

## LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX DE L'ENTREPRISE EN DROIT TURC

par

**M. Halid Kemal ELBİR**

Professeur à la Faculté de Droit d'Istanbul

La participation (ou l'intéressement ou l'association) des travailleurs aux résultats de la gestion et particulièrement aux bénéfices de l'entreprise, est un problème qui présente un côté théorique d'une richesse exceptionnelle, mais qui, du point de vue de sa réalisation, est plein d'embêches, provenant aussi bien de la technique juridique que des conceptions sociales très différentes des législateurs, des patrons et des organisations ouvrières des différents pays.

Le droit positif ainsi que l'application en Turquie de ce problème étant très différents de la participation ouvrière telle qu'on veut le concevoir de nos jours, nous nous bornerons à faire un bref exposé théorique de la question et nous passerons ensuite à la situation comme elle se présente actuellement en Turquie, en essayant de tirer certaines conclusions de cet exposé.

### I — THEORIE GÉNÉRALE DE LA PARTICIPATION OUVRIERE AUX BÉNÉFICES DES ENTREPRISES

#### 1 — En général :

Cette théorie est basée sur l'idée d'associer le capital et le travail et de mettre ainsi fin à l'antagonisme existant depuis des décades entre les travailleurs et le patronat (Rivero-Savatier, *Droit du Travail*, 5<sup>ème</sup> édition, Paris 1970, p. 156). Cette tendance poussée à l'extrême est apte à ne satisfaire ni le patronat, ni les

syndicats. Elle implique, d'une part une transformation fondamentale du statut de l'entreprise capitaliste, ce qui déclenche une vive résistance des milieux financiers et patronaux; et d'autre part, elle porte en soi la possibilité d'atténuer la lutte sociale existant entre les salariés et le patronat et par cela même de porter ombrage et doute à l'efficacité et même à la raison d'être des organisations ouvrières, ce qui implique les réticences des syndicats ouvriers (Rivero - Savatier, op. cit. p. 156).

## 2 — Les différentes formes de participation :

C'est en nous basant particulièrement sur l'expérience française en la matière que nous grouperons les différentes formes de la participation, du point de vue de sa *source*, et du point de vue de son *contenu*.

### a) Du point de vue de sa source :

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

Faisons remarquer toutefois que, dans le plus grand nombre des cas, la participation facultative trouve dans ses modalités et ses conditions, sa source dans un document législatif spécial et n'est pas soumise aux caprices du principe général de la liberté contractuelle.

aa) La participation est *facultative*, lorsqu'elle prend sa raison d'être d'un accord (contrat individuel, contrat collectif de travail ou accord d'établissement) passé entre l'employeur et l'ouvrier ou l'organisation ouvrière la plus représentative.

bb) La participation est *obligatoire* lorsqu'elle découle d'une loi ou du toute autre source obligatoire qui institue comme une *obligation* pour l'employeur et un *droit* pour le salarié (ou son syndicat) sa réalisation (Rivero-Savatier, op. cit. p. 159).

Tel est le cas, par exemple, d'une loi ou d'une ordonnance prévoyant la distribution d'actions au personnel de l'entreprise, ou de celle reconnaissant aux salariés un certain pourcentage des bénéfices réalisés par l'entreprise dans l'année de son exercice (cette

dernière éventualité porte, comme nous le verrons plus bas, à discussion. Car techniquement parlant, on ne peut pas facilement avancer qu'un tel avantage n'est pas juridiquement un salaire).

b) Du point de vue de son contenu :

Du point de vue de son contenu, la participation ouvrière peut se ramener à *trois types* fondamentaux :

aa) *Participation collective aux résultats de la gestion* : C'est-à-dire aux bénéfices ou au chiffre d'affaires (voy. particulièrement Lyon-Caen. Les salaires, dans *Traité...*, Paris 1967, No. 153, et p. 161 *Camerlynck-Lyon-Caen*, Droit du Travail, 4. Edition, Paris, 1970, p. 379, no. 424).

bb) *Participation au capital*. Par distribution d'actions aux travailleurs ou dans le cadre d'une opération d'auto-financement (*Camerlynck-Lyon-Caen*, op. cit. p. 379 No. 424).

cc) *Participation à l'accroissement de la productivité* : Qui peut être comparé aux primes collectives de productivité (*Lyon-Caen*, op. cit. p. 161).

La loi ou le document instituant une telle participation devra entre autres, en prenant en considération les données économiques et les réalités sociales du pays :

aa) *Fixer son champ d'application*, en relation avec la nature de l'activité, la forme juridique, la grandeur de l'entreprise, ainsi que son but économique.

bb) *Déterminer son montant*, en apportant les éléments nécessaires pour le calcul de l'assiette qui décidera de la répartition, d'abord à l'ensemble des salariés et ensuite au paiement de la part individuelle revenant à chacun d'entre eux.

cc) *Mentionner les modalités selon lesquelles cette participation sera employée* — Décider si la répartition sera réalisée par un *versement immédiat* aux bénéficiaires ou si l'on recherchera plutôt à réaliser pendant un certain temps un investissement des parts qui reviennent aux salariés en les rendant *indisponibles* pour une certaine durée et constituer de la sorte un *capital* pour eux et

non un revenu, ce qui facilitera alors à ne pas considérer ce dernier comme un salaire et échapper d'une part à l'impôt sur le revenu, et d'autre part aux cotisations de la sécurité sociale (Rivero - Savatier, op. cit. p. 160).

Fixer d'autre part les *modes de placement* de ces sommes durant la période d'indisponibilité (*maintien dans l'entreprise* par distribution d'actions ou par la reconnaissance aux salariés d'une créance contre l'entreprise ou attribution d'obligations ou versement à un compte-courant dont le montant sera affecté à des investissements de l'entreprise ou *en dehors de l'entreprise* dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou par l'intermédiaire d'un organisme de placement de capital). (Voy. *Serge Blind*, La participation et l'intréressement des travailleurs, les plans d'épargne de l'entreprise, Paris 1968; *Rivero - Savatier*, op. cit. p. 161).

Décider enfin de la personne ou de l'organisme qui choisira l'un des modes de placement ci-dessus cités : Le patron? les ouvriers (ou leur syndicat)? ou bien tous les deux ensemble par contrat collectif ou par accord d'entreprise? Et fixer le mode légal applicable en cas de conflit entre les partenaires sociaux.

### 3 — Les mesures juridiques nécessaires pour que la participation aux bénéfices joue le rôle attendu d'elle :

L'acceptation du principe de la participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise ne suffit pas en elle-même à changer le caractère juridique du lien contractuel entre le patronat et les salariés, ainsi que celui des redevances payées sur base de cette participation.

Il serait donc nécessaire de trouver un moyen juridique qui pourrait donner à ce lien et à ces paiements une nature différente — ou au moins les soumettrait à des dispositions particulières, quoique leur nature juridique ne subisse pas de transformation — qui les rapprocherait davantage de la situation de sociétaires et de bénéficiaires.

Il faudrait d'autre part, pour rendre sympathique une telle formule et pousser les employeurs à la pratiquer, trouver des for-

mules d'exonération fiscale pour les entreprises pratiquant la participation des ouvriers aux bénéfices.

Enfin, il faudrait régler le droit à l'information et au contrôle du salaire.

- a) Les mesures nécessaires dérivant du caractère juridique du lien existant entre les parties et des sommes versées à titre de participation :

Il ne suffit pas d'accepter —par voie légale ou par contrat— la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise pour conférer à la relation juridique existant entre le salarié et son patron le caractère d'un contrat de société; ni aux versements effectués sur base de cet accord celui de bénéfices, dans le sens technique du terme.

Le contrat de travail, basé sur le lien de subordination, constitue toujours le fondement de la relation juridique et la part de bénéfices, ne peut être considérée qu'un simple supplément ou une majoration de salaire. (Pour des discussions très intéressantes sur ce sujet voy. *Lyon-Caen*, op. cit. p. 162, No. 145, 146). Il est en effet très difficile de fixer dans quel cas la rémunération dépend du travail fourni, et quand elle est basée sur des facteurs étrangers à celui-ci (*Lyon-Caen*, op. cit. p. 163, No. 146). Peut-être que dans une seule éventualité —et encore avec beaucoup de réticences— peut-on dire que ce lien et ces sommes payées dépendent plutôt du droit des sociétés, lorsque celle-ci est basée sur une participation des salariés au capital de l'entreprise.

Il ne faut donc pas confondre la coexistence d'un contrat de travail avec un contrat de société (dans le cas où les statuts de cette dernière prévoient qu'un associé sera lié à la société par un contrat de travail) avec la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise.

La volonté des parties, et même le silence de la loi ne suffisant pas à transformer la nature juridique du lien existant et des revenus reconnus sur la base de participation aux bénéfices, il faudra l'intervention directe du législateur qui, dans son acte lé-

gislatif, devra préciser que les sommes versées à titre de participation *n'ont pas le caractère de salaire* ou plutôt (pour être plus logique) légifera que ces versements seront soumis à des dispositions différentes que celles régissant les salaires (Pour la critique très intéressante de cette façon d'agir voy. *Lyon-Caen*, op. cit. p. 167, No. 151, 152). Comme le fait si bien remarquer *M. Lyon-Caen* dans ce domaine "un souci de politique sociale a fait oublier la logique" (op. cit. p. 169, No. 152).

Ces sommes versées comme part aux bénéficiaires, n'étant pas considérées comme salaire par le législateur, nous nous trouvons en face de deux résultats pratiques, d'une importance capitale:

aa) Ces versements ne jouent pas (du moins théoriquement) sur l'augmentation (le relèvement) du salaire.

bb) Ils ne rentrent pas dans le calcul des charges sociales (Pour la critique de ces résultats qui, au premier abord paraissent en faveur du salarié voy. *Lyon-Caen*, op. cit. p. 167. suiv. No. 151 152).

b) Les mesures fiscales :

On essaie dans la plus grande des fois de faire bénéficier ces sommes d'importantes exonérations fiscales, afin de pousser les employeurs à adhérer à ce système.

c) Les mesures d'information et de contrôle reconnues aux salariés :

Toute participation aux résultats de l'entreprise, demande parallèlement une bonne information des intéressés et un contrôle de leur part. Le travailleur restant salarié, il ne lui est pas possible de profiter des mesures reconnues par le droit aux associés liés par un contrat de société.

Il faut donc que la loi ou le contrat instaurant la participation ouvrière aux bénéficiaires, fournisse aux intéressés le droit et les moyens nécessaires pour son information et son contrôle relatifs au calcul de la participation. Il ne s'agit pas dans ce cas de l'information et du contrôle de la gestion (*Rivéro-Savatier*, op. cit. p. 158).

## II — APPLICATION DE LA THEORIE GÉNÉRALE DE LA PARTICIPATION OUVRIÈRE AUX BÉNÉFICES DES ENTREPRISES

La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise, qui a trouvé une réalisation plus ou moins large dans plusieurs pays, est encore d'une application très restreinte en Turquie, aussi bien du point de vue du droit positif que celui du domaine contractuel.

Il existe dans la législation et les différents contrats collectifs passés jusqu'à nos jours entre les patrons et les syndicats ouvriers certaines dispositions basées sur l'idée de l'intéressement des ouvriers aux résultats de la gestion; mais comme nous le verrons plus bas, cet intéressement se présente sous forme de gratification à caractère de salaire, plutôt que d'une participation directe au capital ou aux bénéfices de l'entreprise.

Nous essaierons de donner un aperçu de la situation, d'abord dans les entreprises privées, et ensuite dans les entreprises publiques, en soulignant dès maintenant que, du point de vue relations sociales, la qualification de l'employeur joue un rôle secondaire et, à condition qu'il s'agisse d'un contrat de travail passé avec le salarié, l'entreprise publique est aussi bien assujettie à la législation du travail, que l'entreprise privée.

Il s'agira donc dans cette classification, de mettre plutôt l'accent pour les entreprises publiques, sur certaines particularités dérivant de la législation spéciale qui les institue et à laquelle elles sont assujetties. Une grande partie des renseignements fournis pour les entreprises privées restant valables aussi pour les entreprises publiques dans leurs relations avec les salariés, basées sur un contrat de travail.

### 1 — Dans les entreprises privées :

Un "embryon" de participation aux bénéfices de l'entreprise existe dans différents textes législatifs turcs. Ces textes subissent des amendements dans les différents contrats collectifs sur la branche de travail ou dans les accords d'établissement conclus entre le patronat et les organisations ouvrières.

### A) Dans la législation :

#### a) L'art. 323 du Code des Obligations :

Quoique la grande partie des relations du travail soit soumise aux dispositions à caractère beaucoup plus impératif et interventionniste de la Loi du Travail, les dispositions du Code des Obligations régissant le contrat du travail, gardent leur valeur comme dispositions générales (ou de droit commun) pour tout ce qui n'est pas expressément réglé par celle-ci.

C'est le cas du deuxième alinéa de l'article 323 du Code des Obligations.

Selon cet article :

“L'employeur paie le salaire convenu, usuel ou fixé par des contrats collectifs obligatoires pour lui.

“S'il est stipulé qu'une part des bénéfices doit s'ajouter au salaire, l'employeur est tenu de fournir à l'employé ou en son lieu et place, à un tiers impartial désigné par les intéressés ou par le juge, les renseignements nécessaires sur ses profits et pertes, ainsi que d'autoriser l'employé à consulter les livres de comptabilité, dans la mesure où celui-ci en a besoin”.

On voit donc, à la lecture de cet article, que le Code des Obligations reconnaît aux parties d'un contrat de travail ou d'un contrat collectif, de stipuler qu'une part des bénéfices sera ajoutée au salaire. Ce qui irait de soi, même si cette disposition n'existait pas, selon le principe général de la liberté contractuelle. A condition de ne pas apporter dans le contrat des clauses capables de transformer les principes généraux et particulièrement les dispositions protectrices relatives au salaire.

Les particularités et les problèmes qui découlent de cette disposition sont les suivantes :

a) La doctrine juridique turque déduit de cette disposition que la possibilité reconnue aux salariés d'avoir droit à une part des bénéfices de l'entreprise, ne peut jamais, à elle seule et uniquement former la rémunération du travailleur pour le travail accompli. Cette formule ne peut être acceptée que dans le cas où elle forme



une majoration (un supplément) du salaire de base du travailleur pour l'encourager à travailler d'une façon plus efficace et obtenir davantage sa fidélité à l'entreprise. Majoration aléatoire, puisqu'elle est liée à la condition d'une réalisation de bénéfice et variable selon le montant de celui-ci.

bb) D'autre part, par l'application de cette disposition, la nature du lien juridique liant les parties sociales ne subit aucune transformation et le droit à une part du bénéfice découle toujours du contrat de travail (individuel ou collectif) et non d'un contrat de société.

cc) Cette majoration doit être considérée de caractère salarial (*Saymen*, Droit du travail turc (en turc), İstanbul, 1954, p. 411, 499; *Elbir*, Notes de droit du travail (en turc), İstanbul 1971, p. 82; *Çelik*, Droit du travail I (en turc), İstanbul 1971, p. 170; *Tunçomaç* Droit du travail turc, I (en turc), İstanbul 1971, p. 157).

La pratique fiscale ainsi que celle de la sécurité sociale vont complètement dans le même sens. L'article 77 de la Loi sur les Assurances Sociales fixant l'assiette des cotisations ne fait aucune différenciation entre ces deux sortes de revenus.

dd) La disposition de l'alinéa 3 de l'article 143 du Code de Commerce est catégorique sur ce point. Selon cette disposition, dans le cas où il est stipulé entre les parties, qu'une partie ou l'ensemble du salaire sera payé sous forme de participation aux bénéfices; cette stipulation ne confère pas aux travailleurs la qualité d'associés. (Remarquons ici que le Code de Commerce accepte que l'ensemble du salaire soit fixé sous forme de participation aux bénéfices. Point de vue très discuté et très discuté en doctrine et en jurisprudence. — Voy. *Lyon-Caen*, op. cit. p. 162, No. 146).

L'exposé de ces textes législatifs ne veut pas dire qu'il existe en droit positif turc, un empêchement à ce que les salariés participent réellement aux bénéfices, selon les dispositions générales et les principes de la liberté contractuelle.

L'article 523, alinéa 2 du Code des Obligations, relatif à la société simple, disposant qu'il est permis de stipuler qu'un associé qui apporte son industrie à la société, est dispensé de contribuer

aux pertes, tout en prenant une part aux bénéfices; ainsi que l'article 144 du Code de Commerce qui dit que la société commerciale pourra mettre dans ses statuts, une disposition accordant aux associés un salaire pour le travail effectué dans la société, et l'article 139 alinéa 5 du même Code, reconnaissant la valeur de capital au "travail personnel" forment autant des bases positives pour une telle participation.

On pourrait encore ajouter aux articles ci-dessus cités, l'article 2 de la Loi sur les Syndicats, reconnaissant le droit d'affiliation à un syndicat de travailleurs, à celui qui travaille dans une entreprise en fournissant en principe un travail intellectuel ou manuel, comme participation à une société simple (à condition que ce contrat soit effectivement accessible à toute personne répondant aux mêmes conditions); au membre d'une société coopérative ainsi qu'à l'actionnaire d'une société anonyme qui n'est pas porteur d'actions privilégiées. (Par contre, selon l'article 15, alinéa 3 de la même loi, les organisations professionnelles peuvent viser un but de lucre dans l'exploitation des établissements dont la création est permise. Dans ce cas le bénéfice ainsi réalisé ne pourra être distribué parmi les membres de l'organisation même sous forme de ristourne. La ristourne qui sera distribuée par les sociétés coopératives fait exception-à cette disposition).

Ces dispositions ne règlent pas par contre les différentes modalités, les avantages économiques et pécuniers ci-dessus mentionnés (Voy' I) qui forment justement le caractère social et original de la participation ouvrière aux résultats de la gestion.

La reconnaissance d'une part, des bénéfices au travailleur, n'étant pas considérée par l'article 323 du Code des Obligations comme un droit dérivant du contrat de société, mais du contrat de travail, et par conséquent le salarié ne pouvant profiter des possibilités reconnues par la législation aux associés pour l'information et le contrôle, la disposition apportée par l'alinéa 2 de cet article répond à un grand besoin en la matière, à savoir la reconnaissance à l'employé du *droit direct à l'information* et au *contrôle* du calcul de l'assiette des bénéfices dont dérivera son salaire. Information et contrôle dont les frontières sont fixées par le "besoin" de ce caractère salarial.

- b) L'article 14 de la Loi relative aux relations de travail des journalistes :

La loi, appelée communément "Loi du travail des journalistes" instaure, dans son article 14, consacré au salaire, alinéa 4, une participation des "journalistes" aux bénéfices de l'entreprise dans les termes qui suivent:

"A la fin de chaque année de travail, en cas de réalisation de bénéfice les journalistes reçoivent proportionnellement et en contrepartie de l'effort qu'ils ont accompli, une gratification dont le montant ne peut être au-dessous de leur salaire mensuel".

Si l'on part des termes mêmes de cette disposition, on voit facilement qu'elle est basée sur l'idée que l'effort accompli par le travailleur pouvant être considéré comme l'un des éléments qui ont produit le bénéfice, il faudra faire profiter le journaliste de celui-ci.

aa) Il n'existe dans la loi aucune précision quant au calcul de cette proportion. Elle se fait dans la pratique, en trouvant la proportion du bénéfice net avec le montant du bordereau mensuel des salaires payés aux journalistes et en répartissant le chiffre obtenu proportionnellement à la mensualité de chacun d'entre eux.

bb) Le minimum de la gratification qui doit revenir à chaque journaliste est fixé par la loi. Cette gratification découlant du bénéfice, ne peut en aucun cas être au-dessous du salaire mensuel du journaliste. Ce minimum obligatoire reconnu par le législateur, a soulevé en Turquie des problèmes d'application extrêmement compliquées et illogiques. La loi recherchant tout simplement la réalisation d'un bénéfice pour le paiement de cette gratification (dont le minimum est expressément fixé) et ne signalant nulle part le montant minimum d'un tel bénéfice pour l'application de cette disposition, le problème s'est posé et se pose encore, à savoir si dans le cas d'un bénéfice réalisé ne recouvrant pas la totalité des salaires mensuels des journalistes, l'employeur sera obligé de payer quand même ces gratifications, ce qui transformerait alors le bénéfice réalisé en perte, et mettrait l'entreprise ayant réalisé un certain bénéfice dans une situation beaucoup plus défavorable qu'une

entreprise de même qualité n'ayant pas réalisé de bénéfice, présentant une perte minimum et par cela, ne se trouvant pas dans l'obligation de payer une gratification aux journalistes travaillant dans son établissement.

Supposons, par exemple, qu'une entreprise de presse ait réalisé un bénéfice annuel de 100.000 Livres turques, mais que son bordereau mensuel pour les journalistes soit de 200.000 Livres turques. Cette entreprise sera dans l'obligation de partager parmi ceux-ci 200.000 Livres turques, et par cela, son bénéfice de 100.000 Livres turques se transformera en une perte de 100.000 Livres turques, sans prendre en considération l'impôt sur le bénéfice qu'il devra d'autre part payer au fisc.

cc) La nature juridique (malgré l'idée de base se trouvant dans la disposition) de la gratification reconnue aux journalistes par l'article 14, ne peut être considérée comme une participation aux bénéfices de l'entreprise.

D'abord, que cette disposition ait pris place dans l'article 14 consacré exclusivement au salaire et dont la note marginale même porte ce nom, montre d'une façon claire qu'il s'agit d'une sorte de salaire, plutôt que d'une participation. D'autre part, l'article même emploie pour ce droit reconnu aux journalistes le terme de "gratification" et non celui de bénéfice. Le bénéfice ne sert ici que comme base pour le calcul de cette gratification.

C'est d'ailleurs dans ce sens que la législation fiscale et sociale sont appliquées à ces gratifications annuelles qui sont soumises aux mêmes dispositions relatives au salaire.

## **B) Dans le domaine contractuel :**

### a) Les contrats collectifs :

Les contrats collectifs de travail ou les accords d'établissement instituant entre le patronat et les salariés une participation réelle et juridique aux bénéfices de l'entreprise, sont très rares en Turquie.

La plus grande partie de ces contrats ne font qu'instaurer différents systèmes de gratifications n'ayant aucun rapport avec les

résultats de la gestion. Les accords d'établissement (il n'existe pas encore de contrat collectif sur la branche de travail dans ce domaine) passés entre le syndicat des journalistes et les patrons de journaux essaient au contraire de briser la relation bénéfice-gratification exigée par l'article 14 ci-dessus mentionnée et apportent des gratifications annuelles qui seront payées aux journalistes même dans le cas où un bénéfice n'est pas réalisé, ou une quatorzième mensualité en cas de bénéfice.

Il existe aussi des contrats qui reconnaissent le paiement d'une gratification en cas de bénéfices réalisés par l'entreprise, mais ceux-ci aussi sont loin de constituer une participation effective aux résultats. Tel est le cas du contrat d'établissement passé entre la firme T.O.E. et le Syndicat des Ouvriers de Metallurgie (Metal İş) qui reconnaît que les 10 % des bénéfices réalisés seront partagés entre les ouvriers dans les proportions suivantes: 75 % seront soumis à un partage égal et les 25 %, selon la valeur et la capacité de chaque ouvrier. Selon le contrat signé entre la firme Elka, Industrie du Bois, et le Syndicat des ouvriers de bois, l'employeur est libre à la fin de chaque année, de distribuer à ses ouvriers, en dehors de leur salaire, une gratification selon la situation de son bilan, et selon son appréciation. (!) Selon le contrat liant la Fabrique de Verre de Pachabahdje (Istanbul) au Syndicat des Ouvriers de Verre (Kristal İş) si la situation du bilan permet le paiement d'une gratification dépassant le salaire mensuel de l'ouvrier, l'employeur s'engage aussi à payer cette différence. Dans le contrat conclu entre la firme İPRAŞ (Société de Gaz liquéfié) et le Syndicat des Ouvriers de chimie pétrolifère, l'employeur s'engage, en cas de bénéfices, de payer aux ouvriers une gratification dont le montant minimum sera de cinq mensualités. Enfin, selon le contrat passé entre la Fabrique de Porcelaine d'Istanbul et le Syndicat des Ouvriers, dans le cas où le bénéfice net de l'entreprise dépasse les deux millions et demi de livres turques, l'employeur s'engage à payer aux ouvriers en dehors du treizième mois, une gratification du montant de quinze jours de leur salaire. (Pour ces contrats, Voy. Fédération des Syndicats Patronaux de Turquie, Recherche sur les Contrats Collectifs, Ankara 1971).

Dans une enquête menée au nom de l'Organisation du Plan lié à la Présidence du Conseil, nous voyons que parmi 907 contrats

collectifs étudiés, il n'y en a qu'un seul possédant une disposition reconnaissant à l'ouvrier un droit aux bénéfices de l'entreprise, ce qui représente un pourcentage de 0,1 %.

Il s'agit d'un accord d'entreprise passé par une firme d'Istanbul travaillant dans la branche de métallurgie (*Tuna, L'influence en Turquie des contrats collectifs (en turc), II, İstanbul 1970, p. 196 et suiv.*). L'enquête ne nous donne pas des précisions quant au contenu de cette disposition.

b) Les statuts des sociétés commerciales :

Dans les statuts des sociétés commerciales et particulièrement des sociétés anonymes, il existe en général dans l'article relatif à la répartition des bénéfices, une disposition reconnaissant à l'assemblée générale, ou bien au Conseil d'administration, la possibilité de répartir une certaine proportion des bénéfices aux travailleurs. Parfois, cette répartition n'est plus seulement une possibilité reconnue à la société, mais devient une obligation imposée par ses statuts.

Différentes dispositions du Code de Commerce, reconnaissent expressément qu'il peut exister dans les statuts de la société une telle disposition autorisant la répartition du bénéfice aux salariés. Tels sont les articles 279 et 466 sur les sociétés anonymes, qui prennent en considération, en parlant des bénéfices, la possibilité qu'une partie du bénéfice soit répartie à des personnes ne possédant pas la qualité d'actionnaires. Il s'est trouvé même une période durant laquelle le Ministère du Commerce habilité par le Code à ratifier les statuts des sociétés anonymes, demandait que l'on mette une disposition reconnaissant une proportion pour le partage d'une partie des bénéfices entre les travailleurs, en considérant celle-ci comme une clause obligatoire du contrat de société. C'est d'ailleurs à la suite de cette pratique administrative, que dans les statuts d'un grand nombre de sociétés anonymes, il existe une disposition spéciale, autorisant et souvent obligeant la Société à répartir une part de ses bénéfices parmi les salariés.

Cette application non plus ne peut être considérée comme une participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise dans le

sens moderne, social et technique que nous lui reconnaissons aujourd'hui.

Il faut pourtant avouer, que cette "gratification statutaire" constitue quand même un grand pas dans l'intéressement des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise.

c) Les contrats individuels de travail :

Il se peut, surtout lorsqu'il s'agit de l'engagement de cadres supérieurs, que le contrat individuel stipule aussi la participation du salarié aux résultats de l'entreprise. Il s'agit en général d'une majoration de salaire dans la teneur de l'article 323 du Code des Obligations que nous venons d'analyser plus haut. Mais il arrive aussi que l'employeur intéresse son salarié aux résultats de la gestion en le faisant actionnaire de la société, ou en concluant avec lui un contrat de société simple dans lequel l'industrie du travailleur constituera sa participation au capital. C'est le cas de plusieurs grands quotidiens et de grandes usines de matières chimiques turques qui ont remis à leurs directeurs de publication ou leurs directeurs administratifs ou techniques une part des actions de leur société et les ont de cette manière, intéressés directement aux résultats de l'entreprise, et leur ont en même temps donné la possibilité de faire part du Conseil d'administration.

d) Par l'entremise des Caisses d'entraide 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, a la possibilité de réaliser la sécurité sociale de son personnel sans avoir besoin de l'intervention 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, leur propre caisse d'Entr'aide et de retraite. Il suffit, pour être ratifiés 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.

Il va de soi que ces bénéfices ne vont pas aux salariés, mais à la personnalité morale de la fondation. Mais nous citons ce problème comme un système apportant quand même de grands avantages pécuniaires à une organisation ouvrière qui, par le truchement des aides sociales faites à ses membres, peut quand même les faire profiter de ceux-ci.

## 2 — Dans les entrarises publiques :

### a) En général :

Comme nous l'avons souligné plus haut, la qualité d'entreprise privée ou publique de l'employeur, ne joue pas un rôle important, tant qu'il s'agit d'un contrat de travail relevant du droit privé, passé entre celui-ci et son salarié.

Nous venons aussi de constater que dans le domaine des contrats collectifs passés entre le patronat et les ouvriers, parmi 907 contrats qui ont formé le sujet d'une enquête semi-officielle, un seul possède une disposition relative à la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise, et ce contrat a été en plus conclu dans le secteur privé.

Il existe pourtant pour une partie du secteur public des textes législatifs octroyant aux ouvriers, des avantages découlant des bénéfices 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.

### b) La Loi No. 440 sur les Entreprises Economiques d'Etat et l'Ordonnance du 14 Juillet 1966.

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, fondée 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.

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

Selon l'article 30 de cette loi:

aa) Dans les établissements employant un grand nombre d'ouvriers (cette qualité sera fixée par le Conseil des Ministres) les 10 % des bénéfices seront répartis, sans considération de grade parmi tout le personnel, ouvriers compris.

bb) Dans les établissements qui resteront en dehors de ceux désignés par le Conseil des Ministres, ce sera seulement les 5 % des bénéfices qui seront répartis parmi les travailleurs.

cc) Cette "gratification" (c'est le terme employé par la loi même) qui ne peut dépasser le salaire mensuel de l'employé, sera accordée sur proposition du conseil d'administration et par l'accord du ministre intéressé.

dd) Pour les établissements dont le bénéfice n'est pas apte à recouvrir le salaire mensuel du personnel, et pour ceux dont les prix de vente sont fixés par le Conseil des Ministres, l'Ordonnance apporte des précisions à ce sujet. Selon l'art. 104 de cette Ordonnance, cette gratification sera proportionnelle au bénéfice réalisé par rapport au 1/12ème des salaires payés au personnel dans le courant de l'exercice. Il va de soi que cette gratification ne pourra pas aussi dépasser le salaire mensuel du salarié.

ee) Pour ceux du personnel dont l'effort extraordinaire a joué dans l'augmentation du bénéfice ou de la production, une gratifi-

cation allant jusqu'à trois salaires mensuels pourra leur être allouée, sur proposition du conseil d'administration et approbation du ministère intéressé. Le montant de cette gratification pourra être élevé jusqu'à six mensualités, par décision du Conseil des Ministres (Ordonnance art. 111, 112, 113, 114).

ff) L'article 105 de l'Ordonnance apporte des précisions quant au calcul de cette gratification. La gratification à donner sera calculée sur le 1/12ème des salaires mensuels ou journaliers perçus par le personnel dans le courant d'une année d'exercice.

A part les vacances annuelles, les jours passés pour des manoeuvres et recyclage militaire, les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés, les jours chômés ainsi que les dédommagements les travaux supplémentaires, les aides sociales, bref, tous les travaux supplémentaires, les aides sociales, bref, tous les paiements qui constituent une addition au salaire de base, ne seront pas pris en considération dans le calcul de cette gratification (Ordonnance art. 106).

gg) La participation conçue par la Loi No. 440 n'est au fond qu'une gratification apportant une majoration au salaire de l'employé. Elle ne contient aucun des principes nécessaires, à la réalisation juridique et effective de l'intéressement. Du point de vue fiscal, aussi bien que du point de vue sécurité sociale, ces gratifications sont soumises aux dispositions relatives à l'imposition des salaires.

### III — APPRECIATION DES RÉSULTATS OBTENUS ET PERSPECTIVES D'AVENIR

Les dispositions législatives ainsi que leur application dans le domaine, aussi bien des contrats individuels que des contrats collectifs, que nous venons d'étudier, nous portent aux constatations suivantes:

1) Il n'existe pas en Turquie un texte législatif instaurant dans son sens réel, un intéressement obligatoire des salariés aux résultats de la gestion.

Les dispositions de la Loi No. 440 et ceux de l'Ordonnance du 14 juillet 1966 sur les Entreprises Economiques d'Etat, ne sont pas aptes à changer le caractère de salaire des gratifications qu'elles accordent au personnel. Mais peuvent quand même être considérées comme une *tendance* vers l'idée d'intéressement des travailleurs aux résultats obtenus par l'entreprise.

On pourrait faire exactement la même remarque pour l'article 14 de la loi relative aux relations de travail des journalistes.

2) La législation turque ne contient pas de dispositions empêchant un tel intéressement. Au contraire, il existe dans le Code des Obligations, aussi bien que dans le Code de Commerce et d'autres textes législatifs, des dispositions aptes à faciliter une stipulation passée entre employeurs et ouvriers, accordant à ces derniers, des possibilités d'intéressement direct aux résultats de la gestion.

3) Les cas d'intéressement sont très rares dans la pratique turque, aussi bien dans le domaine des contrats collectifs que des contrats individuels.

Les clauses contractuelles en vigueur qui parlent des bénéfices, sont plutôt des dispositions remaniant les textes —rares— de la législation relatifs aux gratifications ou en créant de nouveaux droits à la gratification, sans changer le caractère salarial de celle-ci.