

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA GESTION DE L'ENTREPRISE EN DROIT TURC

par

Dr. Halid Kemal ELBİR

Professeur à la Faculté de Droit d'Istanbul

I. INTRODUCTION GÉNÉRALE

1 — Le caractère contesté de la notion d'entreprise

L'étude de la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise, demande avant toute chose l'étude de la conception que l'on se fait de la notion même d'entreprise, ce "cadre concret de la vie de travail".

Nous nous bornerons à rappeler dans ce bref exposé que la conception doctrinale de cette notion essentielle du droit de travail est loin de faire l'unanimité des auteurs. Nous laisserons de côté l'étude de la controverse qui existe sur la nature, les éléments et l'évolution de l'entreprise, pour nous arrêter uniquement sur le fait que "quelle que soit la conception doctrinale à laquelle on se rallie, l'entreprise apparaît comme *le siège d'un certain pouvoir* qui s'exerce sur les salariés" (*Rivero-Savatier*, Droit de Travail, 6. édition, Paris 1975, p. 157).

2 — Les pouvoirs du chef d'entreprise et ses limitations

Le problème de la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise, est en effet en relation très étroite avec ce pouvoir.

Ce pouvoir que le chef d'entreprise exerçait seul, en toute liberté, au XIX^e. siècle, en se basant d'une part à sa qualité de propriétaire, et d'autre part à celle de maître de l'ouvrage formant l'objet du contrat de travail, a subi au cours des années, une évolution qui peu

à peu, a apporté des limitations et un contrôle, et est allé jusqu'à faire participer les assujettis (les travailleurs, —d'une façon ou d'une autre— à son exercice.

a) *D'une part*, les règles de droit du travail résultant d'une législation sociale ou de contrats collectifs passés entre les partenaires sociaux, ont apporté des limites à ce pouvoir et ont donné des garanties aux travailleurs.

b) *D'autre part*, par différents moyens et suivant des modalités d'un nombre illimité, on est entré dans la phase de reconnaître aux travailleurs le *droit de contrôler* ce pouvoir et même de *participer à son exercice*. Ce qui a fait dire aux auteurs qu'à côté d'une "démocratie politique", une "démocratie économique" est en train de se réaliser dans le cadre de l'entreprise.

Les pouvoirs du chef d'entreprise qui peuvent se ramener:

a) *Au pouvoir de direction*, le rendant maître de l'emploi et de la carrière des salariés, et lui conférant une autorité de commandement;

b) *Au pouvoir d'apporter des règles de travail* auxquelles seront assujettis les travailleurs dans l'entreprise (règlement intérieur);

c) *Au pouvoir disciplinaire*, lui donnant la possibilité de sanctionner les fautes commises en prenant des mesures disciplinaires; ont donc, d'une part, été marqués par des bornes apportées par les règles du droit de travail, et d'autre part, sont en mesure d'être au moins contrôlés et parfois exercés directement par les travailleurs qui participent de la sorte —plus ou moins— à la gestion de l'entreprise.

II. LES DIFFÉRENTES FORMES DE PARTICIPATION

A LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Il est très difficile de fixer une typologie contenant toutes les formes de participation ouvrière à la gestion de l'entreprise. On peut quand même proposer la classification suivante:

1 — Du point de vue de son domaine

La participation peut s'exercer dans l'un ou dans tous les domaines qui suivent:

a) *Dans le domaine social.*

Par exemple, l'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

b) *Dans le domaine technique*

Par exemple, le perfectionnement des méthodes de travail.

c) *Dans le domaine économique*

Par exemple la conduite générale de l'entreprise (Voy. *Rivero-Savatier*, op. cit. p. 178)

2 — Du point de vue de son caractère

La participation peut se présenter avec un caractère *consultatif*, un caractère *délibérant* et un caractère *de veto*.

a) *Elle est à caractère consultatif*, lorsque le dernier mot dans l'exercice du pouvoir est laissé au chef d'entreprise.

b) *Elle est à caractère délibérant*, lorsque les travailleurs participent, par leurs voix, aux différentes décisions relatives à la gestion de l'entreprise et particulièrement aux décisions économiques.

aa) Dans le cas où les travailleurs participent à concurrence de la moitié des sièges dans un organe de décision, il s'agit d'une *cogestion paritaire*.

bb) Dans le cas où les travailleurs ne participent pas à concurrence de la moitié des sièges, il s'agit d'une *cogestion non paritaire*.

cc) Il se peut aussi que l'on forme un organe spécifique de contrôle de la gestion (conseil de surveillance), placé à côté du conseil d'administration de l'entreprise. Il s'agira dans ce cas d'un *co-contrôle de la gestion* (*Camerlynck-Lyon Caen*, Droit du Travail 8, Edition, Paris 1976, No. 481).

c) *Elle est à caractère de véto*, dans le cas où certaines décisions du chef d'entreprise, sont soumises à l'"avis conforme" des travailleurs.

3 — Du point de vue de la représentation des travailleurs

La participation peut se présenter sous la forme de la représentation de *l'intérêt général* ou de *l'intérêt syndical*.

a) *Dans le premier cas*, les représentants des ouvriers, participant à la gestion de l'entreprise, sont élus en dehors des considérations syndicales, et par conséquent, ne sont pas obligés de faire partie d'un syndicat, ni de suivre la politique d'un syndicat quelconque.

b) *Dans le second cas*, les représentants ouvriers participant à la gestion, doivent faire partie d'un syndicat, et souvent sont désignés directement par leur syndicat.

Notons toutefois que cette classification n'est pas rigoureuse, et qu'il peut très bien arriver que le syndicat le plus représentatif prenne en main les problèmes de gestion représentant un intérêt général.

4 — Du point de vue de sa source

La participation peut, selon la source juridique dont elle découle, être *facultative* (ou contractuelle) ou *obligatoire*.

a) *Elle est facultative*, lorsqu'elle prend sa raison d'être d'un accord (contrat individuel, contrat collectif ou accord d'établissement) passé entre le chef d'entreprise et les travailleurs.

b) *Elle est obligatoire*, lorsqu'elle découle d'une loi qui institue comme une obligation pour le chef d'entreprise et un droit pour le travailleur, sa réalisation.

III. LA SITUATION EN DROIT TURC

La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise (sous toutes ses formes) trouve des solutions différentes dans diffé-

rentes dispositions législative et contractuelles Voy. Doğan, La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise, Istanbul, 1973.

Nous essaierons donc d'étudier le problème, d'abord du point de vue de la législation actuelle de la Turquie et ensuite du point de vue de son application dans les différentes relations contractuelles qui présentent un intérêt particulier à cet égard.

A — Dans le domaine législatif

1 — Les délégués syndicaux

a) *Evolution.*

L'ancienne Loi du Travail du 8 juin 1936 (Loi No. 3008) avait, par son article 78, instauré des "représentants des travailleurs" et leur avait reconnu —le droit de grève et de lockout n'existant pas à l'époque— le droit et le devoir de discuter avec l'employeur ou son représentant les conflits collectifs ou individuels de travail se présentant dans l'entreprise, et d'essayer de résoudre ces conflits à l'amiable. D'autre part, ils essayaient de chercher avec l'employeur les moyens pour prévenir de tels conflits.

Le nombre de ces représentants élus par tous les travailleurs de l'entreprise, sans distinction de syndicat varie entre 2 et 5 selon le nombre du personnel du lieu de travail.

Il s'agissait donc, d'une représentation ouvrière, *dans l'intérêt général* des ouvriers, mais dans un *domaine restreint*, à savoir la discussion et la conciliation des conflits de travail avec l'employeur et sans aucune force décisive.

b) *La situation actuelle*

La Loi sur les Syndicats (No. 274) entrée en vigueur le 24 Juillet 1963, a abrogé la disposition de la Loi du Travail pour introduire à la place des "représentants des travailleurs" l'institution de "*délégués syndicaux*".

La Loi du Travail entrée en vigueur le 12 Août 1967 (Loi No. 931) et celle qui a été promuguée le 1er septembre 1971 (Loi No. 1475) à la suite de l'annulation de la première par la Cour Consti-

tutionnelle pour cause de vice de formalités dans sa confection n'ont pas apporté d'éléments nouveaux à cette situation.

Selon l'alinéa 4 de l'article 20 de la Loi sur les Syndicats (modifié par la Loi No. 1317, du 29 Juillet 1970), il ne s'agit plus d'une représentation ouvrière dans l'intérêt général, mais d'une délégation basée sur la nomination par le syndicat de "délégués syndicaux".

Selon cette disposition, les délégués syndicaux ne sont pas élus, mais nommés:

a) Lorsqu'il existe un contrat collectif de travail:

aa) par le syndicat membre de la fédération, qui a conclu ce contrat (dans le cas où le contrat collectif a été conclu par une fédération):

bb) par le syndicat qui a directement conclu ce contrat.

b) Lorsqu'il n'existe pas de contrat collectif, par le syndicat agréé à conclure un contrat collectif sur la branche d'activité de l'entreprise.

c) *La désignation des délégués syndicaux*

Le syndicat agréé pour la nomination de délégués syndicaux, désigne:

1) deux délégués au plus, si le nombre des travailleurs de l'établissement ne dépasse pas cinquante;

2) quatre délégués au plus, si le nombre des travailleurs de l'établissement est compris entre cinquante et deux cents;

3) six délégués au plus, si le nombre des travailleurs de l'établissement est compris entre deux cents et mille;

4) huit délégués, si le nombre des travailleurs de l'entreprise dépasse mille.

Un de ces délégués sera désigné comme délégué principal.

d) *Activité des délégués syndicaux.*

La loi ne fait pas mention de la nature et du contenu des activités des délégués syndicaux. Ce n'est que par les dispositions appor-

tées dans les différents contrats collectifs que cette activité est désignée d'une façon plus précise. Il s'agit donc d'une délégation syndicale assez floue, qui ne prend un visage qu'à la suite des précisions apportées dans les contrats collectifs de travail. Tant qu'il n'existera pas un contrat collectif mentionnant expressément les droits et les prérogatives des délégués syndicaux, leurs relations avec l'employeur resteront dans la mesure souhaitée par ce dernier (*Çelik*, Cours de droit de travail, 3. édition, Istanbul 1974, p. 419 -en turc-).

Si l'on prend en considération les différents contrats collectifs passés entre les employeurs et les travailleurs, on voit que les délégués syndicaux jouent en général un rôle dans les réclamations des ouvriers, les comités de discipline, les commissions de santé des travailleurs et de sécurité du travail et les comités d'actions sociales (*Çelik*, op. cit. p. 419).

Nous pensons que la loi ayant basé la nomination des délégués syndicaux à l'existence d'un contrat collectif, ou au moins à l'existence d'une capacité à conclure un tel contrat, il va de soi que les délégués syndicaux auront le devoir et le pouvoir de contrôler la bonne application de ce contrat par le chef d'entreprise et de faire, d'une part les réclamations nécessaires à ce sujet et d'autre part, avertir leur syndicat de tous les problèmes ouvriers qui peuvent se poser dans l'entreprise.

e) *Protection particulière des délégués syndicaux*

La Loi sur les Syndicats apporte une protection particulière pour les délégués syndicaux (art. 20/5).

Si l'employeur dénonce le contrat du délégué syndical, le directeur régional du travail essaie, à la demande du délégué, de concilier l'employeur et le délégué. Si la conciliation n'aboutit pas, un procès-verbal est établi, qui constate l'échec et est soumis au conseil provincial d'arbitrage. Si le conseil décide que le délégué sera réintégré dans son emploi, l'employeur versera le salaire du délégué ainsi que le montant de tous ses autres droits depuis la date de son licenciement, même s'il n'a accompli aucun travail pendant la durée de ses fonctions de délégué, selon les dispositions du règlement syndical.

Cette disposition est également applicable dans le cas d'une nouvelle nomination aux fonctions de délégué.

La direction régionale du travail entreprend la conciliation dans les six jours ouvrables au plus tard à partir de la demande du délégué ou du syndicat dont il est membre.

Si les parties n'arrivent pas à un accord ou si les efforts de conciliation n'aboutissent pas, le fait est porté dans les trois jours ouvrables qui suivent, à la connaissance du conseil provincial d'arbitrage par la Direction régionale du travail.

Dans les quinze jours ouvrables qui suivent la réception du rapport constatant l'échec, le conseil provincial d'arbitrage décide, après examen de la situation, sur le procès-verbal du différend. La décision du conseil à ce sujet est définitive mais le travailleur conserve le droit de recourir en justice pour les droits qui lui sont reconnus par la loi ou la convention collective (art. 20/5).

2 — La Commission de décision pour l'arrêt de l'exploitation

Lorsqu'un établissement a été installé et a commencé son exploitation sur la base d'une autorisation d'installation et d'un permis d'exploitation délivrés par l'organe compétent, l'exploitation n'en peut pas moins être arrêtée dès lors qu'il est ajouté de nouvelles installations.

Si, après qu'un établissement a rempli les conditions préalables indiquées dans le règlement y relatif, obtenu un permis de l'autorité responsable et commencé à fonctionner, il est établi que ses installations et dispositifs, ses méthodes et conditions de travail ou ses machines et appareils, recèlent un danger pour la vie des travailleurs, le travail y est arrêté par décision d'une commission de trois personnes jusqu'à ce que ce danger soit écarté.

Cette commission est composée d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des travailleurs, et d'un inspecteur de la sécurité du travail. Elle se réunit à la demande d'une des parties, au jour, au lieu et à l'heure indiqués dans la convocation, et rend sa décision à la majorité. L'inspecteur de la sécurité du travail doit être présent à chaque réunion. L'absence du représentant des travailleurs ou de

celui de l'employeur n'empêche pas la commission de se réunir et de rendre une décision.

Le représentant des travailleurs est élu par le conseil d'administration:

a) du syndicat représentant la majorité des ouvriers employés dans l'établissement;

b) s'il n'existe pas de pareil syndicat, du syndicat ou de la fédération de la branche d'activité considérée, représentant la majorité des travailleurs intéressés;

c) s'il n'existe pas d'organisation de travailleurs de cette catégorie, de la confédération ayant le plus grand nombre de membres.

Quant au représentant de l'employeur il est élu par le conseil d'administration:

a) du syndicat dont l'employeur est membre;

b) s'il n'existe pas de pareil syndicat, du syndicat ou de la confédération de la branche d'activité considérée, représentant la majorité des employeurs;

c) s'il n'existe pas d'organisation d'employeurs de cette catégorie, de la confédération ayant le plus grand nombre de membres. (Loi du Travail, art. 76).

Plus qu'une participation à la gestion de l'entreprise, cette commission constitue plutôt une participation à une décision administrative prise pour l'arrêt de l'exploitation, dans le cas où cette exploitation présente un danger pour la vie des travailleurs.

3 — La commission de santé des travailleurs et de sécurité de travail

a) *Sa composition*

Selon l'art. 76 de la Loi du Travail, il est fondé dans les établissements désignés à cet effet par le Ministère du Travail, des "Commissions de santé des travailleurs et de sécurité du travail", chargées des questions se rapportant à la santé des travailleurs et à la sécurité du travail. Une ordonnance du Ministère du Travail détermine les

établissements où seront créées ces commissions, ainsi que leur composition, leurs méthodes de travail et leurs fonctions et pouvoirs.

Selon cette Ordonnance, les entreprises industrielles et employant d'une façon permanente au moins 50 ouvriers, sont obligées de former une telle commission.

Cette commission est composée:

- a) Du chef d'entreprise ou de son représentant (président de la commission),
- b) Du chef de sécurité de l'entreprise ou d'un élément technique compétent en matière de sécurité et de santé des travailleurs (secrétaire de la commission),
- c) D'un élément s'occupant des questions sociales,
- e) Du spécialiste de défense passive (s'il existe dans l'entreprise),
- f) D'un "formen" ou d'un chef de section technique,
- g) Du délégué du syndicat le plus représentatif.

Les personnes ci-dessus citées sous (b), (c), (d) et (e), sont désignées par l'employeur. La personne désignée sous (f) est élue par les "formen" ou les chefs de section technique. Le délégué syndical désigné sous (g) est désigné par le syndicat possédant le plus de membres dans l'entreprise. Il faut que ce dernier ait un certificat primaire, 18 ans révolus, et ait travaillé au moins 6 mois dans l'entreprise.

b) *Ses fonctions.*

Les fonctions de cette commission sont de caractère consultatif. Elle fixe les dispositions de sécurité et de santé qui doivent être prises dans l'entreprise et les propose à l'employeur. Elle prépare un règlement à cet effet, le soumet à l'approbation du chef d'entreprise, et contrôle son application. Elle contrôle les machines et les instruments, ainsi que les méthodes de travail, du point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs, apporte son aide à l'employeur dans ce domaine; organise un enseignement ou des conférences sur la sécurité et la santé ouvrière; fait des publications et prépare un rapport annuel qu'elle soumet au chef d'entreprise.

Faisons remarquer que malgré le caractère consultatif de cette commission, son action peut déclencher d'une part, l'intervention des autorités administratives, et d'autre part, peser d'une façon considérable sur la responsabilité de l'employeur en cas d'accidents et de maladies survenus dans l'entreprise.

Selon l'art. 103 de la Loi du Travail, l'employeur qui ne constitue pas une telle commission, ou qui entrave son fonctionnement, encourt une peine minimum de 1000 LT.

4 — Le comité de congés payés annuels

a) *Sa composition*

Les congés payés annuels faisant l'objet des art. 52-59 de la Loi du Travail, sont réglementés d'une façon détaillée dans le Règlement du 19 Juin 1972 promulgué par le Ministère du Travail (sur base de l'art. 57 de la Loi).

Ce Règlement instaure un "Comité de congés payés annuels" dans les conditions suivantes:

a) *Pour les entreprises dont le nombre du personnel est au-dessus de 100*, la constitution d'un comité de congés payés annuels est obligatoire (art. 10).

Ce comité est composé par le chef d'entreprise (ou son représentant) qui est en même temps le président du Comité, et deux représentants du personnel. *Les représentants du personnel sont choisis parmi les délégués syndicaux*, ce qui revient à dire que dans ce cas-là, il s'agit d'une représentation syndicale, plutôt qu'une représentation d'intérêt général.

Ce n'est que lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise des délégués syndicaux, que l'on va à l'élection des représentants du personnel.

b) *Pour les entreprises dont le nombre du personnel est au-dessous de 100*, la constitution d'un tel comité n'est pas obligatoire. Les problèmes relatifs aux congés annuels sont réglés par le chef de l'entreprise (ou son représentant) et un représentant du personnel élu par les travailleurs (art. 18).

b) Ses fonctions.

Les comités de congés annuels ont une fonction plutôt consultative.

Ils soumettent "à l'approbation du chef de l'entreprise "les listes de congés qu'ils ont établies selon les demandes qui leur sont parvenues par l'intermédiaire de l'employeur ou directement par les travailleurs. Ils étudient les réclamations relatives aux congés annuels et en informent le chef d'entreprise. Ils cherchent à trouver les moyens pour rendre plus agréables les congés annuels, et organiser des loisirs pour les salariés et leurs proches, et apportent leurs conseils aux travailleurs.

Il contrôlent enfin le livre des congés annuels tenu par le chef d'entreprise, préparent des listes de congés, sur base de ce livre qu'ils soumettent à l'approbation de l'employeur, avant de les annoncer dans le lieu de travail.

Notons seulement que selon l'art. 99 de la Loi du travail, toute dérogation au Règlement ci-dessus mentionné, encourt une pénalité d'un minimum de 1000 L.T. pour l'employeur.

5 — La participation des travailleurs à la gestion dans les Entreprises Economiques d'Etat

Il existe pourtant pour une partie du secteur public, des textes législatifs octroyant aux ouvriers la participation à la gestion de l'entreprise. Il s'agit des dispositions de la Loi No. 440 du 12 mars 1964, et de l'Ordonnance du 14 Juillet 1966, régissant les Entreprises Economiques d'Etat. Institutions conformes à la politique d'économie mixte reconnue par la Constitution.

La Loi No. 440 reconnaît comme entreprise économique d'Etat, toute entreprise dont plus de la moitié du capital appartient à l'Etat ou aux entreprises économiques d'Etat, fondées pour accomplir une fonction économique, basée sur les principes commerciaux. Il est nécessaire que dans les lois instituant ces entreprises, il soit mentionné qu'elles sont soumises aux dispositions de la Loi, No. 440 (art. 1). Ces entreprises possèdent leur personnalité juridique autonome. En dehors des dispositions spéciales se trouvant dans leur propre loi ou

la Loi No. 440, elles sont soumises aux règles du droit privé. Leur responsabilité est limitée à leur capital.

Telle est la situation des grandes entreprises telles que la Banque Maritime, l'Etibank (qui s'occupe de mines), l'Entreprise Industrielle de Machines et de Chimie, l'Entreprise des Chemins de Fer turcs, l'Entreprise des Fabriques de Fer et d'Acier, l'Entreprise du Charbon, etc.

a) *Participation au Conseil d'administration et au Comité de gestion.*

aa) Selon l'art. 8 de cette loi, le Conseil d'administration de ces entreprises est composé au maximum de sept membres dont les trois appartiennent directement à l'entreprise. L'un de ces trois membres est un ouvrier, lorsqu'il s'agit d'une entreprise industrielle, agricole ou de transport employant un grand nombre de salariés. La loi spéciale de chaque entreprise, à caractère d'économie mixte, mentionne si un travailleur fera partie ou non du conseil d'administration. Le travailleur, membre du conseil d'administration, est considéré en congé non-payé durant la durée de sa fonction d'administrateur.

bb) Les différents établissements liés à une entreprise économique d'état, ont leur propre Comité de Gestion composé de 5 administrateurs choisis parmi les membres des cadres supérieurs. Lorsqu'il est établi par le Conseil des Ministres que cet établissement emploie un grand nombre de personnel, l'un des membres de ce comité est choisi parmi les ouvriers.

b) *Election des représentants ouvriers*

Les modalités de l'élection des membres-ouvriers du conseil d'administration ou du comité de gestion, sont fixées dans l'Ordonnance de 1966 (art. 11, 13, 14, 15, 18, 20a, 41c, 44E, 48).

aa) *Pour le conseil d'administration*

Les membres ouvriers du conseil d'administration sont élus par la fédération ouvrière la plus représentative dans la branche d'activité de l'entreprise; si une telle fédération n'existe pas par le syndicat formé sur la branche de travail et ayant une activité pour toute la

Turquie; si un tel syndicat n'existe pas, par le syndicat possédant le plus de membres dans l'entreprise (art. 13).

L'organisation ouvrière habilitée à cette élection fait savoir à l'entreprise intéressée ainsi qu'aux différents syndicats, dont le personnel de l'entreprise sont membres, qu'une telle élection aura lieu.

Les syndicats intéressés peuvent chacun proposer un candidat. Chaque ouvrier réalisant les conditions requises à cet effet, peut aussi poser directement sa candidature. C'est le conseil d'administration de l'organisation ouvrière habilitée à cet effet qui choisit le membre ouvrier parmi ces candidats (art. 15).

Les conditions requises pour être élu membre ouvrier du conseil d'administration sont les suivantes:

- Etre de nationalité turque, et savoir lire et écrire;
- Etre majeur;
- Ne pas être démuné de l'exercice des droits civiques;
- Ne pas avoir été condamné à certaines peines, pour certains crimes infâmant;
- Avoir accompli son service militaire (ou bien être exempté de ce service)
- Ne pas être atteint d'une infirmité mentale ou corporelle empêchant l'exercice continu de sa fonction d'administrateur;
- Avoir travaillé au moins pendant trois ans comme ouvrier dans les différents lieux de travail de l'entreprise (art. 20).

Les conseil d'administration étant un organe de décision de l'entreprise, nous voyons qu'il s'agit ici d'une *cogestion non-paritaire*, s'étendant sur l'ensemble de la gestion.

bb) Pour le Comité de gestion

L'élection des ouvriers au comité de gestion des établissements suit une procédure différente de celle du conseil d'administration.

Les candidats sont proposé par les différents syndicats possédant des membres dans l'établissement. Les ouvrier peuvent poser directement leur candidature (art. 45).

Le travailleur qui sera membre du comité de gestion (composé de cinq membres) est désigné parmi ces candidats par le conseil d'ad-

ministration du syndicat possédant le plus de membres dans l'établissement. Il va de soi que le syndicat pourra de cette façon, nommer au conseil, son propre candidat.

Les conditions requises pour être candidat au conseil de gestion sont les mêmes que celles de la candidature au conseil d'administration (art. 48).

Les comités de gestion des établissements ont un pouvoir de décision, qui est limité dans le cadre du programme d'application qui leur a été reconnu par le conseil d'administration. D'autre part, ces décisions mêmes peuvent être soumises à l'approbation du conseil d'administration qui peut les annuler ou leur apporter les amendements qui lui paraissent nécessaires (art. 54, 55). Ce sont donc plutôt des organes qui appliquent un programme technique et financier qui leur est imposé, et ils ne peuvent que donner des conseils et faire des propositions relatives à la gestion.

Il s'agit donc dans ce cas, d'une *participation non-paritaire* de l'ouvrier, à un organisme possédant un pouvoir restreint de décision et agissant plutôt comme une institution de conseils (art. 49).

c) *Critique du système.*

Le système de la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise économique d'Etat, tel qu'il est conçu par la loi No. 440, et l'Ordonnance de 1966, a été accueilli avec enthousiasme par la doctrine turque. Il souffre pourtant certaines critiques:

a) Le caractère non-paritaire de ce système qui reconnaît au représentant des ouvriers seulement, un seul siège au conseil d'administration de l'entreprise ou au comité de gestion de l'établissement, est loin de donner à la voix ouvrière une certaine influence dans les décisions qui seront prises. (Voy. pour ces critiques: *Doğan, B. Participation de l'ouvrier à la gestion de l'entreprise*, thèse, Istanbul 1971-en ture).

B — Dans le domaine contractuel.

1 — Les contrats collectifs

Les contrats collectifs de travail ou les accords d'établissement, instituant une cogestion-paritaire entre le patronat et les ouvriers, sont très rares en Turquie.

L'étude d'une enquête menée au nom de l'Organisation du Plan lié à la Présidence du Conseil qui a étudié 907 contrats collectifs des plus typiques (*Tuna*, l'Influence en Turquie des contrats collectifs -en turc- II, Istanbul 1970, p. 247), peut nous amener à la conclusion suivante dans ce domaine:

a) Parmi les 907 contrats collectifs étudiés, on voit que 444 instaurent un Conseil de discipline, 39 un Conseil de conciliation des conflits, 35 un Comité de gestion (non délibératif), 5 un Conseil de congés et 39 différents conseils d'ordre secondaire.

b) Dans 17 de ces différents comités, les membres ouvriers sont en majorité; dans 80 le chef d'entreprise est majoritaire, et dans 453 les deux parties sont paritaires. Par contre, dans tous les Comités de gestion, la majorité appartient au chef d'entreprise.

c) Cette constatation nous montre clairement que dans presque la moitié des contrats collectifs étudiés (48.9 %) il existe un Conseil de discipline. On peut donc conclure que pour le moment, c'est seulement dans le domaine disciplinaire qu'une participation plus ou moins efficace des travailleurs a pu se réaliser par voie de contrats collectifs.

d) Une petite exception mise de côté, l'on constate que la parité existe dans ces conseils, quoique en général ils soient présidés par le chef d'entreprise ou son représentant.

e) On peut constater enfin que dans la mise en place de la participation ouvrière, les entreprises travaillant dans le secteur public, sont bien en avance de celles travaillant dans le secteur privé. (dans une proportion de presque 100 %).

2 — Les contrats individuels de travail

Il se peut que le contrat individuel stipule aussi la participation du salarié à la gestion d'une entreprise. Cette éventualité se présente particulièrement lorsqu'il s'agit de l'engagement de cadres supérieurs. C'est le cas lorsque le chef d'entreprise remet à son cadre une part des actions de la société afin de le faire participer directement au Conseil d'administration.

Il s'agit ici de cas particuliers qui ont un rapport très éloigné avec la participation ouvrière à la gestion qui tient plutôt du domaine des relations *collectives* de travail.

3 — Les statuts des sociétés commerciales

Les statuts de la société anonyme peuvent stipuler la mise en place de caisses d'entr'aide, d'épargne et de retraite pour son personnel, et la disposition d'une certaine somme à cet effet. Ces caisses ne peuvent être constituées que sous forme de fondation, soumises aux dispositions du Code Civil (Code de Commerce art. 468). Selon l'art. 77/A du Code Civil, dans le cas où le personnel contribue au financement de cette fondation —en payant des cotisations— les travailleurs participeront à la gestion de la fondation proportionnellement à leur apport. Les représentants sont dans la mesure du possible élus par les travailleurs mêmes.

Il ne s'agit pas ici, bien entendu, d'une participation à la gestion de l'entreprise même. Mais on peut quand même parler d'une participation à un organisme social, fondé par le chef d'entreprise, et dans la proportion du montant des allocations payées par les travailleurs.

4 — Par l'entremise des Caisses d'entr'aide et de retraite

Il s'agit surtout d'un système qui se pratique dans les banques et les sociétés d'assurances.

Une partie des banques et des sociétés d'assurances ont la possibilité de réaliser la sécurité sociale de son personnel sans avoir besoin de l'intervention de la Direction Générale des Assurances Sociales. Il s'agit d'établissements possédant, à la date de la mise en vigueur de la nouvelle loi No. 506, sur les Assurances Sociales en 1965, de leur propre caisse d'Entr'aide et de retraite. Il suffit, pour être ratifiées par le Ministère du Travail, que ces Caisses soient instaurées sous forme de fondations et reconnaissent à leurs adhérents, au moins les mêmes droits et les mêmes aides et possibilités reconnus par la Loi sur les Assurances Sociales.

Une partie de ces Caisses, et particulièrement celles des banques, ont acquis soit sous forme de don, soit par achat, une grande part des actions de la banque dont elles dépendent, et par cela, ont réussi d'une part, à obtenir des voix dans les différents organes de l'entreprise, et d'autre part, à acquérir comme actionnaire, une part importante des bénéfices.