

LOI RELATIVE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, A LA GREVE ET AU LOCK - OUT

CHAPITRE PREMIER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Définition :

Art. 1. — 1) Aux termes de la présente loi la convention collective de travail est une convention conclue entre les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs ou les employeurs indiqués à l'art. 7 en vue de régler les particularités relatives à la conclusion de la convention collective de travail, du contrat de travail, à son contenu et à son expiration.

2) La convention collective de travail peut également contenir les autres particularités intéressant les relations entre le travailleur et l'employeur ainsi que les droits et obligations réciproques des parties, et particulièrement l'application du premier paragraphe et l'application et le contrôle des particularités indiquées dans ledit paragraphe.

Forme:

Art. 2. — La conclusion, la modification, la résiliation et la dénonciation de la convention collective de travail et l'adhésion à la convention collective de travail ne sont pas valables tant qu'elles ne sont pas faites par écrit.

Effet de la convention collective de travail :

Art. 3. — 1) A moins de dispositions contraires dans la convention collective de travail, les contrats de service ne peuvent pas être contraires à la convention collective de travail.

(*) Loi No. 275 du 22.7.1963. (J. Off. No. 11462 du 24.7.1963).

Les dispositions des contrats de service qui sont contraires à la convention collective de travail sont remplacées par les dispositions de la convention collective de travail.

Dans les cas qui ne sont pas prévus dans les contrats de service il est fait application des dispositions du contrat de la convention collective de travail.

A moins de dispositions contraires dans la convention collective de travail, sont valables les dispositions du contrat de service qui sont à l'avantage de l'ouvrier.

Les dispositions de la convention collective de travail qui a expiré pour une raison quelconque continuent sous forme d'un contrat de service jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.

2. Les dispositions d'une convention collective de travail remplacent les dispositions des contrats généraux appliqués dans les lieux de travail tombant sous le coup dudit contrat collectif et conclus en vertu des Articles 316 et 317 du Code des Obligations, qui sont contraires à la convention collective de travail; cependant sont réservées les dispositions du contrat général qui sont à l'avantage des ouvriers.

Durée et expiration de la convention collective de travail:

Art. 4. — La convention collective de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Les conventions collectives de travail de durée déterminée ne peuvent pas avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à trois ans.

Si une des parties ne dénonce pas la convention avec un préavis d'un mois, l'ancienne convention est censée prorogée automatiquement d'un an.

Les conventions collectives de travail à appliquer dans les travaux dont l'activité sera d'une durée inférieure à un an peuvent avoir une durée de validité inférieure à un an. Cependant ces conventions sont appliquées jusqu'à la fin du travail.

Si la convention collective de travail a été conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties peut dénoncer la conven-

tion avec un préavis de trois mois ayant effet après qu'il s'est écoulé un an depuis l'entrée en vigueur de la convention.

Cas n'entraînant pas la résiliation ou la dissolution de la convention collective de travail :

Art. 5. — La résiliation ou la dissolution des syndicats ou fédérations qui sont les parties contractantes de la convention collective de travail ou le fait que leur activité a été interdite ou le remplacement de l'employeur dans l'établissement où est appliquée la convention collective de travail, n'entraînent pas la dissolution de la convention collective de travail.

S'il est impossible de notifier la résiliation d'une convention collective de travail à délai indéterminé à la suite de la dissolution du syndicat ou de la fédération contractants ou de l'interdiction d'exercer leur activité, la convention collective de travail est censée être annulée à la fin d'un an à partir de la date de la dissolution ou de l'interdiction d'exercer leur activité. La disposition du présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas où le syndicat ou la fédération dont l'activité avait été interdite, reprend son activité dans ledit délai.

Conséquences du retrait ou du renvoi du syndicat :

Art. 6. — Même lorsqu'un travailleur ou un employeur membres d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs au moment où ladite organisation a conclu une convention collective de travail ou y a adhéré rompt ses relations avec ladite organisation ultérieurement et d'une façon quelconque, ledit travailleur ou patron reste lié par la convention en question à l'exclusion des dispositions prévues par la modification ou le remplacement de la convention.

Dans le cas où la convention collective de travail a été conclue pour une durée indéterminée, l'employeur qui rompt ses relations avec l'organisation patronale contractante peut résilier la convention à la fin d'un an à partir de la date à laquelle il s'est retiré de l'organisation en la dénonçant avec un préavis de trois mois.

CHAPITRE DEUX

**POUVOIR D'ENGAGER DES POURPARLERS ET DE CONCLURE
UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, PROCEDURE
DES POURPARLERS COLLECTIFS****Pouvoir général :**

Art. 7.— 1) La fédération de travailleurs représentant la majorité des travailleurs employés dans une branche de travail ou le syndicat ouvrier fondé sur base d'une branche de travail ont le pouvoir de conclure une convention collective de travail s'étendant aux établissements de la branche de travail en question.

Le syndicat représentant la majorité des travailleurs employés dans un ou plusieurs établissements a le pouvoir de conclure une convention collective de travail s'étendant à l'établissement ou aux établissements en question.

2) Pour qu'une fédération ou un syndicat d'employeurs ait le pouvoir de conclure une convention collective de travail s'étendant aux établissements d'une branche de travail il faut que les travailleurs employés dans les établissements appartenant aux employeurs qui sont ses membres représentent la majorité des travailleurs employés dans la branche de travail en question. Un syndicat patronal répondant à ces conditions ne peut conclure une convention collective de travail dans une branche de travail que s'il n'existe pas pour la branche en question une fédération patronale répondant aux mêmes conditions.

Un syndicat patronal a le pouvoir de conclure une convention collective de travail s'étendant à tous les travailleurs employés dans l'établissement ou les établissements qui lui appartiennent.

3) Les travailleurs qui ne sont pas membres de l'organisation ouvrière signataire d'une convention collective de travail conclue en vertu du présent article mais qui sont employés dans les établissements où est appliquée la convention collective de travail en question peuvent bénéficier de ladite convention collective de travail s'ils payent chaque mois la cotisation de solidarité à fixer par l'organisation de travailleurs en question. Le mode de paiement de cette cotisation de solidarité est fixé par l'organisation de

travailleurs contractante. Cette cotisation ne peut pas dépasser les $\frac{2}{3}$ de la cotisation syndicale payée par les travailleurs de même catégorie et de même condition employés dans le même établissement et membres de l'organisation de travailleurs ayant signé la convention collective de travail. En matière de cotisation de solidarité il est fait application des dispositions régissant les cotisations syndicales d'après la loi et la convention collective de travail.

Extension :

Art. 8. — Si les travailleurs auxquels s'applique une convention collective de travail forment la majorité des travailleurs employés dans la même branche de travail, le Conseil des Ministres peut, après consultation avec la Cour Supérieure d'Arbitrage, étendre ladite convention collective de travail à tous les travailleurs employés dans la même branche de travail et à leurs employeurs, au moyen d'un décret. Le décret d'extension doit contenir un exposé des motifs de la décision. La Cour Supérieure d'Arbitrage doit donner son avis dans le délai maximum de trente jours.

Si certaines dispositions de la convention collective de travail étendue ne s'adaptent pas aux conditions de travail de certains établissements ou de certaines régions, le Conseil des Ministres peut excepter lesdites dispositions du décret d'extension, à condition de ne pas porter préjudice aux conditions générales et au fonctionnement de la convention.

Lorsque la convention collective de travail étendue est annulée entièrement ou en partie, le décret d'extension devient également entièrement ou en partie nul.

Le Conseil des Ministres peut, lorsqu'il le juge nécessaire, abroger le décret d'extension en l'accompagnant d'un exposé des motifs.

Il est impossible d'étendre des dispositions de la convention collective de travail relatives à l'arbitrage privé.

Les dispositions d'une convention collective de travail qui a été étendue remplacent les dispositions des autres conventions collectives de travail appliquées dans les établissements auxquels s'étend ladite convention et ne faisant pas l'objet d'une extension, qui sont contraires à la convention collective de travail étendue. Sont

réservées cependant les dispositions des conventions collectives de travail non étendues, qui sont à l'avantage des ouvriers .

Les dispositions du troisième paragraphe de l'art. 7 sont appliquées même en cas d'extension.

Convocation à des pourparlers collectifs :

Art. 9. — 1) Lorsqu'il est question de conclure une convention collective de travail s'appliquant aux établissements d'une branche de travail, la fédération ou le syndicat de travailleurs compétents sont habilités à convoquer à des pourparlers collectifs les fédérations d'employeurs de la branche en question, les syndicats d'employeurs qui ne sont pas membres de ces fédérations et les employeurs qui ne sont pas membres de ces fédérations ou syndicats,

Lorsqu'il est question de conclure une convention collective de travail s'appliquant à un ou plusieurs établissements déterminés le syndicat de travailleurs compétent à conclure cette convention est habilité à convoquer à des pourparlers collectifs les syndicats d'employeurs dont sont membres les employeurs des établissements en question et les employeurs qui ne sont pas membres d'un syndicat d'employeurs.

Les fédérations ou syndicats d'employeurs ou les employeurs convoqués sont tenus de se rendre à cette convocation.

2) Lorsqu'il est question de conclure une convention collective de travail s'étendant aux établissements d'une branche de travail, la fédération ou le syndicat d'employeurs compétent est habilité à convoquer à des pourparlers collectifs la fédération ou le syndicat de travailleurs compétent à conclure une convention collective de travail dans la branche de travail en question.

Lorsqu'il est question de conclure une convention collective de travail s'étendant à un ou plusieurs établissements déterminés, le syndicat ou les syndicats d'employeurs compétents à conclure cette convention ou l'employeur ou les employeurs agissant en commun sont habilités à convoquer à des pourparlers collectifs le syndicat ou les syndicats de travailleurs compétents à conclure cette convention.

La fédération ou le syndicat de travailleurs convoqué est tenu de se rendre à cette convocation.

3) La fédération ou le syndicat d'employeurs ou l'employeur qui sont tenus de répondre à la convocation faite d'après le paragraphe (1) mais qui n'ont pas été convoqués ont le pouvoir de prendre part aux pourparlers tenus d'après ladite convocation et d'adhérer à tout moment à la convention collective de travail conclue à l'issue desdits pourparlers collectifs.

Pourparlers collectifs :

Art. 10. — Le lieu, le jour et l'heure des pourparlers collectifs sont déterminés d'un commun accord par les parties.

S'il n'intervient pas d'accord entre les parties au sujet du lieu, du jour et de l'heure de la réunion, la direction régionale du travail à la diligence de l'un quelconque des intéressés, détermine et communique aux parties dans le délai de six jours ouvrables à partir de la date de la démarche le jour, l'heure et le lieu de la réunion. Les parties sont tenues d'obtempérer à cet avis. La réunion doit dans tous les cas, se tenir dans les douze jours ouvrables à dater de la démarche.

Si la convention collective de travail doit s'étendre aux établissements d'une branche de travail le lieu, le jour et l'heure de la réunion sont fixés par le Ministère du Travail d'après le deuxième paragraphe à la diligence d'une des parties. Dans ce cas la réunion a lieu à Ankara.

Conflit au sujet du pouvoir de convocation :

Art. 11. — Les conflits de pouvoir surgis entre les syndicats de travailleurs au sujet de la représentation des travailleurs dans les conventions collectives de travail à conclure pour un ou plusieurs établissements déterminés et l'opposition à ce sujet des employeurs ou des syndicats d'employeurs, ou les conflits de pouvoir surgis entre les employeurs ou les syndicats d'employeurs au sujet de la représentation des employeurs et l'opposition à cet effet des syndicats de travailleurs sont tranchés par la direction régionale du travail dans les trois jours ouvrables à dater de la démarche écrite. Les intéressés peu-

vent former un recours contre cette décision auprès du tribunal local chargé de connaître des procès de travail dans les trois jours ouvrables à dater de la démarche. Ce recours doit faire l'objet d'un jugement définitif dans les trois jours ouvrables.

Les conflits de pouvoir surgis entre les fédérations et syndicats de travailleurs au sujet de la représentation des travailleurs dans les conventions collectives de travail s'étendant aux établissements d'une branche de travail et l'opposition faite à ce sujet par les fédérations et syndicats d'employeurs ou par les employeurs, ou les conflits de pouvoir surgis entre les employeurs et les fédérations et syndicats d'employeurs au sujet de la représentation des employeurs et l'opposition faite à ce sujet par les fédérations ou syndicats de travailleurs sont tranchés par le Ministère du Travail dans les six jours ouvrables à dater de la démarche écrite. Les intéressés peuvent former un recours contre les décisions rendues à cet effet par le Ministère du Travail par devant la présidence de la Cour de cassation dans les six jours ouvrables de la notification qui leur sera faite par écrit. Ces recours font l'objet d'un arrêt définitif du département de la Cour de Cassation chargé de connaître des procès du travail, dans les six jours ouvrables.

Procédure pour déterminer le pouvoir de conclure une convention de travail :

Art. 12 — 1) La fédération ou le syndicat de travailleurs, qui se considère compétent à conclure une convention collective de travail dans une branche de travail déterminée, doit s'adresser par écrit au Ministère du Travail et en obtenir, au moins six jours avant le commencement des pourparlers collectifs, les adresses des autres fédérations et syndicats d'ouvriers fondés pour la même branche de travail, et les informer par écrit de la branche de travail pour laquelle ils désirent conclure une convention collective de travail et l'annoncer dans un journal paraissant dans chacune des villes d'Ankara, Istanbul et Izmir.

Le syndicat de travailleurs qui se reconnaît compétent à conclure une convention collective de travail dans un ou plusieurs établissements déterminés doit s'adresser par écrit au bureau régional du Travail et en obtenir, au moins six jours ouvrables avant

de commencement des pourparlers collectifs une liste des adresses des autres syndicats de travailleurs fondés dans le même lieu pour la même branche de travail et leur indiquer par écrit les établissements dans lesquels il désire conclure une convention collective de travail et l'annoncer dans un journal local, s'il en existe.

2) La fédération et les syndicats d'employeurs qui se considèrent compétents à conclure une convention collective de travail de la portée indiquée aux premier et deuxième alinéas du paragraphe 1) sont également soumis aux dispositions desdits alinéas.

3) Il ne sera pas tenu compte des recours pour cause d'incompétence après qu'il s'est écoulé six jours ouvrables à dater de l'annonce faite d'après les alinéas ci-dessus ou, à défaut d'annonce, à partir de l'avis écrit.

S'il est constaté à la suite du recours formé par les intéressés dans le délai de six jours ouvrables à partir de l'application de la convention qu'une des parties contractantes d'une convention collective de travail conclue sans respecter les conditions d'avis et d'annonce prévues aux premier et deuxième alinéas ci-dessus est incompétente d'après les paragraphes ci-dessus, la convention en question est considérée comme nulle et non avenue.

Les recours faisant l'objet du présent paragraphe doivent être formés d'après l'article 11.

4) Les pourparlers collectifs ne peuvent pas commencer avant que le délai de recours ne se soit écoulé ou avant qu'il ne soit rendu une décision définitive au sujet du recours.

Conclusion de la convention collective de travail :

Art. 13. — Si un accord intervient à l'issue des pourparlers collectifs il est établi une convention collective de travail en quatre exemplaires, dont un exemplaire est remis à chacune des parties; les deux autres exemplaires sont envoyés par la partie ayant fait la convocation pour des pourparlers collectifs à la Direction régionale du travail de l'endroit des pourparlers dans le délai de six jours ouvrables à partir de la date de signature. Si la convention collective de travail se rapporte à une branche de travail, cette communication est faite au Ministère du Travail.

La disposition du premier paragraphe est également applicable en cas de modification ou d'annulation de la convention collective de travail ou en cas d'adhésion à une convention collective de travail.

CHAPITRE TROIS

CONFLITS ET CONCILIATION

Détermination du conflit :

Art. 14. — 1) Si une des parties ne se présente pas au lieu, au jour et à l'heure fixés pour les pourparlers collectifs, l'autre partie en informe par écrit la Direction du Travail. Si les pourparlers collectifs ont été demandés pour conclure une convention collective de travail s'étendant à une branche de travail, cette communication est faite au Ministère du Travail.

2) Si les parties ayant pris part aux pourparlers n'aboutissent pas à un accord, le fait est établi au moyen d'un procès-verbal contenant les propositions et objections réciproques. Un exemplaire de ce procès-verbal est envoyé à la Direction régionale du Travail à laquelle est rattachée la localité où les pourparlers collectifs sont déroulés.

Si les pourparlers collectifs se rapportent à une branche de travail un exemplaire de ce procès-verbal est envoyé au Ministère du Travail.

Conciliation :

Art. 15. — La Direction régionale du Travail ou le Ministère du Travail, dans les cas où ils sont compétents d'après l'article 14, convoquent une réunion de conciliation dans le délai de 12 jours ouvrables à partir de la date de réception du procès-verbal en question. Le Ministère ou la Direction communiquent le lieu, le jour et l'heure de cette réunion aux parties au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Les parties sont tenues de se présenter à cette réunion ou d'y déléguer un représentant. En outre chacune des parties choisit et

envoie à cette réunion un médiateur impartial. Dans le cas où ils sont compétents d'après l'article 14, le Directeur régional du travail ou un inspecteur du travail à déléguer par lui ou bien le Ministre du Travail ou un fonctionnaire de rang élevé délégué par lui assistent à la réunion.

Lors de la réunion les deux médiateurs choisissent d'abord un tiers médiateur impartial. Si ce choix n'est pas fait dans les six jours ouvrables à partir de la première réunion, le tribunal local chargé de connaître des procès du travail désigne le tiers médiateur. Si la convention collective de travail doit s'étendre à une branche de travail le tiers médiateur est désigné par le premier président de la Cour de Cassation ou son représentant. Le tiers médiateur impartial est le président de la Commission de Conciliation.

La réunion de conciliation ne peut pas durer plus de 15 jours. Cependant ce délai peut être prorogé avec l'accord des parties.

Les tiers médiateurs décident à la majorité. Si la décision de conciliation est acceptée par les parties prenant part aux pourparlers collectifs, il est procédé d'après l'article 13. La décision du conseil de la commission de conciliation acceptée de cette manière produit le même effet qu'une convention collective de travail.

Si une des parties ne s'est pas présentée ou n'a pas envoyé de délégué à la réunion de conciliation ou si elle n'a pas choisi le tiers médiateur ou encore si le délai de la réunion a expiré avant qu'un accord ne soit intervenu ou bien si les parties n'acceptent pas la décision rendue par la commission de conciliation, le fait est établi par un procès-verbal qui est envoyé aux autorités indiquées à l'art. 14 et un exemplaire en est remis à chacune des parties.

Procès-verbaux :

Art. 16. — Un exemplaire des procès-verbaux et lettres rédigés en vertu de la présente loi est envoyé à la Direction régionale du Travail ; un exemplaire des conventions collectives de travail est envoyé par ladite Direction au Ministère du Travail dans les trois jours ouvrables de leur réception ; un autre exemplaire est conservé au dossier.

Le Ministère du Travail tient un dossier des conventions collectives de travail. En cas de litige ou de doute au sujet du texte de la convention collective de travail le texte conservé dans ce dossier fait foi. Un règlement du Ministère du Travail établira la manière de tenir ce dossier.

C H A P I T R E Q U A T R E

GREVE ET LOCK-OUT

Définition de la grève :

Art. 17. — On entend par "grève" la cessation concertée du travail par les travailleurs en vue d'arrêter l'activité du travail ou de l'interrompre dans une mesure importante ou leur abandon du travail en se conformant à une décision rendue par une organisation de cesser le travail dans le même but.

On appelle grève légale, la grève faite par les travailleurs en vue de sauvegarder ou d'améliorer leurs conditions économiques et sociales dans leurs relations avec les patrons et en respectant les dispositions de la présente loi. Toute grève faite en dehors de ce but sans respecter les dispositions de la présente loi est une grève illégale.

Définition du lock-out :

Art. 18. — On appelle "lock-out" l'action entreprise par l'employeur ou son mandataire de sa propre initiative ou conformément à une décision rendue par une organisation pour renvoyer la totalité des ouvriers de manière à arrêter entièrement l'activité d'une branche de travail ou d'un établissement.

On appelle lock-out légal tout lock-out entrepris pour apporter un changement dans les conditions du travail ou dans les méthodes d'application y relatives ou pour faire accepter de nouvelles conditions de travail, ou pour protéger les conditions existantes du travail conformément aux dispositions législatives et "lock-out illégal" tout lock-out entrepris en dehors de ce but ou sans respecter les dispositions de la présente loi.

Pouvoir de décider une grève ou un lock-out:

Art. 19 — 1) Les parties peuvent décider la grève ou le lock-out après avoir reçu le procès-verbal établi par la commission de conciliation d'après le dernier paragraphe de l'art. 15.

2) Si les droits reconnus à l'ouvrier ou à l'organisation ouvrière par la loi ou par la convention collective de travail sont liés par une convention collective de travail ou avec l'encouragement ou à l'instigation de ceux-ci, l'organisation ouvrière liée par une convention collective de travail a le droit de décider la grève dans les établissements appartenant à l'employeur en question ou dans les établissements appartenant aux employeurs qui sont membres de l'organisation patronale en question.

Si les droits reconnus à l'employeur ou à l'organisation patronale par la loi ou par la convention collective de travail sont lésés par l'organisation ouvrière liée par une convention collective de travail ou avec son encouragement ou à son instigation, l'organisation patronale liée par une convention collective de travail a le droit de décider le lock-out dans les établissements appartenant aux employeurs qui sont membres de ladite organisation, et le patron a le droit de décider le lock-out dans les établissements qui lui appartiennent.

Pour qu'une décision de grève ou de lock-out puisse être rendue d'après le premier ou le second paragraphe du présent article, il faut que la partie prétendant qu'un droit a été lésé en ait avisé par écrit l'autre partie ou les autres parties et le Ministère du Travail, que le Ministère du Travail ait organisé une réunion de conciliation d'après les délais et conditions indiqués à l'art. 15, que ladite réunion ait pris fin sans avoir abouti à un accord entre les parties d'après le dernier paragraphe dudit article, et que la proposition faite à l'autre partie par l'organisation ouvrière ou l'employeur ou l'organisation patronale prétendant qu'un droit a été lésé, à l'effet d'avoir recours à un arbitrage privé, au cours d'une phase quelconque du conflit, n'ait pas été acceptée dans le délai de six jours ouvrables. Le Ministère du Travail peut, s'il le juge approprié, informer les parties et la Direction régionale du travail que la réunion de conciliation faisant l'objet du présent paragraphe sera organisée par la direction régionale du travail sans dépasser les délais prévus.

Si un accord est intervenu pour avoir recours à l'arbitrage privé en vertu du troisième alinéa du présent paragraphe et si les parties ne peuvent pas compléter les formalités d'élection de l'arbitre ou des arbitres dans les six jours ouvrables du compromis d'arbitrage, le tribunal local chargé de connaître des procès de travail ou, si le conflit s'étend à une branche de travail, le président de la Chambre de la Cour de Cassation chargée de connaître des procès de travail, complètent, à la diligence de l'une des parties, l'élection de l'arbitre ou des arbitres, dans les six jours ouvrables de la réception de la demande.

Dans le cas où la grève ou le lock-out sont décidés d'après le premier ou le deuxième alinéa du présent paragraphe, à la demande de l'une des parties au conflit ou à la suite du recours du Ministre du Travail à l'arbitrage avant qu'une action ait été intentée au sujet du fond ou au cours de l'action, le tribunal peut statuer que la grève ou le lock-out soient arrêtés, si l'équité l'exige ou dans les cas où il est constaté que, si la grève ou le lock-out ne sont pas arrêtés, il surviendrait une perte importante ou dangereuse du point de vue de la sauvegarde des droits faisant l'objet du conflit. La grève ou le lock-out sont arrêtés sur la notification d'office de la sentence en question.

Au reçu de la demande relative à la suspension de la grève ou du lock-out en vertu du présent paragraphe, le tribunal compétent convoque les parties immédiatement et d'urgence et si même elles ne se présentent pas, il rend la sentence nécessaire dans les six jours ouvrables. Dans les cas urgents il peut même rendre une sentence de suspension sans convoquer les parties.

La sentence de suspension de la grève ou du lock-out en vertu du présent paragraphe peut être rendue séparément ou en même temps qu'une décision de mesures conservatoires en vertu du Code de Procédure Civile.

Les pièces se rapportant à la sentence de suspension rendue en vertu du présent paragraphe sont jointes au dossier de l'action principale.

3) Les parties compétentes à décider la grève ou le lock-out en vertu du premier paragraphe sont libres de recourir à l'arbitrage privé.

Dans les cas où la loi ne permet pas de décider la grève ou le lock-out dans les circonstances mentionnées au présent article, les parties peuvent recourir à l'arbitrage privé ou légal.

Interdiction de grève et de lock-out:

Art. 20. — La grève et le lock-out sont interdits :

- 1) en cas de guerre,
- 2) en cas de mobilisation générale ou partielle,
- 3) dans les hôpitaux, cliniques, sanatoriums, préventoriums, dispensaires, pharmacies, établissements préparant des vaccins et sérums et endroits similaires se rapportant à la santé, à l'exclusion des établissements qui fabriquent des médicaments,
- 4) dans les travaux de sauvetage de vies et de biens,
- 5) dans les travaux de production et de distribution d'eau, d'électricité et de gaz effectués par des personnes morales publiques ou des entreprises économiques publiques,
- 6) dans les moyens de transports terrestres, aériens et maritimes qui n'ont pas complété le voyage qu'ils font à l'étranger, dans les navires naviguant dans les eaux turques, dans les moyens de transports aériens, maritimes, terrestres et ferroviaires en mouvement en Turquie,
- 7) dans les services notariaux,
- 8) dans les établissements d'éducation et d'instruction, dans les crèches,
- 9) dans le cas où il est intervenu un accord pour recourir à l'arbitrage privé en vertu du deuxième paragraphe de l'article 19 après la signature du compromis d'arbitrage ou dans le cas où le tribunal n'a pas rendu une sentence de suspension de grève ou de lock-out en vertu du même article, après la notification de la sentence relative au fonds,
- 10) pendant la durée de la convention collective de travail sous réserve des dispositions du deuxième paragraphe de l'art. 19,
- 11) dans le cas où, à la diligence du syndicat ou de la fédération compétents il est établi par la Cour Supérieure d'Arbitrage que les salaires ou autres conditions de travail des ouvriers employés dans les endroits exploités directement par le Ministère de la Défense Nationale et le Commandement Général de la Gendarme-

rie du Ministère de l'Intérieur sont désavantageux par rapport aux salaires ou autres conditions de travail des établissements similaires du marché, la grève peut être décidée dans ces établissements.

S'il est établi que les salaires ou autres conditions de travail appliqués dans les établissements faisant l'objet du paragraphe ci-dessus sont de la même manière désavantageux pour l'employeur la lock-out peut également être décidé dans ces établissements.

La grève et le lock-out sont interdits dans les établissements faisant l'objet du présent paragraphe.

12) dans les cas de calamités paralysant la vie publique occasionnés par l'incendie, les inondations, les éboulements, les avalanches ou le tremblement de terre, le Conseil des Ministres peut interdire la grève et le lock-out dans les localités et les branches de travail qu'il jugera nécessaires là où ces cas se sont produits et pendant la durée de ces conditions.

13. Dans les régions où l'état de siège est appliqué, le commandant de l'état de siège peut suspendre pour une durée déterminée ou indéterminée ou soumettre à une permission le pouvoir de décider la grève et le lock-out.

Suspension temporaire de la grève et du lock-out, Conseil supérieur de conciliation :

Art. 21. — Toute grève ou lock-out légal décidé ou commencé qui est susceptible de porter atteinte à la santé du pays ou à la défense nationale peut être suspendu pour une durée de trente jours au plus par décret du Conseil des Ministres en relation avec le conflit. Le délai de suspension commence à courir deux jours après la date de publication du décret. Si la décision de suspension a été prise pour une durée inférieure à trente jours, ce délai peut être prorogé de la même manière jusqu'à trente jours. Dans ce cas la date d'entrée en vigueur du décret est sa date de publication.

Dès que le Conseil des Ministres a publié le décret de suspension, il demande l'avis consultatif de la Cour supérieure d'arbitrage au sujet des conditions de la grève ou du lock-out suspendus. Cet avis doit être donné au plus tard avant l'expiration du délai de trente jours mentionné au premier paragraphe.

Le Conseil des Ministres, après avoir étudié l'avis de la Cour supérieure d'arbitrage, peut proroger le délai de suspension de 60 jours au plus; les décrets y relatifs entrent en vigueur à la date de leur publication.

2. Le Conseil d'Etat statue au plus tard dans la semaine au sujet des demandes de suspension de validité se rapportant aux actions en annulation concernant les décrets du Conseil des Ministres faisant l'objet du présent article.

3. Dans les six jours ouvrables de l'entrée en vigueur du décret de suspension pris en vertu du paragraphe (1) le conflit est porté devant la Commission supérieure de Conciliation, par la Présidence du Conseil.

La Commission supérieure de conciliation est placée sous la présidence du Premier Ministre et est formée par le président de département de la Cour de cassation connaissant des procès de travail, un des présidents de la section du contentieux à choisir par le Conseil d'Etat, et un médiateur neutre à choisir par les Confédérations de travailleurs et d'employeurs ayant le plus grand nombre de membres. S'il n'existe pas de confédération d'employeurs de cette qualité le médiateur neutre est choisi au nom des employeurs par le Conseil d'administration de l'Union des Chambres de Turquie.

La Commission supérieure de conciliation rend une décision au sujet de ses recommandations jusqu'à l'expiration du délai de suspension. La Commission rend ses décisions à la majorité absolue du nombre total de ses membres.

Si la décision de la Commission supérieure de conciliation est acceptée par les parties, il est fait application de la disposition du cinquième paragraphe de l'art. 15.

Si les Parties sont tombées d'accord sur la décision de la Commission supérieure de conciliation, la Commission établit la situation au moyen d'un procès-verbal. Les dispositions des articles 14 et 16 sont appliquées en relation avec ce procès-verbal.

4. Si à la date d'expiration du délai de suspension les parties n'ont pas pu se concilier ou n'ont pas pu s'entendre pour soumettre le conflit à l'arbitrage privé, elles sont libres de décider la grève ou le lock-out. La Commission supérieure de Conciliation peut, également dans ce cas, continuer ses travaux.

5. L'interdiction de grève et de lock-out est appliquée uniformément pour le même conflit au cours du délai de suspension.

Scrutin :

Art. 22 — Si un tiers des travailleurs employés dans un établissement demande par écrit dans les six jours ouvrables de l'annonce faisant l'objet du troisième paragraphe de l'art. 23 faite dans l'établissement en question qu'un vote soit exécuté pour pouvoir appliquer une grève dans un établissement déterminé, la grève est mise aux voix dans l'établissement en question.

Si la majorité absolue décide de ne pas appliquer la grève, celle-ci n'est pas appliquée dans l'établissement en question.

Le vote relatif à la grève a lieu dans le délai de six jours ouvrables à dater de la démarche faite auprès du plus haut fonctionnaire civil de la localité, en dehors des heures de travail, le jour et à l'heure fixés par celui-ci et sous la surveillance d'un fonctionnaire délégué par lui. Le recours contre le vote est formé auprès du tribunal local chargé de connaître des procès de travail dans les trois jours ouvrables à dater du jour du scrutin. Il est statué définitivement au sujet de ce recours dans les trois jours ouvrables.

Le résultat du scrutin relatif à la grève est indiqué dans un procès-verbal dressé en quatre exemplaires. Un exemplaire en est remis à l'employeur, un exemplaire à l'organisation ouvrière ayant décidé la grève, et un exemplaire à la direction régionale du travail. Le quatrième exemplaire est conservé par le plus haut fonctionnaire civil de l'endroit.

Commencement de la grève et du lock-out :

Art. 23. — 1) Si le syndicat ou la fédération de travailleurs compétents à décider la grève, ayant reçu le procès-verbal de non-conciliation en vertu de l'art. 15 ou du troisième alinéa du paragraphe 2 de l'art. 19 ou de l'art. 21 a décidé de recourir à la grève, il est obligé de communiquer par écrit sa décision à la partie adverse dans les six jours ouvrables à dater du procès-verbal.

La décision de grève ne peut pas entrer en vigueur avant qu'il

se soit écoulé six jours ouvrables depuis la date de l'avis mentionné au premier paragraphe.

Il ne peut pas être fait de grève si l'avis nécessaire n'est pas donné dans les six jours ouvrables à dater du procès-verbal.

2. Si l'employeur ou son mandataire ou le syndicat ou la fédération d'employeurs compétents à décider le lock-out ayant reçu le procès-verbal de non-conciliation en vertu des dispositions des articles mentionnés au premier alinéa du paragraphe (1) ont décidé le lock-out, il sont tenus d'en informer par écrit la partie adverse dans les six jours ouvrables à dater du procès-verbal.

La décision de lock-out ne peut pas entrer en vigueur avant qu'il ne se soit écoulé six jours ouvrables depuis la date de l'avis.

Il ne peut pas être fait de lock-out si l'avis nécessaire n'est pas donné dans les six jours ouvrables à dater du procès-verbal.

3. La décision de grève ou de lock-out doit également être communiquée à la Direction régionale du travail et annoncée par écrit de manière appropriée dans l'établissement entrant dans la portée de la grève ou du lock-out, dans le délai prévu aux paragraphes ci-dessus pour sa communication à la partie adverse. Dans le cas où la grève ou le lock-out sont décidés dans une branche de travail, cette communication est faite au Ministère du Travail.

Obligation de quitter l'établissement en cas de grève et de lock-out:

Arts. 24. — Les travailleurs sont obligés de quitter l'établissement dès que la grève ou le lock-out y sont appliqués. Cependant l'employeur est libre de faire travailler ou non les travailleurs qui ne prennent pas part à la grève ou se désistent d'y prendre part.

Dans le cas où est conclue une convention collective de travail à la fin de la grève, elle n'est pas appliquée à ceux des travailleurs mentionnés au premier paragraphe qui ont travaillé dans l'établissement, à moins de dispositions contraires dans ladite convention. Sont réservés les droits des ouvriers qui ne prennent pas part à la grève en vertu de l'art. 25 et le cas d'extension de la convention collective de travail.

Travailleurs qui ne doivent pas prendre part à la grève ou au lock-out :

Art. 25. — Un nombre d'ouvriers destiné :

a) à assurer la continuité de l'activité dans les travaux dont la continuation présente une nécessité technique du point de vue qualitatif,

b) à assurer la sécurité de l'établissement, et à empêcher la détérioration des machines, installations, instruments, matières premières, produits ouvrés et mi-ouvrés,

à condition de ne se rapporter d'aucune manière à la production ou à la vente, ne peut pas prendre part à la grève et ne peut pas être renvoyé par suite de lock-out.

c) Si la qualité et le nombre des ouvriers devant rester en dehors de la grève et du lock-out en vertu des paragraphes (a) et (b) n'ont pas été indiqués dans la convention collective de travail, ils seront annoncés par écrit dans l'établissement dans les six jours ouvrables à dater de l'ouverture des pourparlers collectifs, par l'employeur ou son mandataire, et une copie de cette annonce sera envoyée aux organisations de travailleurs prenant part aux pourparlers collectifs.

Si une des organisations ouvrières ne forme pas un recours auprès de la cour départementale d'arbitrage dans les six jours ouvrables contre cette annonce, elle devient définitive. En cas de recours, la cour départementale d'arbitrage doit statuer définitivement dans les six jours ouvrables.

d) En cas d'application de grève ou de lock-out dans un établissement la Direction régionale du travail doit déterminer et notifier par écrit à l'employeur et aux travailleurs intéressés dans le délai prévu aux deuxièmes paragraphes des alinéas (1) et (2) de l'art. 23 les ouvriers devant continuer à travailler dans l'établissement d'après les dispositions des paragraphes ci-dessus. Ne sont pas soumis à cette disposition le président et les membres du conseil d'administration de l'organisation ayant pris part aux pourparlers collectifs ou qui sont l'une des parties de la convention collective de travail ou d'une organisation ouvrière de rang inférieur, membre de ladite organisation, et qui sont employés dans l'établissement en question. En cas de nécessité absolue de nouveaux tra-

vailleurs peuvent être embauchés par l'employeur avec l'autorisation écrite de la Direction régionale du travail pour l'exécution des travaux indiqués aux paragraphes ci-dessus.

Garantie des droits de grève et de lock-out:

Art. 26. — Il ne peut être inséré dans les contrats de service des clauses de désistement ou de restriction des droits de grève et de lock-out. Les clauses de cette nature sont nulles et sans effet.

La convention collective de travail peut comprendre des dispositions relatives à l'arbitrage privé en cas de conflit pendant la durée de la convention. Lesdites dispositions peuvent spécifier que l'arbitrage privé pour les travaux ou établissements de la même localité sera fait par la cour départementale d'arbitrage et, pour une branche de travail, par la cour supérieure d'arbitrage.

Effet de la grève et du lock-out sur les contrats de service :

Arts. 27. — 1) L'adhésion à une décision de grève légale, l'encouragement à la prise d'une pareille décision, la participation à une pareille grève, l'encouragement à la participation à une pareille grève et le cas d'avoir subi un lock-out légal ne rompent pas le contrat de service.

Les droits et obligations résultant des contrats de service de ceux qui commettent les actes indiqués au premier paragraphe et de ceux qui, tout en désirant travailler dans l'établissement d'après le premier paragraphe de l'art. 24, n'ont pas été employés par l'employeur, restent en suspens jusqu'à la fin de la grève.

Les droits et obligations naissant du contrat de service des travailleurs ayant subi un lock-out légal, restent en suspens jusqu'à la fin du lock-out.

2. L'employeur ne peut pas, pendant la durée de la grève ou du lock-out, engager de manière permanente ou temporaire des travailleurs ou faire travailler d'autres personnes à la place des travailleurs dont les droits et obligations naissant du contrat de service sont restés en suspens d'après le paragraphe ci-dessus.

3. Les travailleurs dont les droits et obligations naissant d'un contrat de service sont restés en suspens du fait d'une grève ou d'un lock-out légaux, ne peuvent pas accepter un autre emploi. Dans

le cas contraire le contrat de service du travailleur peut être résilié par l'employeur sans préavis et sans indemnité.

Effet de la grève et du lock-out légaux sur les droits d'habitation :

Art. — 28. — L'employeur ne peut, en aucun cas, demander aux travailleurs ayant pris part à la grève ou subi un lock-out légaux d'évacuer les habitations où ils demeurent et qui sont fournies par l'employeur. L'interdiction faisant l'objet du présent paragraphe ne peut pas être appliquée après que la grève ou le lock-out continué pendant 90 jours, même de façon interrompue, à partir de l'annonce de la grève ou du lock-out dans l'établissement.

Pendant le délai indiqué au premier paragraphe, les travailleurs demeurant dans ces habitations sont tenus de payer à l'employeur les frais de réparation, d'eau, de gaz, d'éclairage et de chauffage se rapportant à ces habitations ainsi que le loyer au prix courant.

L'employeur ne peut pas restreindre, pendant la durée de la grève ou du lock-out légaux, les services d'eau, de gaz, d'éclairage et de chauffage des habitations faisant l'objet du premier paragraphe. Cependant les travailleurs ne peuvent pas demander la continuation de ces services, s'ils ont été interrompus du fait de la grève ou du lock-out légaux.

Conséquences de la grève et du lock-out illégaux :

Art. 29. — 1) En cas de grève illégale l'employeur peut résilier le contrat de service des travailleurs qui ont adhéré à la décision de faire une pareille grève, en ont encouragé l'exécution, y ont pris part ou l'ont continuée ou ont encouragé à y participer ou à la continuer. La résiliation a lieu sans préavis et sans être tenu à payer une indemnité quelconque.

En cas de grève illégale les dommages subis par l'employeur du fait de cette grève ou de la direction et de l'application de cette grève sont indemnisés par l'organisation de travailleurs ayant décidé la grève ou, si la grève illégale a été faite sans la décision d'une organisation de travailleurs, par les travailleurs qui y ont pris part.

2. En cas de lock-out illégal, les travailleurs peuvent résilier leur contrat de service conclu avec l'employeur ayant déclaré le lock-out, sans préavis et sans avoir à payer une indemnité quelconque.

En cas de lock-out illégal, l'employeur est tenu de payer, sans que cela soit en contre-partie d'un travail, tous les droits des travailleurs découlant de leur contrat de service et les dommages subis par eux.

Abus du droit de lock-out :

Art. 30. — S'il est établi par sentence du tribunal devenue définitive qu'un lock-out légal a été exécuté dans le but de fermer définitivement l'établissement ou de priver les travailleurs de leur droit d'ancienneté, le lock-out est arrêté en même temps que la sentence du tribunal est notifiée à l'employeur ou à l'organisation patronale. Dans ce cas il est fait application du deuxième paragraphe de l'art. 29 et des dispositions de la Loi sur le Travail relatives à l'avis et au droit d'ancienneté, à l'égard de l'employeur et des travailleurs.

Piquets de grève :

Art. 31. — En vue d'assurer l'application d'une décision de grève légale, l'organisation ouvrière ayant déclaré la grève dans l'établissement est autorisée à placer des piquets de grève composés au plus de deux de ses membres aux lieux d'entrée et de sortie de l'établissement dans le but de faire de la propagande sans faire usage de force et de menace et de contrôler si ses membres respectent ou non la décision de grève. Dans tous les cas la liberté de travailler est réservée.

Piquets de lock-out :

Art. 32. — En vue d'assurer l'application d'une décision de lock-out légal, l'organisation patronale ayant déclaré le lock-out dans l'établissement est autorisée à envoyer des piquets aux établissements auxquels s'étend le lock-out pour faire de la propagande sans faire usage de force et de menace et contrôler si ses membres

respectent ou non la décision de lock-out. Le droit de travailler est dans tous les cas réservé.

Pouvoirs de l'autorité civile en cas de grève et de lock-out:

Art. 33. — En cas de grève ou de lock-out le plus haut fonctionnaire civil de la localité prend, en vertu de ses pouvoirs légaux et sous réserve des dispositions de la présente loi, les mesures de sécurité, d'ordre, de protection et sanitaire nécessaires dans les établissements ou la grève ou le lock-out sont appliqués, ainsi que les mesures propres à assurer les besoins de la vie quotidienne du public.

Fin de la grève et du lock-out:

Art. 34. — Les décisions prises au sujet de la fin d'une grève ou d'une lock-out légaux par ceux qui l'avaient décidé sont communiquées par écrit à la partie adverse et à la Direction régionale du travail et annoncées le même jour dans au moins un journal local et, à défaut, par les moyens usuels. Si la grève ou le lock-out ont été appliqués à une branche de travail, cet avis est donné au Ministère du Travail. Dans ce cas l'annonce est faite, en sus d'un journal local et à défaut par les moyens usuels, dans deux journaux au moins paraissant à Ankara et à Istanbul et par les radios d'Ankara et d'Istanbul.

La grève ou le lock-out légaux prennent fin en même temps que la notification et l'annonce.

C H A P I T R E C I N Q

A R B I T R A G E

Constitution et attributions de la Cour départementale d'arbitrage.

Art. 35 — 1) La Cour départementale d'arbitrage est placée sous la présidence du président du tribunal du travail du département (II) et, à défaut, sous la présidence du magistrat chargé de connaître des procès du travail, et est composée:

a) du directeur régional du travail ou son adjoint, ou d'un inspecteur du travail à déléguer par lui,

b) du chef du contentieux du département, ou, s'il est empêché, de la personne qui le remplace,

- c) de deux arbitres à choisir au nom des travailleurs,
- d) de deux arbitres à choisir au nom des employeurs.

2. A la requête écrite d'une des parties accompagnée du procès-verbal de non-conciliation, la Cour départementale d'arbitrage se réunit sur la convocation de son président et rend sa sentence dans les six jours ouvrables qui suivent la date de la démarche.

La Cour peut demander aux personnes qu'elle considère nécessaires de donner verbalement ou par écrit à titre de témoins ou d'expert, leurs renseignements et points de vue au sujet des questions faisant l'objet des pourparlers collectifs. Toute personne convoquée de cette manière est tenue de se présenter par devant la Cour départementale d'arbitrage et de répondre aux questions qui lui sont posées. Les dispositions du Code de Procédure Civile relatives aux témoins et aux experts sont appliquées à l'égard de ces personnes.

La Cour se réunit en présence du nombre total de ses membres. Cependant l'absence d'un des membres n'empêche pas la réunion.

La Cour départementale d'arbitrage rend ses sentences à la majorité absolue des présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante. Cette sentence devient définitive s'il n'est pas formé de recours auprès de la présidence de la Cour dans les douze jours ouvrables de la date à laquelle elle est notifiée aux parties et si l'établissement est rattaché à un Ministère, de la date à laquelle elle est également notifiée audit Ministère.

Constitution et attribution de la Cour supérieure d'arbitrage :

Art. 36. — 1. La Cour supérieure d'arbitrage est placée:

a) sous la présidence du président de la Chambre de la Cour de Cassation chargée de connaître des procès du travail, et est composée :

b) d'un président d'une section du contentieux élu par l'Assemblée Générale du Conseil d'Etat,

c) d'un membre du corps enseignant de la branche économie ou droit du travail à choisir par les membres du corps enseignant des Facultés de droit, d'économie et de sciences politiques des Universités, convoquées à Ankara par le recteur de l'Université d'Ankara.

- d) du conseiller légiste en chef du Ministère du Travail,
- e) du Directeur général du travail du Ministère du Travail,
- f) de deux arbitres élus au nom des travailleurs,
- g) de deux arbitres élus au nom des employeurs.

Les membres élus le sont pour deux ans. Ils sont rééligibles.

Le membre du corps enseignant de l'Université mentionné ci-haut ne doit être membre d'aucun parti politique.

Deux suppléants sont choisis pour chaque membre élu. Le premier et le second suppléants pour la présidence de la Cour sont choisis parmi les présidents de Chambres de la Cour de Cassation.

Les conseils électeurs mentionnés au présent article se réunissent à la majorité absolue du nombre total de leurs membres. La majorité absolue des membres présents est de rigueur pour pouvoir être élu.

2. A moins de dispositions contraires dans la présente loi, les requêtes de recours présentées à la présidence de la Cour départementale d'arbitrage contre les sentences rendues par cette Cour, sont envoyées à la présidence de la Cour supérieure d'arbitrage dans les trois jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour les recours à l'art. 35.

Si le conflit a surgi dans une branche de travail et concerne les établissements se trouvant dans plus d'un département, la Cour supérieure d'arbitrage est directement compétente.

3. La Cour supérieure d'arbitrage se réunit à Ankara dans les six jours ouvrables qui suivent la date de réception de la requête de recours ou de la démarche. Le jour, l'heure et le lieu de la réunion sont fixés par le Ministère du Travail.

La Cour supérieure d'arbitrage examine l'affaire sur pièces. Elle complète les informations insuffisantes en s'adressant aux intéressés. Elle convoque et entend en outre les personnes dont elle désire recueillir l'avis ou leur demande leur avis par écrit. Les dispositions du Code de Procédure Civile relatives aux témoins et aux experts sont appliquées à l'égard de ces personnes.

4. La Cour supérieure d'arbitrage se réunit en présence du nombre total de ses membres. L'absence de deux de ses membres, à l'exception du président, n'empêche pas la réunion. Le président ou le membre empêchés ou excusés sont remplacés par

leurs suppléants. Un arbitre choisi au nom des travailleurs ne peut être remplacé que par un suppléant choisi au nom des travailleurs. Il en est de même pour l'arbitre choisi pour les employeurs. La Cour supérieure d'arbitrage rend ses sentences à la majorité absolue des membres présents. En cas de partage de voix, la voix du président est prépondérante.

Les sentences de la Cour supérieure d'arbitrage sont sans appel.

Caractère juridique des sentences arbitrales :

Art. 37. — Les sentences définitives des cours départementales d'arbitrage et celles de la Cour supérieure d'arbitrage ont les mêmes effets que les conventions collectives de travail de durée indéterminée.

En cas de recours à l'arbitrage privé, les sentences arbitrales ont également les mêmes effets que les conventions collectives de travail d'une durée indéterminée. Toutefois, en cas de recours à l'arbitrage privé en arguant que les droits reconnus au travailleur ou à l'organisation de travailleurs ou à l'employeur ou à l'organisation patronale par la loi ou par la convention collective de travail ont été lésés, il est fait application des dispositions générales relatives au caractère juridique des sentences arbitrales.

Conditions générales auxquelles doivent répondre les arbitres faisant partie des cours d'arbitrage :

Art. 38. — Les conditions générales auxquelles doivent répondre les présidents et membres titulaires et suppléants devant faire partie des cours d'arbitrage faisant l'objet des articles 35 et 36 sont les suivantes :

- a) être citoyen ture,
- b) savoir lire et écrire,
- a) avoir le plein usage des droits civiques et politiques,
- d) ne pas être condamné définitivement pour un délit entraînant la prison lourde ou plus de cinq ans de prison à l'exclusion des délits d'imprudence, ou pour des délits infamants, tels que le dol, le détournement, la corruption, le vol, l'escroquerie, le faux,

l'abus de confiance, la banqueroute frauduleuse, même après avoir bénéficié d'une amnistie.

Il n'est pas indispensable que les arbitres qui feront partie des cours d'arbitrage au nom des travailleurs ou employeurs aient la qualité de travailleur ou d'employeur. Cependant l'arbitre qui fera partie de la cour d'arbitrage au nom des travailleurs ne peut pas avoir la qualité d'employeur d'après la loi sur les syndicats ni l'arbitre qui fera partie de la cour d'arbitrage au nom des employeurs, la qualité d'ouvrier d'après la même loi.

Les personnes ayant assumé des fonctions dans les conseils d'administration des partis politiques ne peuvent pas être choisies comme arbitre au nom des travailleurs ou des employeurs.

Election à titre d'arbitre au nom des travailleurs auprès des Cours d'arbitrage :

Art. 39. — 1. Les arbitres à élire au nom des travailleurs à la cour départementale d'arbitrage sont choisis par l'organisation ouvrière qui est intéressée dans le conflit.

2. Les arbitres à élire au nom des travailleurs à la cour supérieure d'arbitrage sont choisis par la confédération ayant le plus grand nombre de membres travailleurs.

Election à titre d'arbitre au nom des employeurs auprès des cours d'arbitrages :

Art. 40. — 1. Les arbitres à choisir au nom des employeurs à la cour départementale d'arbitrage, sont choisis par l'employeur ou l'organisation patronale intéressés dans le conflit.

2. Un des arbitres à élire au nom des employeurs à la cour supérieure d'arbitrage est choisi, s'il en existe, par la confédération patronale ayant le plus grand nombre de membres employeurs, sinon par l'Union des Chambres de Turquie et l'autre par le Conseil des Ministres.

Demande d'élection d'arbitres :

Art. 41. — Quatre jours ouvrables au moins avant la réunion de la cour d'arbitrage, l'élection des arbitres devant faire partie de la Cour départementale d'arbitrage est demandée par le Directeur

régional du travail et l'élection des arbitres devant faire partie de la Cour supérieure d'arbitrage par le Ministère du Travail en indiquant l'objet du conflit et le lieu, le jour et l'heure de la réunion.

Les arbitres choisis au nom des travailleurs sont censés être en congé :

Art. 42. — Si les arbitres prenant part au nom des travailleurs à la Cour départementale et à la Cour supérieure d'arbitrage sont des personnes employées dans un établissement quelconque, ils sont censés être en congé payé les jours de réunion de la Cour et les jours où ils doivent se rendre à ces réunions et en retourner. Les salaires des jours en question sont retenus sur les sommes payables à ces personnes en vertu de l'art. 44 et remboursés à leur employeur par le Ministère du Travail.

Recours à l'arbitrage privé :

Art. 43. — Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours à l'arbitrage privé dans toutes les phases du conflit. Sont réservées les clauses de la convention collective de travail qui prévoient le recours à l'arbitrage privé à la demande de l'une des parties.

Si, pendant que le conflit est encore dans la phase de conciliation, de grève ou de lock-out ou d'arbitrage légal, les parties informent par écrit, suivant la phase dans laquelle se trouve le conflit et dans les cas où ils sont compétents, la direction régionale du travail ou le Ministère du Travail ou encore la Cour départementale d'arbitrage ou la Cour supérieure d'arbitrage, qu'elles désirent avoir recours à l'arbitrage privé, il n'est pas fait application des dispositions relatives à la conciliation ou au recours à l'arbitrage légal.

Règlement de conciliation et d'arbitrage :

Art. 44. — Un règlement qui entrera en vigueur dans les trois mois à dater de la promulgation de la présente loi, indiquera le nombre de jours dans lesquels les affaires portées devant la Cour départementale et la Cour supérieure d'arbitrage doivent aboutir (si cela n'est pas indiqué dans la présente loi), la procédure des affai-

res de secrétariat et des autres formalités de ces cours, des commissions de conciliation et de la commission supérieure de conciliation ainsi que les personnes qui en seront chargées, les jetons de présence des présidents, membres et rapporteurs de ces cours et commissions, les honoraires à payer aux substituts, experts et témoins. Des frais de voyage et de déplacement seront, si nécessaire, payés aux personnes susmentionnées d'après la loi sur les frais de route. Les frais de route et indemnités journalières du membre du corps enseignant de l'Université qui doit faire partie de la Cour supérieure d'arbitrage et des membres chargés de l'élire seront payés par le Ministère du Travail.

CHAPITRE SIX

DISPOSITIONS DIVERSES

Employeurs :

Art. 45. -- Même si leurs salaires ou rétributions sont déterminés par la loi, les dispositions de la présente loi relatives aux droits et responsabilités sont applicables à l'égard de ceux qui remplissent les fonctions d'employeurs ou de mandataire de l'employeur.

Toute personne qui est dans la situation de mandataire de l'employeur dans une exploitation ou un établissement, et qui agit en qualité de partie intéressée dans la convention collective de travail ou dans les pourparlers collectifs, fut-ce même en qualité de représentant, est censée être un employeur au terme de la présente loi.

Affichage dans l'établissement:

Art. 46. — Tout employeur lié par une convention collective de travail ou par une décision de commission de conciliation ou sentence d'arbitre ou de cour d'arbitrage ou un jugement de tribunal relatif à la prise de mesures conservatoires ou une sentence de tribunal devenue définitive est tenu d'en afficher une copie notariée dans l'établissement en vue des travailleurs.

Contrôle :

Art. 47. — Un contrôle est exercé en vertu des dispositions de la Loi sur le Travail pour vérifier si la convention collective de travail ou les sentences et décisions des commissions de conciliation, des arbitres ou des cours d'arbitrage et des tribunaux sont respectées.

Médiation du Gouvernement :

Art. 48. — Dans n'importe quelle phase d'un conflit, le Premier Ministre ou un Ministre qui sera chargé par lui peuvent en commission supérieure de conciliation et des autres commissions aux parties, en même temps ou séparément.

Exemption de droits et taxes :

Art. 49. — Les sentences de la Cour supérieure d'arbitrage et de la Cour départementale d'arbitrage, ainsi que les décisions de la commission supérieure de conciliation et des autres commissions de conciliation mentionnées dans la présente loi, qui ont la même force qu'une convention collective de travail, sont exemptes de tous droits et taxes.

Le jugement rendu par le tribunal en vue d'arrêter la grève ou le lock-out en vertu du deuxième alinéa de l'art. 19 et la notification de ce jugement sont exemptes de tous droits, taxes et frais de notification.

Dispositions générales :

Art. 50. — A défaut de disposition dans la présente loi, il sera fait application des dispositions du Code Civil, du Code des Obligations et des autres lois réglementant le contrat de service.

Crédits :

Art. 51. — Les crédits nécessaires seront prévus dans le budget du Ministère du Travail pour couvrir les paiements nécessités par l'art. 44 de la présente loi.

CHAPITRE SEPT

DISPOSITIONS PENALES

Non-envoi de la convention collective de travail aux autorités intéressées :

Art. 52. — L'employeur ou le président et les membres du conseil d'administration responsables de l'organisation ouvrière ou patronale qui n'envoient pas dans le délai prévu aux autorités indiquées à l'art. 13 la convention collective de travail ou les pièces juridiques relatives à la modification, à la résiliation de la convention collective de travail ou à l'adhésion à cette convention, en vertu de l'art. 13, sont passibles d'une amende lourde de 100 à 500 livres.

Lorsque la convention collective de travail n'est pas affichée :

Art. 53. — L'employeur qui ne remplit pas les obligations indiquées à l'art. 46 est passible d'une amende lourde de 100 à 500 livres.

Grève et lock-out illégaux :

Art. 54. — Ceux qui ont décidé une grève ou un lock-out illégaux qui sont exécutés, ceux qui prennent part à une pareille grève ou lock-out ou le continuent, ceux qui encouragent ou forcent à décider une grève ou un lock-out de cette catégorie ou à y prendre part ou à les continuer ou qui font de la propagande dans ce sens sont passibles de un à trois mois de prison et de 100 à 1000 livres d'amende lourde. En cas de récidive il est prononcé une peine de prison de trois à six mois et une amende lourde de 500 à 5000 livres.

Ceux qui prennent part ou continuent une grève illégale sont passibles d'une amende lourde jusqu'à concurrence de 500 livres. En cas de récidive ils sont condamnés à une peine de prison allant jusqu'à un mois et à une amende lourde de 200 à 2000 livres.

Grève et lock-out en vue d'influencer les décisions de l'Etat, des administrations provinciales et des municipalités :

Art. 55. — Dans le cas où une grève ou un lock-out illégaux sont faits dans le but d'obtenir une décision de l'Etat, des admi-

nistrations provinciales ou des municipalités ou d'assurer la modification ou l'abrogation d'une décision prise par lesdites autorités ou pour protester contre une décision prise, ceux qui ont décidé une grève ou un lock-out de cette nature ou qui y ont pris part ou l'ont continué, ceux qui encouragent ou forcent à décider une grève ou un lock-out de cette catégorie ou à y prendre part ou à le continuer ou qui font de la propagande dans ce sens sont passibles de prison pour une période non inférieure à six mois et à une amende lourde non inférieure à 500 livres. En cas de récidive ces peines sont doublées.

Non application des interdictions de grève et de lock-out :

Art. 56. — Ceux qui décident une grève ou un lock-out effectués contrairement aux interdictions indiquées à l'art 20 ou ceux qui y prennent part ou les continuent, ceux qui encouragent ou forcent à décider une grève ou un lock-out de cette catégorie ou à y prendre part ou à les continuer ou font de la propagande dans ce sens sont passibles de prison pour une période non inférieure à six mois et à une amende lourde non inférieure à 500 livres, si les autres lois ne prévoient pas une peine plus sévère. En cas de récidive ces peines sont doublées.

Dans le cas où les salariés de services publics n'ayant pas la qualité d'ouvrier cessent le travail de la manière décrite au premier paragraphe de l'article 17, ceux qui décident ou organisent ou annoncent ou continuent une pareille action, ou qui forcent ou encouragent à décider ou organiser ou à prendre part ou continuer une pareille action, ou qui font de la propagande dans ce sens sont passibles des peines indiquées au premier paragraphe, à moins qu'il n'existe une disposition plus sévère dans les autres lois.

Inobservation des décisions relatives à la suspension provisoire de la grève ou du lock-out :

Art. 57. — Ceux qui décident une grève ou un lock-out effectués après un décret de suspension provisoire pris par le Conseil des Ministres ou qui y prennent part, ceux qui continuent une pareille grève ou lock-out après l'entrée en vigueur du Décret pris à cet effet par le Conseil des Ministres, ceux qui encouragent ou

forcent à décider une grève ou un lock-out de cette nature ou à y prendre part ou à les continuer après l'entrée en vigueur du Décret du Conseil des Ministres en question ou qui font de la propagande dans ce sens, sont passibles de prison pour trois mois à un an et d'une amende lourde non inférieure à 500 livres. En cas de récidive, ces peines sont doublées.

Mouvement concerté pour réduire le rendement :

Art. 58. — Dans le cas où les travailleurs se concertent et font baisser le rendement du travail pour une raison ou un but quelconques, ceux qui prennent une pareille décision ou organisent ou annoncent ce mouvement ou le continuent ou forcent à décider ou organiser ou annoncer un pareil mouvement ou à y prendre part et à le continuer, ou qui font de la propagande dans ce sens, sont passibles de prison pour une période allant de trois mois à un an et à une amende lourde non inférieure à 500 livres.

Fraude, menace et contrainte lors du scrutin pour la grève :

Art. 59. — Ceux qui usent de fraude, de menace ou de contrainte en vue d'influencer le résultat d'un scrutin de grève organisé d'après l'art. 22, sont passibles de prison pour une période allant d'un mois à un an.

Refus de quitter l'établissement en cas de grève ou de lock-out :

Art. 60. — Les travailleurs qui ne quittent pas l'établissement en vertu du premier paragraphe de l'art. 24 et ceux qui les forcent ou encouragent à ne pas quitter l'établissement ou qui font de la propagande dans ce sens sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 200 livres.

Refus de travailler par les ouvriers, qui n'entrent pas dans la portée de la grève ou du lock-out :

Art. 61. — Les ouvriers tenus de travailler dans l'établissement pendant la durée de la grève ou du lock-out en vertu de l'art. 25, qui ne travaillent pas dans l'établissement sans avoir une excuse plausible, ainsi que ceux qui les forcent ou les encouragent à ne pas travailler ou qui font de la propagande dans ce sens, sont passibles

d'une amende lourde non inférieure à 200 livres et de la prison pour une période de trois mois à un an.

Atteinte aux droits des ouvriers entrant dans la portée de la grève ou du lock-out :

Art. 62. — L'employeur qui agit en contravention avec la disposition du deuxième alinéa de l'art. 27 ou ceux qui forcent ou encouragent l'employeur à agir en contravention avec ladite disposition ou qui font de la propagande dans ce sens, sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 500 livres pour chaque travailleur qu'ils ont engagé ou qu'ils ont fait engager en contravention avec la disposition en question. En cas de récidive cette amende est triplée.

L'employeur qui, en contravention avec les dispositions de l'art. 28, renvoie des ouvriers de leur habitation ou coupe l'eau, l'électricité, le gaz ou les services d'éclairage et de chauffage de ces habitations ou ceux qui forcent ou encouragent l'employeur à agir de la sorte ou qui font de la propagande dans ce sens sont passibles d'une amende lourde non inférieure à 2.000 livres et de prison pour une période allant jusqu'à un mois. En cas de récidive ces peines sont triplées.

Piquets de grève illégaux :

Art. 63. — Ceux qui placent des piquets en nombre supérieur à celui indiqué à l'art. 31 ou des personnes qui ne sont pas membres de l'organisation ouvrière ayant déclaré la grève et ceux qui remplissent les fonctions de piquet de grève en nombre supérieur et en groupe ou sans être membre de l'organisation ouvrière ayant déclaré la grève dans l'établissement, sont passibles de prison pour une période allant de un à six mois.

CHAPITRE HUIT

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Affaires auprès des cours d'arbitrage :

Article transitoire 1 — Les pièces et dossiers se rapportant

aux conflits collectifs de travail arrivés auprès des Cours départementales et de la Cour supérieure d'arbitrage avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont envoyés aux directions du travail compétentes s'ils se trouvent auprès des Cours départementales d'arbitrage et au Ministère du Travail s'ils se trouvent auprès de la Cour supérieure d'arbitrage, dès l'entrée en vigueur de la présente loi.

Ancien règlement relatif à l'arbitrage :

Article transitoire 2 — Jusqu'à l'entrée en vigueur du Règlement mentionné à l'art. 44, il sera fait application des dispositions y relatives du Règlement relatif à la conciliation et à l'arbitrage des conflits collectifs de travail, aux travaux de secrétariat et autres formalités des Cours départementales et de la Cour supérieure d'arbitrage, aux jetons de présence et frais de route et indemnités journalières.

Amnistie de certains délits:

Article transitoire 3 — Sont amnistiés les délits en relation avec les conflits de travail commis avant la date du 8 avril 1963 ou les conflits survenus entre les employeurs et les organismes patronaux et les organisations de travailleurs fondées en vertu de la Loi No. 5018 du 20 février 1947 et entrant dans la portée des dispositions des articles 201 et 258 et des articles 266 à 273 du Code pénal turc et les dispositions pénales de la loi relative à la liberté de réunion et de manifestation, et les peines infligées pour ces délits.

- CHAPITRE NEUF

DISPOSITIONS FINALES

Articles de lois abrogés:

Art. 64. — Cessent d'être en vigueur les Articles 29, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135 et 136 de la Loi sur le Travail No. 3008 du 8 Juin 1936 modifiée par la Loi No. 5518 du 25 Janvier 1950 et la Loi No. 6298 du 2 Mars 1954.

Entrée en vigueur :

Art. 65. — Les dispositions de la présente loi relatives à l'élection ou à la nomination du président et des membres de la Commission supérieure de conciliation qui seront en fonction permanente, et les dispositions relatives à l'élection ou à la nomination des présidents et membres titulaires et suppléants de la Cour supérieure d'arbitrage qui seront en fonction permanente, les dispositions relatives à la préparation du règlement d'arbitrage et de conciliation faisant l'objet de l'art. 44, ainsi que la disposition de l'article 51 et les dispositions de l'Article transitoire 3 entreront en vigueur à la date de la promulgation; ses autres dispositions 30 jours après la promulgation.

Exécution :

Art. 66. — La présente loi sera exécutée par le Conseil des Ministres.

Trad. par T. ORMAN
