

LES GARANTIES JURIDIQUES DU DROIT DU TRAVAIL EN TURQUIE

par

Dr. Kemal OĞUZMAN

Professeur agrégé de droit civil et de droit du travail à la Faculté de Droit d'Istanbul.

L'économie libérale acceptait une grande mobilité dans l'emploi. Dans le droit moderne l'emploi devient plus stable. Le droit du travail tend à assurer différentes garanties juridiques pour le droit au travail. A cause de cette stabilité quelques auteurs parlent de "la propriété de l'emploi"¹

Pour la Turquie nous pouvons grouper ces garanties en trois catégories.

*) Rapport présenté au VI. Congrès International de Droit Comparé (Hambourg du 30 juillet au 4 août 1962):

Abréviations :

C. T. : Code du travail de 1936 Loi No: 3008 (Modifiée par les lois Nos: 3516, 3612, 5518, 5842, 5868, 6032, 6298, 7284, 7385).

L. T. M. : Loi de travail des gens de mer de 1954 No: 6379 (Modifiée par la loi No: 7283).

L. T. P. : Loi de travail des travailleurs de la presse de 1952 No: 5953 (Modifiée par les lois Nos 6253, 212).

1) **Paul Durand** et **André Vitu**, Traité de droit du travail, Tome II, Paris 1950. p. 96. **Georges Ripert**, Les aspects juridiques du capitalisme moderne. Paris 1946 p. 296. **Jean Vincent**, La dissolution du contrat de travail. Etude comparative du droit allemand et du droit français, Paris 1935, P. 108.

2) Pour avoir une idée générale sur le droit du travail en Turquie v. **Ferit H. Saymen**, Evolution et aspect actuel du droit de travail en

Le premier groupe de dispositions règle les cas de suspension de la relation de travail et limite le droit de résiliation de l'employeur. Le second groupe s'efforce, d'une manière indirecte, d'éviter la résiliation en imposant à l'employeur une indemnité d'ancienneté. Enfin, un dernier groupe de dispositions règle exceptionnellement la réintégration du travailleur congédié.

1 — LES CAS DE SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL.

En cas d'appel sous les armes comme réserviste ou d'absence à cause d'un travail obligatoire, d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, de maternité ou d'un autre cas de force majeure pendant les durées déterminées par la loi, l'employeur ne peut pas résilier le contrat du travailleur en se basant sur ce motif (résiliation anticipée pour de justes motifs). En outre, s'il le résilie avec préavis (résiliation avec préavis ou délai congé), pendant les durées susdites les délais de préavis ne s'écoulent pas.

En effet, d'après l'article 24 du C. T., en cas d'appel sous les armes comme réserviste, le contrat de l'ouvrier continue à être valable pour une durée de deux mois, à condition qu'il ait un an d'ancienneté dans l'établissement. Si son ancienneté est plus grande, la durée est prorogée à raison de deux jours pour chaque mois de travail en plus de l'année. Toutefois cette période de suspension de son contrat ne peut dépasser 90 jours. L'absence de l'ouvrier à cause d'un travail obligatoire est soumise à la même règle.

La durée de suspension en cas d'accident de travail est 30 jours à partir du jour de l'accident. (C. T. art. 26) Mais pour les maladies ordinaires ou professionnelles la durée de la suspension n'est pas encore fixée.

En cas de maternité la femme ne peut être employée à aucun travail durant les 3 semaines précédant et les trois semaines suivant les couches; cependant pour des raisons de santé chacune de ces périodes peut être doublée (C. T. art. 25). Son contrat sera suspendu pendant cette période de 6 à 12 semaines (C. T. art. 26).

Turquie (Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro. Volume Terzo. p. 411 et s. et ces ANNALES. No. 15, 1960 p. 1 a 54 et); Cahit Talas, La législation du travail industriel en Turquie, Thèse Genève 1948; A. Le Génissel, L'ouvrier d'industrie en Turquie, Beyrouth 1948. B. I. T. Les problèmes du travail en Turquie. Genève 1950.

Pour les autres cas de force majeure, la durée de la suspension est d'une semaine (C. T. art 16-III).

La loi de travail des travailleurs de la presse réglemente des durées semblables qui suspendent les contrats des journalistes. (L. T. P. art. 12, 16, 17).

2 — L'INDEMNITÉ QUI ÉVITE LA RÉSILIATION :

L'indemnité qui évite d'une manière indirecte la résiliation du contrat par l'employeur est l'indemnité d'ancienneté. Si l'employeur résilie le contrat avec préavis, ou pour justes motifs occasionnés par des causes de santé, de force majeure ou de service militaire de l'ouvrier il est obligé de payer une indemnité forfaitaire dont le montant varie suivant la durée du travail et le salaire de l'ouvrier.

Le montant de l'indemnité est calculé sur base du dernier salaire à raison de 15 journées pour chaque année d'emploi. Mais pour qu'un ouvrier ait droit à cette indemnité il faut que la durée de son emploi soit de 3 ans au minimum dans le même établissement. Peu importe que ces 3 années soient remplies sans interruption ou par délais successifs et que l'établissement ait changé de main. (C. T. art. 13.).

Une indemnité semblable est réglée pour les journalistes par la L. T. P. art. 6, et pour les gens de mer par la L. T. M. art. 16.

On peut dire que la menace du paiement de cette indemnité pourra détourner les employeurs de la résiliation.

3 — DISPOSITIONS QUI RÉGLEMENTENT LA RÉINTÉGRATION DU TRAVAILLEUR.

Le Code du Travail (art. 24 al. 4) exige que les employeurs embauchent de préférence leurs anciens ouvriers qui ont perdu leur emploi à cause de service militaire ou d'un travail obligatoire. La loi de travail des travailleurs de la presse (art. 12) connaît la même préférence pour les journalistes qui ont perdu leur emploi à cause de maladie.

Enfin la loi No 5518 qui complète le Code du Travail, oblige les employeurs qui auront besoin d'embaucher de nouveaux ouvriers à réintégrer les ouvriers qui ont été congédiés en groupe. (art. 3).