيع 75.6 % من المساهمات الإجبارية للتأمين على المرض وعطلة الأمومة على النحو التالي: 15.6 % للتأمين على المرض و 6.0 % لعطلة الأمومة والعطلة الوالدية.

وفي التجارب المقارنة، يعتبر مثال كيبيك (Québec) من التجارب المرجعية في هذا المجال، حيث يتم تمويل نظام كيبيك لتأمين عطلة الوالدية من خلال مساهمات على النحو التالي 494.0 % للأجراء، 692.0 % للمؤجر و 878.0 % لغير الأجراء.

ولضمان تطبيق منتظم للاستحقاقات المالية المرتبطة بهذا القانون الجديد يقترح تأمين هذه المساهمات (6.0% من كتلة الأجور المصرح بها) في صندوق خاص بحماية الأمومة وعطلة الوالدية بما يقربنا من المعايير الدولية.

تلك هي الغاية من مشروع القانون المعروض.

2024 / 13 .



الجمهورية التونسية  
مجلس نواب الشعب

2024 فيزي 19 B  
مجلس نواب الشعب  
مكتب الضبط المركزي

## قائمة التصاريح

بتبني مقترح قانون

يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية

في القطاعين العام والخاص

العدد الرتبي	الإسم واللقب
01	السيد يوسف طرشون
02	السيد نبيه ثابت
03	السيد محمد علي
04	السيد ماهر الكتاري
05	السيد وليد حاجي
06	السيد فوزي دغاس
07	السيد نجيب عكرمي
08	السيد حاتم لباوي
09	السيد عبد الرزاق عويدات
10	السيد مسعود قرية
11	السيدة عواطف الشنيتي
12	السيدة ريم المعشاي
13	السيد الفاضل بنتركية
14	السيد حسن جربوعي
15	السيد عصام شوشان
16	السيد عبد الحافظ الوحيشي
17	السيد طارق الربيعي
18	السيد عبد السلام الحمروني

2024 / 13 .



السيد أمن بن صالح	19
السيد فيصل الصغير	20
السيد الطاهر بن منصور	21
السيد المختار عبد المولى	22
السيد جلال الخدمي	23
السيد علي بوزوزية	24

2024 / 13 .

واردات عدد .....
19 فيزي 2024 B
مجلس نواب الشعب مكتب الضبط المركزي

2024 / 13 .

2024 / 13 .

الجمهورية التونسية  
مجلس نواب الشعب

باردو في 19 فيفري 2024

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
عضو مجلس نواب الشعب،

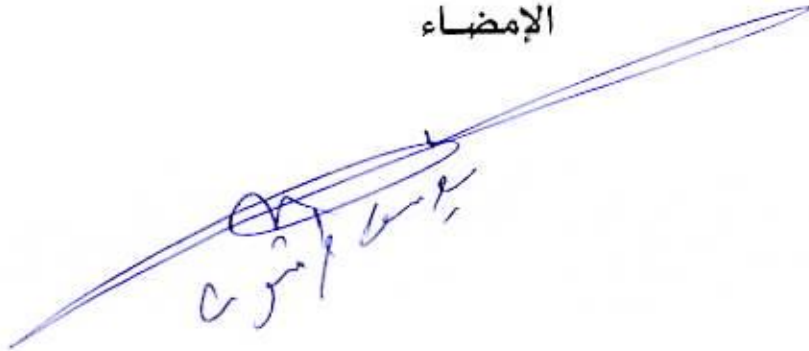
وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء



باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

.....  
إني الممضي (ة) أسفله  
عضو مجلس نواب الشعب،

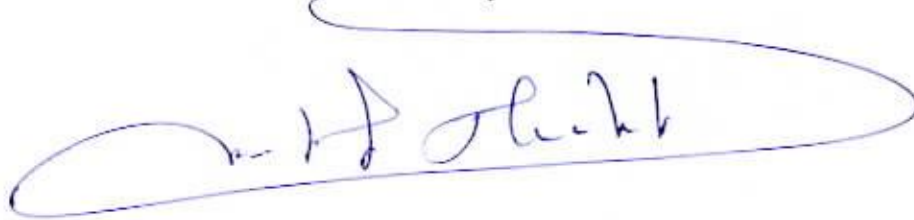
وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصريح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء





2024 / 13

باردو في، 19 فيفري 2024

## تصريح

بتبني مقترح قانون

.....  
إني الممضي (ة) أسفله  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصريح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

2024 / 13

باردو في، 19 فيفري 2024

## تصريح

بتبني مقترح قانون

.....  
هنا هو الكنتاري  
1

إني الممضي (ة) أسفله

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء  
NK

باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

### بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
.....  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء



باردو في 19 فيفري 2024 2024 / 13

## تصريح بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله ..... فوزية د. جاس .....  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصيح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء  


2024 / 13

باردو في 19 فيفري 2024

## تصريح

### بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
.....  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصريح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

### بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله .....  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصريح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء



باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13 .

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله ..... عبد المرحوم كويداس .....

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصريح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في، 19 فيفري 2024 2024 / 13

## تصريح بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
.....  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصريح وأني أتبنى عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في 19 فيفري 2024

2024 / 13 .

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
عنوان المقترح القانون  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبنى عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

ms



باردو في، 19 فيفري 2024

2024/13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
.....  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

2024 / 13 .

باردو في، 19 فيفري 2024

## تصريح

بتبني مقترح قانون

..... الخافل بن شريكه

إني الممضي (ة) أسفله

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصريح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

الخافل بن شريكه

باردو في، 19 فيفري 2024

2024/13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء



باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله ..... عصام سوسا .....

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
عبد الطاف الوحيشي  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصريح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله ..... طارق الربيعي  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
.....  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبنى عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء



2024 / 13

باردو في، 19 فيفري 2024

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله ..... أبيس بن صالح

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله  
.....  
فهدل المسخير

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في، 19 فيفري 2024

2024 / 13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله .....  
الطاهر بن منصور

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبنى عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في 19 فيفري 2024

2024/13.

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله .....  
المختار عبد السويح

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء



باردو في، 19 فيفري 2024

2024/13

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله ..... جلال الخس

عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب.

أصرح وأني أتبنى عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
20 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء

باردو في 19 فيفري 2024

2024 / 13 .

## تصريح

بتبني مقترح قانون

إني الممضي (ة) أسفله .....  
عضو مجلس نواب الشعب،

وعملا بأحكام الفصل 68 من أحكام دستور الجمهورية التونسية لسنة 2022 والفصل 122 من النظام الداخلي لمجلس نواب الشعب،

أصرح وأني أتبني عرض مقترح القانون حسب البيانات التالية:

مقترح قانون يتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.	عنوان مقترح القانون
22 فصلا	عدد الفصول المضمنة بمقترح القانون

وإني على تمام العلم بمضمونه وأطلب عرضه وفق الشروط القانونية قصد النظر في إمكانية المصادقة عليه.

الإمضاء