



DECRET N° 07/1999/ND-CP DU GOUVERNEMENT, EN DATE DU 13 FEVRIER 1999 PORTANT PROMULGATION DU REGLEMENT SUR L'EXERCICE DE LA DEMOCRATIE AU SEIN DES ENTREPRISES D'ETAT

Le Gouvernement

Vu la Loi du 30 septembre 1992 sur l'organisation du Gouvernement ;

Vu la Résolution N° 60/1998/NQ-UBTVQH10 du Comité permanent de l'Assemblée Nationale, en date du 20 août 1998, traitant de la mise en place d'un règlement sur l'exercice de la démocratie au sein des entreprises d'Etat ;

Sur proposition conjointe du Ministre, Président du Comité gouvernemental de l'Organisation et du Personnel et du Président du Comité national de restructuration des entreprises d'Etat,

Décrète :

Article 1 :

Il est décidé de promulguer le Règlement sur l'exercice de la démocratie au sein des entreprises d'Etat.

Ce Règlement s'appliquera aux entreprises d'Etat conformément aux articles 1 et 2 de la Loi sur les entreprises d'Etat.

Article 2 :

Le présent Décret entrera en vigueur dans un délai de 15 jours à compter de sa signature. Les dispositions antérieures contraires à celles du Règlement joint au présent Décret sont abrogées.

Les ministres, les chefs des organes ayant rang de ministère et des organes relevant du Gouvernement et les présidents des Comités populaires de province sont chargés d'orienter et de contrôler l'application du présent Décret.

Les conseils d'administration et les directeurs des entreprises d'Etat sont chargés de l'application du présent Décret.



REGLEMENT SUR L'EXERCICE DE LA DEMOCRATIE AU SEIN DES ENTREPRISES D'ETAT

(Joint au Décret N° 07/1999/ND-CP du Gouvernement, en date du 13 février 1999)

Chapitre I Dispositions générales

Article 1 :

L'exercice de la démocratie au sein des entreprises d'Etat vise les objectifs suivants :

1. Concrétiser le principe « information du peuple, exécution par le peuple et contrôle par le peuple », valoriser les droits démocratiques par l'intermédiaire des organisations syndicales, développer la démocratie directe des travailleurs, promouvoir les initiatives individuelles et collectives en vue d'améliorer l'efficacité des entreprises d'Etat, de préserver et de développer les fonds de l'Etat, encourager les pratiques d'économies, lutter contre le gaspillage, la corruption, les violations de la démocratie et de la discipline et mettre en valeur le rôle directeur du secteur public dans l'œuvre de l'industrialisation et de la modernisation du pays.
2. Créer une force motrice au développement durable des entreprises d'Etat, mieux responsabiliser les directeurs et les travailleurs des entreprises d'Etat dans l'élévation de l'efficacité de celles-ci, l'augmentation des contributions budgétaires, l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et la création d'emplois ; mieux répartir les responsabilités, les droits et les obligations du directeur et des travailleurs d'une entreprise d'Etat relativement aux résultats de celle-ci ; créer un environnement favorable pour le renforcement de la solidarité, la mise en œuvre de la critique, de l'auto-critique, du contrôle et de la surveillance mutuelle entre le directeur et les travailleurs, entre les travailleurs ainsi qu'entre les cadres dirigeants d'une entreprise d'Etat ; harmoniser les intérêts de l'Etat, des entreprises d'Etat, des directeurs et des travailleurs de celles-ci avec les résultats de ces entreprises d'Etat.

Article 2 :

L'exercice de la démocratie au sein des entreprises d'Etat doit respecter les principes suivants :

- Elever l'efficacité de la réglementation et de la régulation de l'Etat en matière d'entreprise et celle de la gestion des entreprises ;
- Mieux répartir les compétences au sein d'une entreprise d'Etat ; garantir au directeur, une autonomie suffisante pour la gestion de l'entreprise d'Etat conformément aux exigences du mécanisme de marché ;
- Améliorer le niveau de connaissances des travailleurs et des cadres dirigeants des entreprises d'Etat relativement à la loi, leurs droits, leurs obligations et leurs responsabilités devant la loi ; élever leur conscience dans le respect des réglementations en vigueur ;



- Permettre aux travailleurs d'exercer leurs droits et d'exécuter leurs obligations dans le domaine de l'exercice de la démocratie au sein des entreprises d'Etat tout en préservant les secrets d'affaires de celles-ci conformément à la loi.

Article 3 :

L'employeur et les employés d'une entreprise d'Etat sont tenus de remplir les missions qui leur sont confiées, d'exécuter rigoureusement leur contrat de travail et les conventions collectives conclues, de respecter les règlements établis par l'entreprise d'Etat, d'exercer leurs droits démocratiques, de maintenir la discipline, de lutter contre la corruption et les abus de la démocratie troublant la cohésion intérieure et d'œuvrer activement pour le développement de l'entreprise.

Article 4 :

Il est nécessaire de renforcer le rôle directeur du Parti communiste du Vietnam au sein d'une entreprise d'Etat, à l'égard de la collectivité de son personnel, de son conseil d'administration, de son directeur, de l'organisation syndicale et des cellules de l'Union de la jeunesse communiste de Hochiminh dans cette entreprise dans la mise en œuvre des orientations et des politiques du Parti communiste et l'application de la loi, visant à développer davantage l'entreprise d'Etat et à consolider le Parti communiste du Vietnam.

Chapitre II

Information de la collectivité du personnel d'une entreprise d'Etat

Article 5 :

Le conseil d'administration ou le directeur d'une entreprise d'Etat doit rendre public les informations relatives aux questions suivantes :

1. Les orientations et les programmes d'investissement et de développement de l'entreprise à long, moyen et court termes et pour chaque année ; les avantages, les difficultés et les faiblesses ; les missions et les plans de production des ateliers, des groupes de travail et des services dépendant de l'entreprise ; les grandes orientations relatives au changement du mode de gestion et à la restructuration de l'entreprise.
2. Les politiques du Gouvernement et les réglementations relatives à l'affectation du personnel, au recrutement, au licenciement, à la formation et au recyclage qui concernent directement les employés de l'entreprise d'Etat ; les politiques et les réglementations relatives au salaire, aux revenus, aux assurances sociales et sanitaires et au logement ; la distribution des bénéfices et les prélèvements affectés à la création des fonds divers de l'entreprise d'Etat ; les plans de recrutement et de réorganisation du personnel et la mise en œuvre de ces plans ; la formation continue à l'intention des employés.
3. Le règlement intérieur de l'entreprise ; les réglementations de l'entreprise relative au recrutement, au licenciement, au temps de travail, aux heures supplémentaires, aux congés payés et non payés, aux seuils de dépenses et de coûts, à la rémunération, au paiement des primes, aux affaires nuptiales et funéraires, à la promotion et à la formation des cadres, à la récompense, à la sanction disciplinaire et à la



responsabilité matérielle, à la protection des biens et des secrets d'affaires et au maintien de la crédibilité de l'entreprise en conformité avec la loi ; les normes relatives à la manipulation des appareils et des équipements, à l'utilisation économe des matières premières, au maintien de la sécurité de travail et à la protection de l'environnement et de l'hygiène dans les lieux de travail, à la prévention des incendies et à la lutte contre les infractions à la loi.

4. La transparence en matière financière :

- Les résultats d'audit et le rapport financier annuel de l'entreprise ;
- La situation financière et l'efficacité dans l'utilisation des capitaux de l'entreprise ; l'état des lieux des dettes échues et impayées ; les raisons de cette situation ; les difficultés en matière de capitaux ; les mesures pour mobiliser des capitaux et augmenter l'efficacité dans l'utilisation des capitaux ;
- Les revenus de l'entreprise issus des activités d'affaires et d'autres activités : les revenus provenant des investissements réalisés à l'extérieur de l'entreprise ; les revenus générés par la location de biens ; les revenus issus de la différence de valeur lors de la cession et de la liquidation de biens ; les revenus issus des subventions de l'Etat ; les revenus perçus de la coopération d'affaires, des apports en capitaux et des prêts ;
- Les investissements de développement ; les dépenses pour la formation du personnel ;
- Les dépenses réalisées pour la gestion de l'entreprise, l'accueil des invités, l'organisation des réunions, les transactions et le paiement des commissions ; les amendes subies par l'entreprise ;
- L'exécution des obligations fiscales et le paiement des contributions prévues par l'Etat : primes d'assurances sociales et sanitaires, frais syndicaux ;
- Les bénéfices et les pertes ; les raisons subjectives et objectives de cette situation ; les mesures à prendre pour augmenter les bénéfices et diminuer les pertes ;
- Les revenus accordés aux employés ;
- La création et l'utilisation des fonds grâce à l'affectation d'une partie des bénéfices nets : fonds d'investissement et de développement, fonds de provisions financières, fonds de provisions en cas de suppression d'emplois, fonds d'utilité sociale, fonds de récompenses ; les dépenses à caractère humanitaire et social ;
- Toutes autres dépenses.

5. Les critères de cadre ; la procédure et les niveaux de promotion des cadres.

6. Les plans d'action de la commission d'inspection populaire ; les résultats de règlement des dénonciations et des réclamations conformément à la réglementation sur les réclamations et les dénonciations.



7. Les résolutions des cellules du Parti communiste du Vietnam relatives aux activités de commerce de l'entreprise ; les résolutions des cellules du syndicat et de l'Union de la jeunesse communiste de Hochiminh dans l'entreprise.

Article 6 :

Eu égard au secteur d'activité de l'entreprise d'Etat, le conseil d'administration et le directeur de cette entreprise doit s'entendre avec le comité exécutif du syndicat de l'entreprise pour déterminer lesquelles des questions prévues à l'article 5 à annoncer à la conférence des cadres supérieurs (réunissant les permanents de la cellule du Parti communiste du Vietnam au sein de l'entreprise d'Etat, le président et les vice-présidents du syndicat, le secrétaire de la cellule de l'Union de la jeunesse communiste de Hochiminh, les chefs et les sous-chefs des services dépendants), aux services, aux ateliers et à l'ensemble des travailleurs. Le droit à l'information doit aller de pair avec l'obligation de protection des secrets d'affaires de l'entreprise, notamment les secrets relatifs à la technologie utilisée et au prix de revient en conformité avec la loi. Toute divulgation d'un secret national ou relatif à la défense et la sécurité nationales doit s'effectuer conformément à la législation sur la protection des secrets d'Etat.

Les destinataires de l'information peuvent interpellier le conseil d'administration et le directeur sur les questions rendues publiques prévues par l'article 5 du présent Règlement. Le conseil d'administration et le directeur sont tenus de répondre aux interpellations des travailleurs et engagent leur responsabilité quant à l'exactitude des informations rendues publiques. Ils sont en outre tenus de rendre publique la prise en compte des avis et observations des travailleurs relatifs à l'information au sein de l'entreprise.

Article 7 :

Le conseil d'administration et le directeur doivent coordonner leur action avec le syndicat pour organiser une information efficace et opportune. L'information peut s'effectuer sous une ou plusieurs formes suivantes :

1. Convocation d'une assemblée des travailleurs ou de leurs représentants de chaque groupe de travail, de chaque service et de l'ensemble de l'entreprise ;
2. Information à l'occasion des réunions périodiques des cadres supérieurs de l'entreprise ;
3. Information à l'occasion des réunions de l'entreprise, des groupes de travail ou des différents services de l'entreprise ;
4. Information à l'occasion des réunions du syndicat et des autres organisations socio-politiques au sein de l'entreprise ;
5. Information par acte écrit ou sous forme de brochure à destination de chaque groupe de travail, de chaque service et par affichage public au siège de l'entreprise ;
6. Information par le biais du système de radio-diffusion de l'entreprise.



Chapitre III

Consultation du personnel de l'entreprise d'Etat en vue de la prise de décisions par son Conseil d'administration ou son Directeur

Article 8 :

Le conseil d'administration ou le directeur de l'entreprise d'Etat doit consulter la collectivité du personnel préalablement à la prise de décisions relatives aux questions suivantes :

1. Les orientations et les programmes de production et de commerce à moyen et court termes et pour chaque année, notamment les programmes de production et de commerce des différents groupes de travail et services dépendant de l'entreprise ; l'évaluation des activités de l'entreprise et de ses groupes de travail et services.
2. Les mesures à prendre pour le développement de la production et du commerce, la modification de la structure des produits, l'augmentation de la compétitivité, la restructuration de la production ou l'actionnarisation de l'entreprise.
3. L'élaboration et la mise en application des réglementations conformément au paragraphe 3 de l'article 5 du présent Règlement.
4. Les mesures relatives au renouvellement de la technologie et des équipements utilisés, à l'augmentation du rendement et de la qualité des produits, la réduction du prix de revient, la protection de l'environnement et du travail, les innovations, l'amélioration des conditions de travail, la réorganisation du travail, la formation professionnelle à l'intention des travailleurs, notamment les mesures concernant directement les ateliers qui sont leurs lieux de travail.
5. Le contenu principal de la convention collective conclue entre le directeur de l'entreprise et le président ou le représentant du syndicat : les engagements relatifs à l'emploi et au maintien de l'emploi, au temps de repos, au salaire, aux primes, aux indemnités salariales, aux seuils économiques et techniques applicables, à la sécurité et à l'hygiène de travail, aux assurances sociales et sanitaires et aux services d'utilité publique.
6. Le contenu principal du contrat de travail à conclure entre les employés et le directeur ou son délégué : le travail à effectuer, le temps de travail, le temps de repos, le lieu de travail, la durée du contrat de travail, le salaire, les conditions relatives à la sécurité de travail, l'hygiène de travail et d'environnement, les assurances sociales et sanitaires au profit des travailleurs.
7. Les orientations générales relatives à la mobilisation et l'utilisation des ressources financières, à l'exécution des obligations à l'égard des autorités locales, à la création des fonds à partir des bénéfices nets ; la réglementation relative à l'accueil des invités, à l'organisation des réunions, aux rencontres, au paiement des commissions et des frais de courtage ; le contenu des programmes d'action locale et humanitaire.

Article 9 :

Il faut procéder à une consultation de la collectivité du personnel préalablement à la prise par une autorité supérieure, la section du Parti communiste du Vietnam ou une



organisation de masse au sein de l'entreprise d'Etat, des décisions relatives aux questions suivantes :

1. Présentation des candidats aux postes de directeur, directeurs-adjoints et chef-comptable ; évaluation des compétences et des qualités du président du conseil d'administration (pour le cas d'une entreprise d'Etat doté d'un conseil d'administration), du directeur, des directeurs adjoints et du chef-comptable de l'entreprise en matière de gestion et de direction de l'entreprise, de mobilisation du public, de valorisation de la démocratie et de qualité morale ; présentation des candidats du syndicat au conseil d'administration et à la commission de contrôle.
2. Elaboration du programme d'action et d'évaluation des résultats d'activités de la commission d'inspection populaire.
3. Organisation et contenu de l'assemblée générale des travailleurs et des cadres de l'entreprise conformément à la Loi sur les entreprises d'Etat et à la réglementation établie par la Confédération des travailleurs vietnamiens.
4. Elaboration de la résolution de la section du Parti communiste du Vietnam au sein de l'entreprise, relative aux activités de production et de commerce de l'entreprise.
5. Contenu des activités des sections du syndicat et de l'Union de la jeunesse communiste de Hochiminh au sein de l'entreprise.

Article 10 :

Eu égard à la nature du secteur d'activités de l'entreprise, le conseil d'administration ou le directeur doit s'entendre avec le comité exécutif du syndicat pour déterminer les questions à soumettre à la consultation de l'ensemble de la collectivité du personnel, des services, des ateliers et des groupes de travail de l'entreprise ou des spécialistes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le conseil d'administration, le directeur, la section du Parti communiste et les organisations de masse au sein de l'entreprise sont tenus de prendre en considération les avis et observations formulés par les travailleurs. En cas de désaccord sur les questions prévues aux articles 8 et 9, les travailleurs sont tenus quand-même de respecter les décisions prise par le directeur (relativement aux questions prévues aux paragraphes 1, 2, 3, 4 et 7 de l'article 8), par l'autorité supérieure compétente, la section du Parti communiste ou l'organisation de masse au sein de l'entreprise (pour ce qui concerne les questions mentionnées à l'article 9).

Article 11 :

La consultation du personnel s'effectue de la manière suivante :

1. Convocation de l'assemblée générale des travailleurs et des cadres de l'entreprise ;
2. Convocation des réunions professionnelles effectuées par le directeur, les chefs des services, des ateliers ou des groupes de travail de l'entreprise ;
3. A l'occasion de la négociation sur le contenu de la convention collective et du contrat de travail ;



4. A l'occasion de l'accueil des citoyens conformément à la législation sur les réclamations et les dénonciations ;
5. Consultation des travailleurs et des cadres effectuée par la section du Parti communiste du Vietnam ou le comité exécutif du syndicat au sein de l'entreprise ;
6. A l'occasion des rencontres directes entre les ouvriers et le président du conseil d'administration ou le directeur ;
7. Création d'une boîte d'avis.

Chapitre IV

Prise de décisions par la collectivité du personnel

Article 12 :

La collectivité du personnel prend les décisions relatives aux questions suivantes :

1. Vote en vue de l'adoption de la convention collective ou de ses amendements avant la signature du directeur de l'entreprise et du président ou du représentant du syndicat ;
2. Conclusion du contrat de travail avec le directeur de l'entreprise ou son délégué ; résiliation unilatérale du contrat de travail conformément au Code du travail ;
3. Délibération et vote lors de l'assemblée générale des travailleurs et des cadres, en vue de l'adoption des règlements et des objectifs concernant directement les droits et les obligations des travailleurs, conformément à la réglementation applicable en la matière et en tenant compte de la situation réelle de l'entreprise (notamment les règlements relatifs à la création des fonds d'utilité sociale, de récompenses, de provisions en cas de suppression d'emplois) ;
4. Election des membres de la commission d'inspection populaire lors de l'assemblée générale des travailleurs et des cadres.

Article 13 :

La prise de décisions par les travailleurs s'effectue de la manière suivante :

1. A l'occasion de l'assemblée générale des travailleurs et des cadres ;
2. A l'occasion de la conférence générale de l'entreprise ou de chaque atelier, service ou groupe de travail de l'entreprise ;
3. Par l'intermédiaire du syndicat au sein de l'entreprise.



Chapitre V

Contrôle par la collectivité du personnel

Article 14 :

Les travailleurs peuvent exercer leur pouvoir de contrôle sur toutes les questions visées par l'article 5 du présent Règlement. Ils sont tenus d'exercer un contrôle mutuel sur l'exécution de leurs obligations et l'exercice de leurs droits. Le contrôle vise notamment les points suivants :

1. La réalisation des missions et des objectifs de production et de commerce de l'entreprise.
2. La mise en œuvre des résolutions de l'assemblée générale des travailleurs et des cadres.
3. L'application des règlements de l'entreprise.
4. L'exécution de la convention collective.
5. L'exécution des contrats de travail.
6. La mise en œuvre des politiques de l'Etat ; le paiement des impôts et l'exécution des obligations de l'entreprise à l'égard de l'Etat et de la société ; l'utilisation des fonds financés par des bénéfices nets, notamment le fonds d'utilité sociale.
7. Les résultats de règlement des litiges relatifs aux contrats de travail.
8. Les résultats de règlement des réclamations et des dénonciations des citoyens.

Article 15 :

Les travailleurs exercent leur pouvoir de contrôle sous une ou plusieurs formes suivantes :

1. A l'occasion de l'assemblée générale des travailleurs et des cadres et des réunions des ateliers, des services et des groupes de travail de l'entreprise.
2. Par l'intermédiaire du contrôle et de la surveillance de section du Parti communiste du Vietnam au sein de l'entreprise ; à travers l'intervention du syndicat au sein de l'entreprise.
3. Par l'intermédiaire des actions de la commission d'inspection populaire.
4. Par l'intermédiaire des actions d'audit conformément à la réglementation en vigueur.
5. En exerçant le droit de réclamation, de dénonciation et de recommandation conformément à la législation sur les réclamations et les dénonciations.



Chapitre VI Dispositions d'exécution

Article 16 :

Les compagnies générales d'Etat peuvent s'inspirer du présent Règlement pour élaborer et promulguer leurs propres règlements sur l'exercice de la démocratie.

Les entreprises d'Etat peuvent se référer au présent Règlement pour l'élaboration des règlements précis applicables à leurs ateliers, services et groupes de travail.

Article 17 :

Les conseils d'administration, les directeurs, le syndicat et les sections de l'Union de la jeunesse communiste de Hochiminh au sein des entreprises d'Etat sont tenus d'intervenir en temps voulu pour protéger et récompenser les personnes actives dans la lutte contre les pratiques malsaines, pour empêcher et sanctionner les intentions de nuire à autrui, les entraves à la lutte contre les pratiques malsaines et les abus de la démocratie pour causer la discorde et porter atteinte aux activités de production et de commerce de l'entreprise.

Toute personne qui viole le présent règlement, fera l'objet, en fonction de la nature et du degré de gravité de son acte, d'une sanction disciplinaire ou administrative ou d'une poursuite pénale conformément à la loi.

Article 18 :

Sous la direction de section du Parti communiste du Vietnam au sein de l'entreprise, le président du conseil d'administration et le directeur sont tenus de coordonner leur action avec le syndicat pour la mise en application du présent Règlement.

Article 19 :

Les ministres, les chefs des organes ayant rang de ministère et des organes relevant du Gouvernement et les présidents des Comités populaires de province sont tenus d'orienter la mise à exécution du présent Règlement et d'en rendre compte tous les six mois au Gouvernement.

Article 20 :

Le président du Comité national de restructuration des entreprises d'Etat sont chargé de suivre l'application du présent Règlement et d'en rendre compte périodiquement au Premier Ministre.

Nota : « Les traductions en langue étrangère d'un document légal ne sont que pour référence uniquement » (*Clause 6 de l'Article 51 du Décret 24-2009-ND-CP du 5 mars 2009, détaillant et précisant les mesures nécessaires pour l'application de la Loi sur la promulgation des documents légaux*)