

ETUDES



LE RÈGLEMENT PACIFIQUE DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL EN DROIT TURC ET FRANÇAIS

par

Dr. Rabi KORAL

Professeur à la Faculté de Droit d'Istanbul

Le règlement des conflits collectifs de travail est régi en Turquie par la loi No 275 du 15 juillet 1963, loi relative aux contrats collectifs de travail, à la grève et au lock-out(*).

Cette loi correspondrait, pour ce qui a trait aux règlements des conflits collectifs, à la loi française No 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail, dont le texte a été complété, en ce qui concerne le second chapitre sur la conciliation et la médiation, par la loi No 57-833 du 26 juillet 1957 dont l'article 2 a été, à son tour, modifié par la loi No 51.670 du 24 mai 1951.

La loi française reconnaît essentiellement trois sortes d'institutions pour le règlement pacifique des conflits de travail: la conciliation qui, en principe, est obligatoire, l'arbitrage volontaire et la médiation; cette dernière étant une solution intermédiaire pouvant être sollicitée seulement pour les conflits d'ordre économique et, en principe, en cas d'échecs de la procédure de conciliation¹.

(*) Voir la traduction de la loi No 275 dans les ANNALES No 20, 1934, pages 335-337, et sa modification par la loi No. 503 du 18.7.1964, dans le présent No (Législation turque). (N.D.R.).

1) Pour le droit français nous avons consulté les oeuvres de **Rouast et Durand**, Droit du travail, 1963, **Brun et Galland**, Droit du travail, 1958, **Durand et Vitu**, Traité du droit du travail, tome III, 1956.

La loi turque, par contre, reconnaît fondamentalement deux procédures pour la solution des litiges en question: la conciliation et l'arbitrage.

A — CONCILIATION

Il existe en premier lieu dans notre droit une procédure de conciliation réglementaire, qui est obligatoire dans le sens qu'on ne peut recourir à la grève et au lock-out, ni même à l'arbitrage "légal"² sans l'avoir préalablement utilisée.

Il en découle que la grève et le lock-out déclanchés au mépris de l'obligation légale de conciliation présente dans notre droit un caractère illicite. Tandis que, pour le droit français actuel, malgré que l'Etat impose aux parties une tentative de conciliation, cette obligation n'est pas sanctionnée. Donc, contrairement à notre droit la grève qui éclaterait sans tenir compte de l'obligation légale de conciliation préalable, ne saurait être considérée en France comme illicite.

Il est nécessaire, de même, pour recourir en Turquie à l'arbitrage "légal", d'utiliser préalablement la procédure de conciliation réglementaire. Les deux Cours arbitrales spéciales, dont nous faisons mention plus loin, instituées pour régler les litiges collectifs de travail d'après la loi du 15 juillet 1963, ne peuvent connaître des litiges collectifs du travail qu'en se basant sur les procès-verbaux retenus à la fin de la procédure de conciliation réglementaire.

Pourtant, rien n'empêche les parties intéressées de faire recours pour lesdits litiges à l'arbitrage "privé"³. Dans ce cas aucune procédure préalable de conciliation n'est requise. Mais, par contre, en cas de recours à l'arbitrage "privé ou volontaire", les moyens de grève, de lock-out ou ceux de l'arbitrage réglementaire ne peuvent plus être utilisés.

La loi française ne permet pas le recours pour la solution des litiges collectifs de travail à une autre sorte d'arbitrage que celui

2) Terme employé par la loi turque pour désigner l'arbitrage réglementaire; voir nos explications plus loin.

3) Terme employé de même par la loi du 15 juillet pour désigner l'arbitrage commun ou volontaire.

prévu par la loi du 11 février 1950 et ses compléments mais, par contre, l'arbitrage réglementaire en France est de caractère facultatif⁴.

La loi française met sur un pied d'égalité la conciliation d'origine conventionnelle et celle réglementaire; on pourrait même dire que la conciliation conventionnelle est celle qui est préférée par la loi. En effet, c'est, au cas où les conflits collectifs de travail ne sont pas soumis à une procédure conventionnelle de conciliation, que la procédure réglementaire entre en jeu (art. 7, loi du 26 juillet 1957).

La situation en Turquie est différente. Il est possible, d'après nous, de faire toujours recours à la conciliation conventionnelle mais pourvu que celle-ci aboutisse à une bonne fin, c'est à dire à une convention collective de travail⁵. Dans ce cas il ne resterait plus de conflit, donc il n'y aurait plus lieu ni possibilité légale de grève ou de lock-out.

Par contre, si la procédure conventionnelle de conciliation n'aboutit pas à un accord entre les parties intéressées, un procès-verbal constatant le désaccord des parties ne pourrait pas prendre la place de celui de la conciliation réglementaire. Il serait donc nécessaire, pour pouvoir recourir au stade de l'arbitrage légal ou bien pour pouvoir faire usage de moyens de violence tels que la grève ou le lock-out, de recommencer la procédure de conciliation, cette fois-ci en suivant la voie réglementaire et en rédigeant un procès-verbal conforme à cette procédure.

On peut donc voir que, contrairement aux dispositions de la loi française, la loi turque ne met pas la conciliation conventionnelle sur le même plan que celle réglementaire.

Quant aux dispositions concernant les organismes réglementaires de conciliation, la loi turque prévoit des commissions dont la constitution est bien plus simple que celle de la loi française.

La loi française envisage deux organismes de conciliation: les commissions régionales, compétentes pour connaître les conflits

4) Voir nos explications ultérieures.

5) Nous nous basons toujours sur notre avis personnel étant donné que la loi est récente et que la pratique n'a pas eu encore l'occasion de se développer.

de travail survenant dans la circonscription, et la commission nationale de conciliation, compétente pour connaître des conflits qui s'étendent à l'ensemble du territoire français ou qui intéressent plusieurs circonscriptions régionales; les deux sortes de commissions sont des commissions de conciliation.

En Turquie, il n'y a pas de commissions permanentes de conciliation mais des commissions ad hoc, composées de trois membres, dont deux sont choisis par les parties (syndicats, fédérations, etc. des travailleurs d'un côté et de l'employeur de l'autre), le troisième conciliateur étant choisi par le président du tribunal local compétent, ou bien par le président de la Cour de cassation, selon la portée du conflit en question. (Loi du 15 juillet art. 15).

Il existe aussi en Turquie un organisme de conciliation exceptionnel. Cet organisme est composé de hauts fonctionnaires, et des représentants des parties, mais celui-ci entre en jeu seulement au cas où une grève ou bien un lock-out déclaré ou déclenché est arrêté temporairement par un décret du gouvernement, d'après les dispositions de l'article 21 de la loi du 15 juillet.

Enfin, tout comme dans le droit français, l'accord conclu à la fin de la conciliation est obligatoire pour les parties et est soumis aux dispositions des conventions collectives de travail.

B — MÉDIATION

Quant à la médiation, cette procédure instituée en France par le décret du 5 mai 1955 n'est pas, à notre avis, reconnue dans notre droit telle qu'elle existe en droit français.

Malgré que notre loi du 15 juillet parle dans son article 48 de la "médiation du gouvernement" pour la solution de toutes sortes de conflits collectifs⁶, cette "médiation" consiste à faire des recommandations aux parties, séparément, ou bien en commun, afin de mettre fin au litige en question. Nous ne pensons pas que ce terme soit employé dans le sens technique du mot, surtout dans le sens qui lui est donné par le droit français, car les éléments

6) La médiation, en droit français, ne peut être exercée que pour les conflits d'ordre économique.

nécessaires pour l'existence de cette institution (expertise, larges pouvoirs conférés au médiateur pour vérifier les allégations des parties, soumission de recommandations motivées, enfin publication officielle des recommandations) ne sont pas consacrés par la loi turque et notre pratique n'a pas encore eu le temps de donner une indication exacte sur la portée de cet article.

A notre avis la "médiation", envisagée dans l'article 48 du code turc, n'est autre qu'une forme spéciale de tentative de conciliation, entreprise directement par le gouvernement⁷.

C — ARBITRAGE

Nous en venons maintenant à la solution des conflits de travail devant la justice. Nous allons aborder la question par une comparaison, dans les deux droits, du mode de solution des conflits de travail individuels.

En droit turc on peut admettre pour le règlement des litiges de travail la grande distinction de principe qui existe dans les autres droits, c'est à dire celle entre conflits individuels et conflits collectifs⁸.

Les conflits *individuels* surgissant des contrats de travail sont, en principe, résolus par les tribunaux de "travail" créés par la loi No 5521 du 4 février 1950, tandis que les conflits collectifs sont en principe réglés par voie d'arbitrage selon la loi No 275 du 15 juillet 1963 sur les conventions collectives, la grève et le lock-out.

On pourrait comparer cette distinction du droit turc avec la distinction de base qui existe en droit français où les conflits individuels de travail sont résolus par le Conseil de prud'hommes, tandis que les conflits de travail collectifs subissent le régime de la conciliation obligatoire, de la médiation et de l'arbitrage volontaire, tel que le conçoivent les lois citées plus haut.

Pourtant, malgré cette ressemblance fondamentale des droits français et turc, on doit relever des diversités dans le règlement des litiges en question; elles tiennent à la différence des normes

7) R.Koral ; La fonction de conciliation dans le droit de travail turc. Cumhuriyet du 6.11.1964.

8) Cf. Loi du 4 août 1950 sur les tribunaux de travail Basari N. Bezmen, Recueil des lois du travail et de l'assurance. İstanbul, 1961.

de fond appliquées pour la solution des deux sortes de litiges et à la non identité de caractère des règles de procédure appliquées, de sorte qu'il n'est pas possible de confondre les deux systèmes.

En effet, comme nous l'avons remarqué plus haut, les conflits individuels de travail, en droit turc, sont, par principe, exclusivement réglés par les tribunaux étatiques de travail, c'est à dire sans qu'il puisse y avoir l'alternative du recours à l'arbitrage. Tandis qu'en France rien ne s'oppose à ce que la réglementation de ces sortes de conflits se fasse par voie d'arbitrage¹⁰. La Cour de cassation turque, dans son arrêt du 21 mai 1959, s'est prononcée d'une manière négative à ce sujet, et a éliminé la possibilité de recourir à l'arbitrage à l'occasion desdits conflits¹¹.

La raison que donne la Cour de cassation turque dans son arrêt du 21 mai 1959 est que les tribunaux de travail ayant été spécialement créés pour connaître les litiges individuels, il n'est pas possible de régler ces sortes de litiges par voie d'arbitrage. En outre, observe l'arrêt du 21 mai, le Code de Procédure civile turc, dans son article 533 concernant les causes de nullité des sentences arbitrales; ne permet pas un contrôle suffisant de ces sentences, ce qui, d'après notre Cour de cassation, est une raison qui milite contre l'admission de l'arbitrage dans ce domaine¹².

Le résultat est donc que, contrairement à la situation existant

9) En Turquie, dans les endroits où les tribunaux de travail ne sont pas constitués, ce sont les tribunaux de droit commun qui sont chargés de la solution des conflits de travail. En outre, certains litiges concernant les assurances entrent dans la compétence des tribunaux communs. Cf. **F. H. Saymen**, *Droit du travail turc*, 1954 p. 329.

10) **Brun-Galland**, *op. cit.* 1958 p. 156.

11) **Basari-N. Tezmen** *op. cit.* p. 252.

12) Code de procédure civile turc art. 533 : "Le jugement arbitral ne peut être attaqué, par voie de cassation, que dans les cas suivants:

a) si le délai fixé pour l'arbitrage était écoulé au moment où le jugement a été rendu;

b) s'il a été prononcé sur des choses non demandées;

c) si les arbitres ont statué sur des questions qui n'étaient pas de leur compétence;

d) s'il n'a pas été prononcé sur toutes les conclusions des parties.

Dans les trois derniers cas, si le jugement est annulé, il est constitué un nouveau tribunal arbitral, en la forme prescrite et il lui est donné un nouveau délai.

en France, il n'est actuellement pas possible en Turquie de soumettre les litiges individuels de travail à des arbitrages.

*
**

Abordons maintenant une seconde question: la distinction existant en France entre litiges *économiques* et litiges *juridiques* existe aussi en droit turc mais le résultat pratique de cette distinction n'est pas le même dans les deux pays¹³.

En France, la distinction entre ces deux types de conflits à eu comme résultat l'attribution reconnue aux arbitres d'établir les conditions de travail en tant qu'amiables compositeurs et en équité. Grâce à cette attribution la jurisprudence arbitrale française, puis les diverses lois, établirent que "l'arbitre statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions ou accords en vigueur. Il statue en équité sur les autres conflits"¹⁴.

La loi turque fait ladite distinction plutôt pour établir comme principe de base, non pas la nature des normes applicables au conflit en question, mais pour voir si le conflit sera réglé par l'arbitrage "légal", ou bien si ce sera l'arbitrage "privé" qui sera saisi du litige; ce qui veut dire qu'il s'agit ici plutôt d'une question de procédure.

En effet, la loi sur "Les contrats collectifs, la grève et le lock-out", dans ses articles 35 et suivants, surtout dans son article 43, fait la distinction des deux sortes d'arbitrages pour les litiges surgissant des contrats collectifs de travail. L'arbitrage "légal" est surtout désigné pour les conflits d'intérêts, l'arbitrage "privé"¹⁵ est indiqué pour la solution des litiges collectifs juridiques. Ajou-

13) Loi du 14 juillet 1963, art. 19 et 37. Voir S. Koral: Les contrats collectifs et les sentences de la Cour de cassation, Cumhuriyet 'u 11.8. 1964.

14) Lois du 1er oct. 1936, du mars 1938 et du 11 février 1950 art. 11. Durand Traité de Droit du travail pp. 1016-1018.

15) Les termes arbitrage "légal" et "privé" sont, comme nous l'avons déjà dit, des termes employés par la loi No 275.

tons tout de suite que l'arbitrage dit "privé" n'est en réalité autre, pour la Turquie, que l'arbitrage de droit commun¹⁶.

Remarquons pourtant que dans les deux cas, les arbitres, d'après le système actuel du droit turc, sont autorisés à juger sur base des règles de *l'équité*, étant donné que, d'après la jurisprudence turque actuelle, il n'est pas possible de contrôler les sentences arbitrales de droit commun du point de vue de leur conformité aux règles contenues dans les lois matérielles, ou bien dans celles du droit formel tel que les règles de procédure¹⁷.

C'est ce qui explique que, malgré la ressemblance entre les droits turc et français du point de vue de la distinction entre les deux sortes de conflits collectifs, celle-ci perd beaucoup de son intérêt étant donné qu'elle ne sert pas de critère pour faire une différence d'application des normes du droit positif et celles de l'équité, comme c'est le cas pour la France.

*
**

Une troisième divergence existant entre les droits turc et français est la suivante: la loi turque, malgré ses règles fondamentales au sujet du mode d'arbitrage dans la solution des litiges collectifs, selon qu'ils sont d'ordre juridique ou économique, introduit des atténuations dans ces règles, de sorte qu'il est possible, selon le cas, de recourir au mode alternatif d'arbitrage (légal ou privé).

Cette possibilité d'alternative existant dans le droit turc, constitue une nouveauté. Rien ne peut être encore dit sur l'efficacité ou l'opportunité de ce système, car la loi est trop récente et les cas de conflits de travail surgis jusqu'ici n'ont pas été poussés jusqu'au point d'avoir à recourir à l'arbitrage.

16) Koral, Le droit du travail et l'ordre public, Cumhuriyet du 25/8/1964.

17) Pour l'arbitrage de droit commun en Turquie, Cf. R. Koral, 1 — L'arbitrage dans l'ancien et le nouveau droit turc, Revue Fac. Droit d'Istanbul Vol. 13 1947; 2 — L'arbitrage dans le droit interne turc. Revue de la Faculté de droit d'Istanbul. Vol. 13, No. 3. 1947; 3 — L'arbitrage dans le droit international privé turc, Recueil en l'honneur du Prof. Muhammer Rasit Sevig, Istanbul 1956; 4 — L'exécution des sentences arbitrales étrangères en Turquie, I, Revue Fac. Droit, Vol. 17, 1951 et Vol. II, Istanbul 1958. (Publications en turc.).

Contrairement au droit turc, en droit français le choix entre l'arbitrage de droit commun et l'arbitrage "social" n'est pas permis. Tout litige collectif de travail qui est volontairement soumis à l'arbitrage obéit aux règles qui lui sont propres, c'est à dire aux dispositions autonomes de la loi du 11 février 1950. La jurisprudence française a d'ailleurs, expressément écarté, à l'égard des conflits collectifs, l'intervention du droit commun des arbitrages¹⁸

Nous voyons, dès maintenant, que, malgré l'identité de base de ces concepts fondamentaux, il existe une différence entre les droits turc et français, du point de vue du fonctionnement de ces concepts ou plutôt du point de vue des régimes juridiques auxquels ces concepts sont soumis.



Nous allons d'ailleurs, dans les lignes qui suivent, tâcher d'expliquer et d'analyser en quelques mots le fonctionnement complet du système turc de solution des conflits collectifs de travail.

Les conflits réglementaires ou d'intérêt, comme nous l'avons signalé plus haut, sont en principe réglés par la voie de l'arbitrage légal, d'après les dispositions des articles 35 à 44 de la loi du 15 juillet 1963.

La loi institue deux degrés de juridictions: la juridiction primaire et la Cour Supérieure d'arbitrage.

Le tribunal arbitral primaire ou de la Province est composé en principe par le Président du tribunal arbitral local, le Directeur local du travail, le Directeur des affaires juridiques de la Province, deux arbitres désignés par les salariés et deux autres choisis par le patronat.

Les sentences du tribunal de Province sont définitives, à moins qu'il n'y ait eu recours dans un certain délai devant la Cour Supérieure d'arbitrage. L'appel n'existant pas en Turquie cette voie de recours du droit commun ne peut être formée contre une sentence arbitrale légale. La Cour Supérieure d'arbitrage réexa-

18) Durand op. cit. p. 1004; Plaisant-Motulsky, Revue de l'arbitrage, Paris, 1956, No. 3. p. 84; Req. 7 déc. 1937, s. 38. I. 69 21 avril 1939 s. 39. I. 215 (cit. Motulsky).

mine donc l'affaire en dernier lieu et les sentences rendues par cette dernière sont définitives.

Pour les conflits économiques, la loi du 15 juillet 1963 prévoit la conciliation obligatoire. C'est seulement en cas de non-conciliation que l'on peut recourir à la procédure arbitrale légale¹⁹.

Nous avons vu plus haut que les conflits d'intérêts étaient par principe réglés par voie d'arbitrage légal. Ce moyen n'est pas exclusif en Turquie. En effet, la loi du 15 juillet 1963 comporte une *variante* à cette possibilité: les parties peuvent également faire, d'un commun accord, recours à l'arbitrage "privé" pour le règlement de leurs conflits collectifs économiques. Dans ce cas tout se passe d'après les règles de l'arbitrage commun, tel qu'il est prévu par le Code de Procédure civile turc.

Cette variante, comme nous l'avons remarqué plus haut, n'existe dans le droit français ni pour les conflits réglementaires, ni pour les conflits collectifs juridiques. En droit français tous les conflits collectifs doivent être résolus par le même tribunal et d'après la procédure d'arbitrage prévue par la loi du 11 février 1959. Donc, contrairement au droit turc, il n'est pas question d'appliquer d'une façon autonome les règles du Code de Procédure civile français pour ces sortes de conflits ni de pouvoir faire recours à deux sortes d'arbitrage.

*
**

Les sentences définitives des cours arbitrales légales produisent les effets d'une convention collective de travail. De même, les sentences rendues par les tribunaux arbitraux "privés" portant sur des conflits collectifs juridiques, sont soumises au principe de l'autorité de la chose jugée²⁰. Cette dernière distinction existe aussi en droit français; en effet, dans les deux droits, la nature de la

19) Nous avons, dans une réunion de l'Association Henri Capitant à Istanbul, en mai 1964, exprimé l'idée que la conciliation dans le droit turc avait un caractère intermédiaire entre la procédure de conciliation et la médiation du droit français; nous ne sommes plus du même avis.

20) L'article 37 de la loi No 275 fait cette distinction.

sentence rendue est déterminée par le caractère du conflit en question²¹.

Pourtant, comme nous l'avons remarqué plus haut, en droit français c'est toujours le même tribunal arbitral, constitué d'après la loi du 11 février 1950, qui statue, tantôt en droit, tantôt en équité, et il n'est pas question pour les conflits collectifs de deux systèmes de contrôles différents. Tandis qu'en droit turc, pour les conflits collectifs d'intérêts, en cas de recours au tribunal arbitral privé, ce tribunal poursuivra le système de procédure de droit commun avec possibilité de pourvoi en cassation. Par contre, en cas de recours à l'arbitrage légal, la procédure suivie sera celle réglée par la loi du 15 juillet 1963 et la sentence arbitrale sera contrôlée par la Cour Supérieure d'arbitrage.

Nous voyons donc qu'en droit turc il y a deux Cours Supérieures, indépendantes l'une de l'autre, pour le contrôle des sentences portant sur les conflits collectifs d'intérêts. Ceci, d'après nous, constitue un inconvénient assez important qui pourrait mener à une divergence de jurisprudence, ce qui n'est plus le cas pour la France²².

En droit turc l'arbitrage légal est à *moitié obligatoire* dans les conflits collectifs d'intérêts, dans le sens que, si une partie fait recours à ce mode d'arbitrage, la partie opposée est obligée de comparaître devant le tribunal arbitral. En outre, la voie des tribunaux ordinaires étatiques est fermée pour cette sorte de litige.

Pourtant les parties peuvent, même dans le cas envisagé, recourir à l'arbitrage privé, c'est à dire à l'arbitrage volontaire du droit commun. C'est à cause de cette variante propre au droit turc qu'à notre avis on doit considérer l'arbitrage légal comme à *moitié obligatoire*.

Il faut toutefois souligner une ressemblance entre les droits français et turc sur ce point. Dans les deux droits, les litiges collectifs d'intérêts doivent être résolus par voie d'arbitrage et il n'est nullement possible de saisir pour les conflits de cette sorte les

21) Durand op. cit. pp. 1036, 1038.

22) Rouast-Durand, Droit du Travail, Dalloz, 1936 p. 358. Voir à ce sujet notre article cité supra note No 7.

juridictions ordinaires²³. Mais, s'il y a identité entre les deux droits, sur le terrain des conflits d'intérêts une divergence assez accentuée surgit dans celui des conflits juridiques, divergence dont nous allons maintenant dire la portée.

*
**

Les conflits collectifs d'ordre juridique sont, d'après la loi du 15 juillet 1963, soumis à l'arbitrage "privé". Comme nous l'avons précisé plus haut cette sorte d'arbitrage n'est autre que l'arbitrage du droit commun turc et les sentences rendues par les arbitres privés sont identiques aux sentences de droit commun, donc soumises au principe de l'autorité de la chose jugée.

On pourrait penser qu'il existe également une variante sur ce point. En effet, d'après l'article 26 de la loi turque du 15 juillet 1963, il est possible de recourir à l'arbitrage du tribunal arbitral de la Province ou de la Cour Supérieure d'arbitrage, mais, cette fois, à titre de tribunal arbitral *privé*. Nous sommes dans ce cas en présence d'un tribunal arbitral légal qui fait fonction de tribunal privé, et qui applique les règles de droit commun. Aussi il ne serait pas exact de qualifier de "variante" la possibilité qui existe ici car, dans les deux cas envisagés, les litiges sont résolus d'après les règles de droit commun et à titre privé.

Signalons, en relation avec ce point, qu'une interprétation qui ferait croire qu'en droit turc les arbitres légaux pourraient, comme tels, être chargés par consentement mutuel des parties, des trancher un litige de caractère non économique, c'est à dire *juridique*, serait, d'après nous, erronée. On peut regretter que la loi du 15 juillet, article 19 al. 3, soit un peu ambiguë sur ce point; une interprétation qui éliminerait toutes confusions serait souhaitable.

*
**

Avant de terminer l'exposé schématique du système turc et de son fonctionnement ajoutons que, pour les litiges collectifs d'ordre juridique, la loi turque paraît permettre en outre le recours aux *juridictions ordinaires* (tribunaux civils et peut-être tribunaux de

23) Brun-Galland op. cit. pp. 951 et sv.

travail); tandis qu'en France cette variante n'est pas expressement admise, malgré qu'elle paraisse possible et réalisable²⁴.

La loi turque du 15 juillet 1963, dans son article 19, permet de déduire d'une façon assez nette la possibilité pour les tribunaux étatiques de connaître et de résoudre les conflits en question. Certes, cette loi, encore très récente, n'a pas subi l'épreuve de la pratique. Mais sa lettre et même son esprit permettent, croyons-nous, d'arriver aux conclusions que nous avons présentées.

Si nous voulions, pour terminer, définir la nature du système de solution des conflits de travail, nous devrions, pensons-nous, avouer que notre système actuel n'est certainement pas un système moniste mais plutôt dualiste. Avec les variantes et les possibilités de choix entre tribunaux arbitraux ou même ordinaires, on pourrait se demander avec raison jusqu'à quel point l'arbitrage légal turc aurait un caractère obligatoire. En outre, on peut résumer les traits essentiels de notre système dans ces trois points:

1 — Les conflits individuels de travail ne sont résolus que par les tribunaux de travail ou les tribunaux civils et non au moyen de l'arbitrage.

2 — Les conflits collectifs juridiques peuvent être résolus par les tribunaux ordinaires de travail ou par voie d'arbitrage privé, mais non par le moyen de l'arbitrage légal.

3 — Enfin, les conflits collectifs d'intérêt peuvent être portés devant les tribunaux arbitraux légaux ou privés, mais non devant les tribunaux étatiques.

A notre avis, le grand inconvénient d'un pareil système qui, à première vue, pourrait paraître libéral, se trouve être le danger de créer des divergences dans la jurisprudence des Hautes Cours. Car la Cour de cassation, qui statue en dernier ressort dans la procédure de l'arbitrage privé, est complètement indépendante de la Cour Supérieure d'arbitrage qui statue, à son tour, en dernier ressort dans les cas d'arbitrage légal.

Enfin, la multiplicité, en droit turc, du choix des voies de solution des litiges collectifs rend difficile aussi la tâche de désigner d'une façon nette la nature que la loi attribue à l'arbitrage social turc. En France le Tribunal des conflits a décidé que les arbitres,

24) Brun-Galland *op. cit.* p. 952.

“dans l’accomplissement de leur mission d’ordre public et de paix sociale devraient être regardés, non comme de simples particuliers, mais comme exerçant une fonction à laquelle s’attache un caractère d’autorité ressortissant du domaine du droit public²⁵⁾”. C’est sur cette inspiration que, contrairement à la solution existant en Turquie, les dispositions du Code de Procédure civile française relatives au déroulement de l’instance arbitrale, au prononcé, au dépôt de la sentence et aux voies de recours contre les sentences arbitrales ont été écartées, et qu’a été créé une Cour Supérieure d’Arbitrage, sur le mode des juridictions administratives, qui statue sur ces questions en exclusivité.

De sorte que, s’il est possible d’avoir un concept défini sur la nature de l’arbitrage social en droit français, on ne peut en dire autant pour la loi turque du 15 juillet 1963 puisque, si les parties font recours à l’arbitrage privé, tout le litige sera résolu d’après les règles du code de procédure civile ture et les actes accomplis par les arbitres privés n’échapperont, ni à l’application des règles de procédure ordinaires, ni au contrôle des juridictions de l’ordre judiciaire de droit commun.

25) Durand op. cit. p. 1006; Plaisant-Motulsky Revue cit. p. 84.