

LES CARACTERES JURIDIQUES DU REGIME ACTUEL DU SALAIRE MINIMUM LEGAL EN TURQUIE(1)

Doç. Dr. Faruk ANDAÇ*

Le salarié compose son effort et ses besoins en rapport avec la rémunération. La rémunération du salarié est la source unique de revenu vital pour lui et sa famille. Dans le but d'assurer la rémunération du salarié, le législateur turc a été amené à développer le salaire minimum legal. Surtout, sous la pression de l'Organisation Internationale du Travail, dès lors, le salaire minimum legal a pris une importante place dans la législation turque du travail. Ainsi, en est-il du salaire minimum legal prévu par la Loi du Travail n° 3008 de 1936. Mais, la première application commence par le règlement sur le salaire minimum du 8 janvier 1951 qui fut instauré en vertu de l'article 32 de la Loi de 1936, conformément aux Conventions de l'OIT n° 26 de 1928 et n° 99 de 1951. Ce règlement constitue la base de la réglementation d'aujourd'hui. Mais, il prévoyait la fixation des salaires minima par les commissions régionales. Ce règlement a laissé actuellement sa place au régime

(1) -voir : F. ANDAÇ, Le Salaire Minimum Légal En France Et En Turquie, Thèse de doctorat, Faculté de Droit et des Sciences Politiques de Strasbourg (France), 1976, p. 121.

(*) Erciyes Üniversitesi Öğretim Üyesi.

de fixation par la commission centrale en vertu de l'article 33 de la Loi du Travail n° 1475 de 1971. Cette loi est conformée aux termes de la Loi Constitutionnelle de 1982 et est en accord avec la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1946.

I— LES DISPOSITIONS GENERALES

Les dispositions générales du régime actuel du salaire minimum légal turc sont contenues en principe, dans la Loi n° 1475 du 25 août 1971.

1. LA DEFINITION ET LE BUT

Définir la notion de salaire minimum et déterminer son but, n'est pas tellement facile. Le critère fondamental de la fixation du salaire se base sur le fait d'assurer des conditions d'existence dignes au travailleur et à sa famille. La difficulté est de déterminer un niveau de vie convenable et les besoins vitaux pour le travailleur. La conception du critère de cette fixation est dépendante du temps et du lieu.

Pour les économistes classiques (Turgot, Ricardo etc par exemple), «le salaire nature» correspondrait au coût de production du travail de l'ouvrier. C'est-à-dire, «à la quantité de subsistances nécessaires à l'entretien de l'ouvrier et de sa famille» (2). Ricardo considérait les subsistances et «les autres objets nécessaires ou utiles, dont l'habitude a fait un besoin au travailleur» dans le minimum nécessaire à l'entretien du travailleur (3).

Un salaire qui n'assure que la seule subsistance du travailleur et de sa famille ne répond pas au «salaire qui doit assurer des conditions d'existence convenables» (4). Il doit donc assurer au travailleur, ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine (5).

(2) -voir : R. BARRE, Economie Politique, PUF Paris, Tome II, p. 134.

(3) -voir : H. GUITTON, Economie Politique, Dalloz Paris 1971, Tome II p. 223.

(4) -voir : Préambule de la Constitution de l'OIT.

(5) -voir : Art. 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1946.

Le but du salaire minimum, comme devant garantir aux salariés un revenu vital durable est défini et déterminé par les législateurs turcs, dans la législation du travail conformément aux diverses considérations.

Le code des obligations n° 818 du 4 octobre 1926 laisse la détermination du salaire soit à la libre discussion des partenaires contractants de contrat du travail soit à la coutume traditionnelle soit à la convention collective. Mais, le salaire minimum n'est pas un salaire discutable. Sa fixation dépend de la situation économique et sociale générale reflétée par des études statistiques. Le salaire minimum ne dépend ni de la production ni de la productivité des entreprises ni du caractère du travail. C'est un salaire social. Il doit permettre d'assurer aux salariés une vie convenable dans la dignité humaine. C'est comme cela que l'on peut se représenter d'une façon simplifiée le salaire minimum légal, actuellement en Turquie. Aujourd'hui, la fixation du salaire plancher des travailleurs salariés est d'ordre constitutionnel. Elle est prévue par la législation actuelle du travail. La distorsion durable de la détermination d'un salaire a été ainsi éliminée.

Bien que la loi du travail n° 1475 prévoit la nécessité d'une fixation du salaire minimum, afin que la situation économique et sociale des travailleurs salariés assujettis à l'article 33 de la même loi soit réglée, cette loi ne donne point de définition précise du salaire minimum légal. Une telle définition précise prend lieu dans le règlement du salaire minimum du 12 février 1972.

Selon le règlement mentionné, «le salaire minimum est un salaire suffisant pour couvrir, au niveau minimum, les besoins vitaux journaliers de l'ouvrier; nourriture, logement, vêtement, frais de santé, transport et culture (art.1 du Règl.)».

Ce salaire est calculé d'après les prix effectifs minima et les besoins de l'ouvrier pour une journée normale de travail. Le principal but de la fixation du salaire minimum est donc de couvrir au minimum les besoins vitaux journaliers de l'ouvrier.

2. LE CHAMP D'APPLICATION

A) LE CHAMP TERRITORIAL D'APPLICATION

Selon le Règlement du salaire minimum légal du 12 février 1972, le salaire minimum peut être fixé par la commission du

salaire minimum au niveau départemental, régional ou bien national, dans une ou plusieurs branches d'activité ou bien dans toutes les branches d'activité (art.3 alinéa 1 du Règl.). Ainsi qu'on le voit, le champ territorial d'application et la fixation du salaire minimum légal dépendent des considérations de la commission.

Avec l'application du régime de la fixation du salaire minimum légal par la commission centrale, six zones ont d'abord été délimitées le 6 juin 1969. Par la suite, il n'a plus été retenu que quatre zones par les décisions de la Commission du salaire minimum le 19 novembre 1972. Enfin, il n'existe plus qu'un seul niveau de salaire minimum national actuel, depuis la décision de la Commission en 1974.

B) LE CHAMP PROFESSIONNEL D'APPLICATION

Le régime du salaire minimum légal ne peut pas toujours s'appliquer à tous les travailleurs salariés, de l'industrie, du commerce, de l'agriculture etc... en raison des difficultés d'application de la législation sociale dans certains secteurs et en particulier dans le secteur agricole. En plus, à certaines catégories de travailleurs, les travailleurs à domicile, les concierges etc... est appliqué un régime spécial de salaire minimum légal. C'est pour ces raisons que certains pays appliquent des régimes de salaire minimum légal ayant différents niveaux. En Turquie, deux régimes de salaire minimum légal existent. L'un concerne les travailleurs de l'industrie et du commerce, ainsi que les personnes navigants de la marine marchande, les journalistes et les travailleurs non manuels occupés dans la presse, l'autre concerne les travailleurs agricoles.

Selon l'article 33 alinéa 1 de la loi du travail n° 1475, le salaire minimum légal s'applique à tous les salariés travaillant en vertu d'un contrat de travail et qui sont assujettis à la loi du travail, ainsi qu'aux gens de mer et aux journalistes.

Il résulte de cet article que les salariés bénéficiant du salaire minimum légal, doivent être soumis à la loi du travail. En revanche, l'article 33 de l'ancienne loi du travail n° 931 exigeait seulement l'existence d'un contrat de travail. La condition d'être assujetti à la loi du travail n'était pas prévue. On peut donc dire que le champ d'application du salaire minimum, d'après l'ancienne loi, était plus large que celui de l'article 33 actuel.

Pour pouvoir bénéficier du salaire minimum légal, l'article 33 de la loi n° 1475 pose donc deux conditions: 1° - La personne qui voudrait bénéficier du salaire minimum, doit être qualifiée comme salarié travaillant sur la base d'un contrat de travail et 2° - cette personne doit être soumise à la loi du travail.

1° — Pour pouvoir être considéré comme salarié dans la législation turque du travail, il faut que la relation du travail existante entre l'employeur et travailleur soit qualifiée comme un contrat de travail. Le contrat de travail constitue la base de la qualification du salarié. Si le lien juridique ne peut être interprété comme un contrat de travail, par exemple le mandat, le société, le contrat de transport etc... on ne pourra plus parler d'un travailleur salarié au sens de la loi du travail.

Il en résulte que si le rapport juridique qui lie une personne à son maître n'est pas un contrat de travail, cette personne ne pourra pas bénéficier de la loi du travail. Pour donner un exemple nous pourrions citer la situation du salarié dans le sens de la loi sur les syndicats, par opposition à la loi du travail. La loi sur les syndicats n° 2821 a élargi la notion du salarié. En effet, selon l'article 2, cette loi considère comme salarié, non seulement les personnes qui travaillent en vertu d'un contrat de travail, mais aussi les personnes qui ont choisi de travailler manuellement selon un contrat de transport par exemple il s'agit des porteurs indépendants. Il en est de même pour les écrivains indépendants et les sociétaires n'apportant pas de capital, mais seulement leur force de travail en échange. Ils peuvent adhérer aux syndicats ouvriers et peuvent bénéficier des avantages assurés par la convention collective. Mais l'application du salaire minimum à leur égard est exclue.

2° — Pour pouvoir bénéficier du salaire minimum, la personne qualifiée comme un salarié au sens de l'article 33, doit répondre au champ d'application de la loi du travail. Mais l'article 33 de l'ancienne loi n° 931 ne contenait pas cette obligation d'être assujettie à la loi du travail. C'est pourquoi on peut prétendre que l'article 33 de l'ancienne loi était plus large que l'article 33 actuel.

Le nouveau texte de l'article 33 exige une soumission à la loi du travail. Cet article n'aura pas un domaine d'application pour les cas où la loi du travail n'est pas applicable.

En effet, dans le terme de l'article 2 de la loi: «la présente loi s'applique à tous les établissements non visés par les exceptions de l'article 5, aux employeurs, aux représentants des employeurs et aux travailleurs des dits établissements, quelque soit l'objet de leur activité».

L'article 5 de la loi du travail précise que les dispositions de cette loi ne sont pas applicables dans les cas suivants:

1° Etablissements de transports maritimes et aériens,

2° Travaux agricoles (y compris la construction de routes forestières) (6),

3° Travaux d'art manuel effectués à domicile par les membres d'une même famille ou leurs proches parents sans main-d'oeuvre extérieure,

4° Travaux ménagers,

5° Etablissements employant au moins trois travailleurs qui répondent à la définition de l'article 2 de la loi n° 507 concernant les artisans et les petits commerçants (7),

6° Apprentis ayant moins de 18 ans,

7° Travaux de construction de toute sorte se rapportant à l'agriculture, dans le cadre de l'économie familiale,

8° Concierges d'immeuble,

9° Sportifs,

10° Personnel des ateliers de la capitale et des provinces de l'Association des bienfaiteurs,

11° Centres de réadaptation professionnelle».

Tous les cas restés en dehors de l'extension de la loi du travail, l'application du salaire minimum légal ne sont pas prévus. Toutefois, les activités suivantes sont soumises aux dispositions de la présente loi :

(6) La mise en oeuvre de la loi agricole du travail bien que prévue n'est pas encore effectuée. Le salaire minimum des travailleurs salariés agricoles est soumis provisoirement à la loi du travail no 1475 (Art. 4 provisoire dans L'art. 110 de la loi du travail).

(7) Selon l'art 2 de L'ancienne loi du travail de 1936, les entreprises ayant un nombre d'employés inférieur à 10 ouvriers étaient exclues à la loi du travail.

«a) les travaux de chargement et de déchargement effectués à terre ou entre les navire et la terre et vice-versa, dans les ports et aux débarcadères,

b) les travaux effectués dans toutes les installations à terre de l'aéronautique,

c) les travaux effectués dans les usines et ateliers où sont fabriqués des instruments et machines agricoles ainsi que leurs pièces détachées,

d) les travaux de construction effectués dans les exploitations agricoles,

e) les travaux effectués dans les parcs et jardins publics ou dépendant des établissements,

f) les concierges d'immeuble avec chauffage central et les concierges d'immeubles subordonnés définitivement à un employeur (8),

g) les travaux de production des produits maritimes effectués dans la mer, étant exclus par la loi maritime du travail n'étant pas des travaux agricoles».

Il en résulte que le salaire minimum légal s'applique aux travailleurs répondant aux critères définis par les articles 1,2 et 5 de la loi du travail, ainsi que ceux donnés par la loi de la presse et de la marine. Un travailleur qui ne se trouve pas dans le champ d'application de ces lois, ne bénéficie pas légalement du salaire minimum, même s'il travaille en vertu d'un contrat de travail (9). En cas de discussion, le domaine d'application des lois sociales se définira dès lors que par le Tribunal du Travail, non plus par le Ministère du Travail.

C) LES BENEFICIAIRES DU SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum légal doit être applicable à tous les salariés, sans distinction de sexe, d'aptitude, d'âge etc... Il est un salaire social garantissant un minimum de revenu vital aux béné-

(8) Les concierges d'immeuble à usage d'habitation, les concierges d'un établissement, les surveillances de chauffage central d'immeuble, sont dès lors inclus à la loi du travail.

(9) -voir : T. ESENER, İŞ Hukuku (Droit du Travail), Ankara 1978, p. 184.

ficiaires. La distinction du sexe est protégée par certains textes internationaux. Mais, en raison des conditions économiques et sociales différentes, certains pays gardent encore une différence du niveau de taux du salaire minimum, en faisant une discrimination sur l'âge, les aptitudes physiques.

a- Le Sexe Des Bénéficiaires :

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 a posé le principe d'une égalité de tous les être humains en dignité et en droit. Dans son article 23 alinéa 2, il est dit que : « tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ». Ce principe avait déjà été affirmé en 1919, dans le préambule de la Constitution de l'OIT. Il fut à l'origine de plusieurs conventions internationales du travail. Par exemple, la convention n° 100 de 1951 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Cette convention est déjà ratifiée par 54 Etat members dont la Turquie en 1966.

La charte sociale européenne de 1961, dans son article 8, envisage l'ensemble de mesures de protection concernant la femme. Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966, prévoit un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail égal. L'ONU, en 1967, dans la « Déclaration sur l'élimination de la discrimination des femmes » se penche sur le problème. Le Traité de Rome qui prévoyait l'harmonisation des systèmes sociaux des 11 pays de la CEE, lui aussi, contient une disposition sur l'égalisation des salaires féminins et masculins (10).

En Turquie, le règlement du salaire minimum stipule qu'« à travail égal, salaire égal (art. 2 du règl.) ». C'est-à-dire que le salaire minimum fixé est applicable à tous les ouvriers hommes ou femmes. Ce principe avait déjà été prévu par règlement du salaire minimum de 1951, conformément aux dispositions de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948. La Cour de Cassation Turque confirme aussi ce principe.

b- L'Aptitude Physique des Bénéficiaires :

Bien qu'il y a quelque protection, selon les termes des dispositions de la législation du travail turc (11), le salaire minimum légal

(10) -voir : Art. 119, 120 et protocole annexe du Traité de Rome.

(11) Il y a un règlement du 23.12.1972 relatif aux handicapés et qui concerne aussi les prisonniers libérés.

s'applique aux travailleurs salariés handicapés dans les mêmes conditions que pour les travailleurs salariés de capacité physique normale.

c- L'Age des Bénéficiaires, L'Apprentissage :

Le salaire minimum légal est applicable à toutes les professions et à tous les ouvriers, hommes ou femmes, à l'exclusion des ouvriers âgés de moins de 16 ans. Selon les dispositions générales de la Loi du Travail, les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, liés par un contrat d'apprentissage, sont exclus des droits de la loi du travail. Mais, si les intéressés ont 18 ans révolus, même s'ils travaillent avec le contrat d'apprentissage, ils sont inclus dans les domaines de la loi du travail. Ils ont donc droit de bénéficier du salaire minimum légal.

Par ailleurs, pour les jeunes ouvriers âgés de moins de 16 ans, il est fixé un niveau différent, inférieur au salaire minimum (art. 5 du règl.).

D) LES MODALITES DU SALAIRE

Le mode de calcul du salaire est considéré selon deux méthodes principales: La première prévoit pour base l'unité de temps passé au travail (par heure, par jour, par semaine, par mois, par an etc.). On trouve par exemple aux Etats-Unis où dans certaines entreprises (secteur automobiles notamment) un salaire annuel garanti (12). L'autre prévoit le rendement (aux pièces, à la tâche, au pourboire etc.). Les salariés peuvent donc être rémunérés soit au temps, soit au rendement (13).

Les ouvriers préfèrent souvent le salaire au temps, en particulier le salaire mensuel, en raison du caractère aléatoire du salaire au rendement et de la présence d'un certain nombre d'avantages réservés traditionnellement aux mensuels (14).

Toutefois, le salaire minimum peut s'appliquer quelque soit le mode de rémunération à tous les salariés sans difficulté à condi-

(12) -voir : R. SALLES/J. WOLFF, La vie économique et sociale de la nation, Dunod Paris 1969, Tome I, p. 446.

(13) -voir : C. TALAS, Sosyal Ekonomi, Ankara 1983, p. 44 et suiv.

(14) -voir : F. SELLIER/A. TIANO, Economie du Travail, PUF Thémis Paris 1970, p. 189.

tion de bien savoir déterminer la signification du salaire minimum. Si l'intéressé travaille dans des conditions différentes, calcul du salaire minimum doit s'adapter aux circonstances, pour que soient écartées les distorsions de rémunération et que ce salaire minimum soit également appliqué à tous les salariés quel que soit leur mode de rémunération.

En Turquie, le salaire minimum est généralement fixé pour une journée normale de travail. C'est-à-dire 7,5 heures de travail effectif par jour ou 45 heures par semaine (art. 61/a,b de la loi n° 1475 du travail). Ainsi, il assure le minimum vital pour une journée de travail à l'ouvrier.

Le caractère journalier du salaire minimum comme également le caractère horaire, peut mener à certaines difficultés dans la pratique. Le salaire minimum légal garantit la source vitale minimum journalière d'un salarié, si l'intéressé travaille dans certains cas, au mois, à la semaine, à l'heure, aux pièces, à la tâche etc. Le calcul du salaire minimum doit s'adapter selon les circonstances.

Mais aucune disposition réglementant ces circonstances particulières n'apparaît aussi bien dans l'art. 33 de la loi du travail que dans le règlement du salaire minimum. Ce fait entraîne de longues discussions de jurisprudence. Dans la jurisprudence, les considérations sont différentes. Toutefois, chaque fois il est préférable de respecter le niveau fixé du salaire minimum.

a- Les salariés rémunérés à l'heure :

On calcule leur salaire sur la base de 45 heures par semaine ou bien sur la base de 7,5 heures par jour. Après, on multiplie les heures effectuées avec le salaire horaire calculé.

b- Les salariés rémunérés au pourboire, au rendement, aux pièces, à la tâche, au forfait etc... :

i) Au pourboire :

Les travailleurs salariés qui sont rémunérés au pourboire, doivent percevoir dans le mois considéré au moins le salaire minimum appliqué. Ainsi, si la somme totale mensuelle de la rémunération par le pourboire, est inférieure au salaire minimum, l'employeur doit la compléter jusqu'au montant du salaire minimum pour la durée légale, 45 heures par semaine ou bien 6 jours par

semaine. Le calcul est effectué normalement pour une journée ou bien, le cas échéant, pour une heure.

ii) Au rendement, aux pièces, à la tâche, au forfait etc...:

Il n'y a aucune trace ni dans la législation du salaire minimum, dans la décision jurisprudentielle à propos du calcul du salaire minimum payé au rendement, aux pièces, à la tâche. Mais si l'on se renvoie aux autres articles de la législation sociale et civile ou bien à la tradition ou coutume, en ce qui concerne le salaire normal, lorsqu'un salarié payé autrement qu'au temps, perçoit par jour un salaire inférieur au salaire minimum, l'employeur doit le compléter. C'est ainsi que: «si, au cas où le salaire a été stipulé aux pièces ou à la tâche, l'employeur remet au travailleur des pièces en nombre moindre ou une tâche moindre qu'il n'a été stipulé, sans compenser ce manque, un autre jour par un supplément de travail ou s'il modifie les conditions de travail ou ne les applique pas dans une mesure sensible» le travailleur a le droit de demander la résiliation du contrat, avant l'expiration ou sans observer le délai-congé, comme le stipule la disposition de l'art. 16/II de la Loi du Travail n° 1475.

3. LE MODE DE CALCUL DU SALAIRE MINIMUM LEGAL

Pour calculer un salaire minimum, garantissant une vie digne aux bénéficiaires, il faut tenir compte de la situation économique et sociale du pays. Le taux du salaire minimum ne doit être ni trop élevé, ni trop bas. D'autre part, il faut déterminer les besoins économiques et sociaux des bénéficiaires. C'est une question épineuse et source de nombreuses considérations souvent divergentes. Si les besoins sont différents selon les lieux, ils changent aussi avec le temps. Le choix reste toujours quelque peu arbitraire.

A) LE MODE DE FIXATION

Depuis que la loi du travail de 1936 et le règlement du salaire minimum de 1951, ont laissé leur place à la loi de 1967 et au règlement de 1968, une commission centrale au ministère du travail, a été créée pour fonctionner la fixation du salaire minimum. Autrefois, le salaire minimum était fixé par les commissions régionales du salaire minimum.

La loi de 1967 a substitué presque mot à mot la loi actuelle de 1971, qui s'appelle La Loi n° 1475 du Travail. Ainsi, contrairement à l'ancienne loi, l'article 33 de la nouvelle loi n° 1475 stipule que le salaire minimum sera fixé dès lors, par cette commission centrale. C'est une commission mixte. Elle n'est pas tout à fait étatique.

La commission du salaire minimum sera placée sous la présidence d'un de ses membres désigné par le ministère du travail. Elle sera composée du directeur général du travail ou de son adjoint, du directeur général de l'hygiène du travail ou de son adjoint, du président du bureau de statistiques économiques de l'Institut National de Statistiques ou de son adjoint, du directeur du bureau de conjoncture et presse du ministère du Commerce et de l'Industrie ou de son adjoint, du chef de section compétent de la direction du Plan de Développement ou de son adjoint et de 10 représentants choisis par moitié par les organisations syndicales des travailleurs et des employeurs représentant le plus grand nombre de travailleurs et d'employeurs respectivement dans diverses branches d'activité. Elle siège valablement si dix de ses membres sont présents et rend ses décisions à la majorité. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante. Ses décisions sont définitives et obligatoires. Mais, tandis que la loi prévoit la disposition «définitive» d'après la jurisprudence, les décisions de la commission du salaire minimum peuvent être annulées par le Tribunal Administratif si elles ne sont pas conformes à la Constitution. Les décisions entrent en vigueur à la date de leur publication dans le journal officiel.

Pendant le relèvement du salaire minimum par la commission, celle-ci doit tenir compte de certains éléments tels que:

- 1° La situation de la vie sociale.
- 2° La situation de la vie économique, les indices de la hausse du coût de la vie ouvrière ou bien de la hausse nationale du coût de la vie.
- 3° Les niveaux généraux des salaires effectifs.
- 4° la situation des branches d'activités ou de la branche d'activité considérée.

La commission n'autorise à calculer le niveau du salaire minimum qu'en se référant à ces éléments. En réalité, pendant la

dernière délibération, le salaire minimum a été calculé sur la base du salaire minimum fixé précédemment. Il a été tenu compte à la fois de la hausse des prix depuis la dernière fixation et de la hausse de la productivité réelle, dans la même période. Les appréciations des hausses ont été basées sur les documents et les statistiques de l'Institut National de Statistiques (D.I.E) et du Commissariat au plan quinquennal (D.P.T.).

B) LA PERIODE DE FIXATION

Le salaire minimum est fixé périodiquement. En vertu de l'art. 33 alinéa 1 de la loi du travail, «les salaires minima seront déterminés au moins une fois tous les deux ans». Ainsi, les ouvriers pourront garder leur pouvoir d'achat intact. Autrefois, il n'y avait pas d'échéance fixée. Les commissions régionales ne fixaient le salaire minimum que d'après leur convenance. La revalorisation périodique tous les deux ans se produit encore avec certaines complications juridiques, particulièrement en ce qui concerne la fixation du salaire conventionnel.

Toutefois, il est possible de réévaluer le taux sur l'avis des organisations professionnelles sans attendre le dernier jour de la deuxième année.

4. LES SANCTIONS

Le salaire minimum légal est d'ordre public. L'obligation de le respecter est sanctionnée pénalement. Si, pour une durée normale de travail, un employeur verse des salaires inférieurs au salaire minimum, il y a deux possibilités de sanctions: A) Les sanctions pénales B) Les sanctions civiles.

A) LES SANCTIONS PENALES

L'obligation de payer le salaire minimum légal est d'ordre public. L'employeur ou son représentant, qui verse des salaires inférieurs au salaire minimum légal, est passible d'une amende légère de 7.500 livres au minimum 37.500 livres au maximum et en cas de récidive, d'une amende d'un montant double du précédent.

B) LES SANCTIONS CIVILES

L'ouvrier percevant un salaire inférieur au salaire minimum légal, en Turquie, est en droit de demander les rémunérations qui lui manquent, en s'adressant au tribunal du travail.

II- LES DISPOSITIONS SPECIALES

La législation sociale turque a dû prendre certaines dispositions spéciales en plus des dispositions générales du salaire minimum légal dans le but de résoudre certaines difficultés dues à des cas spéciaux. En plus, il a fallu réévaluer les différents niveaux minima.

1. LE SALAIRE MINIMUM DES OUVRIERS AGRICOLES

Alors que les dispositions spéciales font que le salaire minimum devient un instrument de justice sociale, en Turquie, au contraire elles sont encore un élément de distorsion.

Le salaire minimum légal n'est applicable, en général, qu'aux salariés assujettis aux dispositions de la loi n° 1475 du travail. Mais, comme on l'a vu précédemment, cette loi ne concerne pas tous les ouvriers qui travaillent avec un contrat de travail. Les ouvriers agricoles qui représentent 60 % de la population active dans l'agriculture ne sont pas compris dans la loi du travail, ni dans le règlement du salaire minimum. Pour les ouvriers agricoles, le législateur prévoit la mise en oeuvre d'une autre loi du travail. Mais, cette loi n'est pas encore parue jusqu'à présent. Malgré cela, le problème de la fixation du salaire minimum des ouvriers agricoles, y compris les ouvriers forestiers, prend place dans l'art. provisoire 4 de l'art. 110 de la loi n° 1475 du travail.

La précédente loi du travail de 1967 concernait tous les ouvriers qui travaillaient avec un contrat de travail chez un employeur. Cela veut dire qu'elle s'appliquait même aux ouvriers agricoles. Mais, après la modification de cette loi par la loi actuelle n° 1475, le champ d'application de la loi a été limité. Toutefois, le législateur n'a pas voulu négliger la réglementation du salaire des ouvriers agricoles. Il a mis un article provisoire dans la loi n° 1475 du travail. Mais aucune disposition ne définit précisément l'ouvrier ag-

ricole. Qui bénéficiera de la fixation du salaire minimum agricole? Il est difficile de répondre, en raison de l'absence d'une loi du travail concernant les ouvriers agricoles.

Toutfois, d'après l'article provisoire 4 de la loi du travail, le salaire minimum légal des ouvriers agricoles est, dès lors, fixé conformément aux principes de l'article 33 de la loi actuelle. Jusqu'à ce que la loi du travail concernant les ouvriers agricoles soit mise en vigueur, il est créé une commission spéciale auprès du Ministère du Travail, relative à la fixation du salaire minimum des ouvriers agricoles. Les données relatives à la composition de cette commission sont parues dans le règlement du salaire minimum légal de 1972.

Selon l'article 15 alinéa 2 du règlement, la commission est composée des membres de commission ordinaire du salaire minimum et en plus d'un représentant du Ministère de l'Agriculture, la Forêt et des Affaires Rurales, d'un représentant de la Chambre des Agricultures Turques et d'un représentant d'un syndicat ouvrier agricole représentatif.

En vertu de l'article 15 du règlement, la fixation est régie par les mêmes principes que ceux du salaire minimum ordinaire. Mais, en pratique, le taux du salaire minimum agricole est plus bas que celui du salaire minimum ordinaire en raison de l'indexation au coût de la vie inférieur du point de vue alimentaire, sociale et culturel, dans les régions rurales. Or, cette raison, n'est pas valable. Car un ouvrier agricole doit travailler, en moyenne, 12 semaines par an et il doit vivre pendant une année avec cette somme qu'il perçoit en 12 semaines. En plus, le taux du salaire minimum agricole se calcule sur le même indice national que celle du salaire minimum ordinaire.

2. CAS PARTICULIERS ET DIFFICULTES D'APPLICATION

La législation sociale turque n'est pas encore mise en forme comme le code du travail. Chaque loi est indépendante des autres. Ceci est source d'incohérences et même de contradictions, surtout dans le domaine de l'application de ces lois. La définition de l'ouvrier par exemple, n'est pas encore très claire. A ce sujet les définitions varient. Il n'y a pas non plus de distinction précise entre fonctionnaire et ouvrier. Selon l'art. 5 de la loi n° 1897 de 1975

concernant les conditions de travail des fonctionnaires, une commission ad hoc créée provisoirement a pour mission de définir les statuts de fonctionnaire et de l'ouvrier.

Ces contradictions entre les différentes lois sociales se répercutent également sur le champ d'application du salaire minimum légal, en particulier, entre le salaire plancher fixé par une convention collective et par un contrat de travail. C'est-à-dire entre le «salaire minimum conventionnel» et le «salaire minimum légal». En principe, le salaire minimum conventionnel ne peut être inférieur au salaire minimum légal. Mais, la loi du travail ne concerne pas tous les ouvriers. En revanche, la loi n° 2821 des syndicats et la loi n° 2822 des conventions collectives, grève et lock-out ont un domaine d'application plus large que celui de la loi du travail. Donc, peut-on appliquer le salaire minimum légal aux ouvriers syndiqués, même la loi du travail ne les concerne pas? Cet ouvrier doit profiter seulement du salaire minimum conventionnel. Il est possible quelque fois d'être inférieur de salaire minimum légal pendant la durée des conventions collectives adoptées.

Les compléments de salaire (les heures supplémentaires, les primes et indemnités etc...), tous ces cas posent des problèmes délicats dans l'application du salaire minimum légal. Souvent l'on est obligé d'avoir recours à la Jurisprudence.

Le salaire minimum n'est pas un salaire net. Il faut déduire des impôts, cotisations de la sécurité sociale, cotisations du syndicat etc... Un projet de la loi concernant l'exemption minimum des impôt sur le revenu n'est pas encore voté par le parlement.

Le règlement du salaire minimum de 1972 prévoit que le montant des prestations sociales ne peut en aucun cas être imputé sur le salaire minimum. L'employeur ne peut pas payer un salaire plus des prestations sociales dont le montant total serait égal au salaire minimum légal. D'ailleurs, bien que la notion de prestations sociales apparaisse dans la législation du travail, leur nature n'est pas précisés.

D'un autre côté, la loi précise que les heures supplémentaires, le salaire du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés, les congés annuels payés, l'indemnité d'assietude et le rendement etc... sont exclus du calcul du salaire minimum.

De la même façon, les prestations ayant un caractère de bien-faisance payées en espèce ou en nature par l'employeur, à l'occasion d'un mariage, d'un décès, d'une maternité, d'un sinistre, d'un séisme, ainsi que les prestations légales, en nature ou en service (chemise de travail, logement, transport etc...) sont exclues du salaire minimum.

III- LES INCIDENCES DU SALAIRE MINIMUM LEGAL

La revalorisation du salaire minimum légal n'a pas pour seul effet d'assurer une augmentation de la rémunération plancher du salarié. Dans de nombreux cas, le taux du salaire minimum plancher permet de connaître le développement économique national de l'évolution des salaire effectifs ou réels. Il indique également la base des négociations des conventions collectives ou des contrat du travail en matière du salaire. En plus, son relèvement se répercute directement, dans certains cas, sur l'attribution ou le calcul d'un certain nombre de prestations.

Le salaire minimum légal, en Turquie, est encore actuellement considéré dans plusieurs entreprises comme salaire effectif, surtout dans les entreprises où les ouvriers n'ont pas su s'organiser, par exemple, dans les secteurs de la construction, secteurs agricoles, du travail à domicile etc... Par ailleurs, il est la base du salaire des conventions collectives et des contrats du travail. La référence au salaire minimum légal ne paraît législativement que sur la rémunération des fonctionnaires.

D'après la disposition de la loi n° 657 de 1965, concernant la situation des fonctionnaires publiques, le traitement de base ne peut être inférieur au salaire minimum légal fixé conformément à la loi du travail. Si, au moment où le relèvement du salaire minimum, le grade de l'agent n'est pas encore parvenu au niveau du salaire minimum, la différence doit être versée aux intéressés. Ainsi, le traitement minimum d'un fonctionnaire est fixé par la référence du salaire minimum légal.

IV- LES OBSERVATIONS ACTUELLES

1. DONNES CHIFFREES SUR LE SALAIRE MINIMUM LEGAL

Le règlement du salaire minimum de 1972 s'applique maintenant approximativement à 1,5 million d'ouvriers de l'industrie et à 1,3 million d'ouvriers agricoles.

Il y avait environ 2 million d'ouvriers syndiqués en 1987 (15). Le salaire minimum légal peut s'appliquer régulièrement pour les ouvriers syndiqués sous l'influence des syndicats et même pour les ouvriers travaillant dans le secteur public. Mais, la loi est très peu suivie, à cause d'un contrôle insuffisant, pour les ouvriers non syndiqués, surtout ceux du secteur agricole et ceux des régions où l'offre de travail est la plus grande.

La dernière fois le salaire minimum légal et le salaire minimum agricole ont été fixés comme de façon suivant :

	Dates	Agé de plus de 16 ans	Agé de moins de 16 ans
Le salaire minimum légal dans l'industrie et commerce (par jour) :	1.7.1987	2.475.—TL	1.710.—TL
	1.7.1988	4.200.—TL	2.895.—TL
Le salaire minimum légal dans l'agriculture (par jour) :	1.7.1987	2.190.—TL	1.470.—TL
	1.7.1988	3.900.—TL	2.625.—TL

Sources : — Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayın no: 21, Şubat 1988, p. 87
— Resmi Gazete (J.O.), 30.6.1988, p. 17 et suiv.

Le salaire minimum légal a donc été augmenté de 69,6 % par rapport à la revalorisation précédent en 1 an. Mais les prix nationaux ont augmenté de 74,2 % pendant la même période (16).

2. LES CONTROVERSES SUR LE SALAIRE MINIMUM LEGAL

Il nous a paru intéressant de rendre compte des tendances et des débats qui ont lieu autour du problème de la réglementation des salaires dans l'actualité turque.

Les organisation professionnelles ont toujours su influencer sur le problème de la fixation du salaire minimum légal. Surtout l'organisation professionnelle d'employeurs représentant le plus grand nombre d'employeurs; la confédération des ayndicats du patronat de Turquie (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TISK) a une grande influence sur la commission du salaire minimum légal.

(15) -voir : Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayın no: 21, Ankara Şubat 1988, p. 65.

(16) -voir : İşveren, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, cilt: XXVI, sayı: 10, Ankara Temmuz 1988, p. 21.

Quant à l'organisation professionnelle de travailleurs représentant le plus grand nombre de travailleurs ; la confédération des syndicats ouvriers de Turquie (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Türk-İş) le salaire minimum est un salaire social, il a une importance sacrée. Les dirigeants de la confédération sont toujours contraire aux niveau de la fixation du salaire minimum légal, chaque fois. Pour eux, les principes généraux du salaire minimum légal doivent être les suivants :

1° Un salaire minimum national et interprofessionnel.

2° En déterminant le taux du salaire minimum légal, il ne faut pas considérer la situation d'un seul ouvrier, il faut tenir compte, à la fois, de celle de sa famille.

3° Le salaire minimum légal, autrement dit «le salaire sacré», a une conception sociale. Il faut le considérer hors des événements économiques.

4° Le niveau de salaire doit toujours être augmenté davantage que la hausse des prix.

5° Le salaire minimum doit être revalué dans de plus courts intervalles (17).

En effet, le salaire minimum légal ne porte aucune importance à côté de l'inflation des prix.

La confédération des syndicats du patronat de Turquie se plaint du caractère national du salaire minimum. Elle s'oppose également au calcul du salaire minimum sur la progression de la productivité nationale (18).

CONCLUSION

Jusqu'ici, on a étudié le salaire minimum légal, en Turquie, au point de vue des conditions juridiques et sociales du travail. Un des phénomènes importants des données modernes de la vie sociale et du travail est l'élaboration d'une législation du salaire minimum. La fixation du salaire minimum légal en Turquie a été d'ordre

(17) -voir : Türk-İş, 10. genel kurul raporu, mai 1976, p. 195 et sui.

(18) -voir : TİSK, XI. genel kurul raporu, Ankara 1976, p. 55 et sui.

constitutionnel. Mais la notion de salaire minimum n'est pas parvenu au même aboutissement et n'est pas encore actuellement étendu à tous les régions, les ouvriers et les secteurs. Le salaire minimum, dans la pratique, a plus tendance à être considéré comme un salaire effectif normal que comme un salaire minimum de base. Il semble qu'au niveau des personnes ayant les pouvoirs pratiques de décision aussi bien qu'au niveau général des salariés, la véritable signification et vocation économique et sociale du salaire minimum légal n'ait pu encore être comprise ni sa fonction maîtrisée.