

# BETRIEBSVERFASSUNG UND MITBESTIMMUNG IN ALGERIEN

Von GÜNTER WIEDENSOHLER

Organisation und innere Führung der — in Algerien weitaus überwiegenden — Staatsunternehmen<sup>1</sup> werden fortan stärker als bisher sozialistisches Ideengut widerspiegeln. So jedenfalls bestimmt es das Betriebsverfassungsgesetz vom 16. November 1971<sup>2</sup>, eine lange erwartete Reform der Verordnung vom 22. März 1963<sup>3</sup> über die „autogestion industrielle“, d. h. die eigenverantwortliche Leitung der Wirtschaftseinheiten durch die in ihnen Beschäftigten. Gemäß seiner (nach Art einer Präambel vorausgeschickten) Charta<sup>4</sup> soll das neue Gesetz zu einem Ausgleich der Interessen von Belegschaft und Verwaltung führen und dadurch die Arbeitsproduktivität in Handel, Industrie und Dienstleistungssektor<sup>5</sup> spürbar erhöhen.

## Die Arbeitermitverwaltung

In welchem Maße die Werk­tätigen an der Unternehmensführung teilnehmen, zeigt sich namentlich in den Rechtssätzen über die Konstituierung und Zuständigkeit des — bei wenigstens 30 Beschäftigten vorgesehenen — Betriebsrates (assemblée des travailleurs, Art. 19 ff.). Dieses je nach Personalstärke des Unternehmens (entreprise) oder der einzelnen Abteilung (unité) aus 7 bis 25 Mitarbeitern bestehende Gremium wird von den Betriebsangehörigen in geheimer Abstimmung auf die Dauer von drei Jahren gewählt und tritt mindestens zweimal jährlich zusammen. Bei Großunternehmen sind es die Mitglieder der Abteilungsbetriebsräte, die den Gesamtbetriebsrat wählen. Die Liste der — sämtlich gewerkschaftlich organisierten — Kandidaten enthält doppelt so viele Namen als zu besetzende Posten und wird von einer sechsköpfigen Kommission aufgestellt, der je zwei Repräsentanten der Staatspartei FLN<sup>6</sup>, der Einheitsgewerkschaft UGTA<sup>7</sup> und der Aufsichtsbehörde angehören<sup>8</sup>.

Da der sozialistischen Doktrin die Dualität von Arbeitgeber und Arbeitnehmern fremd ist, fallen dem Betriebsrat weitreichende Aufgaben zu: In Übereinstimmung mit dem staatlichen Wirtschaftsplan unterbreitet er Vorschläge zu Fragen der allgemeinen Unternehmenspolitik, der Haushaltsführung, Investitionsplanung, Materialbeschaffung, Produktion und Vermarktung; er einigt sich mit der Betriebsleitung über die formellen Arbeitsbedingungen (Betriebsordnung), wirkt mit bei personalpolitischen Grundentscheidungen und äußert sich zur Betriebsrechnung, zum Jah-

---

1 Vgl. etwa *La prise en mains par l'Etat des principaux secteurs de l'économie: Europe France Outremer*, Paris 1970, Nr. 489, S. 38.

2 Ordonnance no. 71—74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises: *Journal Officiel de la République Algérienne* Nr. 101 vom 13. Dezember 1971, S. 1350 ff. — nachstehend abgedruckt.

3 Décret no. 63—95 du 22 mars 1963 portant organisation et gestion des entreprises industrielles, minières et artisanales ainsi que les exploitations agricoles vacantes: *Juris-Classeur Algérie*, Bd. III, Paris 1961 ff.

4 Charte de l'organisation socialiste des entreprises: *Journal Officiel* Nr. 101 vom 13. Dezember 1971, S. 1346 ff. — nachstehend abgedruckt.

5 Sonderregeln gelten für die Landwirtschaft, siehe Ordonnance no. 68—653 du 30 décembre 1968 relative à l'autogestion dans l'agriculture: *Juris-Classeur Algérie*, Bd. III, 1961 ff.

6 Fédération de la libération nationale.

7 Union générale des travailleurs algérienne.

8 Zu den Betriebsratswahlen vgl. im einzelnen décret no. 72—47 du 3 mars 1972 relatif aux élections dans les entreprises socialistes: *Journal Officiel* Nr. 19 vom 7. März 1972.

resabschluß und zum jährlichen Rechenschaftsbericht der Direktion. Nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsvorschriften beschließt der Betriebsrat über die Verwendung des erwirtschafteten Reinerlöses<sup>9</sup> und regelt die Gewinnbeteiligung. Für bestimmte Angelegenheiten kann er ständige Ausschüsse (commissions permanentes) bilden, etwa für Fragen der Einstellung, Entlohnung, Beförderung und Entlassung sowie generell für die Arbeitskräfte- und Ausbildungsplanung, die Unfallverhütung und Arbeitshygiene.

### Die Unternehmensleitung

Schließlich entsendet der Betriebsrat einen oder zwei gewählte Vertreter ins Direktorium (conseil de direction), das auf Einberufung des Generaldirektors (directeur général) mindestens einmal wöchentlich unter seinem Vorsitz über die anstehenden Fragen der Geschäftsführung konferiert. Ob dieses Organ Entscheidungsbefugnisse hat oder — wofür mehr spricht — nur den Generaldirektor unterstützt, läßt der Wortlaut des Gesetzes (Art. 59) allerdings nicht klar erkennen<sup>10</sup>. Lückenhaft sind auch die Vorschriften über Wahl und Ernennung der Mitglieder des Direktoriums und der ständigen Kommissionen. Sofern der Gesetzgeber seine Vorstellungen nicht noch präzisiert, ist es daher letztlich eine Frage der Praxis, inwieweit unternehmerische Entscheidungen von den Belegschaftsangehörigen mitgetragen werden. Ergibt sich die Stellung des Betriebsleiters in marktwirtschaftlichen Systemen meist unmittelbar aus dem Eigentum (das freilich unterschiedlich starke soziale Bindungen aufweist), so ist die Position der ökonomischen Führungskräfte in sozialistischen Staaten (wie Algerien) durchweg betriebsverfassungsrechtlich geregelt<sup>11</sup>. Unbeschadet der Rechte des Betriebsrates, so heißt es mithin in Art. 61, führt der Generaldirektor die Geschäfte im Rahmen seiner gesetzlichen Befugnisse und ist der Aufsichtsbehörde (autorité de la tutelle) gegenüber verantwortlich; er ist Dienstvorgesetzter, und er vertritt das Unternehmen nach außen. In sein Amt berufen wird er auf behördlichen Vorschlag durch Regierungsdekret. Bei besonders wichtigen Unternehmen stehen ihm ein Stellvertreter (directeur général adjoint) und weitere Direktoren zur Seite, die auf seinen Vorschlag hin von der Behörde ernannt werden<sup>12</sup>.

### Betrieb und Gewerkschaft

Indem die neue Betriebsverfassung die Mitgliedschaft im Betriebsrat von der Gewerkschaftszugehörigkeit abhängig macht, trägt sie den spezifischen Funktionen der Arbeiterbewegung in einem sozialistischen Wirtschaftssystem Rechnung. Arbeitskampfmaßnahmen wie etwa die Organisierung von Streiks sind — außer bei privaten Beschäftigungsverhältnissen<sup>13</sup> — illegal, da die Interessen der Werktätigen durch ihre Beteiligung an der Geschäftsführung und am Gewinn als hinreichend gesichert gelten<sup>14</sup>. Aufgabe der (staatlich gelenkten) UGTA und ihrer Betriebssek-

---

<sup>9</sup> Die Gewinne dienen — nach einem nicht näher genannten Verteilungsschlüssel — zur 1. Bestreitung öffentlicher Abgaben, 2. Erhöhung der Arbeitseinkommen und 3. Finanzierung von Investitionen (Art. 83).

<sup>10</sup> Vgl. N. Grimaud, Organisation des entreprises socialistes algériennes: Maghreb, Paris 1972, Nr. 49, S. 38.

<sup>11</sup> Vgl. S. Mampel, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht in Mitteleuropa, Köln 1966, S. 99; K. H. Jäger, Arbeiterselbstverwaltung und gesellschaftliches Eigentum. Ein Beitrag zum Status jugoslawischer Unternehmen, Stuttgart, Berlin, Köln und Mainz 1969, S. 63 ff.

<sup>12</sup> Einen Auszug aus dem Gesetz bringt A. Tareb, Organisation des entreprises, Les travailleurs responsables de leur destin: El Djeich, Algier 1972, Nr. 105, S. 11 ff.

<sup>13</sup> Vgl. Ordonnance no. 71—75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé: Journal Officiel Nr. 101 vom 13. Dezember 1971, S. 1354 f.

<sup>14</sup> N. Grimaud, Organisation des entreprises, S. 38 f.; S. Mampel, Arbeitsverfassung, S. 48.

tionen ist vielmehr die ideologische Erziehung der Arbeiter im Sinne einer Förderung des Kollektivbewußtseins und der sozialistischen Arbeitsdisziplin<sup>15</sup>. Nach einer ägyptischen Definition sind die Gewerkschaften „nicht länger Wohltätigkeitseinrichtungen zum Schutze Notleidender und Bedrängter, sondern Arbeiterparlamente zur Artikulierung staats- und gesellschaftspolitischer Forderungen<sup>16</sup>“.

### Rückblick und Vergleich

Die geltende algerische Betriebsverfassung gewährt dem Arbeiter, wie vorstehend dargetan, im wesentlichen nur Anhörungs-, Vorschlags- und Beratungsrechte. Anders die bislang praktizierte, auf die jugoslawische Arbeiterselbstverwaltung zurückgehende „autogestion industrielle<sup>17</sup>“, bei der das betriebliche Geschehen maßgeblich von den Werkträgern bestimmt wurde oder zumindest bestimmt werden sollte. Beschließendes und damit ranghöchstes Organ war der vom Arbeitskollektiv (*assemblée générale des travailleurs*) gewählte Arbeiterrat (*conseil des travailleurs*), der seinerseits den Verwaltungsausschuß (*comité de gestion*) wählte und dessen ausführende Tätigkeit — wie auch die des Direktors — überwachte. Als ein neuralgischer Punkt in der Unternehmensstruktur galt die Doppelfunktion des Direktors, der einerseits den Kollektivorganen gegenüber verantwortlich und namentlich dem Vorsitzenden des Verwaltungsausschusses unterstellt war, zugleich aber als Vertreter öffentlicher Interessen die Legalität der Unternehmensarbeit zu gewährleisten hatte<sup>18</sup>.

Vermutlich hat jedoch weniger diese potentielle Spannungsursache den Gesetzgeber zu einer Neuordnung bewogen als vielmehr die wachsende Erkenntnis, daß die Arbeiterselbstverwaltung mit den Erfordernissen eines modernen industriellen Produktionsprozesses nur schwer zu vereinbaren ist. Eine rationale, wissenschaftlich fundierte Unternehmenspolitik kann durch das fortgesetzte Engagement breiter Massen — zumal in einem Entwicklungsland — erheblich beeinträchtigt werden. So gesehen ist im übrigen auch die Haltung Ägyptens erklärlich, das den Betriebsräten ein Mitwirkungsrecht nur in personellen, nicht dagegen in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zugesteht<sup>19</sup>.

---

15 Charte de l'organisation socialiste des entreprises, S. 1347; Clausen, Der algerische Sozialismus, Eine Dokumentation, Opladen 1969, S. 355 f.

16 Vgl. G. Wiedensohler, Grundzüge des ägyptischen Gewerkschaftsrechts: Orient, Hamburg 1970, Nr. 6, S. 195 mit weiteren Nachweisen.

17 A. Marill, L'expérience algérienne d'autogestion industrielle, in: Travaux et Recherches de la Faculté de Droit et des Sciences économiques de Paris, série "Afrique" no. 1, Paris 1965, S. 167 ff.; H. Roggemann, Grundlagen des jugoslawischen Betriebsverfassungs- und Unternehmensrechts, Berlin 1968, S. 14 ff.; K. H. Jäger, Arbeiterselbstverwaltung, S. 58 ff.

18 Vgl. S. Koulytchizky, Comment sont prises les décisions dans l'autogestion algérienne: Revue algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques, Algier 1969, Nr. 4, S. 1167 ff.; J. Teillac, Autogestion en Algérie, Paris 1965, S. 58 ff.

19 Mu'assasat al-Ahrām (Hrsg.), sharh al-lā'ihā 'l-djadīda li-'l-'āmilīn fi 'l-qitā' al-'āmm (Kommentar zur Verordnung über die Arbeitsverhältnisse im staatlichen Wirtschaftssektor), Kairo 1966, S. 40 ff.; vgl. G. Wiedensohler, Zum Entwurf eines neuen ägyptischen Arbeitsgesetzes: Orient, Hamburg 1970, Nr. 1, S. 14.

## CHARTRE DE L'ORGANISATION SOCIALISTE DES ENTREPRISES

Après avoir recouvré sa souveraineté, établi des fondements solides pour les institutions de l'Etat, assaini son économie, récupéré ses richesses nationales, l'Algérie entame désormais le processus de construction des bases matérielles du socialisme, dans le cadre d'une planification rationnelle et par l'élaboration de structures qui doivent transformer radicalement les situations sociales préexistantes en vue d'instaurer un ordre nouveau régi par les lois de la démocratie socialiste.

La nouvelle organisation socialiste des entreprises marque une étape déterminante de l'édification révolutionnaire.

La politique mise en œuvre se situe dans la démarche authentique de la Révolution algérienne. Elle s'insère dans la ligne suivie avec constance depuis le 19 juin 1965, qui permet de franchir méthodiquement et dans la clarté toutes les phases du développement socialiste. Elle tire ses racines profondes dans les idées de progrès et de justice sociale qui ont été les germes de notre Révolution. Elle trace déjà les contours de l'Algérie de demain.

Très rapidement, ce qui n'apparaissait en 1954 que comme une lutte de libération contre une domination étrangère, s'est radicalisé pour devenir un combat social. La composante populaire des forces engagées dans la lutte de libération a été, en ce sens, un facteur décisif. La portée de cette lutte et les sacrifices qu'elle a entraînés pour les masses populaires qui en supportaient tout le poids, ont également accentué les exigences de la Révolution quant au contenu social de l'indépendance.

Le congrès de la Soummam amorce un tournant en alliant à l'objectif de l'indépendance, les orientations de libération économique et sociale.

L'évolution aboutit au programme de Tripoli, plate-forme d'ensemble concrète d'action de transformation révolutionnaire pour les premières années de l'indépendance.

La politique précisée par ce programme n'a pu, cependant, être ni concrétisée ni, encore moins, approfondie au lendemain de l'indépendance, en raison de la nature du pouvoir qui s'était alors instauré.

Si, dans les paroles, l'objectif de construction socialiste restait proclamé, l'analyse objective de cette période démontre que la démarche avait été stoppée. Dans la recherche permanente d'une popularité facile, le pouvoir d'alors n'entreprenait que des actions spectaculaires, mais foncièrement démagogiques qui produisaient des effets néfastes sur le développement. Les secteurs vitaux qui conditionnent l'indépendance économique du pays, étaient laissés aux mains du capital étranger, tandis que l'on ne s'attaquait qu'aux secteurs très secondaires, sans influence aucune sur l'édification d'une société nouvelle. L'inorganisation totale de l'Etat, l'instabilité chronique, l'inflation permanente provoquée pour combler les déficits de plus en plus grands de tous les secteurs étatiques, eurent des conséquences très dangereuses pour le pays à l'aube de son indépendance. La déliquescence d'un Etat à peine renaissant, la régression de l'économie et la persistance d'intérêts étrangers puissants amenèrent le pays au fond du gouffre dans ses secteurs vitaux. Par ailleurs, tandis qu'il abusait des sentiments populaires, le pouvoir qui avait fini par s'identifier à une seule personne, n'associait pas les masses à la gestion des affaires. Il pratiquait une politique systématique de clans qui le coupa des énergies révolutionnaires et qui engendra une confusion politique totale.

En définitive, loin de progresser, l'idée du socialisme souffrit d'une désaffection profonde même au sein des masses qui se détournèrent d'une voie qu'on leur présentait comme socialiste, mais qu'elles constataient ne conduire qu'à une aggravation constante de leur condition.

La construction du socialisme ne peut, toutefois, se faire que par une démarche rationnelle sérieuse. Elle ne peut relever d'une improvisation permanente et, encore moins, être le fait d'une personne, mais nécessite la mobilisation de toutes les forces vivas et, en particulier, celle des masses populaires démocratiquement et efficacement organisées. Elle exige un travail permanent des méthodes réfléchies.

C'est le mérite du redressement du 19 juin 1965 d'avoir établi le sens de ces valeurs. Il a ainsi fait retrouver son cours à la Révolution algérienne et lui a permis de renouer avec le processus d'édification socialiste.

Il eut été, en effet, illusoire de parler d'association des travailleurs, alors qu'au 19 juin 1965, le secteur économique public était extrêmement réduit, que les branches essentielles de l'économie se trouvaient entre des mains étrangères, qu'il régnait une confusion et un déficit considérable dans les entreprises d'Etat.

Le pouvoir révolutionnaire s'est d'abord attaché à l'accomplissement des tâches urgentes qui constituent des conditions préalables impératives à la construction du socialisme. Il s'agissait d'édifier un Etat stable et solide, instrument indispensable à la réalisation des objectifs de la Révolution, de récupérer les richesses nationales, d'assainir l'économie, de redresser la situation financière des entreprises et de promouvoir la rentabilité nécessaire. Ce faisant, l'Algérie a renforcé son contrôle sur son économie de manière à en assurer l'indépendance et à créer la base de développement de l'économie socialiste.

Il devient désormais possible de procéder aux transformations permettant de gérer l'économie selon des méthodes socialistes.

Suivant les grands principes de déconcentration, de décentralisation et de démocratisation par l'association de plus en plus large du peuple à la gestion des affaires, le pouvoir révolutionnaire a entrepris et mené à bien la création d'institutions saines et efficaces, en dehors de toute tentation démagogique et dans le seul souci de construire un édifice solide sans lequel il était vain de songer à réaliser les objectifs de transformation de la société.

Au niveau communal, c'est l'assemblée populaire communale qui vint permettre aux populations d'exercer un pouvoir concret sur leurs destinées et, en particulier, sur leur promotion économique et sociale.

Après cette première phase, l'institution des assemblées populaires de wilaya a constitué une nouvelle étape par la création d'entités déconcentrées et décentralisées qui ont permis de confier aux citoyens la gestion des affaires publiques à un niveau supérieur et qui sont autant de moyens pour l'essor économique et social du pays.

Une dernière phase, celle de l'édification des institutions nationales, est désormais à l'ordre du jour et s'accomplira par l'application des mêmes principes démocratiques.

En même temps, le Parti prenait un élan nouveau dans l'encadrement des forces révolutionnaires, notamment en vertu du principe du retour à la base qui s'est concrétisé au niveau des cellules et des kamas et dont le processus de démocratisation est en cours de réalisation complète.

Parallèlement, le pouvoir révolutionnaire a consenti un effort prioritaire au redressement de l'autogestion, pratiquement moribonde avant le 19 juin 1965. En effet, si le slogan de l'autogestion avait continué à servir de thème aux discours et déclarations, la réalité était toute autre : une centralisation paralysante, carcan bureaucratique étouffant qui s'ajoutait à la confusion la plus totale en matière de conception, avait conduit à la suppression effective du pouvoir des travailleurs du secteur autogéré. Les organes de l'autogestion eux-mêmes avaient fini par ne plus survivre que de nom et leur fonctionnement avait cessé. Sur le plan économique plus précisément, ce secteur essentiel de l'agriculture présentait des résultats extrêmement négatifs, sa gestion étant grevée par de nombreux organismes parasitaires. Le pouvoir révolutionnaire s'attacha méthodiquement à assainir en profondeur le secteur autogéré. Par la suppression des contraintes bureaucratiques, par la mise en œuvre d'une authentique décentralisation, par une refonte et une clarification des textes de conception et leur application réelle, il a provoqué la naissance effective de l'autogestion, rétabli pleinement le pouvoir des travailleurs, en leur restituant leurs droits et responsabilités et redonné tout son sens au mot lui-même.

Cet effort persévérant fait que l'autogestion peut remplir davantage son rôle de secteur avancé de l'agriculture, de cadre adéquat pour l'épanouissement de la production et de la productivité, pour la promotion de l'homme.

La révolution agraire va permettre d'étendre à tout le monde rural, cette œuvre de transformation profonde en réunissant les conditions d'un accroissement, d'une répartition équitable des revenus, d'une élévation de plus en plus sensible du niveau économique, social et culturel des masses laborieuses des campagnes. Elle supprimera l'exploitation de l'homme par l'homme, éliminera les disparités économiques et sociales entre les producteurs des villes et ceux des campagnes et assurera, par la promotion des masses paysannes, une égalité effective de tous les citoyens dans la jouissance des bienfaits de la Révolution.

Ces réalisations sont la traduction d'une politique exclusivement orientée vers la concrétisation de la révolution populaire. Leur accomplissement démontre clairement la nature du pouvoir qui est celui du peuple et, en premier lieu, des travailleurs et dont l'action toute entière s'inscrit dans une continuité révolutionnaire qui prend sa source au 1<sup>er</sup> Novembre 1954.

Le pouvoir révolutionnaire a pour seul objectif de réaliser les aspirations des masses qu'il représente authentiquement, d'œuvrer à la promotion des travailleurs dans tous les domaines afin qu'ils soient toujours davantage les maîtres de leur destin.

Certes, il est indispensable d'éliminer de nombreuses contraintes, séquelles de la période colonialiste, telles que les disparités régionales, les inégalités de revenus, l'ampleur du chômage et du sous-emploi, la faiblesse de l'encadrement ainsi que le non-respect des droits des travailleurs dans de nombreux secteurs économiques.

Cette situation doit trouver sa solution dans le renforcement de l'économie socialiste, un contrôle plus strict du secteur privé et une association accrue des travailleurs à la gestion de l'entreprise.

Dans l'Algérie qui construit le socialisme, les travailleurs sont, en effet, à la fois les artisans et les bénéficiaires de la Révolution. Ce sont les producteurs, c'est-à-dire ceux qui vivent du fruit exclusif de leur labeur, qui sont appelés les premiers à profiter des mutations profondes en cours.

L'option socialiste leur confère des droits imprescriptibles. Le travail n'est plus une marchandise appréciée diversement au gré de l'offre et de la demande, en fonction exclusive des intérêts circonstanciels du patronat : il devient la source première, sinon unique, du développement et de l'amélioration de la condition des masses laborieuses. La production du travailleur n'est plus l'objet d'une exploitation éhontée pour l'enrichissement du capitalisme, mais est justement rémunérée, parce que le travail est la source de la richesse nationale.

Le travailleur devenu producteur gestionnaire et œuvrant à l'épanouissement de la société, a un droit fondamental au travail, à la stabilité et à la protection de son emploi. Sur le plan humain, la situation du travailleur est aussi radicalement modifiée. Désormais, le travailleur n'est plus un objet, un moyen de production dont le capitalisme s'efforce de tirer une plus-value maximum.

La loi lui garantit l'ensemble des droits sociaux.

Dans l'Algérie socialiste, ces droits doivent être appliqués à l'ensemble des travailleurs sans aucune distinction. Les situations privilégiées dans une quelconque branche et la persistance de secteurs défavorisés seront progressivement abolies. Le principe de l'égalité entre tous les travailleurs est fondamental dans la Révolution algérienne. Il se traduit non seulement par l'égalité dans les avantages sociaux, mais par l'application stricte de la règle : A travail égal, salaire égal.

Il sera établi une grille nationale des salaires qui déterminera, d'une part, un salaire minimum garanti qui permette une vie décente aux travailleurs et, d'autre part, des critères fixant, selon les qualifications, les normes de traitement pour qu'à compétence égale et à travail égal les rémunérations soient harmonisées sur l'ensemble du territoire national.

Travailleur dans une entreprise appartenant à l'Etat, c'est-à-dire au peuple, il a également le droit d'être intéressé concrètement aux résultats de cette entreprise, d'être associé à sa gestion.

Dans l'entreprise socialiste, les résultats des efforts du travailleur ne sont pas confisqués pour augmenter les profits et le bien-être d'une classe exploiteuse comme c'est le cas dans le système capitaliste. Ils servent, au contraire, à accroître la prospérité générale du peuple et, en premier lieu, celle du travailleur lui-même qui en contrôle l'utilisation au moyen de l'association à la gestion. Cette situation implique des devoirs importants pour le producteur qui doit considérer l'entreprise comme son propre bien, puisqu'étant celui des masses laborieuses dans leur ensemble. Son devoir est de faire fructifier ce bien pour contribuer au développement de la société. Il le remplit en veillant à l'amélioration constante de la productivité, en accomplissant scrupuleusement les objectifs de production. Il a également le devoir d'éliminer tout gaspillage, de dénoncer toute malversation, de protéger fermement le patrimoine national contre toute atteinte.

Pour être apte à jouir de ces droits et à assurer ces devoirs, le travailleur doit accomplir un effort permanent pour développer sa conscience politique et ses capacités. L'aider à y parvenir est le rôle du Parti, en général, et du syndicat, en particulier. Celui-ci a une mission capitale à remplir dans ce contexte. Dans l'économie socialiste, le syndicat représente, en effet, le cadre de mobilisation efficace pour engager les masses laborieuses dans la réalisation des objectifs de construction socialiste. Il doit organiser les travailleurs, aiguïser leur conscience politique, leur sens des responsabilités, œuvrer à leur formation. Le syndicat est l'organisation des travailleurs qui contribue à l'édification de la société nouvelle. C'est dire qu'il assume des responsabilités considérables dans l'accomplissement de l'œuvre entreprise.

Il faut, cependant, préciser que le développement économique actuel de la société algérienne accorde un certain rôle au secteur privé. Le syndicat se doit d'assurer, dans ce dernier secteur, la défense des intérêts des travailleurs. Son activité peut prendre ici un aspect revendicatif si le patronat passe outre aux droits des travailleurs.

Dans le secteur socialiste, les droits du travailleur sont garantis par la nature même de l'entreprise et s'exercent, notamment, par l'association directe à la gestion prévue par l'organisation socialiste des entreprises.

Il est évident que, dans une société socialiste, l'entreprise du secteur public appartient à l'ensemble des travailleurs du pays à travers l'Etat qui est le leur.

L'Etat n'est pas un concept abstrait ni de nature bourgeoise : c'est le garant des intérêts des masses laborieuses dans leur ensemble.

Si l'entreprise privée est caractérisée par une contradiction permanente entre les intérêts du patron et ceux des travailleurs, intérêts totalement divergents, dans l'entreprise socialiste, les intérêts des producteurs et ceux de l'Etat sont indissociables. Le développement s'effectue au profit des masses laborieuses en général, et au profit des travailleurs de l'entreprise en particulier, dont l'association à la gestion ne peut être que bénéfique. Cette association, par le fait qu'elle entraîne un accroissement considérable des responsabilités des travailleurs producteurs aura pour effet, d'éliminer à la base toute velléité de bureaucratie ou de technocratie.

Les objectifs que la Révolution algérienne ambitionne de réaliser ne sont pas seulement d'ordre économique. Ils sont à finalité humaine puisqu'ils doivent, une fois concrétisés, assurer pleinement et définitivement la promotion de l'homme sur l'ensemble des plans politique, économique, social et culturel.

Ainsi mise en place, la participation des travailleurs à la gestion des entreprises socialistes constitue pour les masses laborieuses une école de formation politique, économique et sociale. Les travailleurs y puisent des enseignements qui augmentent leur sens des responsabilités et leur capacité de gérer les affaires. Ils y assurent leur rôle de producteurs gestionnaires et sont les propres artisans de l'amélioration de leur condition.

Dans l'organisation socialiste des entreprises, la gestion des travailleurs se concrétise principalement par le moyen de l'assemblée des travailleurs, élue pour trois ans par l'ensemble des travailleurs, aussi bien au niveau des unités que de l'entreprise. Les membres de cette assemblée devant assumer des responsabilités au nom des travailleurs ne peuvent logiquement le faire s'ils se désintéressent totalement de l'activité

la leur syndicat. La première preuve en effet que l'on doit donner de l'intérêt que l'on porte à la situation des travailleurs réside dans l'adhésion active à l'organisation naturelle de ces travailleurs, l'U.G.T.A. C'est dire qu'il est impératif que l'ensemble des membres élus de l'assemblée soient des militants syndiqués. En outre et au plan de l'unité, l'assemblée des travailleurs est en même temps le conseil syndical. Ceci permet au syndicat, tout en évitant des dualismes de compétence fâcheux notamment au niveau de la base, d'assumer son rôle de gestionnaire tout en donnant le droit à tous les travailleurs d'être associés à la marche de l'entreprise.

Mais les vastes prérogatives qui sont dévolues à l'assemblée exigent aussi de la part de ses membres, un engagement sans réserve, une très haute conception de l'intérêt public et un minimum de compréhension des problèmes à débattre. C'est là une garantie première que le peuple est en droit d'exiger pour que la gestion ouvrière se fasse avec le maximum de chances de réussite.

Aussi, est-il nécessaire, au sein des unités et entreprises, avant chaque élection, de sélectionner les candidatures selon des critères définis d'éligibilité et pour le double des sièges à pourvoir. Cette procédure alliée à la fois les impératifs de démocratie et d'efficacité.

La qualité de producteur-gestionnaire, qui désormais est celle du travailleur, s'exerce principalement au sein de cette assemblée des travailleurs dont le contrôle de l'activité de l'entreprise ne se limite pas aux seuls aspects techniques mais prend une dimension spécifiquement politique. Cela doit être particulièrement mis en relief dans les prérogatives de l'assemblée des travailleurs. Ainsi, celle-ci examine et se prononce sur les comptes prévisionnels et le budget de l'entreprise.

Cette intervention préventive est essentiellement politique puisqu'elle permet aux gestionnaires de contribuer à la définition de la politique générale de l'entreprise pour l'année à venir et d'exprimer leur point de vue sur la délimitation des catégories de dépenses.

En se prononçant, d'autre part, sur le bilan et les comptes d'exploitation et de résultats, les travailleurs ont à porter un jugement sur la gestion globale de l'entreprise au cours de l'année écoulée, notamment sur le plan de la gestion financière. Ils en constatent, selon les cas, le succès ou l'échec et doivent en tirer, sur le plan pratique, les conséquences qui s'imposent. De ce fait, ils ont à procéder à un acte qui sanctionne politiquement, dans un sens ou dans un autre, l'activité d'une année.

Pour ce qui est du contrôle financier, l'assemblée dispose également d'importantes prérogatives. Pour les exercer, les moyens humains qualifiés lui sont fournis. Ce contrôle existe déjà au niveau des organes de l'Etat. Mais c'est une procédure technique qui devra être complétée par un contrôle politique, c'est-à-dire le contrôle populaire.

Le pouvoir révolutionnaire s'attache, en effet, à développer partout, le contrôle populaire afin que les masses laborieuses prennent directement en main la protection du patrimoine national, la défense des deniers de l'Etat, en luttant contre le gaspillage, la gabegie, les malversations et la mauvaise utilisation des ressources. Cette vigilance populaire est une précieuse contribution pour l'élimination de toutes les irrégularités, y compris surtout celles qui pourraient échapper au contrôle de l'Etat et qui sont alors décelées par les travailleurs.

L'assemblée des travailleurs doit, en outre, jouer un rôle important dans l'élaboration et le contrôle de la réalisation du plan. L'association des producteurs aux opérations du plan découle à la fois du caractère démocratique de notre planification et de notre option socialiste. Les travailleurs étant ceux qui vivent les réalités quotidiennes de l'entreprise, qui en connaissent les potentialités humaines et matérielles et ceux qui sont appelés à être les artisans et les bénéficiaires de sa concrétisation, il leur appartient d'émettre des suggestions et de se prononcer dans le cadre de leur entreprise sur les avant-projets soumis par les organismes compétents avant leur adoption définitive par les instances suprêmes.

En tant que cellule de base, d'impulsion et de réalisation du plan, l'assemblée des travailleurs est appelée à en contrôler régulièrement le degré d'application et à débattre des mesures à prendre pour que ses objectifs soient atteints.

Si l'assemblée des travailleurs dispose, dans le domaine de l'intérêt général des masses populaires, de si larges prérogatives, il est d'autant plus normal qu'elle soit directement et étroitement associée à toute décision qui concerne la vie quotidienne, la situation et l'avenir des producteurs au sein de l'entreprise elle-même ; la condition de ces producteurs devenus désormais des gestionnaires actifs, ne peut plus être comparée à celle de salariés. A la fois concernés et intéressés, ils sont donc associés en permanence aux décisions qui engagent leur propre avenir.

C'est ainsi que l'assemblée des travailleurs intervient dans la détermination de la politique du personnel, notamment en matière de recrutement et de formation. Une telle prérogative est importante dans la mesure où elle permet d'éliminer tout risque éventuel de népotisme, d'arbitraire et d'une manière générale, tout recrutement ou licenciement abusif. Elle garantit ainsi la pratique d'une justice effective en matière de personnel. Il en est de même pour ce qui est des questions d'hygiène, de sécurité au sein de l'entreprise et pour tout ce qui a trait à l'amélioration constante des conditions de travail.

L'importance du rôle de l'assemblée des travailleurs est d'autant plus soulignée qu'en cas de carence ou d'insuffisance dans l'exercice de ses prérogatives, il risquerait de s'ensuivre des résultats très négatifs qui appelleraient des mesures appropriées devant permettre à l'institution, d'assumer effectivement sa mission. Ces mesures pourraient aller jusqu'à la dissolution pure et simple de l'assemblée, de même que la direction pourrait être changée si des fautes graves lui étaient imputées.

L'association des travailleurs à la gestion de leur entreprise doit, pour être efficace, revêtir un caractère permanent et non périodique. Elle s'exerce donc également par l'intermédiaire de commissions spécialisées. Ces commissions, dont le nombre varie de un à cinq selon l'importance et les nécessités de l'entreprise ou de l'unité, sont respectivement chargées des affaires économiques et financières, des affaires sociales et culturelles, du personnel et de la formation, de la discipline, de l'hygiène et de la sécurité. Des regroupements d'activités peuvent être effectués entre une ou plusieurs commissions.

La commission économique et financière est un important instrument spécialisé du contrôle populaire des travailleurs. Elle est ainsi associée à la passation de tous les marchés aussi bien en matière d'approvisionnement que de commercialisation. Elle contrôle, d'une manière constante, l'utilisation des deniers publics et élabore des projets pour l'amélioration de la rentabilité. D'une manière générale, elle étudie tous les problèmes de gestion courante sur les plans économique et financier.

La commission des affaires sociales et culturelles a à se pencher sur les questions afférentes à la situation sociale et culturelle des travailleurs. Elle a également à gérer les œuvres sociales et culturelles de l'entreprise.

La commission du personnel et de la formation est chargée de participer à l'élaboration de la politique du personnel et de la formation et est consultée sur les questions touchant au recrutement du personnel, aux revenus et aux avantages matériels attribués aux personnels autres que ceux qui découlent de la répartition des résultats financiers de l'entreprise. Elle participe à l'élaboration des plans de formation professionnelle et de perfectionnement des travailleurs, anime et impulse toute action de formation et d'éducation ouvrières. Cette commission doit favoriser l'accroissement des efforts visant à la promotion technique des travailleurs. Son action aura des répercussions bénéfiques en ce qui concerne la productivité de l'entreprise par le fait de l'augmentation des capacités professionnelles du producteur dont la situation sociale se trouve ainsi sensiblement améliorée.

La commission de discipline est chargée d'émettre un avis préalable sur toutes les questions de discipline du personnel. Elle veille à la préservation des droits des travailleurs, au respect de l'intérêt général et des règlements en vigueur en contribuant à prévenir tout abus d'autorité ou injustices.

L'association des travailleurs n'exclut pas l'existence de l'unité de direction nécessaire dans le cadre de la planification pour préserver l'harmonie dans la gestion de l'ensemble de l'économie ainsi que pour assurer le fonctionnement rationnel de l'entreprise. Il est évident cependant que, dans l'entreprise socialiste, cette direction ne représente pas le patronat exploiteur, mais l'Etat populaire, garant des intérêts de

l'ensemble des masses laborieuses. C'est donc dans l'intérêt de ces masses laborieuses que la direction gère l'entreprise en association avec les travailleurs. Il ne saurait ainsi surgir de conflits fondamentaux entre elle et le collectif des travailleurs dès lors qu'ils œuvrent ensemble vers le même objectif.

L'unité de direction n'est pas toutefois synonyme de concentration des pouvoirs entre les mains d'une seule personne. Outre l'assemblée des travailleurs qui dispose de larges prérogatives et les commissions permanentes, la direction de l'entreprise devra être comprise dans un sens collégial. Cette notion de collégialité permet d'associer constamment l'ensemble des responsables à la gestion quotidienne de l'entreprise et institue des méthodes de travail obligant périodiquement les personnes détenant des pouvoirs de décision, de débattre, au cours de réunions organisées, des problèmes de l'entreprise ou de l'unité. Il doit donc être instauré, sous l'autorité du directeur, un conseil de direction groupant les principaux responsables.

L'assemblée des travailleurs doit être représentée de plein droit, à ce conseil de direction pour rendre plus effective l'association des travailleurs à la gestion.

Etant l'expression d'une option fondamentale, l'exercice effectif par les travailleurs de responsabilités de gestion doit entraîner des transformations radicales dans les structures.

Cette nouvelle organisation ne concerne pas seulement les unités de production mais s'étend à l'ensemble du monde du travail, y compris les secteurs social et culturel dont, à l'application, il doit être tenu compte des spécificités dans des textes particuliers à chaque secteur.

Mais ces particularités ne sauraient mettre en cause la conception unique du principe politique de l'exercice effectif de responsabilités de gestion par les travailleurs eux-mêmes.

Cette organisation, véritablement révolutionnaire, constitue un aspect fondamental de la gestion socialiste des entreprises. Celle-ci contient d'autres aspects non moins importants qui concernent les structures juridiques et les modalités de fonctionnement de l'entreprise. Dans l'étape du renforcement prioritaire et de l'extension du secteur socialiste, il a été procédé à la création d'entreprises dans tous les domaines et il en résulte une diversité assez grande quant aux formes et au fonctionnement de ces entreprises.

De ce fait, l'harmonisation et l'adaptation des structures juridiques doivent constituer une des tâches prioritaires dans le cadre de cette nouvelle organisation pour atteindre une gestion socialiste avancée et rationnelle.

Ces structures doivent naturellement tenir compte des spécificités de secteurs parfois très variés dans leur conception et leur finalité. Aussi, les textes d'application doivent-ils prévoir des dispositions d'adaptation selon les particularités des secteurs.

Dans le secteur privé, il s'avère également nécessaire de rejongler et d'unifier les structures pour garantir un contrôle meilleur de l'origine des fonds et des modalités de gestion.

La nouvelle organisation doit mettre au point un système rigoureux de gestion et de contrôle interne et externe et un cadre comptable permettant, à tout moment, d'avoir une vue claire sur la situation d'ensemble de l'entreprise.

Elle doit établir de façon précise les différents fonds et dotations de l'entreprise dans le cadre d'une conception générale homogène (fonds de roulement, fonds d'amortissements, fonds social, fonds d'investissements, participation des travailleurs aux résultats).

Un état de prévisions, de dépenses et de recettes est obligatoirement institué pour permettre à l'entreprise et aux autorités compétentes, de prévoir les actions qu'il semble nécessaire d'entreprendre.

Propriétés de la collectivité nationale, les entreprises socialistes disposent d'un patrimoine qu'elles doivent faire fructifier. Celles à caractère économique ont pour rôle d'augmenter au maximum la productivité, d'améliorer constamment la qualité et de diminuer les coûts. Elles doivent contribuer au développement général du pays à la fois par leur propre production et par l'accumulation du capital et dans le cadre d'une politique de stricte austérité et d'élimination de tout gaspillage ou malversation. Il leur appartient, en premier lieu, de procéder à l'amortissement des biens publics qui leur ont été affectés et ensuite de dégager des bénéfices pour augmenter les possibilités d'investissement de la nation et accroître les revenus des travailleurs par leur participation aux résultats de l'entreprise.

L'entreprise socialiste constitue, de ce fait, l'élément fondamental de l'économie nationale. Pour qu'elle soit à même de réaliser ses objectifs, elle doit être dotée de structures et de moyens qui doivent lui permettre de fonctionner en vue d'un rendement maximum. Il est donc nécessaire de lui accorder une autonomie dans les proportions les plus vastes possibles afin de lui insuffler l'esprit de responsabilité et d'initiative et lui imprimer le dynamisme nécessaire en supprimant les entraves bureaucratiques, conformément au principe de déconcentration. Elle doit s'exercer dans le respect de la politique générale du pouvoir révolutionnaire et, en particulier, des objectifs de la planification.

L'entreprise est placée sous une autorité unique de tutelle dont elle est tenue d'appliquer toutes les directives.

L'entreprise doit donc fonctionner à la fois sur la base de la direction centralisée de l'économie et de la liberté d'initiative exercées conjointement et harmonieusement par l'assemblée des travailleurs et la direction.

Ainsi, l'organisation socialiste des entreprises aboutit à des transformations radicales dans la gestion de l'économie et au sein du monde du travail dans son ensemble. Son avènement concret est une avance considérable dans la voie du développement et de la révolution socialiste. Son application permet de mener de front la bataille économique contre le sous-développement avec celle de la promotion politique, culturelle et sociale de l'homme. Elle se traduira par un nouvel essor de la production, par l'exploitation rationnelle et efficace des richesses nationales ainsi que par l'amélioration continue des conditions de vie des masses et une élévation constante du niveau des responsabilités des travailleurs. Ce qui, en d'autres termes signifie à la fois l'accroissement de la prospérité, l'épanouissement de l'homme et l'élargissement de la base populaire de la Révolution.

La nouvelle organisation des entreprises n'est donc pas une simple réforme. Elle est une étape nouvelle de la révolution économique et sociale. Elle exige, pour sa réalisation, la mobilisation de toutes les énergies, une haute conscience politique et un engagement militant sans réserves.

## LOIS ET ORDONNANCES

Ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises.

## AU NOM DU PEUPLE,

Le Président du Conseil de la Révolution, Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu la charte de l'organisation socialiste des entreprises ;

Le Conseil de la Révolution et le Conseil des ministres entendus,

Ordonne :

## CHAPITRE I

## DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1<sup>er</sup>. — Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent à l'organisation et à la gestion de l'entreprise socialiste ayant pour objet une activité économique, sociale ou culturelle, à l'exclusion des secteurs autogérés agricoles ou coopératifs.

Art. 2. — L'entreprise socialiste est l'entreprise dont le patrimoine est constitué intégralement par des biens publics.

Art. 3. — L'entreprise socialiste est la propriété de l'Etat représentant la collectivité nationale. Elle est régie selon les principes de gestion socialiste, définis dans la présente ordonnance.

Les entreprises sous tutelle des collectivités locales sont régies par les mêmes principes.

Art. 4. — L'entreprise socialiste est une personne morale dotée de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Elle comprend une ou plusieurs unités.

Art. 5. — L'entreprise socialiste est créée par décret à l'exception de celles d'importance nationale, lesquelles doivent être créées par la loi.

Art. 6. — La dénomination de l'entreprise, son siège, la nature et l'étendue de ses activités ainsi que le patrimoine initial qui lui est affecté, sont définis dans l'acte constitutif qui doit en outre déterminer la tutelle.

Art. 7. — Les travailleurs de l'entreprise socialiste sont des producteurs qui assument des responsabilités dans la gestion de l'entreprise.

## CHAPITRE II

## DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Art. 8. — Est qualifiée travailleur toute personne qui vit du produit de son travail et n'emploie pas à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle.

Art. 9. — Les travailleurs sont égaux en droits et en devoirs. Ils bénéficient des mêmes rémunérations et avantages pour un même travail et à égalité de qualification et de rendement.

Art. 10. — Un revenu minimum est garanti à tout travailleur. Ce revenu est fixé par la loi en fonction de ses besoins vitaux, du développement de la production nationale et de la politique nationale des revenus.

Art. 11. — Le travailleur bénéficie de tous les droits en matière de sécurité et d'assurances sociales, y compris les allocations familiales.

Art. 12. — Les travailleurs peuvent, en outre, percevoir des primes de productivité selon des normes de rendement établies par des textes réglementaires et déterminées par nature d'activité.

Art. 13. — A son poste de travail, le travailleur jouit de conditions satisfaisantes d'hygiène et de sécurité.

Art. 14. — Le travailleur a droit à une partie des résultats bénéficiaires de l'activité de l'entreprise.

Art. 15. — Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs.

Art. 16. — Le travailleur a droit à la formation professionnelle et à la promotion socio-culturelle. Il est tenu de remplir ses fonctions avec le maximum de conscience professionnelle et de veiller à l'amélioration constante de sa qualification et de ses connaissances techniques.

Art. 17. — Le travailleur doit contribuer à l'accroissement de la production, de la productivité et veiller à l'amélioration constante de la qualité et à la réalisation des objectifs du plan.

Art. 18. — Le travailleur veille à la préservation du patrimoine de l'entreprise et participe à la lutte contre toute forme de gaspillage ou de malversation.

## CHAPITRE III

## L'ASSEMBLEE DES TRAVAILLEURS

## Section I

## Régime électoral

Art. 19. — Il est institué dans chaque entreprise et dans chaque unité la composant, une assemblée des travailleurs.

Art. 20. — L'assemblée des travailleurs de l'unité est élue pour une durée de 3 ans par le collectif des travailleurs de l'unité.

Art. 21. — Le collectif des travailleurs de l'unité est constitué par l'ensemble des travailleurs de l'unité ayant au moins 6 mois (six) de travail effectif.

Art. 22. — L'assemblée des travailleurs de l'entreprise est élue, pour une durée de 3 ans, par les assemblées des travailleurs des unités composant l'entreprise.

Si l'entreprise ne comporte qu'une seule unité, son assemblée est élue selon le régime électoral prévu aux articles 20 et 21 ci-dessus.

Art. 23. — L'assemblée des travailleurs de l'unité est responsable devant le collectif qui l'a élue ; elle rend compte de ses activités au moins une fois par an. L'assemblée des travailleurs de l'entreprise est responsable devant les assemblées qui l'ont élue.

Art. 24. — L'assemblée des travailleurs de l'entreprise ou de l'unité est composée de 7 à 25 membres, en fonction de l'importance numérique du collectif des travailleurs.

Art. 25. — Sont électeurs, tous les travailleurs âgés de 19 ans révolus jouissant de leurs droits civiques et ayant au moins 6 mois de travail effectif au sein de l'entreprise.

Art. 26. — Sont éligibles, les travailleurs électeurs, syndiqués depuis au moins un an et âgés de 21 ans révolus.

Sont inéligibles les membres nommés du conseil de direction ainsi que les travailleurs ascendants, descendants directs ou collatéraux du chef de l'entreprise ou de l'unité.

Art. 27. — Les candidatures sont recueillies par une commission des candidatures créée au niveau de l'unité ou de l'entreprise et composée de représentants du Parti, de l'U.G.T.A. et de la tutelle.

Ladite commission arrête la liste définitive des candidats en nombre double des postes à pourvoir.

## Section II

### Prérogatives.

Art. 28. — L'assemblée des travailleurs dispose de tous pouvoirs de contrôle sur la gestion de l'entreprise ou de l'unité et sur l'exécution des programmes. A ce titre, elle établit un rapport annuel où elle se prononce sur la gestion de l'entreprise ou de l'unité.

Art. 29. — L'assemblée des travailleurs émet des avis et des recommandations :

— sur le projet de plan de développement de l'unité ou de l'entreprise dans le cadre de l'établissement du plan national.

— sur les comptes prévisionnels de recettes et de dépenses de l'entreprise ou de l'unité.

— sur les projets de programmes d'activité, notamment de production, d'approvisionnement et de commercialisation.

— sur le projet de programmes d'investissements.

Art. 30. — L'assemblée des travailleurs se prononce ;

— sur le rapport d'exécution du plan annuel ;

— sur le compte d'exploitation, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ;

Art. 31. — L'assemblée des travailleurs est associée à la direction, dans l'élaboration de la politique du personnel et de la formation professionnelle.

Art. 32. — L'assemblée des travailleurs décide de l'affectation des résultats financiers de l'entreprise ou de l'unité dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Art. 33. — L'assemblée des travailleurs adopte le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'unité en accord avec la direction et en conformité avec les lois et règlements en vigueur.

Art. 34. — L'assemblée des travailleurs décide de la répartition au sein de l'entreprise, de la quote-part des résultats légalement fixés et destinés au collectif des travailleurs.

Art. 35. — L'assemblée des travailleurs a la charge des œuvres sociales.

Art. 36. — L'assemblée des travailleurs est consultée sur toute réforme fondamentale concernant la situation des travailleurs.

Art. 37. — L'assemblée des travailleurs est consultée sur les modifications importantes des structures de l'unité ou de l'entreprise.

Art. 38. — L'assemblée des travailleurs peut, en vue d'accomplir ses prérogatives, demander à toute personne de l'entreprise ou de l'unité ou à tout expert du secteur public, de lui fournir toutes explications sur les documents et activités de l'entreprise ou de l'unité.

Art. 39. — L'assemblée des travailleurs veille à la bonne gestion de l'entreprise, à l'accroissement de la production et de la productivité, à l'amélioration constante de la qualité, à l'élimination du gaspillage, au respect de la discipline dans le travail et à la réalisation des objectifs du plan.

## Section III

### Fonctionnement

Art. 40. — L'assemblée des travailleurs de l'entreprise tient 2 réunions ordinaires par an.

L'assemblée des travailleurs de l'unité tient quatre réunions ordinaires par an.

Chacune des assemblées peut tenir des réunions extraordinaires à la demande du directeur général, du directeur, ou lorsque les deux-tiers (2/3) au moins de l'assemblée ou du collectif en formulent la demande au président.

L'assemblée des travailleurs se réunit sur convocation de son président.

Art. 41. — Pour diriger ses débats, l'assemblée des travailleurs élit en son sein sur une liste comportant une double candidature et au scrutin secret, un président pour une période d'un an, renouvelable dans les mêmes conditions.

Le secrétaire de la section syndicale est éligible à la présidence de l'assemblée des travailleurs.

Art. 42. — L'assemblée des travailleurs peut valablement délibérer si la majorité de ses membres sont présents.

Si ce quorum n'est pas atteint, les membres de l'assemblée des travailleurs sont à nouveau convoqués par voie d'affichage. Ils peuvent alors délibérer valablement, quel que soit le nombre des présents.

Art. 43. — Le projet d'ordre du jour des réunions est élaboré et communiqué conjointement par le directeur de l'entreprise ou de l'unité et le président à tous les membres de l'assemblée des travailleurs au moins huit (8) jours avant la réunion.

Les membres de l'assemblée peuvent demander l'inscription de telle question relevant des prérogatives de l'assemblée.

L'ordre du jour définitif est adopté par l'assemblée des travailleurs.

Art. 44. — Le conseil de direction participe de plein droit aux réunions de l'assemblée des travailleurs avec voix consultative.

Art. 45. — Les décisions, résolutions et recommandations de l'assemblée des travailleurs sont prises à la majorité des membres présents.

Art. 46. — Le procès-verbal des réunions de l'assemblée des travailleurs de l'unité est communiqué au directeur de l'unité, au directeur général de l'entreprise et à l'autorité de tutelle.

Le procès-verbal des réunions de l'assemblée des travailleurs de l'entreprise est communiqué au directeur général de l'entreprise et à l'autorité de tutelle.

Art. 47. — L'assemblée des travailleurs peut être suspendue ou dissoute en cas de déficiences ou de fautes graves dans l'accomplissement de ses prérogatives.

La sanction est prononcée par arrêté ministériel pour l'assemblée de l'unité et par décret pour l'assemblée de l'entreprise et à l'initiative des instances syndicales, du Parti ou de la tutelle.

Art. 48. — Le travailleur ayant des responsabilités directes de gestion au sein des organes de l'entreprise ou de l'unité, bénéficie de toutes les dispositions légales et réglementaires prévues pour faciliter l'accomplissement de son mandat.

Il ne peut faire l'objet de sanction à raison de positions prises pour ou dans l'exercice normal de sa mission au sein des organes de l'entreprise ou de l'unité.

## CHAPITRE IV

### LES COMMISSIONS PERMANENTES

Art. 49. — Il peut être créé au sein de l'entreprise ou de l'unité, une ou plusieurs commissions permanentes.

En tout état de cause, il ne peut être créé plus de cinq (5) commissions pour les affaires suivantes :

- 1) les affaires économiques et financières

- 2) les affaires sociales et culturelles
- 3) les affaires du personnel et de la formation
- 4) les affaires de discipline
- 5) les affaires d'hygiène et de sécurité.

Art. 50. — Les commissions permanentes sont composées de membres désignés par l'assemblée des travailleurs en priorité parmi ses membres sauf quand ces commissions sont appelées à connaître des questions de discipline, d'hygiène et de sécurité auxquels cas, la commission sera composée pour moitié de représentants de l'assemblée des travailleurs et pour moitié de représentants désignés par la direction en raison de leurs compétences.

Art. 51. — La commission économique et financière est chargée, d'une manière générale, d'étudier tous les problèmes de production et de gestion courante sur les plans économique et financier. Elle est notamment associée à la conclusion des marchés.

Art. 52. — La commission des affaires sociales et culturelles est chargée d'étudier tous les problèmes afférents à la situation sociale des travailleurs et de gérer, le cas échéant, les œuvres sociales et culturelles de l'entreprise ou de l'unité.

Art. 53. — La commission du personnel et de la formation est chargée de participer à l'élaboration de la politique du personnel et de la formation.

Elle est obligatoirement consultée sur les questions touchant au recrutement du personnel, aux revenus et aux avantages matériels attribués au personnel, autres que ceux qui découlent de la répartition des résultats financiers de l'entreprise prévue à l'article 82 et suivants de la présente ordonnance.

Art. 54. — La commission de discipline est chargée d'émettre un avis préalable sur toutes les questions de discipline du personnel, qui doivent obligatoirement lui être soumises par le directeur.

L'avis préalable n'est pas nécessaire en cas d'urgence.

Art. 55. — En matière de recrutement, de promotion ou de licenciement, les travailleurs, soumis par ailleurs au pouvoir hiérarchique de la direction, ont des droits garantis par la loi.

Art. 56. — La commission d'hygiène et de sécurité s'assure que les normes réglementaires d'hygiène et de sécurité sont appliquées et suggère toutes améliorations jugées souhaitables. Elle a en outre, un rôle de formation du personnel en matière de prévention.

## CHAPITRE V

### LE CONSEIL DE DIRECTION

#### Section I

##### Le conseil de direction de l'entreprise

Art. 57. — Il est créé dans chaque entreprise, un conseil de direction présidé par le directeur général, et comprenant un certain nombre de ses adjoints immédiats et un ou deux représentants élus par l'assemblée des travailleurs pour une durée de 3 ans.

La composition du conseil de direction fait l'objet d'un arrêté de l'autorité de tutelle.

Art. 58. — Le conseil de direction se réunit au moins une fois par semaine ; il peut aussi se réunir sur convocation du directeur général aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Chaque réunion donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal.

Art. 59. — Le conseil de direction est tenu informé de la marche de l'entreprise et statue sur les matières suivantes :

a) Les programmes généraux d'activité de l'entreprise et les projets de programmes de vente, de production et d'approvisionnement ;

b) Les projets d'extension des activités de l'entreprise dans le cadre de l'objet de celle-ci à des secteurs nouveaux ;

c) Les projets de création d'organismes ou sociétés ayant le caractère de filiales ainsi que les prises de participation dans toutes les entreprises ou sociétés ;

d) Les projets de plans et de programmes d'investissements de l'entreprise ;

e) Les concours bancaires ou financiers contractés ;

f) Les bilans, compte d'exploitation, comptes de pertes et profits ; comptes d'affectation des résultats, rapport annuel d'activité de l'exercice écoulé ;

g) Le projet de statut du personnel et la grille des salaires ;

h) Le projet d'organigramme de l'entreprise ;

i) La désignation des représentants de la direction au sein des commissions permanentes de l'entreprise ;

j) La désignation des représentants de l'entreprise au sein des sociétés dont elle détient une partie du capital ;

k) Les règlements des litiges de l'entreprise.

Art. 60. — Les membres du conseil de direction peuvent être révoqués, en cas de faute grave dans l'accomplissement des prérogatives qui leur sont attribuées ou de résultats insuffisants imputables à leur mauvaise gestion.

#### Section II

##### Le directeur général de l'entreprise

Art. 61. — Le directeur général de l'entreprise agit sous l'autorité de la tutelle et est responsable du fonctionnement général de l'entreprise dans le cadre de ses attributions fixées par les textes législatifs et réglementaires et dans le respect des prérogatives confiées à l'assemblée des travailleurs.

Il représente l'entreprise dans tous les actes de la vie civile et exerce l'autorité hiérarchique sur le personnel.

Art. 62. — Le directeur général est nommé par décret sur proposition de l'autorité de tutelle. Il est mis fin à ses fonctions dans les mêmes formes.

Il est assisté, dans l'entreprise d'importance nationale, du directeur général adjoint et d'un ou plusieurs directeurs.

Art. 63. — Les directeurs généraux adjoints et les directeurs sont nommés par arrêté de l'autorité de tutelle, sur proposition du directeur général.

Il est mis fin à leurs fonctions dans les mêmes formes.

Art. 64. — Il n'est pas dérogé aux dispositions des articles 207 et suivants de l'ordonnance n° 87-24 du 18 janvier 1967 portant code communal et des articles 80 et suivants de l'ordonnance n° 69-38 du 23 mai 1969 portant code de la wilaya, ainsi que des textes pris pour leur application.

#### Section III

##### Le conseil de direction de l'unité

Art. 65. — Il est créé dans chaque unité un conseil de direction présidé par le directeur de l'unité et comprenant un certain nombre de ses adjoints immédiats et un ou deux représentants élus par l'assemblée des travailleurs pour une durée de 3 ans.

La composition du conseil de direction fait l'objet d'un arrêté de l'autorité de tutelle.

Art. 66. — Le conseil de direction de l'unité se réunit au moins une fois par semaine ; il peut également se réunir sur convocation du directeur, aussi souvent qu'il le juge nécessaire.

Art. 67. — Le conseil de direction est tenu informé de la marche de l'unité et statue sur les matières suivantes :

- 1) La désignation des représentants de la direction au sein des commissions permanentes de l'unité.
- 2) Les projets de plan et de programme d'investissement de l'unité.
- 3) Le projet d'organigramme de l'unité.
- 4) Les projets d'extension, à des secteurs nouveaux, des activités de l'unité dans le cadre de son objet.
- 5) Les programmes généraux d'activité de l'unité.

Art. 68. — Les membres du conseil de direction de l'unité peuvent être révoqués en cas de faute grave dans l'accomplissement des attributions qui leur sont affectées ou de résultats insuffisants, imputables à leur mauvaise gestion.

#### Section IV

##### Le directeur d'unité

Art. 69. — Le directeur d'unité agit sous l'autorité du directeur général de l'entreprise.

Art. 70. — Le directeur d'unité est nommé par arrêté de l'autorité de tutelle, sur proposition du directeur général. Il est mis fin à ses fonctions dans les mêmes formes.

#### CHAPITRE VI

##### LES STRUCTURES FINANCIERES

Art. 71. — La structure financière de l'entreprise est déterminée par la nature de son activité.

Art. 72. — L'entreprise ou l'unité est tenue de procéder chaque année à une exacte évaluation de son patrimoine dans ses éléments actif et de passif et de déterminer le montant des biens qui lui sont affectés par l'Etat.

Art. 73. — Les programmes d'investissement de l'entreprise ou de l'unité sont soumis par le conseil de direction à l'autorité de tutelle, après avis de l'assemblée des travailleurs.

Le programme d'investissement de l'entreprise est décidé par le Gouvernement.

Art. 74. — L'entreprise ou l'unité a l'obligation d'assurer, selon les critères définis par la législation, l'amortissement des biens mobiliers et immobiliers de manière à en assurer le renouvellement et à approvisionner le fonds d'amortissement de l'entreprise ou de l'unité.

L'amortissement est une charge normale de l'entreprise ou de l'unité. Il est imputable au prix de revient de la production ou de services.

Art. 75. — Le fonds de roulement déterminé selon la nature d'activité de l'entreprise, doit être consacré exclusivement au financement des approvisionnements et aux charges courantes d'exploitation, à l'exception des dépenses d'immobilisation et des amortissements.

Art. 76. — Les emprunts contractés en Algérie ou à l'étranger doivent être prévus dans les plans périodiques de financement de l'entreprise ou de l'unité et être adoptés par accord entre l'autorité de tutelle et le ministre chargé des finances quant au montant, au taux d'intérêt et aux modalités de remboursement.

Art. 77. — Un état annuel des créances et des dettes de l'entreprise ou de l'unité, est soumis à l'autorité de tutelle. Il est annexé à cet état un rapport spécial sur les créances et les dettes vis-à-vis des autres entreprises ou unités, y compris les institutions financières nationales.

Art. 78. — La politique du crédit, notamment en matière d'approvisionnement et dans le domaine de la commercialisation, fera l'objet de dispositions légales et réglementaires par branches d'activité.

#### CHAPITRE VII

##### LA TUTELLE ET LE CONTROLE

Art. 79. — La tutelle de l'entreprise est unique. Elle est exercée par l'autorité désignée dans le texte portant création de l'entreprise.

Art. 80. — L'autorité de tutelle dispose à l'égard de l'entreprise, de tous pouvoirs d'orientation et de contrôle.

Elle reçoit tous rapports, états et procès-verbaux de l'entreprise ou de l'unité.

Art. 81. — Les autres administrations de l'Etat exercent dans l'entreprise ou dans l'unité, les prérogatives qui découlent de leurs attributions respectives, notamment en matière de contrôle, dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

#### CHAPITRE VIII

##### L'AFFECTATION DES RESULTATS DE L'ENTREPRISE ET LEUR REPARTITION FINANCIERE

Art. 82. — Le résultat de l'entreprise est constitué annuellement par un bénéfice ou une perte d'exploitation.

Il intègre l'ensemble des charges et des ressources inhérentes à son activité.

Art. 83. — Lorsque le résultat est bénéficiaire, il se répartit ainsi :

- 1) fonds de revenus complémentaires des travailleurs,
- 2) quote-part de contribution aux charges de l'Etat.
- 3) quote-part affectée au patrimoine de l'entreprise.

Art. 84. — Il est créé un fonds de revenus complémentaires des travailleurs de l'entreprise ou de l'unité, alimenté par une quote-part prélevée sur les résultats nets globaux de l'entreprise ou de l'unité, selon un taux variable par branches d'activité.

#### CHAPITRE IX

##### DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 85. — Des conseils de coordination des entreprises d'une même branche ou d'un même secteur, peuvent être créés.

Art. 86. — Les modalités d'application de la présente ordonnance seront précisées, en tant que de besoin, par décret.

Art. 87. — Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente ordonnance.

Art. 88. — La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 16 novembre 1971.

Houari BOUMEDIENE