

LOI SUR LE TRAVAIL(*)

CHAPITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Définitions

Art. 1. — On appelle travailleur toute personne effectuant, contre un salaire, tout travail basé sur un contrat de travail; employeur, la personne physique ou morale qui emploie le travailleur; établissement, l'endroit où le travail est fait.

Les endroits rattachés à l'établissement du point de vue de la nature et de l'exécution du travail, les endroits destinés au repos, à l'allaitement des enfants, les réfectoires, dortoirs, bains, lieux d'examen et de soins médicaux, de culture physique ou d'instruction professionnelle, cours et autres dépendances et moyens similaires sont également censés faire partie de l'établissement.

On appelle mandataire de l'employeur les personnes qui agissent au nom de l'employeur et sont chargées de la direction du travail et de l'établissement. L'employeur est directement responsable des actes et engagements de son mandataire envers les travailleurs, en cette qualité.

Toutes les responsabilités et obligations prévues pour l'employeur dans la présente loi, sont également applicables envers les mandataires des employeurs. La qualité de mandataire de l'employeur ne supprime pas les droits et devoirs des travailleurs.

Lorsqu'un employeur prend du travail d'un autre employeur dans une section ou pour des accessoires d'un travail déterminé et emploie ses travailleurs exclusivement dans l'établissement en question ou dans ses dépendances, les responsabilités qui lui incombent envers ses travailleurs en relation avec l'établissement en question et qui découlent de la présente loi ou du contrat de travail sont partagées conjointement par l'employeur principal.

(*) Loi No. 931 du 28 juillet 1967 (J. Off. No. 12672 du 12 août 1967).

Champ d'application

Art. 2. — La présente loi s'applique à tous les établissements autres que les exceptions de l'article 5, aux employeurs, aux mandataires d'employeur et aux travailleurs desdits établissements, sans tenir compte de l'objet de leur activité.

Déclaration de l'établissement

Art. 3. — Tout employeur qui fonde un établissement de nature à tomber sous la portée de la présente loi, qui en prend possession de n'importe quelle manière, qui en change l'objet de travail partiellement ou totalement, qui abandonne le travail définitivement du fait de l'avoir terminé ou pour toute autre raison est tenu d'en informer la Direction régionale du travail en indiquant le titre et l'adresse de l'établissement, le nombre de travailleurs employés, l'objet du travail, les dates de commencement et de terminaison du travail, ses propres nom, prénom et adresse et, s'il en existe, ceux des mandataires de l'employeur, dans le délai d'un mois pour les travaux permanents.

Le fonctionnaire responsable de la Direction régionale du Travail est tenu de remettre une pièce indiquant la réception de la déclaration.

Commencement d'application

Art. 4. — Les établissements, employeurs, mandataires d'employeur et travailleurs sont soumis aux dispositions de la présente loi à partir de la date à laquelle la qualité indiquée à l'art. 2 est acquise, sans tenir compte de la date de déclaration indiquée à l'art. 3.

Exceptions

Art. 5. — Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux :

1. établissements de transports maritimes et aériens,
2. travaux agricoles (y compris les routes secondaires des forêts),

3. travaux d'art manuels effectués dans la maison par les membres d'une famille ou leurs parents sans s'adjoindre une personne du dehors,
 4. travaux ménagers,
 5. établissements employant trois travailleurs se conformant à la description de l'art. 2 de la Loi No. 507 sur les artisans et petits commerçants,
 6. apprentis,
 7. travaux de construction de toutes sortes se rapportant à l'agriculture dans le cadre de l'économie familiale,
 8. services de concierge d'habitation,
 9. sportifs,
 10. à ceux qui travaillent dans les ateliers de la capitale et des provinces de l'Association des Bienfaiteurs (Yardım Sevenler Derneği);
 11. à ceux qui sont réhabilités,
- Néanmoins, sont soumis aux dispositions de la présente loi :
- a) les travaux de chargement et de déchargement effectués sur le rivage, ou entre les navires et la terre vice-versa dans les ports et échelles,
 - b) les travaux effectués dans toutes les installations terrestres de l'aviation,
 - c) les travaux effectués dans les industries agricoles et les travaux effectués dans les fabriques et ateliers où sont fabriqués des instruments et machines agricoles et leurs pièces,
 - ç) les travaux de construction effectués dans les exploitations agricoles,
 - d) les travaux effectués dans les parcs et jardins publics ou formant une dépendance des établissements,

Travaux industriels et commerciaux

Art. 6. — I — Sont indiqués ci-après les travaux qui sont considérés industriels du point de vue de l'application de la présente loi :

- a) les travaux de prospection et d'extraction de minéraux de toute sorte, et les travaux tels que les carrières de pierres, de sable et de chaux;

b) les travaux consistant à travailler, nettoyer, transformer, orner, préparer pour la vente les matières brutes, mi-ouvrées et finies;

c) toutes sortes de travaux de montage, réparation, démontage, et démolition;

ç) les travaux de construction, de réparation, de transformation, de désaffectation et de démolition de bâtiments et tous les travaux de construction industriels auxiliaires;

d) les travaux de construction et de réparation de routes, voies ferrées, tramways, ports, canaux, barrages, champs d'aviation, brise-lames, tunnels, ponts, égouts et puits, travaux de renflouement et d'assèchement;

e) les travaux de production, de transformation, de transport, d'installation et de distribution d'électricité et de toutes sortes de forces motrices;

f) les travaux d'installation, de montage et d'exploitation d'eau et de gaz;

g) les travaux d'installation de téléphone, de télégraphie, de télégraphie sans fil, de radio et de télévision;

h) les travaux de construction, de réparation, de transformation et de démolition de navires et bateaux à vapeur;

i) les travaux de transport sur terre;

ı) les travaux de transport de personnes ou de marchandises et de bétail sur les lacs et les cours d'eau;

j) les travaux de chargement et de déchargement de marchandises dans les gares, les entrepôts, les échelles, les ports et les aérodromes;

k) les travaux effectués dans les imprimeries.

II — Sont indiqués ci-après les travaux considérés comme commerciaux du point de vue de l'application de la présente loi :

a) les travaux d'achat et de vente de toutes espèces de produits et articles végétaux, animaux ou industriels, bruts, mi-ouvrés ou finis;

b) les travaux se rapportant à la circulation de l'argent, telle l'activité bancaire et les travaux d'assurance, de commission, d'emmagasinage, d'entreposage et similaires.

III — Le Ministère du Travail est compétent pour déterminer si un autre travail, non compris parmi ceux indiqués ci-dessus doit

être compris ou non parmi les travaux industriels ou commerciaux du point de vue de l'application de la présente loi.

La notification doit être écrite

Art. 7. — La notification doit être faite à l'intéressé par écrit et contre signature. Si la personne à laquelle la notification est adressée ne la signe pas, le cas est constaté sur place au moyen d'un procès-verbal. Toutefois, les notifications entrant dans la portée de la Loi No. 7201 sont faites d'après les dispositions de la loi en question.

Travaux permanents et temporaires

Art. 8. — On appelle "travaux temporaires" ceux qui, de par leur nature, durent au plus 30 jours ouvrables et "travaux permanents" ceux qui durent plus longtemps.

Les articles 3, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 71, 76 et 93 de cette loi ne sont pas applicables aux travaux temporaires. Les dispositions du Code des Obligations sont applicables aux différends qui font l'objet de ces articles, dans les travaux temporaires.

CHAPITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL (*)

Acte écrit

Art. 9. — Les contrats de travail permanent, d'une durée déterminée d'un an et plus, doivent être passés par écrit. Ces contrats sont exemptés de tous impôts et taxes. Si le contrat est légalisé par le notaire, les taxes de notaire font exception à cette disposition.

Dans le cas où il n'est pas fait de contrat écrit, l'employeur est tenu, à la demande du travailleur, de lui remettre une pièce portant sa signature indiquant les conditions générales et spéciales de travail.

Ces pièces sont exemptées de toutes taxes.

(*) Hizmet akdi.

Contrat d'équipe(*)

Art. 10. — On appelle contrat d'équipe le contrat conclu avec l'employeur par un des travailleurs représentant, en qualité de chef d'équipe, une équipe d'ouvriers formée par plus d'un travailleur.

Le contrat d'équipe doit être passé par écrit, quelle que soit sa durée.

Le contrat d'équipe est censé être conclu directement entre l'employeur et chacun des travailleurs dont le nom est indiqué dans le contrat d'équipe lorsque celui-ci commence le travail. Toutefois la disposition de l'art. 110 du Code des Obligations est également applicable au contrat d'équipe. Les salaires des travailleurs ayant adhéré au contrat d'équipe doivent être payés séparément à chacun d'eux par l'employeur ou son mandataire.

La disposition du deuxième paragraphe de l'art. 9 est également applicable aux contrats d'équipe.

Forme du contrat écrit

Art. 11. — Les contrats écrits à conclure d'après la présente loi doivent contenir les particularités suivantes :

1. les noms et identités de l'employeur et du travailleur (de chacun des travailleurs séparément dans les contrats d'équipe);
2. le travail à exécuter;
3. l'adresse de l'établissement ;
4. le terme du contrat dans les contrats à délai déterminé,
5. le salaire (séparément pour chaque travailleur dans les contrats d'équipe), le mode et l'époque de paiement,
6. les conditions particulières, précisées éventuellement par les parties,
7. la date de la conclusion du contrat de travail,
8. les signatures des parties.

Période d'essai

Art. 12. — La période d'essai est d'un mois au plus dans les contrats de travail permanent.

(*) **Takım sözleşmesi.**

Cependant ce délai peut être prorogé jusqu'à trois mois par des contrats collectifs.

Les parties peuvent, pendant cette période, résilier le contrat sans préavis et sans indemnité. Cependant est réservé le droit du travailleur au salaire pour les jours où il a travaillé.

Notification pour la résiliation du contrat

Art. 13. — A) Avant la résiliation d'un contrat de travail permanent d'une période indéterminée il faut que l'autre partie en soit informée.

Le contrat de travail se trouve résilié :

a) pour le travailleur dont l'emploi a duré moins de six mois deux semaines après la date de notification faite à l'autre partie;

b) pour le travailleur dont l'emploi a duré de six mois à un an et demi, quatre semaines après la date de notification faite à l'autre partie;

c) pour le travailleur, dont l'emploi a duré de un an et demi à trois ans, six semaines après la date de notification faite à l'autre partie;

ç) pour le travailleur dont l'emploi a duré plus de trois ans, huit semaines après la date de notification faite à l'autre partie.

B) Les délais sont minima et peuvent être augmentés par contrat.

C) La partie qui ne respecte pas la condition de notification est tenue de payer une indemnité égale au salaire correspondant aux délais indiqués ci-dessus.

L'employeur peut, en payant d'avance le salaire du travailleur correspondant au délai de préavis, résilier de contrat de service.

Dans le cas où le travailleur serait renvoyé pour des motifs tels que celui d'être membre d'un syndicat ou de porter plainte et en général dans d'autres conditions indiquant qu'il a été abusé du droit de résilier le contrat de travail, le triple du salaire correspondant aux délais indiqués au paragraphe (A) sera payé à titre d'indemnité.

Le droit des parties de réclamer séparément une indemnité est réservé.

Indemnité d'ancienneté

Art. 14. — Dans le cas où le contrat de travail serait résilié par l'employeur pour des motifs autres que ceux indiqués au paragraphe II de l'art. 17; par le travailleur pour les motifs indiqués aux paragraphes I et II de l'art. 16, ou pour cause de service militaire actif, il sera payé au travailleur, à condition qu'il ait été employé pendant plus de trois ans, une indemnité égale à 15 jours de salaire pour chaque année entière à partir du commencement de son emploi.

Les périodes dépassant six mois sont arrondies à l'année.

Les travailleurs qui résilient le contrat de travail pour obtenir une pension ou un paiement global de l'association ou de la caisse auxquels ils sont rattachés du point de vue de la pension de vieillesse ont également droit à l'indemnité indiquée au paragraphe ci-dessus. Toutefois, sont seulement prises en considération les périodes d'emploi du travailleur, antérieures à la date du 1er avril 1950 pour le calcul de l'indemnité à payer à l'ouvrier qui résilie le contrat de travail pour obtenir une pension ou un paiement global.

Pour que le travailleur bénéficie de la disposition de ce paragraphe, il faut qu'il prouve qu'il a acquis droit à la pension ou au paiement global et qu'il s'est adressé à l'association ou à la caisse à laquelle il est rattaché du point de vue de l'assurance vieillesse pour obtenir une pension ou un paiement global, au moyen d'une pièce qu'il se fera délivrer par celle-ci.

L'ancienneté des travailleurs est calculée en tenant compte des périodes pendant lesquelles ils ont été employés dans un ou plusieurs établissements du même employeur, sans tenir compte de ce que le contrat de travail a continué ou a été conclu à nouveau par intervalles. Dans le cas où l'établissement est transféré ou transmis, ou transféré ailleurs, ou passe à un autre employeur d'une autre manière, l'ancienneté du travailleur est calculée sur le total des périodes de service du travailleur dans l'établissement. Quant à l'indemnité d'ancienneté, elle est à la charge de l'employeur de cette période de transmission. Si l'établissement continue son activité, tout en ayant été transmis, l'indemnité d'ancienneté est à la charge du nouvel employeur, à moins de disposition contraire.

Il est payé une seule indemnité d'ancienneté pour la même période.

En cas de décès du travailleur cette indemnité est payée à ses héritiers légaux.

Responsabilité du nouvel employeur

Art. 15. — Si un travailleur, engagé par un employeur par un contrat de travail permanent d'une période déterminée ou indéterminée, quitte son emploi avant l'expiration du contrat, ou sans observer le préavis, et s'engage auprès d'un autre employeur, en sus de la responsabilité du travailleur, le nouvel employeur est également responsable de la perte de l'ancien employeur du fait de la résiliation du contrat de travail qui a eu lieu de cette manière, dans les cas suivants et dans la mesure qui sera indiquée par le juge :

- a) si le nouvel employeur a été la cause de cette conduite du travailleur;
- b) si le nouvel employeur a engagé le travailleur en connaissance de cause;
- c) si le nouvel employeur continue à employer le travailleur après avoir pris connaissance de sa conduite.

Droit du travailleur de résilier le contrat sans préavis

Art. 16. — En cas de contrat de travail permanent pour une période déterminée ou non, le travailleur peut, dans les cas suivants, résilier le contrat s'il le désire avant son expiration ou sans attendre la période de préavis.

I — Motifs de santé :

- a) si l'exécution du travail faisant l'objet du contrat de travail est dangereuse pour la santé ou la vie du travailleur pour un motif inconnu au moment de la conclusion du contrat et provenant de la nature du travail;
- b) si l'employeur ou un autre ouvrier avec lesquels le travailleur est continuellement, de près et directement en contact, est atteint d'une maladie qui est contagieuse ou incompatible avec son travail.

II — Cas incompatibles avec les bonnes moeurs, les règles de la bonne foi et des circonstances similaires :

- a) si l'employeur a trompé le travailleur au moment de la conclusion du contrat en lui donnant au sujet d'un des points essentiels de celui-ci des détails ou conditions erronés, ou en donnant des informations, ou en faisant des déclarations inexactes;
- b) si l'employeur prononce des paroles ou se livre à une conduite susceptibles de porter atteinte à l'honneur et à la dignité du travailleur ou d'un des membres de sa famille;
- c) si, lorsque le travailleur habite chez l'employeur le genre de vie (de sa famille) n'est pas conforme aux bonnes moeurs;
- ç) si l'employeur moleste ou menace l'ouvrier ou un des membres de sa famille ou encourage, pousse ou entraîne le travailleur ou un des membres de sa famille à commettre un acte illégal, ou s'il commet à l'égard du travailleur ou d'un des membres de sa famille un délit passible de prison, ou s'il se livre au sujet de l'ouvrier à de graves accusations déshonorantes et sans fondement;
- d) si l'employeur ne calcule ou ne paye pas le salaire du travailleur d'après les dispositions de la loi ou les conditions du contrat de travail;
- e) s'il a été décidé que le salaire serait payé à la pièce ou à la tâche et que l'employeur donne au travailleur moins de travail que ce qu'il peut faire et que la différence de paye étant réglée sur base du temps ne compense pas la différence de paye que le travailleur a touché en moins, ou si les conditions du travail sont changées ou ne sont pas appliquées dans une mesure essentielle (à condition qu'il n'ait pas été prévu dans le contrat d'autres clauses au sujet des circonstances indiquées au présent paragraphe).

III — Cas de force majeure :

S'il survient dans l'établissement où le travailleur est employé des cas de force majeure entraînant l'arrêt du travail pendant plus d'une semaine.

Droit de l'employeur de résilier le contrat sans préavis

Art. 17. — Dans les contrats de travail permanents d'une période déterminée ou non l'employeur peut, dans les circonstances

suivantes, résilier s'il le désire le contrat avant son expiration ou sans attendre la période de préavis :

I — Pour motifs de santé :

a) si l'ouvrier contracte une maladie ou subit une infirmité dues à sa propre faute ou à sa vie irrégulière ou à son habitude de la boisson et que son absence, due à ces motifs, dure trois jours ouvrables consécutifs ou cinq jours ouvrables en un mois;

b) s'il est constaté que le travailleur a contracté une maladie contagieuse ou inconciliable avec son travail.

Le droit de l'employeur de résilier le contrat de travail sans préavis pour des cas tels que maladie, accident, naissance ou grossesse en dehors des cas énumérés au paragraphe (a), qui ne peuvent pas être attribués à une faute du travailleur, commence six semaines après le début de la maladie selon la durée prévue à l'art. 13, d'après la période de travail dans l'établissement. En cas de grossesse et de naissance cette période commence après l'échéance de la durée prévue à l'art. 70. Toutefois, le travailleur n'a pas droit au salaire pour les jours où il n'a pas pu travailler.

II — Dans les cas incompatibles avec les bonnes moeurs, les règles de la bonne foi et les circonstances similaires :

a) si le travailleur a induit en erreur l'employeur au moment de la conclusion du contrat de travail au sujet d'un des points essentiels de celui-ci en prétendant posséder des qualifications ou des aptitudes qu'il ne possédait pas, ou en donnant des informations ou en faisant des déclarations erronées;

b) si les paroles ou la conduite du travailleur sont susceptibles de porter atteinte à l'honneur ou à la dignité de l'employeur ou d'un membre de sa famille, ou s'il se livre à des diffamations ou dénunciations sans fondement susceptibles de porter atteinte à l'honneur et à la dignité de l'employeur;

c) si le genre de vie du travailleur qui habite chez l'employeur ne s'adapte pas aux moeurs de ladite maison ou est incompatible avec les bonnes moeurs;

c) si le travailleur importune ou menace l'employeur ou un membre de sa famille ou un autre travailleur de l'employeur, ou s'il agit contrairement à l'art 77;

d) si le travailleur se livre à des agissements incompatibles avec la fidélité et l'honnêteté, tels qu'abus de confiance envers l'employeur, vol, divulgation des secrets professionnels de l'employeur;

e) si le travailleur commet dans l'établissement un délit passible d'une peine d'emprisonnement de plus de sept jours sans bénéfice d'un sursis;

f) si le travailleur s'absente de son travail, sans obtenir l'autorisation de l'employeur ou sans motif plausible, deux jours de suite, ou deux fois dans le mois un jour ouvrable suivant un jour férié quelconque, ou pendant trois jours ouvrables au cours d'un mois;

g) si le travailleur n'exécute pas les tâches dont il est chargé, malgré un avertissement;

h) si le travailleur, intentionnellement ou par négligence, compromet la sécurité du travail, s'il cause aux machines, installations ou autres objets et matériels appartenant à l'employeur ou qui, sans être la propriété de celui-ci, sont détenus par lui, des dégâts ou pertes que le montant de son salaire de dix jours ne suffirait pas à couvrir.

III — *En cas de force majeure* empêchant le travailleur de travailler pendant plus d'une semaine dans l'établissement.

Période de l'exercice du droit de résiliation du contrat

Art. 18. — Le droit de résilier le contrat reconnu au travailleur ou à l'employeur sur base de circonstances incompatibles avec la morale et la bonne foi indiquées aux articles 16 et 17 ne peut pas être exercé après qu'il s'est écoulé six jours ouvrables depuis le jour où une des parties a pris connaissance des agissements de l'autre partie et, dans tous les cas, après qu'il s'est écoulé un an depuis la survenance de l'acte.

Le travailleur ou l'employeur qui résilie le contrat de travail pour ces motifs dans la période indiquée au paragraphe ci-dessus conserve le droit de réclamer une indemnité de l'autre partie.

Congé pour chercher un nouveau travail

Art. 18. — Pendant la période de préavis, l'employeur est obligé d'accorder au travailleur durant les heures de travail, et sans faire aucune réduction de salaire, le temps nécessaire pour lui permettre de trouver un nouveau travail. La durée de ce congé ne peut pas être inférieure à deux heures par jour et le travailleur peut, s'il le désire, réunir les heures destinées à chercher du travail et les utiliser d'emblée. Toutefois, le travailleur qui désire utiliser d'emblée le congé pour chercher du travail est tenu de le faire correspondre aux jours antérieurs à la date à laquelle il quittera son travail et d'en avertir l'employeur.

Certificat de travail

Art. 20. — Il sera délivré par l'employeur, au travailleur qui quitte son emploi, un certificat indiquant le genre de travail et la durée de l'emploi. La signature apposée sur le certificat par l'employeur sera, si le travailleur le désire, légalisée par le "mouhtar" ou le fonctionnaire civil supérieur de la localité.

La clause de légalisation ci-dessus ne sera pas appliquée à l'égard des certificats délivrés au travailleur qui quitte les administrations émergeant au budget général ou à des budgets spéciaux, les administrations locales ou les entreprises économiques publiques ou les banques et organisations fondées sur base d'une loi spéciale ou des pouvoirs accordés par une loi spéciale ou les établissements y rattachés, ou encore les établissements rattachés à des associations d'utilité publique.

Si l'employeur se refuse à délivrer le certificat demandé par le travailleur, ou s'il inscrit sur le certificat des indications inexactes concernant le travailleur, à la demande du travailleur ou de son nouvel employeur, il sera remis au travailleur ou à son nouvel employeur un certificat indiquant le résultat de l'enquête faite par le "mouhtar" ou le fonctionnaire civil supérieur de la localité. L'enquête à faire par ces personnes doit être terminée dans une semaine et le certificat nécessaire sera délivré par le "mouhtar" ou le fonctionnaire civil supérieur.

Si le certificat est refusé aux travailleurs quittant les administrations émergeant au budget général ou à des budgets spéciaux, les

administrations locales ou les entreprises économiques publiques ou les banques et organisations fondées sur base d'une loi spéciale ou des pouvoirs accordés par une loi spéciale ou les établissements y rattachés ou, s'il est inscrit sur le certificat des indications inexactes, une démarche doit être faite pour l'enquête nécessaire, auprès des autorités dont relèvent ces établissements.

Le travailleur qui est lésé du fait que le certificat n'a pas été délivré à temps ou qu'il contient des indications inexactes, ou bien son nouvel employeur, peut réclamer les dommages intérêts à l'ancien employeur.

Ce certificat est exempt de tous droits et taxes.

Carnet de travail et d'identité

Art. 21. — L'employeur est tenu de délivrer à chaque travailleur qu'il engage, au plus tard dans les 15 jours, un "carnet de travail et d'identité". Ledit délai de quinze jours commence à courir, pour les travailleurs soumis à une période d'essai, après l'expiration de la période d'essai. Ce carnet n'est imprimé en un type unique que par le Bureau de placement et de recrutement des travailleurs et il est délivré contre paiement aux employeurs. La forme dudit carnet, les indications à y porter, le mode de délivrance et d'utilisation sont indiqués dans un Règlement à publier par le Ministère du Travail.

Ouverture de cantine

Art. 22. — S'il est constaté à l'issue d'une enquête de la Direction régionale du Travail :

a) que l'ouverture d'une cantine serait plus utile pour les travailleurs;

b) qu'il n'a pas été ouvert de cantine par les travailleurs ou avec ceux-ci par l'employeur dans des établissements situés hors des villes et bourgs,

Il est obligatoire d'ouvrir des cantines pour vendre des vivres, boissons, effets d'habillement et combustibles et articles de première nécessité similaires aux travailleurs ou à leurs familles, d'après les normes qui seront déterminées dans un Règlement à publier par les Ministères du Travail et du Commerce au plus tard dans

le délai d'un an en indiquant le nombre minimum d'ouvriers, les particularités des établissements, les espèces, qualités et la contre-valeur des dépenses des articles qui y seront vendus.

Les travailleurs ne peuvent pas être astreints à s'approvisionner dans les cantines.

Dans le délai de trois mois à partir de la date d'entrée en vigueur du Règlement l'employeur doit s'adresser à la Direction régionale du Travail au sujet des cantines ou lieux similaires ouverts avant l'entrée en vigueur du Règlement en question et faire établir la conformité de ces lieux de vente aux conditions indiquées dans le Règlement. Les modifications et corrections qui doivent être apportées à ces endroits seront complétées par l'employeur dans des délais appropriés que l'autorité compétente accordera.

Responsabilité de paiement de l'employeur

Art. 23. — L'employeur est tenu de payer pour les outils, les véhicules et les animaux du travailleur, qui sont détruits, endommagés ou mutilés par suite du travail. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de payer pour la destruction, le dommage ou la mutilation causés par la propre faute ou la négligence du travailleur.

Renvoi total des travailleurs

Art. 24. — Dans le cas où les employeurs désireraient renvoyer de l'établissement l'ensemble ou un dixième ou un plus grand nombre de leurs travailleurs, sans que leur nombre soit inférieur à dix, à des intervalles rapprochés uniquement pour restreindre leurs affaires ou réduire le nombre de leurs travailleurs, fut-ce même en remplissant les obligations qui leur incombent d'après la loi, il sont tenus d'en informer par écrit la Direction du Travail intéressée au moins un mois à l'avance, avant de congédier les travailleurs.

Si les employeurs qui ont congédié l'ensemble de leurs travailleurs d'après la disposition du paragraphe ci-dessus ou qui exploitent ou ont commencé à exploiter les établissements de cette nature aux mêmes conditions sont obligés d'engager des travailleurs du dehors pour le même travail et le même établissement dans le délai de six mois à partir de la date du renvoi, ils doivent en donner connaissance par des moyens appropriés et en informer

par lettre recommandée les ouvriers à l'adresse qu'ils ont fait inscrire et ils sont tenus d'engager les travailleurs précédemment renvoyés qui désirent reprendre leur travail aux conditions du jour.

**Emploi de personnes infirmes ou ayant subi une
condamnation**

Art. 25. — Les employeurs sont tenus d'employer dans leur établissement des infirmes et des anciens condamnés d'après les règles et dans les proportions indiquées ci-après, et de leur donner du travail d'après leur profession et leur condition physique et mentale.

a) dans les établissements employant jusqu'à 100 travailleurs, un infirme et un ancien condamné pour chaque groupe complet de 50 ouvriers;

b) lorsque le nombre de travailleurs dépasse 100, deux infirmes et deux anciens condamnés pour chaque 100 travailleurs.

c) Un Règlement à élaborer conjointement par les Ministères de la Justice, du Travail, de l'Industrie, de l'Education Nationale, de la Santé et de l'Assistance Sociale et des Communications indiquera les espèces d'infirmes et d'anciens condamnés qui seront employés d'après le présent article, ainsi que les branches de travail et les travaux dans lesquels ils pourront être employés et les conditions particulières et de salaire auxquelles ils seront soumis dans les établissements en dehors des dispositions générales, de même que la manière dont ils seront engagés par les employeurs.

Il sera reconnu un droit de priorité à ceux qui ont été mutilés dans l'établissement en question, lorsque des infirmes sont engagés.

Lorsqu'un travailleur ayant été obligé de quitter un établissement en état d'infirmité cesse par la suite d'être infirme et désire être engagé dans son ancien établissement, l'employeur est tenu de l'engager immédiatement s'il y a une vacance, sinon dès qu'il se produit une vacance, aux conditions qui existaient dans son ancien établissement, ou dans un autre travail s'adaptant à son ancien emploi en lui accordant la préférence sur d'autres candidats.

Le Règlement mentionné ci-dessus indiquera également les méthodes et conditions dans lesquelles les personnes engagées par

les administrations émargeant au budget général et à des budgets spéciaux, par les administrations locales ou par les entreprises économiques publiques ou les banques et organisations fondées sur base d'une loi spéciale ou de pouvoirs accordés par une loi spéciale ou par les départements et organisations non soumis à la loi sur le Travail des établissements y rattachés seront choisis parmi les mutilés et les anciens condamnés ainsi que leur proportion et nombre et les travaux dans lesquels ils pourront être employés.

C H A P I T R E III

SALAIRE

Définition

Art. 26. — Il faut entendre par "salaire", dans le sens général, la somme assurée et payée en espèces à une personne en contrepartie d'un travail, par l'employeur ou par des tiers.

Toutefois, il sera également tenu compte, dans le calcul du salaire mentionné au paragraphe (c) de l'article 13 et du salaire devant servir de base à l'indemnité d'ancienneté mentionnée à l'art. 14, des sommes assurées aux travailleurs en sus du salaire indiqué au premier paragraphe, des bénéfices contractuels et de ceux provenant de la loi, qui peuvent être mesurés par une somme d'argent.

Le salaire du travailleur est payé au plus tard une fois par semaine en monnaie ayant cours légal dans le pays.

Cette période de paiement peut être portée jusqu'à un mois au plus au moyen de contrats collectifs ou des contrats de travail.

Il n'est pas payé de salaire différent simplement pour différence de sexe aux travailleurs des deux sexes qui sont employés dans un établissement dans des travaux de même espèce et qui travaillent avec un égal rendement. Il ne peut pas être prévu de clause contraire à cet effet dans les contrats collectifs et les contrats de travail.

Service militaire et obligation au travail

Art. 27. — Le contrat de travail de l'ouvrier appelé sous les drapeaux pour cause de manoeuvres ou pour un motif en dehors

du service militaire actif, ou quittant son travail pour une obligation au travail résultant d'une loi, peut être considéré comme résilié deux mois après la date à laquelle il a quitté son travail.

Pour que le travailleur bénéficie de ce droit il faut qu'il ait été employé dans le travail en question au moins pendant un an. Pour l'emploi d'une période dépassant un an il est ajouté deux jours pour chaque année en plus. Cependant le total de cette période ne peut pas dépasser 90 jours.

Le salaire du travailleur n'est pas payé pendant la période d'attente pour que le contrat de travail puisse être considéré résilié. Sont réservées cependant les dispositions y relatives des lois spéciales. Même si la résiliation du contrat de travail est notifiée à l'autre partie dans ledit délai par l'employeur ou le travailleur pour un autre motif basé sur la loi, la période prévue par la loi pour la résiliation commence à courir après l'expiration de cette période. Cependant, il n'est pas fait application de la disposition du présent article si le contrat de travail comporte essentiellement une période déterminée et qu'elle prenne fin automatiquement dans la période indiquée ci-dessus.

Les employeurs sont tenus d'engager en priorité en cas de vacances, les travailleurs qui ont quitté leur travail pour un service militaire ou légal, s'ils font une démarche pour le reprendre dans les deux mois qui suivent l'expiration du service en question.

Partie réservée du salaire

Art. 28. — Un montant de 240 livres du salaire mensuel du travailleur ne peut être saisi ni transféré ou cédé à un tiers. Cependant le montant à estimer par le juge pour les membres de la famille du travailleur qui sont à sa charge n'est pas compris dans cette somme. Ces restrictions ne suppriment pas les droits des créanciers à titre de pension alimentaire.

Tâches incombant aux personnes morales publiques, à certaines fondations de celles-ci et au secteur privé

Art. 29. — Les administrations émergeant au budget général ou à des budgets annexes, les administrations locales, les Entreprises

économiques publiques, les banques, les Organisations fondées d'après une loi spéciale ou sur base de pouvoirs accordés par une loi spéciale doivent exercer leur contrôle pour s'assurer, avant tout paiement à des entrepreneurs pour des travaux de construction et de réparation de toutes sortes, tels que bâtiments, ponts, voie ferrée et routes, si les salaires des travailleurs employés ont été payés par l'entrepreneur ou les tâcherons et, s'il en existe qui n'ont pas reçu leur salaire, ils doivent payer ces salaires en les retenant sur l'avoir des entrepreneurs et tâcherons d'après les bordereaux qu'ils leur demanderont.

A cet effet il sera annoncé que l'avoir de l'entrepreneur sera payé au moyen d'affiches apposées par l'administration intéressée dans des endroits où elles pourront être vues par les travailleurs, tels que le bureau du chef de chantier, le tableau d'annonces et les endroits où les travailleurs se réunissent. Aucune responsabilité n'incombe aux administrations en question pour les créances des ouvriers dépassant le salaire en trois mois.

Toutes les opérations de transfert ou de saisie et exécution à faire sur les garanties et avoirs de toute sorte desdits entrepreneurs auprès de ces administrations n'ont effet que sur la partie excédant les créances de salaire des travailleurs employés dans cette affaire.

Les opérations de saisie et d'exécution à faire sur les installations, matériels, matières brutes, mi-ouvrées ou entièrement ouvrées et autres valeurs se trouvant sur le lieu de travail, du fait des dettes d'un employeur envers un tiers, n'ont d'effet que sur l'excédent dépassant la partie couvrant les créances de salaire des ouvriers travaillant dans cet établissement et correspondant à la période des trois mois antérieurs à la date de la décision de l'exécutif.

Tous les employeurs responsables en vertu du dernier paragraphe de l'article premier de la présente loi sont également autorisés à exercer les pouvoirs conférés par le présent article aux personnes morales publiques et à certaines organisations.

Décompte du salaire

Art. 30. — L'employeur est tenu de remettre au travailleur, à chaque paiement, un décompte signé ou portant le cachet spécial de l'établissement ou d'inscrire sa signature ou d'opposer le cachet

spécial sur le décompte se rapportant à ce salaire dans le carnet détenu par le travailleur.

Doivent être indiqués dans ledit décompte ou carnet, le jour du paiement et la période à laquelle se rapporte le paiement, ainsi que le total de toutes les additions faites au salaire propre, telles les heures supplémentaires, et les paiements effectués pour le repos hebdomadaire, la fête nationale et les jours fériés, de même que les diverses retenues faites séparément à titre d'impôt, de prime d'assurance, de remboursement d'avance, de pension alimentaire et de saisie exécutoire.

Retenue pour dommages

Art. 31. — Il ne peut pas être prévu dans les contrats de service des retenues provisoires à faire sur les salaires des ouvriers à titre d'indemnité dépassant leur salaire de dix jours à retenir en tranches égales en dix semaines. Ces retenues à titre d'indemnité sont pour toute la durée du travail. En cas d'imputation d'un montant, de nouvelles retenues peuvent être faites d'après les mêmes règles.

Les retenues à titre d'indemnité sont restituées sans déduction au travailleur lorsqu'il quitte le travail sans avoir causé de dommage entraînant une imputation. Lorsqu'il est nécessaire de faire une imputation à titre d'indemnité sur les retenues provisoires l'employeur est tenu, si le travailleur le désire, de lui expliquer sur quelle base la retenue a été faite et de lui communiquer les calculs, factures et autres pièces y relatifs.

Il ne peut être fait d'imputation sur les sommes retenues à titre d'indemnité que pour les dommages causés par le travailleur en question. Les retenues sont versées à une banque nationale dans les 3 mois au plus et restituées à l'ouvrier avec les intérêts et autres avoirs lorsqu'il quitte son emploi.

Retenue à titre d'amende

Art. 32. — L'employeur ne peut pas faire de retenue à titre d'amende sur le salaire du travailleur en dehors des motifs indiqués dans le contrat collectif ou le contrat de travail.

Les retenues à faire à titre d'amende sur les salaires du travailleur doivent être immédiatement notifiées au travailleur avec

les motifs. Les retenues à faire de cette manière sur les salaires des travailleurs ne peuvent pas excéder sa paye de trois jours par mois et, dans les travaux rémunérés à la pièce ou à la tâche, l'équivalent de son gain de trois journées.

Ces sommes doivent être déposées dans le délai d'un mois à partir de la date de retenue auprès d'une des banques nationales à indiquer par le Ministère du Travail au compte dudit Ministère, pour être utilisées au profit des travailleurs. Chaque employeur est obligé de tenir dans l'établissement un compte séparé de ces sommes. Un Comité comprenant également les représentants des travailleurs et placé sous la présidence du Ministre du Travail décidera du mode et du montant d'utilisation des amendes accumulées. Un Règlement indiquera le mode de constitution et de travail dudit Comité.

Toutefois il ne sera pas fait application à cet effet de la disposition du deuxième paragraphe de l'art. 22 de la Loi No. 274 sur les Syndicats(*).

Salaire minimum

Art. 33. — Les limites minima des salaires seront déterminées au plus tard une fois chaque deux ans par le Ministère du Travail avec l'intervention d'une Commission du salaire minimum pour régler la situation économique et sociale de tous les travailleurs, marins et journalistes, employés avec un contrat de travail.

La Commission chargée de fixer les salaires minima sera placée sous la présidence d'un des membres à désigner par le Ministère du Travail et sera composée du Directeur Général du travail ou de son adjoint, du Directeur Général de la Santé des travailleurs ou de son adjoint, du Président ou d'un membre du Département des recherches du Ministère du Travail, du Directeur Général du Commerce intérieur du Ministère du Commerce ou de son adjoint, du président du département de la Direction du Plan s'intéressant à la question ou de son adjoint, et de cinq représentants à choisir par des organisations de travailleurs et d'employeurs du plus haut

(*) V. les textes de la loi No. 274 dans les ANNALES, No. 20, p. 310 - et de la Loi No. 508 portant modification de certaines articles de la Loi No. 274, dans les ANNALES Nos 21 et 22 p. 318.

degré d'Ankara représentant le plus grand nombre de travailleurs et d'employeurs à choisir dans diverses branches de travail. La commission des salaires minima se réunit en présence d'au moins dix membres et rend ses décisions à la majorité des voix des membres. En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

Les décisions de la Commission sont définitives; elles entrent en vigueur avec leur publication au Journal Officiel.

Un Règlement à élaborer par les Ministères du Travail et des Finances indiquera le mode et la méthode de réunion et de travail de la Commission, les règles à appliquer, les jetons de présence à payer au président, aux membres et aux rapporteurs.

Il sera fondé auprès du Ministère du Travail un Bureau chargé d'assurer et de faciliter le travail de la Commission des salaires minima.

Demi salaire

Art. 34. — Il sera payé un demi salaire par jour jusqu'à concurrence d'une semaine au travailleur qui ne travaillera pas ou auquel il ne sera pas donné de travail par suite des cas de force majeure indiqués au paragraphe III de l'art. 16 et au paragraphe III de l'art. 17, pendant cette période d'attente.

Heures supplémentaires

Art. 35. — Des heures supplémentaires dépassant la durée de travail journalier indiquée dans la loi peuvent être appliquées pour des motifs tels que l'intérêt national, ou des particularités du travail ou l'augmentation de la production.

a) Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser trois heures par jour.

b) Le total des jours pendant lesquels les heures supplémentaires seront appliquées ne peut pas dépasser 90 jours ouvrables par an.

c) Le salaire à payer pour chaque heure supplémentaire de travail est calculé en augmentant de cinquante pour cent le salaire horaire normal.

ç) Il ne peut pas être fait d'heures supplémentaires dans les travaux dont la durée est courte ou limitée par suite des motifs de santé indiqués à l'art. 61.

d) Les heures supplémentaires sont soumises à l'autorisation de la Direction Régionale du Travail.

e) L'assentiment du travailleur doit être obtenu pour les heures supplémentaires.

Heures supplémentaires pour force majeure

Art. 36. — Il est permis de faire travailler tout ou une partie des travailleurs en plus des heures de travail déterminées d'après l'art. 61, sans cependant dépasser le degré nécessaire à assurer le travail normal de l'établissement, soit en cas d'accident, soit en prévision d'un accident, ou pour des travaux urgents à exécuter immédiatement pour les machines ou l'outillage, ou encore en cas de force majeure. Cependant le salaire de ces heures de travail exceptionnel sera payé d'après le paragraphe (c) de l'art. 35.

Dans les cas pareils, l'employeur est tenu de communiquer à la Direction du Travail intéressée, la nature du travail et la date et l'heure de commencement dans les 48 heures qui suivent son achèvement.

Heures supplémentaires pour des circonstances exceptionnelles

Art. 37. — Lorsqu'il est nécessaire d'augmenter les heures de travail en cas de mobilisation et à condition de ne pas dépasser cette période, dans les établissements assurant les besoins de la défense du pays, le Conseil des Ministres peut porter la durée du travail journalier à la limite maximum de la capacité de travail du travailleur d'après la nature du travail et l'urgence du besoin.

Il sera fait application de la disposition du paragraphe (c) de l'art. 35 au sujet du salaire horaire à payer aux ouvriers faisant des heures supplémentaires.

Salaire du samedi

Art. 38. — Dans les établissements où le travail s'arrête, d'après le contrat, complètement ou après 13 heures les samedis, ou dans les établissements où ce genre de travail est nécessaire d'après les us et coutumes ou le climat, les travailleurs employés à la journée

reçoivent les samedis leur paye journalière entière comme pour les autres jours de la semaine.

L'arrêt entier ou partiel du travail les samedis ne peut pas être considéré comme un motif pour faire une réduction sur la paye journalière, hebdomadaire ou mensuelle des travailleurs.

Fermeture pour les fêtes et les jours fériés

Art. 39. — Les contrats collectifs ou les contrats de travail doivent indiquer si le travail doit continuer pendant les jours fériés indiqués à l'art. 2 de la Loi No. 2739 et pendant les 28 et 30 octobre, mentionnés à l'art. 1 de la même loi.

Les salaires de ces journées sont payés d'après l'art. 42.

Droits réservés

Art. 40. — Il ne peut pas être prévu dans les contrats de travail collectifs ou dans les contrats de travail des dispositions contraires aux droits reconnus aux travailleurs pour le repos hebdomadaire, la fête nationale, les jours fériés et les congés payés et aux droits reconnus par la présente loi aux travailleurs employés au pourcentage.

Sont réservés les droits provenant de l'usage ou acquis d'après les lois, contrats de travail collectifs et contrats de travail qui reconnaissent aux travailleurs des droits et bénéfices plus avantageux dans ce domaine.

Salaires du repos hebdomadaire

Art. 41. — Dans les établissements entrant dans le cadre de la présente loi, il est payé par l'employeur aux travailleurs qui ont travaillé pendant les six jours ouvrables antérieurs au repos hebdomadaire d'après les périodes journalières de travail de la présente loi, un salaire égal à la paye d'un jour pour le repos hebdomadaire sans que cela représente une rétribution de travail.

Néanmoins, sont comptés comme des jours de travail effectué :

a) les jours de repos légaux ou contractuels pour lesquels il est payé ou non un salaire journalier pendant les époques qui sont considérées par la loi comme une époque de travail, sans qu'il soit

fait de travail, et les samedis chômés ou seulement en partie d'après les articles 38 et 62;

b) les congés qui doivent être accordés, jusqu'à trois jours, pour le mariage et jusqu'à deux jours en cas de décès de la mère, du père, de la femme, du mari, du frère, de la soeur ou des enfants;

c) les congés accordés pour maladie et repos sur rapport médical et les autres congés accordés par l'employeur jusqu'à concurrence d'une semaine,

Dans le cas où le travail de l'établissement est arrêté par l'employeur pendant un ou plusieurs jours de la semaine, sans qu'il y ait force majeure ou une raison économique, les jours sans travail de la semaine sont pris en considération dans le calcul des six jours de travail nécessaires pour avoir droit au repos hebdomadaire payé.

En cas de force majeure nécessitant l'arrêt du travail dans un établissement pendant plus d'une semaine le demi-salaire payé aux travailleurs pour les jours de chômage par suite des cas de force majeure indiqués au paragraphe III des articles 16 et 17 de la présente loi, sera également payé pour le jour du repos hebdomadaire.

Dans les endroits où le système du pourcentage est appliqué, ce salaire est payé par l'employeur en dehors des sommes accumulées par ces pourcentages.

Salaire des jours fériés

Art. 42. — Il est payé aux travailleurs employés dans les établissements entrant dans la portée de la présente loi, s'ils ne travaillent pas pendant la fête nationale et les jours fériés énoncés dans la loi No. 2739 sur la fête nationale et les jours fériés et la loi No. 3466 formant appendice à celle-ci, leur salaire entier du jour en question sans que cela représente la rémunération d'un travail et, s'ils travaillent sans prendre de congé, leur salaire pour les jours où ils ont travaillé est payé avec une majoration de 100% sans tenir compte du mode de paiement.

Dans les établissements où le système du pourcentage est appliqué, les salaires des ouvriers pour la fête nationale et les jours

fériés sont payés par l'employeur en dehors des sommes accumulées au moyen des pourcentages.

Repos hebdomadaire en cours de semaine

Art. 43. — Il est obligatoire d'accorder aux travailleurs employés dans les établissements exceptés du repos hebdomadaire en vertu des articles 1, 4, 5, 6 de la loi No. 394 sur le repos hebdomadaire ou de l'art. 6 de la loi 79 du 16.9.1960, un repos hebdomadaire pendant un autre jour de la semaine et leur salaire dudit jour sera payé d'après les mêmes bases sans qu'il constitue la rémunération d'un travail.

Incapacité de travail temporaire

Art. 44. — Lorsqu'il est nécessaire de payer aux ouvriers une indemnité d'incapacité temporaire, la fête nationale, les jours fériés et les repos hebdomadaires qui tombent pendant la période d'incapacité de travail temporaire sont payés par l'Office ou les caisses qui font le paiement d'après les taux d'incapacité de travail temporaire.

Salaire de repos d'après le genre de salaire

Art. 45. — Le salaire du travailleur pour le jour de repos est son salaire journalier des jours où il travaille.

Le salaire journalier de repos des ouvriers qui travaillent à la pièce, à la tâche, à forfait ou au pourcentage est calculé en divisant son gain d'une période de paiement par le nombre de jours où il a travaillé pendant ladite période.

Le salaire journalier de repos des ouvriers travaillant à l'heure est de huit fois le salaire horaire.

Les dispositions des articles 41, 42, 43 ne sont pas applicables aux travailleurs dont le salaire mensuel est également payé en entier dans les cas où ils sont excusés pour cause de maladie, de congé ou d'autres motifs. Toutefois il est payé en plus un salaire journalier de repos à ceux d'entre eux qui travaillent les jours fériés et de fête nationale.

Ce qui n'est pas compris dans le salaire de repos

Art. 46. — Les salaires touchés pour les heures supplémentaires, les primes, les salaires touchés par les travailleurs permanents de l'établissement employés pour les travaux de préparation, d'achèvement, de nettoyage en dehors des heures de travail normaux et les assistances sociales, ne sont pas pris en considération pour la détermination du salaire à payer pour la fête nationale, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Paiement des pourcentages

Art. 47. — Dans les endroits tels qu'hôtels, pensions, restaurants, cafés, casinos, restaurants et casinos en plein air, lieux de divertissement avec musique, salons de danse, clubs, salons de jeux, brasseries, bars et similaires; dans les endroits servant des boissons et vendant des produits alimentaires qui y sont immédiatement consommés qui appliquent le système du pourcentage, l'employeur est tenu de payer aux travailleurs, employés au service sans aucune retenue, les sommes touchées sous forme de pourcentages ajoutés aux additions des clients sous le nom de "service" ou d'autres dénominations, ou sous d'autres formes, ainsi que les sommes laissées par le client de plein gré à l'employeur ou perçues sous le contrôle de ce dernier.

L'employeur, ou son mandataire, sont chargés de justifier que les sommes mentionnées au paragraphe précédent ont été touchées par eux et ont été réparties intégralement parmi les travailleurs.

Les contrats collectifs de travail et les contrats de travail doivent indiquer les bases et les taux d'après lesquels les sommes formées par les pourcentages seront réparties entre les travailleurs ayants-droit.

Justification des pourcentages

Art. 48. — L'employeur est tenu d'inscrire, au jour le jour dans un livre dont les pages seront cachetées et numérotées par la Direction du Travail intéressée, et dont la dernière page portera une légalisation, les sommes qu'il touche des clients en ajoutant un pourcentage aux additions.

Ces livres après avoir été remplis ou clôturés, seront conservés pendant cinq ans.

L'employeur doit certifier, sous sa responsabilité, que les comptes qu'il a passés dans le livre sont conformes aux originaux des additions.

Ce livre ne doit pas quitter l'établissement. Le représentant à choisir par les travailleurs, parmi eux, peut demander que le résultat des comptes lui soit communiqué à la fin de chaque jour ouvrable. A condition de s'entendre avec l'employeur la demande de communication des comptes peut être différée plus longtemps.

Cependant ce délai ne peut, en aucun cas, dépasser 15 jours. Les additions se rapportant à chaque période de paiement doivent être conservées par l'employeur pendant un mois à partir du paiement aux travailleurs de la somme se rapportant à la période en question.

Dans les établissements où le système de pourcentage est appliqué, l'employeur est tenu, si les travailleurs le désirent, de remettre un décompte du total général des additions à un représentant qu'ils choisiront parmi eux. La forme de ce décompte et les modes d'application seront déterminés dans les contrats de service ou les conventions collectives de travail.

Les établissements qui appliquent le système de pourcentage sont tenus d'utiliser des carnets d'additions en triple exemplaire au moins portant des numéros consécutifs de volume et de folio, cachetés à froid par la Municipalité de l'endroit et, à chaque paiement des clients, d'en laisser un exemplaire chez le travailleur qui a fait le service.

Cependant, dans les établissements où il est fait usage de machines à calculer spéciales, le Ministère du Travail peut, à la demande de l'employeur, décider qu'il ne sera pas fait application de ce système.

Congés payés

Art. 49. — Il sera accordé aux travailleurs employés dans les établissements entrant dans la portée de la présente loi des congés annuels payés pendant les périodes indiquées ci-après, à calculer d'après les règles prévues dans les articles suivants, s'ils ont tra-

travaillé au moins un an depuis leur admission à l'établissement, y compris la période d'essai :

- a) 12 jours par an à ceux ayant une période de service de 1 à 5 ans,
- b) 18 jours à ceux ayant une période de service de plus de 5 ans, mais moins de 15 ans,
- c) 24 jours à ceux ayant une période de service de 15 ans et plus.

Toutefois les congés payés à accorder aux travailleurs âgés de 18 ans ou moins ne peuvent pas être inférieurs à 18 jours.

Ces périodes peuvent être augmentées par des conventions collectives de travail et des contrats de travail.

Nul ne peut se désister du droit aux congés payés.

Détermination du droit aux congés payés

Art. 50. — Lors du calcul de la période nécessaire pour avoir droit aux congés payés il est tenu compte de l'ensemble des périodes pendant lesquelles le travailleur a été employé dans un ou plusieurs établissements du même employeur. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs employés dans l'établissement d'un employeur qui entre dans la portée de la présente loi, ont travaillé dans les établissements du même employeur, sans entrer dans la portée de la présente loi, sont également comprises dans le calcul.

Dans les cas où le service du travailleur est interrompu dans la période d'un an pour des motifs non compris parmi ceux énumérés à l'art. 51, il sera ajouté une période de travail pour couvrir ces interruptions et la date d'expiration du délai de service d'un an nécessaire pour permettre ainsi au travailleur d'avoir droit au congé est rapportée à l'année de service suivante.

La période d'un an de service qui doit s'écouler pour le droit du travailleur aux congés suivants est calculée à partir de la date à laquelle est né le droit aux congés précédents vers l'année de service à venir et d'après les dispositions du paragraphe ci-dessus et de l'article 51.

Le travailleur utilise ses congés, pour chaque année de service à calculer d'après les dispositions des paragraphes ci-dessus et de l'art. 51 au cours de l'année de service suivante.

Il n'est pas fait application des dispositions de la présente loi relatives aux vacances payées à l'égard de ceux employés dans des travaux saisonniers et de campagne qui, par suite de leur nature particulière, durent moins d'un an.

Les périodes écoulées dans les établissements rattachés au même Ministère et dans les établissements des personnalités morales rattachées au même Ministère et les périodes écoulées auprès des Organisations économiques du secteur public ou des banques et organisations fondées par une loi spéciale ou sur base des pouvoirs conférés par une loi spéciale ou dans les établissements y rattachés sont prises en considération lors du calcul du droit du travailleur aux vacances payées.

Circonstances considérées comme étant du travail effectué

Art. 51. — Les périodes indiquées ci-après sont considérées comme des périodes de travail dans le calcul du droit aux congés payés :

a) les jours pendant lesquels l'ouvrier n'a pas pu aller à son travail par suite d'un accident ou d'une maladie;

b) les jours pendant lesquels les travailleurs du sexe féminin ne travaillent pas avant et après les couches d'après l'art. 70;

c) les jours pendant lesquels le travailleur ne va pas à son travail par suite de manœuvres ou d'une tâche qui lui est imposée d'après une loi quelconque, en dehors du service militaire actif (il n'est pas tenu compte de la partie de cette période qui dépasse 90 jours par an);

ç) les 15 jours de la période que le travailleur a passée sans travailler dans l'établissement où il est employé du fait de l'arrêt du travail pendant plus d'une semaine sans interruption par suite de cas de force majeure (à condition que le travailleur ait repris son service);

d) les périodes mentionnées à l'art. 62;

e) les jours du repos hebdomadaire, de la fête nationale et les jours fériés;

f) les congés d'une demi-journée accordés en plus du dimanche à ceux qui sont employés dans les cabinets de radiologie, d'après le règlement élaboré sur base de la loi No. 5153;

g) les jours pendant lesquels les travailleurs ne peuvent pas faire leur travail du fait qu'ils doivent prendre part aux réunions de conciliation, être présents aux conseils d'arbitrage, remplir les fonctions de représentant des travailleurs auprès de ces conseils ou des tribunaux de travail, assister, à titre de représentant des ouvriers ou du syndicat auprès des conseils, commissions et aux réunions constituées d'après la législation relative au travail, ou participer aux conférences, congrès ou comités des organisations internationales se rapportant à des questions de travail;

h) les congés accordés jusqu'à concurrence de trois jours pour le mariage des travailleurs et jusqu'à concurrence de deux jours pour le décès de leurs père, mère, conjoint, frères et sœurs ou enfants;

i) les autres congés accordés par l'employeur;

1) la période des congés payés accordés au travailleur à la suite de l'application de la présente loi.

Application des congés payés

Art. 52. — Les congés payés ne peuvent pas être fractionnés par l'employeur.

Ces congés doivent être donnés par l'employeur de façon ininterrompue pendant les périodes indiquées à l'article 49.

Toutefois, les périodes de congés indiquées aux paragraphes (b), (c) de l'art. 49 peuvent être divisées en deux d'un commun accord entre les parties, chaque partie ne devant pas être inférieure à 12 jours. Dans ce cas l'employeur ne peut pas être tenu d'accorder au travailleur un congé de déplacement non payé pour plus de 7 jours.

Les autres congés, payés ou non, accordés par l'employeur pendant l'année ou les congés de repos ou de maladie, ne peuvent pas être imputés sur les congés payés.

La fête nationale, les repos hebdomadaires et les jours fériés ne sont pas compris dans le calcul des jours des congés payés.

L'employeur est tenu d'accorder à ceux qui passeront leurs congés dans un endroit autre que celui où se trouve l'établissement, s'ils le désirent, un congé non payé jusqu'à 7 jours pour le voyage d'aller et de retour.

Changement d'employeur

Art. 53. — Le changement de la propriété de l'établissement ou son transfert à autrui ne peuvent pas être une raison pour supprimer les droits des travailleurs employés dans cet établissement aux congés payés.

Même s'il existe une convention contraire, les salaires se rapportant aux congés payés doivent l'être par le nouvel employeur.

Salaire des congés

Art. 54. — L'employeur est tenu de payer à chaque travailleur qui prend ses congés payés son salaire pour la période des congés payés, d'avance, avant le commencement du congé ou sous forme d'avance.

La disposition de l'art. 46 est applicable pour le calcul de ce salaire.

Le salaire à payer pour la durée de son congé au travailleur qui ne touche pas un salaire quotidien, hebdomadaire ou mensuel déterminé, mais une rémunération dont le délai et le montant sont indéterminés, tel que le travail à la pièce ou à la tâche, à la commission, au pourcentage sur les bénéfices ou seulement pour un service est calculé sur la moyenne déterminée en divisant le gain annuel précédent par le nombre de jours de travail effectif.

Dans les endroits où la méthode du pourcentage est employée, cette rémunération est payée par l'employeur en dehors des sommes représentant le total des pourcentages.

Les rémunérations pour le repos hebdomadaire, la fête nationale et les jours fériés qui tombent dans la période du congé payé annuel sont payées séparément.

Interdiction de travailler pendant le congé

Art. 55. — S'il est constaté que le travailleur prenant son congé payé travaille contre une rémunération pendant la période du congé le salaire qui lui est payé par l'employeur pour la période du congé peut lui être repris.

Salaire des congés en cas de résiliation de contrat

Art. 56. — Le salaire du travailleur qui devait lui être payé pour la période des congés auxquels il avait acquis le droit mais ne les avait pas utilisés doit lui être payé si le contrat de travail est résilié par l'employeur ou le travailleur.

Toutefois, il n'est pas fait application de cette disposition dans le cas où le contrat de travail est résilié par l'employeur pour les circonstances indiquées au paragraphe (2) de l'art. 17. Dans le cas où le contrat de travail est résilié par l'employeur, la période de préavis indiquée à l'art. 13 et les congés qui doivent être accordés au travailleur en vertu de l'art. 19 pour chercher un nouveau travail ne peuvent pas se confondre avec les périodes des congés annuels payés.

Règlement

Art. 57. — Un Règlement à élaborer par le Ministère du Travail déterminera les époques de l'année pendant lesquelles les congés payés seront utilisés d'après la nature du travail, comment et par qui seront donnés ou aménagés les congés, les mesures à prendre par l'employeur pour que les congés annuels soient utiles, ainsi que les méthodes et conditions se rapportant à l'utilisation des congés.

Livre des congés

Art. 58. — Chaque employeur doit tenir un livre des congés payés des travailleurs employés dans l'établissement. La forme de ce livre sera indiquée par le Règlement mentionné à l'art. 57.

Prime d'assurance

Art. 59. — (a) Les primes d'assurance autres que les assurances contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sur base des salaires à payer aux assurés pendant la période des congés payés;

b) les retenues à faire sur les salaires à payer pendant la période des congés payés aux travailleurs rattachés à la Caisse de Retraite des travailleurs des Chemins de fer de l'Etat de la Ré-

publique de Turquie et à la Caisse de retraite et d'assistance des Fabriques Militaires;

continueront à être payées par les travailleurs et les employés dans le cadre des lois qui les régissent.

Interdiction de faire une réduction sur le salaire

Art. 60. — Il ne peut être fait aucune espèce de réduction sur les salaires des ouvriers en se basant sur le fait que les heures de travail journalières ou hebdomadaires appliquées dans toutes sortes de travaux ont été réduites par la loi; on ne peut du fait qu'une charge quelconque a été imposée à l'employeur en vertu des dispositions de la présente loi ou en se basant sur les résultats de l'application de l'une quelconque des dispositions de la présente loi.

CHAPITRE IV REGLEMENTATION DU TRAVAIL

Durée du travail

Art. 61. — a) En général la durée du travail est, au plus, de 48 heures par semaine.

Cette durée est appliquée de manière à ne pas dépasser 8 heures dans l'établissement où l'on travaille 6 jours ouvrables par semaine et, dans les établissements qui sont fermés entièrement ou en partie les samedis, en la répartissant également parmi les jours ouvrables de la semaine.

Les formes d'application des durées de travail d'après les bases ci-dessus seront indiquées dans le Règlement sur les durées de travail qui sera publié par le Ministère du Travail.

b) Les travaux qui ne doivent pas durer plus de 8 heures par jour d'après les règles de santé seront déterminés dans un Règlement à élaborer conjointement par les Ministères du Travail et de la Santé et de l'Assistance Sociale.

Circonstances considérées comme faisant partie des heures de travail

Art. 62. — I — Sont compris dans les heures de travail réglementaires du travailleur :

a) les périodes nécessaires pour permettre aux travailleurs employés dans les mines, carrières, ou endroits où le travail doit se faire n'importe comment sous la terre ou sous l'eau, de descendre ou entrer dans les puits, galeries ou les lieux où le travail doit être effectué et d'en sortir;

b) le temps passé en route lorsque le travailleur est envoyé par l'employeur pour travailler en dehors de l'établissement;

c) les périodes pendant lesquelles le travailleur attend sans travailler les ordres de l'employeur ou le travail qui lui sera confié;

ç) les périodes écoulées sans que le travailleur puisse faire son propre travail par ce qu'il a été envoyé ailleurs par l'employeur ou par ce qu'il a été occupé dans la maison ou le bureau de l'employeur ou en tout autre endroit ayant un rapport avec l'employeur;

d) les heures qui seront déterminées pour permettre aux femmes d'allaiter leur enfant;

e) le temps écoulé pour transporter aller et retour les travailleurs en groupe de la façon déterminée pour les travaux à effectuer dans les lieux éloignés de leur domicile, ainsi que cela se fait dans les travaux de construction, d'entretien, de réparation ou de modification de voies ferrées, routes et ponts.

II — Le temps écoulé dans les véhicules à l'aller et au retour lors du transport des ouvriers par l'employeur à l'établissement, uniquement dans un but d'assistance sociale et n'ayant aucun rapport avec la nature du travail n'est pas compris dans la période du travail.

Fixation de l'heure

Art. 63. — Les heures de travail sont réglées d'après l'heure du pays.

Les heures de commencement et de fin du travail et les heures de repos sont indiquées sur les placards affichés dans l'établissement.

Repos intermédiaire

Art. 64. — I — Vers le milieu de la durée du travail, et d'après l'usage local et les exigences du travail il est accordé aux travailleurs un repos de :

- a) 15 minutes dans les travaux qui durent 4 heures ou moins,
- b) une demi-heure dans les travaux qui durent plus de 4 heures et moins de 8 heures,
- c) une heure dans les travaux qui durent 8 heures ou plus.

Ces périodes de repos sont un minimum; elles doivent être accordées sans interruption.

Cependant ces périodes peuvent être utilisées par intervalles d'après le contrat collectif de travail ou les contrats de travail en tenant compte du climat, de la saison, des us et coutumes locaux ou de la nature du travail.

II — Les périodes de repos sont appliquées à tous les travailleurs de la même section d'un établissement à la même heure fixée d'avance. Cependant le repos alternatif peut être réglementé d'après les exigences du travail par les contrats collectifs du travail ou les contrats de travail.

III — Les repos indiqués ci-dessus ne sont pas compris dans la période de travail.

Durée du travail de nuit

Art. 65. — I — Dans l'accomplissement du travail le terme *nuit* comprend la partie du jour qui commence au plus tard à 20 heures et se termine au plus tôt à 6 heures du matin et qui, dans tous les cas, dure au plus 11 heures.

II — Le Ministère du Travail peut publier des règlements pour déterminer les modes d'application de la disposition générale du paragraphe (I) en retardant, suivant la nature et les exigences de certains travaux, ou suivant les différences de climat et us et coutumes de certaines régions du pays, le début de la "nuit" se rapportant à la vie du travail, en réglant les heures d'été et d'hiver, ou en fixant dans les divers travaux pour les travailleurs hommes, femmes et enfants les heures du début et de fin de la partie du jour à laquelle s'appliquera le terme "nuit", ou bien en établissant le système de paiement d'un salaire supplémentaire, dans n'importe quelle proportion pour certains travaux de nuit ou en interdisant le travail de nuit lorsqu'il n'y a pas de nécessité économique.

III — Le travail de nuit des travailleurs ne peut pas dépasser 8 heures.

IV — Dans les travaux qui sont effectués de jour et de nuit par des équipes de travailleurs qui se relèvent, il faut établir un roulement de manière à ce que les travailleurs qui ont fait un travail de nuit pendant au plus une semaine de travail soient de service pendant le jour pendant la seconde semaine de travail consécutive.

Le Ministère du Travail peut permettre que les équipes de nuit et de jour se relèvent avec une alternance de quinze jours.

Travaux de préparation, d'achèvement et de nettoyage

Art. 66. — Un Règlement à élaborer par le Ministère du Travail déterminera les dispositions relatives à la réglementation du travail qui ne seront pas appliquées à l'égard des travailleurs employés dans les travaux de préparation, d'achèvement ou de nettoyage qui doivent être faits généralement dans un établissement avant ou après les heures de travail déterminées ou les conditions et méthodes modifiées d'après lesquelles elles seront appliquées.

Interdiction du travail des enfants

Art. 67. — Il est interdit de faire travailler plus de 8 heures par jour, dans n'importe quel travail, les enfants qui n'ont pas plus de 16 ans révolus. Les heures de travail de ceux qui doivent fréquenter l'école le primaire doivent être réglementées de manière à ne pas être considérées comme faisant partie de la période de travail de 8 heures.

Interdiction d'emploi dans les travaux souterrains et sous-marins

Art. 68. — Il est interdit d'employer les garçons n'ayant pas 18 ans révolus et les femmes de n'importe quel âge dans les mines et les travaux qui doivent être effectués sous terre et dans l'eau tels que la pose de câbles et les constructions de canalisations et de tunnels.

Interdiction du travail de nuit

Art. 69. — En principe il est interdit d'employer les garçons n'ayant pas 18 ans révolus et les femmes de n'importe quel âge pendant la nuit dans des travaux industriels.

Toutefois, il peut être autorisé que les femmes ayant 18 ans révolus soient employées, dans les conditions qui seront déterminées dans un Règlement à élaborer conjointement par les Ministres du Travail, de la Santé et de l'Assistance Sociale et de l'Industrie, dans les équipes de nuit lorsque l'emploi des travailleurs femmes est nécessité par la nature du travail.

Interdiction du travail des femmes en état de maternité

Art. 70. — Il est interdit de faire travailler les femmes pendant une période de 12 semaines, soit 6 semaines avant et 6 semaines après les couches.

Toutefois ces périodes peuvent être augmentées, si nécessaire, avant et après les couches, d'après l'état de santé de la femme qui travaille et la nature de son travail.

Ces périodes seront déterminées par un rapport médical.

Tableaux des travailleurs

Art. 71. — Chaque employeur est tenu de préparer des tableaux séparés des travailleurs des deux sexes d'après leurs dates de naissance et d'inscrire dans le tableau qui le concerne chaque travailleur engagé par l'établissement, de porter les détails nécessaires en regard de chaque travailleur ayant quitté l'établissement et de produire ces tableaux à la demande du fonctionnaire responsable.

Ces tableaux doivent indiquer pour chaque travailleur :

- a) ses nom et prénom,
- b) son numéro (s'il a un),
- c) son lieu et sa date de naissance,
- ç) les noms de ses père et mère,
- d) sa sujétion,
- e) son numéro d'enregistrement à l'assurance,
- f) la date à laquelle il a été engagé,
- g) son salaire d'engagement,
- h) les changements apportés à son salaire,
- i) la date à laquelle il a quitté l'établissement,
- ı) l'établissement où il est entré (s'il est connu).

Règlements

Art. 72. — Les Règlements à élaborer par le Ministère du Travail indiqueront :

a) Les méthodes qu'il y a lieu d'appliquer pour régler la durée du travail pendant une période dépassant une semaine, sous réserve de faire cette application aux travaux pour lesquels il est impossible, par suite de leur nature, d'utiliser la durée du travail déterminée d'après l'art. 61 en la répartissant sur les jours ouvrables d'une semaine, de manière à ce que la moyenne correspondant à chaque semaine de travail sur la durée totale revenant à la période en question ne dépasse pas la durée légale de travail.

b) les règles spéciales relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, au travail de nuit et au repos obligatoire, aux modes de travail dans les travaux qui sont effectués au moyen d'équipes de travailleurs qui se relayent ou qui sont effectués en employant des équipes de travailleurs consécutives sans arrêt parce qu'ils doivent être effectués sans interruption par suite de leur nature.

Jusqu'à ce que ces règlements soient publiés, les modes et règles d'application se rapportant aux durées du travail dans les établissements de cette catégorie continueront d'être appliquées à condition de ne pas dépasser la durée hebdomadaire du travail de l'art. 61.

CHAPITRE V**SANTE ET SECURITE DU TRAVAILLEUR****Conditions de santé et de sécurité**

Art. 73. — Chaque employeur est tenu de prendre dans l'établissement les mesures nécessaires pour préserver la santé des travailleurs, assurer la sécurité du travail et réaliser intégralement à cet effet les conditions et dispositifs nécessaires.

Les travailleurs doivent, à leur tour, respecter ces méthodes et conditions.

Règlements relatifs à la santé et à la sécurité

Art. 74. — Ainsi qu'il est prévu à l'art. 179 de la loi sur l'Hygiène Publique, les Ministères du Travail et de la Santé et de l'Assistance sociale élaboreront conjointement un ou plusieurs Règlements pour déterminer en quoi consistent les conditions sanitaires qui doivent exister dans les établissements, les dortoirs et autres dépendances affectés aux travailleurs, les mesures et moyens destinés à prévenir les maladies pouvant être occasionnées par les outils, machines et matières premières utilisés dans l'établissement, les appareils nécessaires et les mesures de sécurité à prendre pour prévenir les accidents du travail dans l'établissement.

En outre, il sera établi par un Règlement à élaborer par les Ministères du Travail et de la Santé et de l'Assistance Sociale quels sont les établissements parmi ceux soumis à la présente loi qui doivent présenter à l'organisation responsable du Ministère du Travail avant de commencer leur fondation, des plans du point de vue du nombre de travailleurs, de l'étendue du travail à effectuer, des caractéristiques du travail, du poids et du danger, et obtenir un permis d'exploitation de la même autorité après avoir fondé ces établissements.

Arrêt du travail ou fermeture de l'établissement

Art. 75. — Après qu'un établissement a été fondé et a commencé à être exploité à la suite de l'autorisation de l'autorité compétente, le travail ne peut pas cesser tant que de nouvelles installations n'y sont pas faites.

A) Si, après qu'un établissement ayant rempli les conditions de premier degré indiquées dans le règlement y relatif, à obtenu un permis de l'autorité responsable et commencé à travailler, il est établi qu'il existe dans ses installations et dispositifs, ses méthodes et conditions de travail, ses machines et appareils, une particularité dangereuse pour la vie des travailleurs, le travail 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 fonctionnaire autorisé à inspecter la sécurité du travail. Elle se réunit à la de-

mande d'une des parties au jour, au lieu et à l'heure indiqués dans l'invitation et rend sa décision à la majorité. Le fonctionnaire autorisé à inspecter la sécurité du travail doit être présent à chaque réunion. L'absence du représentant des travailleurs ou de l'employeur n'empêche par 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) si un pareil syndicat n'existe pas, du syndicat ou de la fédération en activité dans la branche de travail en question et qui représente la majorité des travailleurs;
- 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 en activité dans la branche de travail en question et 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.

B) Les établissements ouverts sans avoir obtenu le permis d'ouverture et le certificat d'exploitation conformément au deuxième paragraphe de l'article 74 ou qui, quoi qu'ayant obtenu le permis d'exploitation temporaire, n'ont pas rempli les conditions de second degré dans le délai prescrit seront, à la demande du Directeur régional du Travail, fermés par la police sur l'ordre du plus haut fonctionnaire civil de la localité.

C) L'employeur a le droit de former opposition auprès du tribunal du travail local contre la décision d'arrêt ou de fermeture rendue d'après le présent article. Le tribunal statue dans la semaine au sujet de l'opposition. Ces questions relèvent de la procédure accélérée et les décisions sont définitives.

C) Si l'âge, le sexe et la condition de santé des travailleurs d'un établissement ne leur permettent pas de travailler dans un pareil établissement, ils seront également empêchés de travailler.

D) Un Règlement à élaborer par le Ministère du Travail indiquera comment les installations et dispositifs ou les machines et appareils qui sont dangereux pour les travailleurs dans l'établissement d'après les paragraphes ci-dessus pourront être empêchés de travailler et comment il leur sera permis de travailler de nouveau.

E) Le fait que la fondation et l'exploitation d'un établissement ont été autorisées ne peut jamais empêcher l'application des dispositions du Règlement mentionné à l'art. 74.

F) L'employeur est tenu de payer leur salaire aux travailleurs qui restent sans travail du fait que les machines, installations et dispositifs ou le travail ont été arrêtés, ou que l'établissement a été fermé en vertu des paragraphes (A) et (B) du présent article ou de leur donner un autre travail d'après leur métier ou situation, sans que leur salaire soit réduit.

Bureau de santé des travailleurs et de sécurité du travail

Art. 76. — Il sera fondé, dans dans les endroits jugés nécessaires par le Ministère du Travail, un "Bureau de santé des travailleurs et de sécurité du travail" chargé des questions relatives à la santé des travailleurs et à la sécurité du travail. Un Règlement à élaborer par le Ministère du Travail déterminera les endroits où seront ouverts ces bureaux ainsi que leur mode de constitution et leurs méthodes de travail, fonctions et pouvoirs.

Interdiction des boissons alcooliques

Art. 77. — Il est interdit de venir à l'établissement en état d'ébriété et d'y consommer des boissons alcooliques.

B) L'employeur peut déterminer les cas et les moments ainsi que les conditions dans lesquelles pourront être consommées des boissons alcooliques dans les parties de l'établissement considérées comme des dépendances.

- C) La disposition du paragraphe (A) n'est pas applicable :
- 1) dans les établissements qui fabriquent des boissons alcooliques;
 - 2) dans les établissements exploités en ayant obtenu d'après leur particularité un permis de vente de boissons alcooliques à leurs clients dans des récipients fermés, ou à découvert, ou en verres;
 - 3) dans les établissements dans lesquels il est possible pour les clients, ou à cause de la particularité du travail pour des travailleurs déterminés, de consommer des boissons alcooliques.

Travaux pénibles et dangereux

Art. 78. — Les enfants n'ayant pas 16 ans révolus ne peuvent pas être employés dans des travaux pénibles et dangereux.

Un Règlement à élaborer par les Ministères du Travail et de la Santé et de l'Assistance sociale déterminera les travaux qui sont considérés pénibles et dangereux ainsi que les genres de travaux pénibles et dangereux dans lesquels les femmes et les enfants ayant 16 ans révolus, mais pas encore 18 ans révolus, pourront être employés.

Rapport

Art. 79. — Il est interdit d'engager et de faire travailler les travailleurs dans des travaux pénibles et dangereux tant qu'ils n'auront pas un rapport de visite périodique attestant qu'ils sont physiquement aptes et résistants à ces travaux lors de leur engagement et pendant la durée du travail. Les rapports sont délivrés par le médecin de l'établissement, les dispensaires de santé pour ouvriers et à défaut, dans l'ordre suivant, par le Bureau des assurances sociales, le foyer de santé, les médecins du gouvernement et des municipalités les plus proches.

A la demande des fonctionnaires responsables, l'employeur est tenu de leur présenter ces rapports.

Ces rapports sont exempts de tous droits et taxes.

Rapports

Art. 80. — Avant que les enfants âgés de 12 à 18 ans (18 ans compris) ne soient engagés pour un travail quelconque il faut qu'ils

soient examinés et qu'il soit attesté par un rapport délivré par le médecin de l'établissement, par les dispensaires de santé pour ouvriers et, à défaut, dans l'ordre suivant, par le Bureau des Assurances Sociales, le foyer de santé, les médecins du gouvernement et de la municipalité la plus proche, qu'ils sont physiquement aptes d'après la nature et les conditions du travail. Ils seront soumis à un examen médical de la même manière, au moins une fois chaque six mois jusqu'à ce qu'ils aient 18 ans révolus. Un contrôle sera effectué établissant qu'il n'existe aucun inconvénient à ce qu'ils continuent le travail en question. Tous ces rapports seront conservés dans l'établissement et produits à la demande des fonctionnaires responsables.

Ces rapports sont exempts de tous droits et taxes.

Règlement

Art. 81. — Un Règlement à élaborer conjointement par les Ministères du Travail et de la Santé et de l'Assistance Sociale déterminera les travaux dans lesquels et les époques pendant lesquelles les femmes enceintes et nourrices ne doivent pas travailler, les conditions dans lesquelles elles pourront être employées dans les travaux qui ne présentent aucun inconvénient et les conditions dans lesquelles il est nécessaire de créer des salles pour l'allaitement ou des crèches.

Règlements divers

Art. 82. — A la suite de la nécessité avancée par le Ministère du Travail ou de la Santé et de l'Assistance Publique, ces deux Ministères peuvent élaborer conjointement des Règlements déterminant :

- a) les travaux autres que ceux pénibles et dangereux pour lesquels les travailleurs doivent également passer une visite médicale préalable;
- b) la visite médicale générale à des périodes déterminées, obligatoire pour les travailleurs engagés dans certains travaux;
- c) que les travailleurs engagés dans certains travaux seront écartés de ces travaux si leur condition de santé se détériore et si

celle-ci devient nuisible pour les produits du travail qu'ils effectuent ainsi que pour la santé publique et les autres travailleurs engagés dans les mêmes travaux;

c) les établissements dans lesquels devront être construits des salles de bains, dortoirs, salles de repos et réfectoires, des logements de travailleurs, des lieux d'enseignement pour travailleurs et les conditions dans lesquelles ils le seront.

CHAPITRE VI

PLACEMENT ET RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS

Fonction de placement et de recrutement des travailleurs

Art. 83. — L'intervention pour le placement des travailleurs dans les travaux auxquels ils sont aptes et pour procurer des travailleurs aptes aux divers travaux est réglementée par l'Etat à titre de service public.

Cette tâche est remplie par le Bureau de placement et de recrutement des travailleurs fondé par la Loi No. 4837.

Fonction du Bureau de placement et de recrutement des travailleurs

Art. 84. — Le Bureau de placement et de recrutement des travailleurs est chargé de recueillir des informations au sujet des entreprises économiques de toute sorte et des autres travaux ayant le caractère d'arts et métiers libres, de faire les travaux nécessaires pour réglementer le placement et le recrutement de travailleurs, suivre les fluctuations des salaires, déterminer les mesures à prendre dans tout le pays ou dans une certaine région ou limite municipale pour prévenir la gêne en comparant les salaires avec le coût de la vie, et aider à l'application de ces mesures, publier les tableaux indiquant les employeurs et les travailleurs dans les diverses branches de travail, élaborer les mesures requises pour rehausser l'instruction professionnelle des travailleurs et préparer ces ouvriers qualifiés et intervenir dans la conclusion des contrats de travail, sans toucher une rémunération.

La mode d'exécution de ces fonctions sera déterminé par un Règlement.

Interdictions

Art. 85. — Il est interdit de travailler ou d'ouvrir un bureau privé dans un but de lucre pour le placement et le recrutement de travailleurs.

Cependant le Bureau de placement et de recrutement des travailleurs peut autoriser l'intervention rémunérée pour le placement et le recrutement d'ouvriers agricoles.

A condition d'obtenir une autorisation du Bureau de placement et de recrutement des travailleurs et de se soumettre à tout moment au contrôle de ce bureau, les employeurs et travailleurs des diverses branches, entre eux ou par leurs diverses organisations ou les associations d'assistance publique, ou seulement philanthropiques, peuvent s'occuper du placement et de l'embauchage de travailleurs et faire fonctionner l'organisation qu'ils formeront à cet effet dans leur milieu. Toutefois, il est interdit aux bureaux qui seront ouverts de cette manière de percevoir des travailleurs une rémunération quelconque pour ces opérations.

Réglementation

Art. 86. — Les Règlements à publier indiqueront : l'obligation pour les employeurs de communiquer au Bureau de placement et d'embauche de travailleurs leurs offres de travail; pour les travailleurs devant avoir certaines qualifications spéciales l'obligation d'en informer dans tous les cas le Bureau de Placement et d'embauche; et aussi l'obligation pour les travailleurs en général ou pour certains travailleurs ayant des qualifications spéciales de se faire enregistrer sans faute auprès du Bureau de placement et d'embauchage avant de s'engager pour un travail quelconque et de se faire délivrer des "carnets de travailleurs" ainsi que l'obligation, pour les organisations de travailleurs et d'employeurs ou des associations qui s'occupent du placement et de l'embauchage de travailleurs dans l'agriculture, de remettre régulièrement au Bureau de placement et d'embauchage des rapports au sujet de ces activités.

Priorité pour le transport

Art. 87. — Des facilités dans la mesure du possible seront accordées en priorité aux travailleurs embauchés avec l'intervention du Bureau de placement et d'embauchage qui se rendront en groupes aux lieux où ils doivent travailler.

C H A P I T R E V I I

CONTROLE ET INSPECTION DE LA VIE OUVRIERE**Autorité de l'Etat**

Art. 88. — L'application de la législation concernant l'accomplissement du travail est suivie, contrôlée et inspectée par l'Etat.

Cette fonction est remplie par des fonctionnaires rattachés au Ministère du Travail, qualifiés et en nombre suffisant, autorisés à exercer le contrôle et l'inspection.

Les formalités se rapportant à la question et aux résultats du contrôle et de l'inspection des établissements militaires et aux établissements fabriquant des produits nécessaires à la sécurité du pays sont exécutées d'après un Règlement qui sera élaboré conjointement par le Ministère de la Défense Nationale et le Ministère du Travail.

Autorités et fonctionnaires responsables

Art. 89. — Les autorités ou fonctionnaires responsables chargés de suivre, de contrôler et d'inspecter la vie ouvrière pour l'application de la disposition de l'art. 88, ont le pouvoir d'examiner la conduite des affaires de l'établissement ainsi que les livres, dossiers et comptes, l'outillage, les appareils, machines et matières premières et produits manufacturés, de même que les matériels et leurs accessoires nécessaires pour le travail, lorsque cela sera nécessaire, en se conformant aux règles indiquées à l'art. 90, et d'observer, rechercher et étudier à tout moment les installations et arrangements se rapportant à la vie, à la santé, à la sécurité, à l'avancement, au repos ou à l'habitation des ouvriers. Lorsqu'ils sont en présence d'actes considérés comme un délit par la présente loi, ils ont seulement le pouvoir de prévenir ces cas de la manière in-

diquée dans le Règlement relatif à l'inspection du travail qui sera élaboré à cet effet par le Ministère du Travail.

Lors de l'inspection les employeurs, travailleurs et autres personnes intéressées sont tenus de répondre à l'invitation des autorités aux fonctionnaires chargés du contrôle et de l'inspection, de donner les renseignements, de produire et remettre les pièces et preuves demandés, de montrer toutes les facilités pour permettre aux personnes responsables indiquées au premier paragraphe de remplir leur tâche et d'observer sans retard les ordres et demandes qu'ils recevront.

Les procès-verbaux dressés par les fonctionnaires autorisés à suivre, contrôler et inspecter la vie ouvrière sont valables jusqu'à preuve du contraire.

Attributions des fonctionnaires responsables

Art. 90. — Les autorités ou fonctionnaires chargés de suivre, contrôler et inspecter la vie ouvrière sont tenus, lorsqu'ils remplissent leurs fonctions, d'éviter, autant que possible, d'après la nature de la question qu'ils examinent, de déranger, d'arrêter ou de rendre difficile le cours normal du travail et l'exploitation de l'établissement et de garder le secret absolu sur ce qu'ils ont vu et appris au sujet des secrets et conditions professionnels, de l'employeur et des travailleurs, ainsi que la situation économique et commerciale tant qu'il ne sera pas nécessaire de les dévoiler pour la marche et l'aboutissement des formalités officielles et de ne pas dévoiler le nom et l'identité des travailleurs et autres personnes qu'ils ont interrogés ou qui leur ont fait une dénonciation.

Exemption de droits

Art. 91. — Lorsque les travailleurs et employeurs et leurs associations professionnelles s'adresseront par écrit au Ministère du Travail au sujet des questions qui les intéressent et se rapportant à la vie du travail, ces requêtes et les procès-verbaux, pièces, livres et formalités y relatifs sont exempts de tous droits.

Inspections faites par d'autres autorités

Art. 92. — Les organisations de l'Etat, des départements ou des municipalités doivent communiquer le résultat des inspections et

contrôles qu'elles effectueront dans les établissements en relation avec la santé des travailleurs et la sécurité du travail, et les formalités qu'elles accompliront à cet effet auprès de la direction régionale du travail responsable pour la localité en question.

Les municipalités et autres autorités responsables ayant le pouvoir d'autoriser l'ouverture et l'exploitation d'établissements doivent communiquer à la Direction régionale du Travail à laquelle est rattachée la localité en question, jusqu'au 15 de chaque mois, une liste indiquant les noms et adresses des employeurs et établissements auxquels elles ont délivré un permis au cours du mois précédant en indiquant le genre de travail effectué.

Registre d'inspection

Art. 93. — Les employeurs sont tenus de disposer d'un livre spécial destiné à l'inscription du résultat des inspections faites dans leurs établissements et dans les branches y relatives par les autorités responsables. La forme, le mode de tenue de ce livre et les formalités y relatives seront indiqués dans le Règlement relatif à l'inspection du travail.

Les employeurs sont tenus de répondre et de retourner dans le délai prévu les pièces qui leur seront envoyées par les autorités chargées de l'inspection et du contrôle du travail.

Les autres questions se rapportant à ce sujet seront désignées par le Règlement susmentionné.

Responsabilité de l'employeur et du travailleur

Art. 94. — Il est interdit aux employeurs de faire directement ou indirectement des suggestions aux travailleurs qui seront interrogés par les autorités et fonctionnaires chargés du contrôle et de l'inspection du travail, de pousser ou forcer d'une manière quelconque les travailleurs à cacher ou changer la vérité, ou de maltraiter les travailleurs qui ont informé les autorités et leur ont fait des dépositions.

Il est interdit aux travailleurs de donner aux autorités et aux fonctionnaires responsables de faux renseignements au sujet des établissements et employeurs qu'ils ont quittés et d'occuper inutilement les autorités et fonctionnaires responsables, d'essayer de

placer les employeurs dans une situation injuste ou difficile, de donner des réponses inexactes aux questions qui leur sont posées par les autorités compétentes, de rendre l'inspection difficile ou de la conduire vers un résultat erroné et de se livrer à des actes de mauvaise foi similaires.

Aide de la force publique

Art. 95. — A la demande des autorités et des fonctionnaires chargés de contrôler et d'inspecter les établissements, pour pouvoir appliquer intégralement et rationnellement les dispositions de la présente loi, la force publique est tenue de leur accorder toute sorte d'aide pour leur permettre d'accomplir leur devoir.

CHAPITRE VII

ASSURANCES SOCIALES

Fonction de l'Etat

Art. 96. — Les assurances sociales sont réglementées et contrôlées par l'Etat au moyen de lois.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS PENALES

Pénalités se rapportant aux dispositions générales

Art. 97. — Les pénalités suivantes sont prononcées à l'égard de ceux qui contreviennent à l'art. 3 de la présente loi :

A) une amende lourde non inférieure à 250.— livres turques à l'égard de ceux qui emploient jusqu'à 10 travailleurs;

B) une amende lourde non inférieure à 500.— livres turques à l'égard de ceux qui emploient un plus grand nombre de travailleurs;

C) en cas de récidive des actes indiqués dans le présent article l'amende sera doublée.

Pénalités relatives au contrat du travail

Art. 98. — I — L'employeur, ou son mandataire, qui ne concluent pas par écrit le contrat de travail indiqué au premier paragraphe de l'art. 9 et qui ne délivrent pas la pièce indiquée au second paragraphe dudit article;

II — qui ne concluent pas par écrit le contrat d'équipe indiqué à l'art. 10;

III — qui, n'ayant pas respecté la clause de notification prévue par le paragraphe (A) de l'art. 13, ne payent pas l'indemnité se rapportant au délai de notification et qui dans les cas indiqués à l'art. 14 ne payent pas l'indemnité d'ancienneté du travailleur;

IV — qui ne donnent pas au travailleur la permission de chercher un nouveau travail dans les délais de notification indiqués à l'art. 19;

V — qui ne donnent pas de certificat au travailleur ainsi qu'il est prévu à l'art. 20, ou donnent un certificat contraire à la vérité, ou qui ne délivrent pas le carnet d'identité de travailleur indiqué à l'art. 21;

VI — qui ouvrent une cantine sans se conformer aux conditions prévues à l'art. 22 et sans avoir obtenu le permis nécessaire et contreviennent aux dispositions du même article;

seront passibles d'une amende légère non inférieure à 100 livres s'ils emploient jusqu'à 5 travailleurs et à 500 livres s'ils emploient un plus grand nombre de travailleurs; en cas de récidive les amendes prononcées précédemment sont doublées.

VII — L'employeur, ou son mandataire, qui renvoient leurs travailleurs sans en informer la Direction régionale du Travail, contrairement aux dispositions de l'art. 24, ou qui ne respectent pas les obligations indiquées au deuxième paragraphe du même article, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 1.000.— livres turques et l'amende sera doublée en cas de récidive.

VIII — L'employeur, ou son mandataire, qui ne remplissent pas les conditions indiquées à l'art. 25 et qui contreviennent à ses dispositions sont passibles d'une amende lourde de 500 à 1000 livres et du double de l'amende lourde prononcée précédemment en cas de récidive.

Pénalités concernant les salaires

Art. 99. — A) L'employeur, ou son mandataire, qui, intentionnellement, ne paient pas intégralement et à temps, ou paient au travailleur un salaire inférieur à celui décrit à l'art. 26 et résultant de la présente loi ou du contrat collectif du travail ou du contrat de travail, sont passibles d'une amende proportionnelle non inférieure à 50 livres pour chaque travailleur se trouvant dans ce cas.

En cas de récidive les pénalités prononcées précédemment sont doublées.

B) I — L'employeur, ou son mandataire, qui ne remettent pas aux travailleurs le décompte de salaire indiqué à l'art. 30, qui font sur le salaire du travailleur une retenue pour dommage dépassant le montant indiqué à l'art. 31, qui ne restituent pas l'indemnité au travailleur quittant son emploi sans avoir causé de dommage ou qui, ayant fait une imputation, ne présentent pas de compte et de pièces à la demande du travailleur, qui infligent au travailleur une amende en dehors des motifs indiqués à l'art. 32 ou qui ne versent pas des sommes dans le compte et dans le délai indiqués au même paragraphe, sont passibles d'une amende légère non inférieure à 250 livres.

II — L'employeur, ou son mandataire, qui ne paient pas au travailleur le salaire minimum fixé par la Commission mentionnée à l'art. 33, ou paient une somme inférieure; qui ne paient pas un demi salaire au travailleur qui n'a pas travaillé pour les motifs indiqués à l'art. 34; qui font faire des heures supplémentaires en dehors des conditions prévues à l'art. 35, ou ne paient pas ou paient un salaire inférieur pour heures supplémentaires, indiqué au même article; qui font faire des heures supplémentaires contrairement aux dispositions des articles 36 et 37 ou qui ne paient pas ou paient à une taux inférieur le salaire des heures supplémentaires; qui ne respectent pas les conditions et méthodes indiquées aux articles 38, 41, 42, 43, 47 et 54 et qui paient à un taux inférieur les salaires indiqués dans lesdits articles, sont passibles des pénalités prévues au premier paragraphe et des amendes indiquées à l'alinéa I du paragraphe (B),

III — L'employeur, ou son mandataire, qui ne respectent pas les méthodes relatives au calcul des pourcentages indiquées à l'art.

48; qui n'accordent pas le congé supplémentaire non payé indiqué au dernier paragraphe de l'art. 52; qui ne paient pas d'avance au travailleur qui prend ses congés payés le salaire correspondant à la période des congés ou, dans le cas où le contrat de service est résilié avant que les congés acquis d'après l'art. 56 n'aient été pris, ne paient pas le salaire des congés en question; qui contreviennent aux dispositions du Règlement à élaborer sur base de l'art. 57 ou qui font une réduction sur le salaire pour les motifs indiqués à l'art. 60, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 1.000 livres.

Pénalités concernant la réglementation du travail

Art. 100. — L'employeur, ou son mandataire, qui emploient leurs ouvriers sans respecter les heures de travail déterminées à l'art. 61 de la présente loi et par le Règlement qui sera élaboré en vertu dudit article; qui n'appliquent pas les repos intermédiaires indiqués à l'art. 64 d'après ledit article; qui font travailler les ouvriers plus de huit heures pendant la nuit; qui ne font pas alterner les équipes de nuit et de jour contrairement à l'art. 65; qui font travailler plus de huit heures par jour les enfants âgés de moins de 16 ans en contravention avec l'art. 67 ou qui n'appliquent pas le temps réservé à l'école contrairement à la disposition dudit article; qui font travailler les enfants n'ayant pas 18 ans révolus et les femmes de tous âges dans les endroits mentionnés à l'art. 68, contrairement à la disposition du Règlement mentionné à l'art. 69 et ne respectent pas l'interdiction mentionnée au paragraphe I dudit article; qui font travailler les femmes enceintes et en couches pendant les périodes précédant et suivant les couches contrairement à la disposition de l'art. 70; qui ne respectent pas les dispositions du Règlement qui sera publié sur base de l'art. 72, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 1.500 livres.

Pénalités se rapportant à la santé et à la sécurité des travailleurs

Art. 101. — Sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 1000 livres l'employeur ou son mandataire :

I — qui ouvrent un établissement sans avoir obtenu le permis de fondation ou d'exploitation de l'organisation indiquée au dernier paragraphe de l'art. 74 de la présente loi,

II — qui ne respectent pas les dispositions des Règlements qui seront élaborés sur base de la disposition du premier paragraphe de l'art. 74.

II — En cas de récidive des actes indiqués aux paragraphes I et II, l'amende prononcée précédemment est doublée.

Art. 102. — L'employeur ou son mandataire qui font travailler les installations, dispositifs, machines ou appareils dont le travail a été arrêté en vertu du paragraphe (A) de l'art. 75 de la présente loi, avant d'avoir complété les lacunes et d'avoir obtenu l'autorisation nécessaire, ou qui ouvrent leur établissement qui a été fermé en vertu du paragraphe (B) du même article, avant d'en avoir complété les lacunes et d'avoir obtenu le permis nécessaire, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 1000 livres. En cas de récidive l'amende précédente sera doublée.

Art. 103. — L'employeur et son mandataire qui négligent de fonder dans l'établissement le "bureau de santé des travailleurs et de sécurité du travail" prévu dans le Règlement qui sera élaboré en vertu de l'art. 76 ou qui, après l'avoir fondé, empêchent son activité, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 1000 livres. En cas de récidive, l'amende prononcée précédemment est doublée.

Art. 104. — Les personnes qui contreviennent aux dispositions de l'art. 77 de la présente loi sont passibles d'une amende légère non inférieure à 250 livres. Les employeurs et leurs mandataires, qui emploient des personnes âgées de moins de 16 ans dans des travaux pénibles et dangereux ou des travailleurs contrairement aux conditions d'âge indiquées dans le Règlement mentionné à l'art. 78, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 1500 livres. Ceux qui ne prennent pas pour leurs travailleurs le rapport médical obligatoire d'après l'art. 79, ou ne produisent pas ledit rapport à la demande du fonctionnaire responsable, qui ne prennent pas les rapports obligatoires d'après l'art. 80, ou qui ne les produisent pas à la demande des fonctionnaires responsables sont passibles d'une

amende lourde non inférieure à 500 livres. Ceux qui ne respectent pas les conditions énoncées dans le Règlement qui sera élaboré sur base de l'art. 81, et qui ne respectent pas les dispositions du règlement mentionné à l'art. 82, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 1500 livres.

En cas de récidive des actes énoncés ci-dessus l'amende infligée précédemment est doublée.

Pénalités en rapport avec le placement et le recrutement des travailleurs

Art. 105. — Si les personnes physiques et morales, sans avoir obtenu une autorisation dans les conditions énoncées au deuxième paragraphe de l'art. 85, et contrairement à la disposition du premier paragraphe du même article, ouvrent un bureau privé dans un but de lucre, ou, tout en respectant les dispositions des premier et deuxième paragraphes, touchent une rétribution des travailleurs contrairement au dernier paragraphe du même article, elles auront leurs bureaux s'occupant de ces opérations fermés, les personnes travaillant effectivement dans ces affaires étant passibles d'une amende lourde non inférieure à 2.000 livres et d'une peine d'emprisonnement non inférieure à trois mois.

En cas de récidive l'amende perçue pour la première fois sera doublée et la peine d'emprisonnement sera prononcée pour au moins six mois.

Pénalités se rapportant au contrôle et à l'inspection de la vie du travail

Art. 106. — I — Les employeurs et leurs mandataires qui ne remplissent pas les tâches énumérées au deuxième paragraphe de l'art. 89 de la présente loi, qui n'accordent pas les facilités nécessaires aux fonctionnaires habilités d'après le premier paragraphe du même article, qui ne respectent pas les dispositions du règlement à élaborer en vertu de l'art. 93 et ne se conforment pas aux conditions prévues pour les renseignements au deuxième paragraphe du même article, qui ne respectent pas les interdictions prévues au premier paragraphe de l'art. 94, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 2500 livres; les travailleurs qui ne

respectent pas les interdictions prévues au deuxième paragraphe de l'art. 94 sont passibles d'une amende légère non inférieure à 500 livres.

En cas de récidive des actes indiqués dans les paragraphes ci-dessus, les pénalités sont doublées.

II — Les personnes qui ne donnent pas les renseignements demandés lors de l'exercice de leurs fonctions par les fonctionnaires responsables cités ci-dessus, chargés des pouvoirs de contrôle et d'inspection par la présente loi et d'autres lois, ou qui les empêchent de remplir ou de compléter leur tâche, sont passibles d'une peine d'emprisonnement non inférieure à 2500 livres.

En cas de récidive, les amendes prononcées précédemment sont doublées.

Art. 107. — Il est prononcé une amende légère non inférieure à 100 livres à l'égard des employeurs ou de leurs mandataires qui ne respectent pas les interdictions ou ne se conforment pas aux obligations dont la pénalité n'est pas spécifiée dans la section des pénalités de la présente loi.

Art. 108. — Les tribunaux sont compétents pour appliquer les dispositions pénales de la présente loi. Ces procès sont soumis à la procédure accélérée.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Art. 109. — Pour ceux auxquels ne sont pas appliquées les dispositions de l'art. 13 abrogé de la loi No. 3008 sur le Travail, le droit à l'indemnité d'ancienneté mentionné à l'art. 14 de la loi commence à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 110. — Sont abrogés à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi :

A) la loi No. 3008 et les lois No. 3516, 3612, 5518, 5842, 5868, 6298, 7284 et 7285, portant modification de la loi No. 3008;

B) la loi No. 5837 et la loi No. 6734, portant modifications de celle-ci;

- C) la loi No. 6032;
- Ç) la loi No. 7467;
- D) l'article 2 annexé à la loi No. 6253, portant modification de la loi No. 5953.

Article transitoire 1. — A) Jusqu'à la publication des Règlements mentionnés aux articles 35, 61, 66, 74, 78, 81, et 84, les dispositions des Règlements publiés sur base des articles 35, 36, 37, 47, 55, 58, 61; 64 de la loi sur le Travail No. 3008, abrogée, qui se rapportent aux mêmes objets resteront en vigueur.

B) Seront suspendues toutes les décisions prises par les Commissions locales de détermination des salaires minima, mais non encore devenues définitives avant l'entrée en vigueur de la présente loi et toutes les opérations y relatives.

C) Les Règlements mentionnés dans la présente loi seront préparés au plus tard dans la délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi et les projets de Règlement seront examinés et feront l'objet d'un Décret au plus tard dans le délai de deux mois à partir de la date à laquelle ils auront été remis au Conseil d'Etat.

Article transitoire 2. — Les employeurs ne sont pas tenus de déclarer d'après l'art. 3 de la présente loi leurs établissements qui ont été compris dans la portée de la Loi sur le Travail en vertu de la loi No. 3008 sur le Travail, abrogée, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Toutefois, les employeurs ou leurs mandataires des établissements qui travaillaient à la date d'entrée en vigueur de la présente loi et qui n'étaient pas compris dans la portée de la loi No. 3008 sur le Travail abrogée, sont tenus de remplir l'obligation de déclaration prévue à l'art. 3 de la présente loi, dans le délai de deux mois à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Article transitoire 3. — Les conditions de travail, la réglementation du travail et les assistances sociales qui étaient comprises dans les règlements internes des établissements tombant sous la portée de la loi No. 3008, avant l'entrée en vigueur de la présente loi, conformément à l'art. 29 modifié de la susdite loi, ou qui sont devenues définitives à la suite de différends du travail ou par dé-

cision des conseils d'arbitrage ou d'autres manières et sont en vigueur, continueront à être appliquées jusqu'à ce que de nouvelles conditions de travail soient établies au moyen de conventions collectives du travail ou de contrats de travail.

Article transitoire 4. — Dans le cas où le mandat des représentants des travailleurs et employeurs élus comme membres travailleurs et employeurs dans les tribunaux du travail en vertu de l'art. 2 de la Loi No. 5521 y relative viendrait à expiration, un membre titulaire et trois membres suppléants seront désignés par les Ministères de la Justice et du Travail parmi six candidats à élire pour les membres travailleurs devant faire partie de ces tribunaux par la Confédération ayant le plus grand nombre de membres à laquelle ils appartiennent et 6 candidats à élire pour les membres employeurs par la Confédération d'employeurs ayant le plus grand nombre de membres employeurs et, à défaut, par l'Union des Chambres de Commerce et d'Industrie et des Bourses de Commerce de Turquie.

Art. 111. — La présente loi entrera en vigueur à la date de sa publication.

Art. 112. — Les dispositions de la présente loi seront exécutées par le Conseil des Ministres.

Traduction par
T. ORMAN

TABLE —>

T A B L E

	Pages
CHAPITRE I	
DISPOSITIONS GENERALES	
(Art. 1 à 8)	379-383
CHAPITRE II	
CONTRAT DE TRAVAIL	
(Art. 9 à 25)	383-395
CHAPITRE III	
SALAIRE	
(Art. 26 à 60)	395-412
CHAPITRE IV	
REGLEMENTATION DU TRAVAIL	
(Art. 61 à 72)	412-417
CHAPITRE V	
SANTE ET SECURITE DU TRAVAILLEUR	
(Art. 73 à 82)	417-423
CHAPITRE VI	
PLACEMENT ET RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS	
(Art. 83 à 87)	423-425
CHAPITRE VII	
CONTROLE ET INSPECTION DE LA VIE OUVRIERE	
(Art. 88 à 95)	425-428

CHAPITRE VIII

ASSURANCES SOCIALES

Pages

(Art. 96) 428

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS PENALES

(Art. 97 à 108) 428-434

CHAPITRE X

DISPOSITIONS FINALES

(Art. 109 à 110 - Articles transitoires
1 à 4) 434-436

(Art. 111 et 112) 436
