

EVOLUTION ET ASPECT ACTUEL DU DROIT DU TRAVAIL EN TURQUIE

par

Dr. Ferit H. SAYMEN

Professeur Ordinaire de Droit Civil et de
Droit du Travail à l'Université d'Istanbul

S O M M A I R E

§ I — INTRODUCTION

§ II — SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

- 1 — Empire Ottoman. 2 — République de Turquie; a) Période antérieure au Code de Travail; b) Le Code de Travail et la période qui le suit. 3 — Sources internationales. 4 — Sources administratives et juridictionnelles : a) Règlements et ordonnance. b) Jurisprudence.

§ III — ORGANISMES ADMINISTRATIFS ET JURIDICTIONS

- 1 — Ministère du Travail : a) Organisme central et régional ; b) Institution des Assurances ouvrières ; c) Institution du placement et de l'emploi. 2 — Juridictions du Travail : a) Conflits individuels ; b) Conflits collectifs.

§ IV — CHAMP D'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

- 1 — Code du Travail. 2 — Journalistes. 3 — Gens de mer.

§ V — RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL (Contrat de Travail)

- 1 — Définition. 2 — Divisions : a) Contrats temporaires et continus; b) Contrats à durée déterminée et indéterminée; c) Contrat d'équipe. 3 — Conclusion. 4 — Forme. 5 — Effets. 6 — Extinction.

§ VI — RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

- 1 — L'entreprise : a) Employeur ; b) Ouvriers ; 2 — Syndicats. 3 — Conventions collectives.

§ VII — REGLEMENTATION DU TRAVAIL

- 1 — Quant aux personnes : a) Femmes ; b) Enfants. 2 — Quant à la durée : a) Durée journalière ; b) Durée hebdomadaire ; c) Durée annuelle. 3 — Quant à la sécurité et à l'hygiène.

§ VIII — CONCLUSION.

APPENDICE

§ I — INTRODUCTION

Pays essentiellement et traditionnellement agricole, le mouvement d'industrialisation en Turquie n'a commencé à se faire sentir réellement qu'avec la chute du Sultanat monarchique et à l'avènement de la République démocratique.. Après d'innombrables guerres et des mesures économiques défectueuses, l'Empire Ottoman fut disloqué et la Turquie réduite à ses frontières ethniques définies par le Traité de Lausanne. A cheval entre l'Europe et l'Asie elle a une superficie de près de 780.000 km² et plus de 6400 km. de côtes sur la Méditerranée, la Marmara et la Mer Noire. Sa population, de 11 à 12 millions à cette époque s'est accrue du double jusqu'à aujourd'hui. Cependant la grande majorité de cette population est toujours attachée au sol ; mais le nombre d'ouvriers attirés par l'industrie va croissant tous les ans.

Cependant jusqu'en 1922 la Turquie n'a pas encore élaboré un système économique : son industrie est élémentaire, son agriculture traditionnelle, donc rudimentaire, ses voies et moyens de communications insuffisants et souvent primitifs. Le Traité de Lausanne signé en 1923 entre la Turquie et les pays Alliés de la Première Guerre Mondiale, abolissait bien les Capitulations qui constituaient la corde au cou du pays; mais une convention commerciale signée à la même date imposait à la Turquie l'obligation pendant cinq ans d'appliquer aux produits des pays signataires les tarifs douaniers du 1er septembre 1916 et ainsi l'empêchait d'être maîtresse dans ses décisions économiques et commerciales¹. Il a donc fallu attendre jusqu'en 1929 pour voir naître une industrie moderne en Turquie. La nouvelle économie libérée, pour être solide, devait être fortement organisée. Son financement apparaissait comme le problème le plus urgent. Le Gouvernement puisa la ma-

1) O. Conker - E. Witmer, Redressement économique et industrialisation de la Turquie, Bruxelles, 1936 P. 116; C. Talas, La législation du travail industriel en Turquie, Thèse Genève, 1948, p. 57.

majorité des fonds nécessaires dans le pays même et l'importance de l'effort financier qui a été demandé à ce peuple que les étrangers prétendaient exsangue et sans force fut énorme. En outre "il fallait doter les entreprises de techniciens compétents et d'ouvriers spécialisés. De nombreuses écoles professionnelles, l'Ecole Supérieure d'Ingénieurs, des Instituts techniques, les Facultés des Sciences d'Istanbul et d'Ankara formèrent le personnel qualifié et les cadres supérieurs. En outre de nombreux techniciens reçurent une instruction technique avancée dans les principaux centres scientifiques et industriels d'Europe et d'Amérique. La production industrielle fut en outre organisée sur les plans administratifs et juridiques. Le Gouvernement avait le choix entre deux voies: le libéralisme ou le dirigisme. Pour de nombreuses raisons que nous n'exposerons par ici, il choisit le second. Une administration fut créée, ayant pour but de diriger l'industrie de l'Etat, de protéger et contrôler l'industrie privée."²

C'est dans ce cadre et dans cet esprit qu'est né et que s'est développé le Droit du Travail en Turquie. Il n'a pas eu pour but d'apaiser des conflits entre le capital et le travail ; mais il a tenté d'harmoniser les rapports entre ces deux éléments par l'intervention conciliatrice de l'Etat en ayant toujours en vue l'intérêt supérieur de la Nation.

En effet, " le sentiment d'unité nationale qui a pris naissance avec le mouvement d'indépendance et a joué un rôle si important dans sa réussite, demeure un facteur essentiel de la vie publique en Turquie. Les différences des classes sociales ne paraissent pas nettement tranchées. Nombreux sont les employeurs et les directeurs d'entreprise qui semblent animés de sentiments sincèrement amicaux et fraternels envers leurs employés ; on est frappé par l'absence d'esprit de caste et par le sens des responsabilités sociales et civiques des représentants des travailleurs. Ce sentiment général de solidarité est certainement dans une large mesure à l'origine des succès déjà obtenus en ce qui concerne la mise en

2) Pour être aussi objectif que possible nous avons préféré citer presque textuellement les observations d'un auteur étranger qui a séjourné et étudié le problème du travail en Turquie. Il s'agit de l'ouvrage du Père A. Le Génissel, docteur en Droit, intitulé, *L'Ouvrier d'industrie en Turquie*, Beyrouth 1948, pp. 53-54.

oeuvre de conditions de travail satisfaisantes dans les entreprises industrielles. Cependant une ligne de démarcation artificielle semble séparer la tâche des travailleurs aux mains sales et celle des travailleurs en faux-col".³

C'est dans cet esprit de solidarité et de paix sociale que le Droit du Travail en Turquie continue à se développer et à se différencier, mû par un dynamisme irrésistible.

§ II — SOURCES DU DROIT DE TRAVAIL

Pour trouver de vraies sources du Droit de Travail, c'est-à-dire des textes législatifs ou réglementaires ayant pour but la protection du travailleur, l'harmonisation de ses rapports avec le fournisseur du travail (le patron), il faut arriver à la République Turque, soit à l'année 1920.⁴

1. Empire Ottoman :

En effet, bien qu'une industrie assez importante se soit développée dans l'Empire Ottoman, la structure sociale était basée sur les confréries où le caractère religieux était dominant ; puis celles-ci cédèrent le pas au XI^e ou Xe siècle à des corporations de caractère laïc et démocratique. Chacune de ces corporations avait ses règlements propres et sa caisse de prévoyance. Ces règlements constituaient il est vrai, des sources de Droit ; mais ils n'étaient d'abord particuliers à chaque corporation et manquaient donc de généralité ; et ensuite statuaient sur le métier et sur les rapports du maître avec ses compagnons et apprentis travaillant et vivant souvent sous le même toit sans trop se préoccuper de leur protection, mais ayant surtout pour but la défense des intérêts du patron. On peut constater une très grande ressemblance entre ces confréries et corporations ottomanes et les guildes, hans et autres corporations de métiers de l'Europe chrétienne.

Dans la première moitié du XIX^e siècle un grand effort de réforme et d'occidentalisation — connu sous le nom de T a n -

3) B I T, Les problèmes du travail en Turquie, Genève 1950, pp. 18-19.

4) Saymen, Droit de Travail turc (en turc), Istanbul 1954, pp. 42-57.

z i m a t — modifie la structure juridique du pays. Le Droit du Travail, de coutumier et de parcellé qu'il était, devient légal et uniforme. Bien que les corporations ne soient supprimées par aucun texte législatif, un nouveau Code Civil (la Médjellé) réglemente dans ses articles 413, 420 ss, 562 ss. (Livre II, chapitre 4) le contrat de travail. Tout travailleur et tout patron se trouve être soumis dès lors aux règles de ce nouveau Code. De conception musulmane, la Médjellé conçoit pourtant le contrat de travail dans sa forme romaine soit comme une *locatio operis* se divisant en *locatio conductio operarum* et *locatio conductio operis*. Le contrat de travail est considéré comme une location de personne (*icare-i âdemi*) et le travailleur défini comme " celui qui donne sa personne à bail ".

En 1865 un règlement sur les Mines, puis un autre en 1869 viennent réglementer la situation des ouvriers travaillant surtout dans les mines de charbon de la région d'Héraclée. Ceux-ci constituent les premières sources du Droit de Travail, car ils soumettent l'employeur à un certain nombre d'obligations en vue de la protection de la santé et du salaire de l'ouvrier.

Dans la première décade du XXe siècle un grand courant de liberté réclamant une constitution parlementaire secoue le joug du Sultan, monarque omnipotent et chef religieux. Du point de vue Droit du Travail, ce mouvement a pour résultat la création d'un certain nombre de syndicats ouvriers déclenchant de nombreuses grèves en vue de la protection de leurs droits. Le Gouvernement, alarmé par cet état de choses et subissant diverses influences, fait promulguer en 1909 une loi sur l'Abandon du Travail interdisant la création des syndicats et le déclenchement des grèves dans les établissements assurant un service public et dans les sociétés privilégiées (c'est-à-dire à capitaux étrangers bénéficiant des capitulations). La loi prévoyait en outre un règlement pacifique, par voie de médiation obligatoire, des conflits collectifs de travail.

2. République de Turquie :

a) Période antérieure au Code du Travail:

La Première Guerre Mondiale fut suivie en Turquie par la

Guerre de l'Indépendance aboutissant au Traité de Lausanne (juin 1923) qui rétablissait la paix entre la Turquie et les Alliés et abolissait définitivement les capitulations. La monarchie et le kalifat sont abolis et la République démocratique, laïque et parlementaire est proclamée le 29 octobre 1923. Une réforme de structure et d'infrastructure est entreprise avec la volonté ferme d'un chef (Kemal ATATÜRK) soutenu par un Parlement élu au suffrage universel.

En 1926 le Code Civil Suisse et le Code des Obligations Suisse sont adoptés et mis en vigueur. Un certain nombre de dispositions protègent la liberté de la personne, le travail de la femme mariée, le salaire des personnes sous tutelle et des ouvriers ; le contrat du travail (contrat individuel, contrat collectif, contrat d'apprentissage) est réglementé sur une base plutôt libérale, prévoyant quand même certaines mesures protectrices pour les travailleurs.

Pendant que d'un côté des commissions savantes adaptaient et élaboraient ces grands Codes, l'attention de la Grande Assemblée Nationale était vivement attirée par le Ministre de l'Economie sur la situation lamentable des ouvriers de charbonnage d'Héraclée, pour lesquels il réclamait une organisation de travail, " afin d'instituer une vie convenable et humaine ".⁵ Deux lois sont successivement adoptées en 1921 : L'une, (No. 114) organisait la vente des déchets de charbons au profit des mineurs. Une commission composée des représentants du gouvernement et des représentants des ouvriers assurerait la vente de ces déchets et la somme ainsi obtenue serait consacrée aux besoins communs de ces ouvriers, et particulièrement à ceux qui actuellement sont couverts par les assurances sociales.⁶

L'autre (No. 151), de beaucoup plus importante, concernait les droits des ouvriers du bassin houillier d'Héraclée. Elle imposait la construction d'habitations (avec bains) ouvrières aux prop-

5) **Kop**, Les problèmes du travail et du travailleur dans notre Histoire récente (Çalışma, 1945, No: 2, p. 70) et Procès Verbaux de la G A N., Tome 10 pp. 30 ss.

6) Loi interprétative de la G A N. du 15/2/1952, No: 1774 (Journal off. 21/2/1952, No: 8040). **Saymen**, Recueil systématique de la législation du Travail turc, 2. éd. p. 847.

riétaires des mines ; fixait, pour la première fois en Turquie, la durée du travail à 8 heures; instituait une commission tripartite où l'ouvrier était représenté, pour la détermination du salaire minimum garanti; élevait à 18 ans l'âge d'admission à la mine ; prévoyait une caisse de secours et de prévoyance dont les détails furent élaborés par un important décret⁷; établissait la responsabilité objective (sans faute, basée sur l'idée du risque) du patron pour les accidents arrivés dans la mine et obligeait celui-ci à créer une pharmacie et une infirmerie à proximité de la mine ; prévoyait des secours médicaux et des indemnités aux familles des mineurs etc.

En 1925 est votée la loi sur le repos hebdomadaire (No: 394) complétée en 1935 par la loi sur les jours fériés et les fêtes nationales (No: 2739). Au cours des années ces deux lois subirent différentes modifications. Une loi beaucoup plus récente (du 2.3. 1954, No: 6301) régleme le repos de midi dans les établissements industriels et commerciaux.⁸

Entre la première et la seconde de ces lois vient s'intercaler, en 1940, la loi sur l'Hygiène Publique (No. 1593) qui régleme le travail de l'enfant, de la femme et l'hygiène du travailleur en général. Il est formellement interdit d'engager des enfants de moins de 12 ans comme ouvrier ou apprenti et ceux de moins de 18 ans dans des établissements de nuit, cabarets, dancings, casinos, bains publics etc.; les enfants de 12-16 ans ne peuvent être employés plus de 8 heures par jour et ne peuvent d'aucune façon être affectés à des travaux de nuit, et à des travaux dangereux et pénibles. Enfin les enfants de 16-18 ans ne peuvent être employés à des travaux de nuit, à des travaux de mine, de tunnel, de canalisation, de pose de câbles etc.

Les femmes jouissent d'un repos absolu de 3 semaines avant et de 3 semaines après leurs couches; ces périodes peuvent être doublées sur avis conforme d'un médecin. Pendant les 3 mois pré-

7) Chaque mine doit avoir sa propre caisse et le tout former l'union ouvrière. Elle est alimentée par une cotisation ouvrière, un versement égal de la part du patron, les amendes disciplinaires, etc.. Son but est d'assister les ouvriers victimes d'accidents de travail ou atteints de maladie, ainsi que la famille de ces ouvriers.

8) Pour toutes ces dispositions, Cf. Saymen, Recueil, 4. éd. Istanbul 1958, pp. 153 ss.

cédant les couches, tout travail pénible est interdit à l'ouvrière. La mère bénéficie de deux demi-heures de repos pendant la période de travail du matin et de l'après-midi pour allaiter son bébé et ce, pendant 6 mois.

Enfin la loi prévoit un certain nombre de dispositions relatives aux établissements insalubres qu'elle divise en trois catégories et dont l'ouverture est soumise à une autorisation administrative.

b) *Le Code du Travail et la période qui le suit :*

Les dispositions ci-dessus montrent la tendance du législateur turc à protéger de plus en plus l'ouvrier et à étendre le plus possible le champ de cette protection. Mais il n'en reste pas moins vrai que toute cette législation est fragmentaire, élémentaire, insuffisante et sur bien des points ne donne pas satisfaction. Conscient de cet état de choses, le législateur turc tâche d'y remédier et avant d'arriver au Code de 1936 actuellement en vigueur, trois projets de loi sont présentés à la GAN, respectivement en 1924, 1929, 1932, tous trois sans lendemain. Mais d'une part l'industrialisation du pays se développant très rapidement et occasionnant par là-même une concentration plus en plus grande de capitaux et de travailleurs, et, d'autre part, la Turquie devenant membre de la Société des Nations (1932) et par suite membre de l'OIT, se voyait obligée de mettre en vigueur un Code de Travail adapté aux nécessités nationales et aux exigences internationales. C'est dans ce double esprit que fut élaboré et voté en 1936 le Code du Travail qui entra en vigueur un an après, soit en juin 1937 (loi no: 3008). De 1950 à 1954 il a subi cinq importantes modifications (Lois Nos 5518, 5842, 5868, 6032, 6298) sans que sa structure primitive et son esprit aient été changés. Nous étudierons plus loin les dispositions de ce Code.

Remarquons toutefois que d'esprit interventionniste et étatique, ce Code assujettit les employeurs à un grand nombre d'obligations et de charges nouvelles. Aussi une période d'adaptation était nécessaire pour que ses dispositions puissent réellement être mises en oeuvre. Un Office du Travail, rattaché au Ministère de l'Economie était chargé d'en surveiller l'application et dans ce but, outre la création d'un corps d'inspection, l'Office élaborait un certain nombre de règlements. Cette période d'adaptation fut aussi

une période de gestation. Car, l'assimilation des principes du Droit de Travail par les intéressés d'une part, le développement continu de l'industrialisation du pays d'autre part, permirent au législateur de compléter cette branche du Droit.

En effet de 1945 jusqu'à aujourd'hui une coulée de lois et règlements vit le jour. En 1945 ce sont la loi sur l'assurance relative aux accidents de travail, maladies professionnels et maternité (No: 4772) suivie de la loi instituant l'Office autonome des Assurances ouvrières (No: 4792); en 1946 c'est la loi instituant l'office du placement et de la main d'oeuvre (No: 4837), suivie de la loi créant pour la première fois en Turquie un Ministère du Travail (No: 4841); en 1947 la loi sur les Syndicats (No: 5018); en 1949 la loi sur l'Assurance vieillesse (No: 5417); en 1950 la loi sur l'Assurance maladies et maternité (No: 5502); la loi sur les Tribunaux de Travail (No: 5521); en 1951, la loi sur les Congés payés hebdomadaires (No: 5837); en 1952, la loi de Travail des Travailleurs de la Presse (No: 5953); en 1953, la loi sur les Salaires des Garçons et autres (No: 6032); en 1954, la loi sur le Repos de midi (No: 6301) et la loi de Travail des Gens de Mer (No: 6379); en 1957, suppression de la loi sur l'Assurance Vieillesse et remplacement de celle-ci par la loi sur l'Assurance Invalidité Vieillesse, Décès (No: 6900). Un certain nombre de lois ont amendé toute cette législation.

3. Sources internationales :

A côté de ces lois la G.A.N de Turquie a ratifié en 1937 la Convention Internationale No: 45 relative à l'interdiction de l'emploi des femmes dans les mines; en 1946, la Convention No: 42 (révisée) concernant la réparation des maladies professionnelles, la Convention No: 14 sur le repos hebdomadaire et la Convention No: 34 concernant les bureaux de placement payants; en 1948 l'amendement à la Constitution de l'OIT; en 1949, la Convention No: 80 pour la révision partielle des Conventions adoptées par la Conférence Générale de l'OIT en ses 28 premières sessions et la Convention No: 88 concernant l'organisation du service de l'emploi, en 1950, la Convention No: 2 concernant le chômage et la Convention No: 81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie

et le commerce; en 1951, la Convention No: 98 sur l'organisation et la négociation collective et la Convention No. 96 révisée concernant les bureaux de placement payants. En 1959, la convention No. 15 fixant l'âge minimum d'admission des soutiers et chauffeurs dans le travail maritime et la convention no. 58 (révisée) concernant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime.

4. Sources administratives et jurisprudentielles :

a) *Règlements et Ordonnances.*

Comme dans tous les pays, l'adaptation des principes généraux établis par les codes et les lois aux circonstances particulières se fait en Turquie par voie réglementaire. Cette méthode est particulièrement importante dans le domaine du Droit de Travail. Aussi depuis 1937 un très grand nombre de règlements, décrets, arrêts, ordonnances et autres ont été mis en vigueur pour assurer l'exécution des lois. Il n'est pas question de les énumérer; mais il nous faut remarquer qu'en Droit du Travail turc cette source prend de plus en plus d'ampleur et d'importance. Ajoutons que, "sans en mériter les attributs, par une usurpation de pouvoir, les circulaires administratives, tendent aussi en réalité à jouer le rôle de source de Droit"⁹.

b) *Jurisprudence.*

Les décisions rendues par les autorités juridictionnelles à l'occasion des conflits collectifs ou individuels de travail permettent, non seulement de préciser les textes de la loi, mais aussi d'en combler les lacunes et parfois de créer des règles nouvelles. En Turquie la jurisprudence de Travail se manifeste sous différents aspects:

α) Dans les conflits individuels de travail, tant qu'on est en présence de simples particuliers, la jurisprudence est créée par les tribunaux (civil, pénal, du travail) et la Cour de Cassation.

β) Mais quand l'individu se plaint d'une décision adminis-

9) Brun et Galland, Droit du Travail, Paris, 1958, p. 73, No: I-51.

trative pour excès ou détournement de pouvoir (surtout du Ministère du Travail), la jurisprudence est alors élaborée par le Conseil d'Etat.

γ) Mais parfois dans la pratique, naissent parmi les juridictions des conflits positifs ou négatifs d'attribution. On se demande si tel procès relève des tribunaux civils, du travail ou des juridictions administratives. Surtout après la création de l'Institution des Assurances ouvrières dont le caractère de Droit privé ou de Droit public n'est pas très précis, ces conflits sont devenus de plus en plus nombreux. Aussi la jurisprudence du Tribunal des Conflits vient trancher ces différends en mettant en lumière le caractère de ces sortes de personnes morales ou de leurs décisions qui font l'objet des débats.

δ) A côté de ces conflits individuels, des conflits collectifs naissent dans les milieux du travail. Le Code du Travail ayant instauré un système de conciliation et d'arbitrage obligatoire, la jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage, décidant en dernier ressort, a créé une jurisprudence basée plutôt sur l'équité et qui se développe sans cesse. Bien que les décisions de cette Cour soient en principe des sentences juridictionnelles ordinaires, c'est-à-dire ayant force de chose jugée entre les parties en cause, le Code du Travail prévoit à propos de certaines d'entre elles qu'une décision d'extension pourra être prise par le Conseil des Ministres sur demande du Ministre du Travail (C. T. art. 86/B). Ainsi une décision ordinaire tendrait à devenir une disposition réglementaire.

§ III — ORGANISMES ADMINISTRATIFS ET JURIDICTIONS

1. Ministère du Travail.

Avant la promulgation du Code de Travail un "Bureau de travail et des travailleurs" fonctionnait auprès du Ministère de l'Economie, ayant entre autres fonctions celle d'élaborer un projet de loi relatif au travail. C'est ce bureau qui prépara le code actuellement en vigueur. Le chapitre 9 (art. 141 ss.) provisoire, institue un Département du Travail, rattaché au même ministère, et chargé d'appliquer et de contrôler l'application de ce code. Le Bureau du Travail est supprimé (art. 145), par la même occasion. Le nouveau Département du Travail est pourvu d'un organisme

central et de directions régionales. Cet état de choses dura six ans et l'activité du Bureau ne fut pas satisfaisante. Le problème épineux que suscita dans l'industrie l'élément humain, dans les années qui suivirent la Seconde Guerre Mondiale, obligea les dirigeants de la Turquie à créer un Ministère du Travail. Par une loi du 22/6/1945 (No: 4763) un Ministère provisoire est créé, qui pour des raisons budgétaires et d'administration, sert de transition entre le Département du Travail et la création définitive du Ministère du Travail. La loi du 28/1/1946 (No: 4841) organisa celui-ci et en définit les fonctions.

Selon son art. 1er, le Ministère est chargé d'organiser le travail, d'améliorer les conditions de travail et les conditions de vie des ouvriers, d'harmoniser les relations entre ceux-ci et leurs employeurs, d'augmenter le rendement et le potentiel du travail pour la prospérité de toute la nation et enfin d'assurer l'avenir du travailleur par le plein emploi et la sécurité sociale.

a) L'organisation centrale du Ministère est composée de 10 bureaux ou directions ayant chacun une fonction déterminée par la loi. Un Conseil du Travail est aussi rattaché à l'organisation centrale. Présidé par le Ministre du Travail, il se compose des représentants des autres ministères, des délégués ouvriers et patronaux en nombre égaux. (art. 17). Son ordre du jour, sa date de réunion sont fixés par le ministère même. Ses attributions sont purement consultatives et consistent à étudier les questions qui lui sont soumises par le ministère et à donner son avis.

b) L'Office des assurances ouvrières organisé par la loi No: 4792, bien que doté d'une autonomie financière et administrative est, comme toute administration décentralisée, rattaché au Ministère du Travail. Il comporte une Direction Générale divisée en différents bureaux, un conseil d'administration où siègent des fonctionnaires désignés par différents ministères, deux délégués ouvriers et deux délégués patronaux élus, enfin une Assemblée Générale composée des représentants des ministères, des ouvriers, des patrons et des membres de l'enseignement supérieur.

c) L'Office de l'emploi et du placement créé par la loi No. 4837, aussi doté d'une autonomie financière et administrative, est rattaché au Ministère du Travail. Il comporte aussi une direction générale divisée en différents bureaux, et un Conseil Consultatif

composé de représentants des ministères, des conseils départementaux et municipaux, des délégués des syndicats et des chambres de commerce et d'industrie.

Ces trois organismes ont aussi leurs administrations régionales distinctes les unes des autres. A la tête de chaque région (20 en tout) se trouve un directeur de travail avec ses bureaux et son corps d'inspecteurs de travail, un directeur des assurances ouvrières avec ses bureaux, ses installations sanitaires et son corps d'inspecteurs et un directeur du placement avec ses bureaux et sa commission consultative régionale de composition tripartite.

2. Juridictions du Travail.

Comme nous l'avons signalé plus haut No: II, 4, b), la distinction des conflits individuels et des conflits collectifs de travail trouve une de ses manifestations la plus importante dans le dédoublement des juridictions du travail. En effet, les premiers de ces conflits relèvent des tribunaux du travail et les seconds des cours d'arbitrage.

a) *Le tribunal du Travail.* Présidé par un magistrat de carrière qui est assisté d'un délégué ouvrier et d'un représentant patronal élu, le tribunal du travail a comme attribution de trancher les conflits juridiques concernant les contrats de travail, la sécurité sociale, et les demandes individuelles se rattachant à la législation du Travail. En dehors des intérêts collectifs de la profession, les syndicats sont compétents pour représenter leurs membres ou leurs ayant-droit. Remarquons que le tribunal du travail n'a compétence que relativement aux conflits civils et que les pénalités relèvent des tribunaux répressifs de droit commun. La procédure est orale, rapide et les parties bénéficient de certaines immunités de timbres ou taxes. Les cours d'appel n'existant pas en Turquie, les décisions des tribunaux du Travail sont directement portées devant la Cour de Cassation. Il n'existe pas encore en Turquie de chambre spécialisée pour les conflits de Droit Social. C'est souvent une des chambres civiles et parfois la chambre commerciale qui examinent les recours.

b) *Les cours d'arbitrage.*

Les conflits collectifs de travail sont soumis obligatoirement à une procédure de conciliation; si celle-ci n'aboutit pas, on pro-

cède à l'arbitrage qui comporte deux stades: L'arbitrage en premier ressort devant les cours départementales et en dernier ressort devant le Conseil supérieur d'arbitrage. La grève et le lock-out sont prohibés par la législation turque, bien qu'un puissant courant favorable existe actuellement dans les milieux des travailleurs et parmi un certain nombre de parlementaires.

L'arbitrage en premier ressort a pour compétence territoriale le département administratif (Vilâyet). Composé uniquement de fonctionnaires; (présidé par le préfet ou vali et en son absence par un de ses adjoints, assisté du directeur du Travail régional, du directeur du contentieux ou du secrétaire général du département et deux assesseurs désignés par ceux-ci); les cours d'arbitrage ont depuis la loi du 2/3/1954 (No: 6298), qui ne s'applique que depuis le 15.XI.1958, une composition paritaire et semi-élective. En effet aujourd'hui, la cour d'arbitrage est présidée par le magistrat-président du tribunal de travail, assisté du directeur régional du travail de deux délégués ouvriers et deux délégués patronaux élus.

Présidée jadis par un des vices-présidents du Conseil d'Etat nommé par le chef du Gouvernement et assisté de hauts fonctionnaires des ministères et d'un professeur de Droit (tous au nombre de 7), la Cour Supérieure d'arbitrage, parallèlement aux cours d'arbitrages, a actuellement une composition paritaire et semi-élective, aussi. En effet, elle est présidée par un des présidents de chambres de la Cour de Cassation élu par ses collègues, assisté du Directeur Général du Travail du ministère du Travail, de deux délégués ouvriers et deux délégués patronaux élus.

La procédure est contradictoire devant la cour d'arbitrage; il y a débats publics, mais cependant les parties ne peuvent se faire assister par des avocats. Tandis que la procédure sur pièces est seule appliqués à la Cour Supérieure d'arbitrage. Celle-ci examine à huis-clos le dossier, les allégations des deux parties, l'objet de leur recours et donne sa sentence. Si cette sentence casse la décision de la cour d'arbitrage, l'affaire n'est pas renvoyée; mais la cour supérieure rend un arrêt définitif sur la question. Aucun recours n'est possible contre les arrêts de la Cour supérieure d'arbitrage¹⁰.

10) Opinion confirmée par un arrêt du Conseil d'Etat turc du

§ IV. CHAMP D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL.

Le champ d'application de la législation du travail en Turquie est déterminé par le Code du Travail de 1936, par la loi du Travail des journalistes et par le Code du Travail maritime. Chacun de ces textes doit être envisagé séparément.

1. Régime général.

Les dispositions du Code de Travail s'appliquent seulement "aux établissements où la nature même du travail exige, en règle générale, l'emploi journalier de dix travailleurs au moins..." (art. 2/A). Cette règle comporte cependant certaines restrictions et certaines extensions.

a) Les restrictions sont les suivantes :

α) Le Code de Travail ne couvre pas toutes les personnes qui fournissent un service rémunéré pour le compte d'autrui; mais seulement les "ouvriers" qui, selon le Code, sont ceux qui exécutent "en vertu d'un contrat de travail, dans un établissement appartenant à un tiers, un travail manuel ou un travail intellectuel et manuel à la fois" (art. 1). Ce texte est interprété comme visant les travailleurs dont les services comportent un élément manuel dominant. Très critiquée par la doctrine, cette disposition a donné lieu à une jurisprudence qui n'est pas toujours satisfaisante, quant à la fixation des limites entre services manuels et services intellectuels; car ces deux éléments, outre qu'ils sont indissolubles dans la vie moderne ne présentent pas non plus un dénominateur commun. Quoiqu'il en soit, actuellement les travailleurs dont le service comporte un élément intellectuel dominant sont exclus du champ d'application du Code de Travail et soumis aux dispositions beaucoup plus libérales du Code des Obligations.

6) Le Code de Travail exige un nombre minimum de 10 travailleurs dans une entreprise pour que celle-ci lui soit assujétie. Remarquons qu'il n'est toutefois pas nécessaire, que dix ouvriers y soient effectivement employés, mais que "la nature du travail

19/10/ (Saymen - Elbir - Erman, Corps de jurisprudence turque 1951/II, T. 4, p. 1323, No: 2253).

exige l'emploi de 10 personnes", quel que soit le nombre de travailleurs affectés à l'établissement. Ce critère, purement technique, donne aussi lieu à un grand nombre de conflits pratiques pour savoir si un tel établissement se trouve ou non assujéti au Code de Travail. Aussi critiquable qu'elle soit, cette disposition s'explique par des raisons purement pratiques; car " il s'agit avant tout des possibilités de contrôle et d'application. Il est pire d'avoir une loi dont l'application ne peut être efficacement assurée que de n'avoir pas de lois du tout."¹¹.

γ) Les travaux agricoles ainsi que les transports maritimes et aériens, ne sont pas assujéti aux dispositions du Code du Travail. En sont exclus aussi les travaux exécutés à domicile sans l'assistance de personnes étrangères, par les membres de la famille ou les proches parents réunis sous le même toit et vivant ensemble. Les gens de maison leur sont assimilés. Toutefois la loi modificative précise que les travaux exécutés sur les terrains d'aviation, dépôts, ateliers ou tous autres installations terrestres; ainsi que les travaux de chargement et de déchargement exécutés dans les ports et quais sur chalands ou tous autres embarcations similaires; enfin, les travaux relevant de toute industrie agricole, la construction de bâtiments, les travaux d'usine, la construction de lignes aériennes et décauvilles ainsi que le transport par ceux-ci, qui s'exécutent dans les fermes et les forêts et enfin les ateliers de réparations de machines agricoles et les ateliers dont le caractère industriel est dominant sont assujéti au Code du Travail. D'autre part les fonctionnaires et employés émargeant au budget général, à un budget annexe, à un budget spécial ou à un budget communal ne sont pas soumis au code en tant que travailleurs mais assument toutes les responsabilités relatives à l'employeur tant qu'ils représentent celui-ci. Les ouvriers travaillant dans les établissements gérés par les administrations publiques émargeant auxdits budgets sont assujéti au Code.

b) *Les extensions peuvent être ainsi groupées :*

En dehors de celles prévues par le législateur par une loi modificative (que nous venons de signaler), il y a lieu de remar-

11) B I T., op. cit., p. 61.

quer celles qui dérivent de Code lui-même, des ordonnances et de la jurisprudence.

α) Le Code de Travail lui-même, bien qu'excluant en principe les travailleurs intellectuels de son champ d'application, soumet ceux-ci aux dispositions relatives à la prohibition de la grève et du lock-out (art. 75) ainsi qu'aux bénéfices des assurances ouvrières (art. 101/III).

D'autre part, le Code étend son champ d'applications des "établissements" proprement dits, c'est-à-dire des lieux où l'ouvrier exécute son travail, aux dépendances et annexes de ce lieu, comme les cours, les locaux de repos, les salles d'allaitement et crèches, les réfectoires, les dortoirs, les salles de bain, les salles d'examens et soins médicaux, les locaux d'éducation physique et professionnelle.

β) Le nouveau § C de l'art. 2 du C. T. accorde au Conseil des Ministres la prérogative de disposer par voie de règlement et d'inclure pour tout ou partie dans le domaine du C. T. des branches d'industries ou des établissements ne correspondant pas entièrement aux dispositions ci-dessus, autant que leur nature et leurs conditions économiques permet de le faire. Aussi, le Gouvernement par une série d'arrêtés a étendu l'application d'un certain nombre de dispositions du C. T. aux branches d'industrie et de commerce limitativement prévues, employant de 4 à 9 ouvriers et situées dans des villes de plus de 50.000 habitants¹².

γ) Appliqué au début, exclusivement à l'industrie, puis tenté d'être étendu aussi aux établissements commerciaux, le domaine du C. T. avait fait l'objet de vives controverses et donné lieu à une série de décisions judiciaires des plus contradictoires. Appelé à unifier toute cette jurisprudence, le Conseil d'Etat dans un arrêt toutes chambres réunies, en se conformant à une tendance générale consistant à étendre les dispositions de Code de Travail à tout travail subordonné, décida que sauf ceux exceptés

12) Arrêté du 29/4/1952 (No: 3/14937) prévoyant 12 branches; celui du 25/8/1952 (No: 3/15515) y ajoutant les salons de coiffeur; celui du 30/5/1956 (No. 4/7372) y ajoutant encore 11 branches d'industries et enfin celui du 28/2/1957 (No. : 4/8761) prévoyant 2 autres branches d'industries.

par le Code, tout établissement de quelque nature qu'il soit (industriel, commercial, scolaire, hospitalier, sportif, bancaire ou d'assurance, philanthropique et non lucratif) exigeant le travail d'au moins 10 ouvriers se trouve être assujetti aux dispositions du C. T.

2. Régimes spéciaux.

Mais là ne s'arrête point l'extension de la législation sociale. Deux autres groupes de personnes et de branches d'activités bénéficient d'une réglementation spéciale: les journalistes et les gens de mer.

a) La loi de 1952 (No : 5953) concernant les rapports des travailleurs et des employeurs de la Presse, prévoit que les journalistes seront désormais bénéficiaires d'un certain nombre de mesures protectrices, se trouveront assujettis aux assurances sociales et pourront se grouper en syndicats. Tous les établissements de Presse seront soumis au contrôle et à l'inspection du travail.

b) La loi de 1954 (No : 6379) concerne le travail maritime. Y sont assujettis tous les navires de commerce battant pavillon turc ayant une capacité de 150 tonnes brut. De même les différents navires appartenant à une même personne et dont le tonnage total atteindrait ou dépasserait ce chiffre sont aussi soumis au Code de Travail maritime. Enfin toutes les embarcations appartenant à un armateur déjà assujetti au C.T. mar. se trouvent soumises à celui-ci. Tous les gens de mer travaillant sur ces bâtiments, bénéficient des dispositions protectrices de la loi (particulièrement du droit de se syndiquer, de rapatriement, des heures de travail, du droit d'être logé et nourri, d'un salaire minimum garanti, des congés annuels payés, des assurances sociales etc...)

Ainsi, assez restrictive au début, et bien qu'un certain nombre important de travailleurs soient encore tenus en dehors du domaine d'application de la législation du travail, il apparaît clairement que celle-ci s'étend tous les jours par voies législative, administrative et jurisprudentielle.

§ V. RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL :

LE CONTRAT DE TRAVAIL

1. Définition.

Bien que dans un certain nombre de ses dispositions le C. T.

turc fasse une place assez importante aux rapports de travail entre travailleurs et employeurs (situation de fait), la base même des relations entre ces parties est constituée par le contrat de travail (situation juridique). Le C. T. ne donne pas la définition de ce contrat, mais nous en trouvons une dans l'art. 313 de C. O. turc qui est la reproduction intégrale de l'art. 319 de C. O. suisse et qui est ainsi formulée : " Le contrat de travail est celui par lequel le travailleur promet ses services pour une durée déterminée ou indéterminée à l'employeur, lequel s'engage à lui payer un salaire. "

Remarquons toutefois que la doctrine turque a tendance à faire une distinction — surtout quant au champ d'application, aux effets et à la loi applicable — entre le contrat de travail réglementé par le C. O. et le contrat de service¹³ réglementé par le C.T., car, ces deux contrats sont différemment dénommés dans ces deux Codes et les prescriptions relatives à ces contrats ne sont pas toujours les mêmes. D'autre part le contrat de service du C. T. s'appliquera surtout aux travailleurs qui fournissent une activité où l'élément manuel est dominant, tandis que le contrat de travail du C. O. s'appliquera surtout aux travailleurs intellectuels¹⁴. Cependant, le Conseil d'Etat, dans un arrêt toutes chambres réunies, a rejeté cette distinction¹⁵ sans qu'elle ait pu rallier toute la doctrine à son point de vue.

2. Divisions.

a) Le Code du Travail distingue d'abord (art. 8) les contrats temporaires des contrats continus. Est considéré comme temporaire tout contrat de travail conclu pour des travaux qui, en raison de leur nature, n'exigent pas plus de 30 jours de travail; tous les autres sont des contrats continus. Remarquons que le Code se rapporte, non pas à la durée prévue par les parties pour l'exécu-

13) Cette distinction ne s'appuie nullement sur celle préconisée par Lotmar et ses disciples et qui considère comme " Arbeitsvertrag " tous les contrats ayant pour objet un service quelconque et " Dienstvertrag " le contrat de travail proprement dit qui n'est qu'une variété du précédent.

14) Cf. Saymen, Droit de travail Turc, Istanbul 1954, pp. 401 ss.

15) Arrêt du 1/12/1949 (J. O. 1/2/1950, No: 7421)

tion du contrat, mais à la nature même du travail à exécuter qui normalement ne demande pas plus de 30 journées de travail. Un certain nombre de dispositions du C. T. (art. 9, 10, 12-17, 22, 24-26, 29) ne s'appliquent pas à ces contrats qui se trouvent alors être soumis aux dispositions du C.O.

b) Contrat à durée déterminée et indéterminée.

Il n'y a pas à insister sur cette distinction classique que l'on rencontre dans toutes les législations de travail. Notons cependant que si le C.T. ne fixe aucune limitation de temps pour les contrats à durée déterminée, le C. O. (art. 343) donne la faculté au salarié seul de résilier après 10 années, par un préavis d'un mois, le contrat de travail conclu à vie ou pour une durée de plus de 10 ans (C. O. suisse art. 351)

c) Contrat d'équipe.

Très différent du contrat collectif¹⁶, ce contrat n'est que la juxtaposition d'un certain nombre de contrats individuels conclus entre un employeur et un chef d'équipe au nom de ses co-équipiers qui s'engage à fournir le travail de ceux-ci. Pour éviter des abus, le Code exige que le chef d'équipe soit lui-même un ouvrier qui exécutera le travail avec ses co-équipiers. D'autre part, le contrat est considéré conclu entre l'employeur et le co-équipier qu'au moment où celui-ci se mettra effectivement au travail. Son salaire doit lui être versé directement par l'employeur. Si l'un des co-équipiers n'exécute pas le travail prévu au contrat d'équipe, le chef d'équipe est tenu vis-à-vis de l'employeur comme le porte-fort¹⁷. Remarquons que ce contrat, dont la nature juridique demeure peu précise¹⁸, n'est ni un contrat de marchandage, ni un contrat d'entreprise, ni ententes d'équipe¹⁹.

d) Le contrat-type de travail réglementé par le C. O. suisse (art. 324) n'est pas prévu dans la législation turque²⁰.

16) Contra C. Talas, op. cit., p. 137. Cf. Le Genissel, op. cit. p. 169.

17) L'art. 11 du C. T. renvoi à l'art. 110 du C. O. ainsi conçu : " Celui qui promet à autrui le fait d'un tiers, est tenu à des dommages-intérêts pour cause d'inexécution de la part de ce tiers. "

18) Cf. Saymen, op. cit. p. 385 ss.

19) Entente entre salariés pour exécuter des travaux moyennant un salaire global à répartir entre eux. Voir Brun-Galland, op. cit., No: 196, No: II-3 et p. 258; Durand, op. cit., T. II, No: 192.

3. Conclusion :

En principe les conditions de capacité sont fixées par le Code Civil (discernement, majorité, interdiction). Les étrangers n'étant pas admis à exercer un certain nombre de professions en territoire turc, ne peuvent par là-même conclure un contrat de travail (loi du 11/6/1932 No : 2007)²¹. D'autre part, le Code du Travail prévoit deux cas de conclusion obligatoire de contrat de travail : le premier a trait au salarié appelé sous les drapeaux pour une courte période de stage, manoeuvre etc... et qui peut, après sa libération, demander à être intégré dans son emploi (art. 24 C.T.); le second est relatif au licenciement collectif des ouvriers. Au cas où le travail reprend dans les 6 mois à compter du licenciement, l'employeur est obligé de reprendre les travailleurs licenciés qui demandent à être engagés. (art. 3 Loi No: 5518). On admet, enfin, en doctrine, sur base de l'al. 2 de l'art 2 du C.C., l'abus de droit relatif au refus de la part de l'employeur de conclure un contrat de travail²².

4. Forme du contrat :

Une distinction doit être faite sur ce point.

a) Le contrat d'équipe, quelle que soit sa durée, est soumis à la forme écrite ordinaire. Il doit cependant " indiquer expressément les noms et identité de l'employeur et des travailleurs composant l'équipe, le travail à exécuter, l'emplacement de l'établissement, le montant du salaire à payer à chaque travailleur, la nature déterminée ou indéterminée de la durée du contrat et les clauses spéciales adoptées. " (art. 11/II, C.T).

b) Le contrat de travail, dont la durée déterminée est égale ou supérieure à une année, est aussi soumis à la forme écrite (art.

20) V. sur ce contrat A. Berenstein, Contrat-type de travail, II. Fiches juridiques suisses, Travail, No : 1015. Pour voir un exemple de ce contrat dans l'agriculture, Feuille d'avis officiel, Genève 26 juin 1954.

21) J. O. 16/6/1933, No : 2126; B I T, série législative 1932, Turquie, 1.

22) En Turquie Saymen, op. cit., p. 464; Cf., L'abus de droit dans la conclusion du contrat (Rev. Fac. de Droit Istanbul, 1941, T. 7, pp. 541-563). En suisse. Egger, Kommentar, T. 1, art. 2 No: 36.

9 C. T.). Le " contrat devra indiquer clairement les noms des parties, le travail à exécuter, l'emplacement de l'entreprise, le montant de salaire à payer, la durée du contrat et les conditions spéciales dont les parties sont convenues. "

Dans ce contrat, et dans le contrat d'équipe, la forme écrite est une condition de validité et non de preuve.

c) Le contrat de travail, dont la durée déterminée est inférieure à un an mais supérieure à trente jours, n'est pas obligatoirement soumis à la forme écrite. Par conséquent, il peut être valablement conclu de façon orale et même tacite. Cependant, si le travailleur en fait la demande, l'employeur est tenu de lui remettre un document revêtu de sa signature indiquant toutes les conditions générales et spéciales de l'emploi (art. 10 C. T.). Notons que cette forme n'a qu'une valeur probante et ne touche en rien à la validité du contrat.

d) Le contrat de travail à durée indéterminée est assimilé, quant à la forme, au précédent contrat.

e) Le contrat de travail temporaire (durée maximum 30 jours de travail) n'est soumis à aucune forme spéciale de validité ou de preuve.

f) La loi de Travail relative aux journalistes exige la forme écrite, quel que soit le type du contrat de travail conclu (art. 4)

g) Le Code de Travail maritime impose la forme écrite pour tout contrat de travail conclu par les gens de mer ; il dispose en outre que ce contrat doit être fait en triple exemplaire dont une copie sera remise à chaque partie et la troisième à l'administration départementale du Ministère du Travail (art. 4). Enfin ce Code indique les clauses minima à insérer obligatoirement à ce contrat. (art. 5)

Dans la plupart des entreprises en Turquie, le contrat à durée indéterminée étant le plus usité, l'employeur se contente de porter à la connaissance du travailleur le règlement d'atelier par voie d'affiche.

5. Effets du contrat de travail :

a) *Obligations du travailleur :*

En principe, l'ouvrier est tenu d'exécuter personnellement

son travail (C. O. art. 67); mais ceci n'est pas une règle impérative et des dérogations contractuelles ou réglementaires sont admises.

L'obligation principale de l'ouvrier consiste à fournir à son employeur un travail subordonné. Ceci se résume en ce que l'ouvrier est tenu d'exécuter son travail d'après les ordres émanant de ses supérieurs hiérarchiques et dans les locaux de travail appartenant à l'employeur. C'est cette dernière condition, exigée par le C.T. art. 1. qui permettra l'établissement, entre les deux parties, d'un lien de subordination technique et surtout juridique.

D'autre part, l'ouvrier doit exécuter son travail avec diligence (C.O. art. 321). La mesure des soins qu'il est tenu d'apporter se détermine par le contrat de travail; mais "il y a lieu de tenir compte de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires à l'ouvrier pour l'accomplissement du travail promis ainsi que des aptitudes et qualités que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître."²³

Enfin l'ouvrier est tenu du devoir de fidélité envers son employeur. Ce devoir n'est pas seulement une obligation morale, mais s'analyse en Droit turc, en deux éléments distincts. C'est d'abord une obligation légale, car le C. T. (art. 16/II, d) prévoit la résolution du contrat de travail par l'employeur contre le salarié au cas où celui-ci "commettrait des actes d'infidélité" contre celui-là, "tels qu'abus de confiance, vol, divulgation de secrets professionnels". C'est ensuite une obligation contractuelle, car on peut ajouter au contrat de travail une clause relative à la prohibition de faire concurrence à l'employeur, au cas où le contrat de travail prendrait fin (C. O. art. 348-352)²⁴.

b) *Obligations de l'employeur :*

L'obligation principale de l'employeur découlant du contrat de travail, est le paiement du salaire qui se calcule au temps, aux pièces, avec primes, participation aux bénéfices ou commissions,

23) Cf. Dr. Adil Izveren, Sorgfaltshaftung und schadenersatzpflicht in Dienstvertragsrecht, Thèse Zürich, 1952, pp. 26 ss.

24) Pour l'admissibilité, les restrictions, les effets et la fin de cette clause Voir Roger Vervev, La prohibition de la concurrence dans le contrat de travail, Thèse Lausanne 1920, pp. 23 ss.

avec pourboires (garçons et autres)²⁵ etc... La législation turque ne prévoit pas de salaire maximum, mais organise une procédure spéciale pour la fixation des salaires minima dans chaque branche d'industrie. Des commissions tripartites sont chargées de ce travail; leurs décisions peuvent être contestées auprès du Ministère du Travail qui charge une commission supérieure pour examiner l'affaire. La décision de cette commission devient exécutoire après l'approbation du ministre. Il n'y a pas de discrimination quant au taux du salaire d'après le sexe du salarié²⁶.

A côté de ce salaire normal l'employeur est tenu de payer à tout ouvrier qui exécute un supplément d'heures de travail²⁷ un salaire supplémentaire dont le montant varie entre 25 à 50 % fixé par le règlement intérieur ou le contrat de travail (art. 37 C. T.)

Une certain nombre de garanties entourent le paiement de salaires. Tout d'abord, le salaire est payé en règle générale à la semaine " en monnaie ayant cours légal. " Le truck-system est défendu et le régime des économats soumis à des règles très strictes et à un contrôle vigilant²⁸. Cependant, aucun système d'ajustement des salaires (comme par exemple l'échelle mobile légale comme en France ou conventionnelle intersyndicale sur le plan national comme en Italie) n'est prévu par la législation ni appliqué par

25) Loi du 28/1/1953 No : 6032 (J. O. 3/2/1953, No : 8325) et Règlement y relatif du 4/5/1953 modifié par règlements du 30/7/1954, 15/8/1955 (J. O. 9/6/1953 ; No : 8429 ; 16/6/1954, No : 8804 ; 12/9/1955, No : 9101).

26) C. T. art. 32 modifié et Règlement relatif aux salaires minima du 8/1/1951 (J. O. 13/1/1951, No : 7707) Pour les gens de mer. Voir C. T. maritime art. 41 et règlement de 1955 (J. O. 16/6/1955, No : 9030); pour les journalistes, Loi du travail des membres de la presse art. 2 ad., et règlement de 1955 (J. O. 29/1/1955, No : 8917).

27) La durée normale du travail est de 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Selon une décision interprétative de la G. A. N. turque, tout travail excédant l'une ou l'autre de ces limites est un travail supplémentaire et donne droit à un salaire supplémentaire (Décision du 11/11/1953, No : 255 au J. O. turc 20/11/1953; No : 8562). La Cour de Cassation dans un arrêt toutes chambres réunies relatif à l'unification de la jurisprudence du 28/5/1958, a confirmé ce point de vue (J. O. turc 28/9/1958, No : 10017) qui cependant est critiqué par la doctrine. Cf. Saymen, op. cit., 494 ss. comme contraire aux textes.

28) Sur ce point Talas, op. cit., p. 143.

la pratique. Toutefois la clause-or bien qu'étant admise par la jurisprudence ne joue aucun rôle dans ce domaine et les travailleurs ont souvent recours à des conflits collectifs pour obtenir des augmentations de salaire.

Une seconde protection du salaire découle des limites imposées par la législation quant à la retenue des salaires. Tout d'abord le salaire ne peut être compensé sans la volonté du travailleur en tant que ce salaire est nécessaire à son entretien et à celui de sa famille (C. O. art. 123 No : 2, 340). De même les retenues de salaire sont envisagées non pas comme clause pénale, mais comme un dépôt destiné à couvrir le dommage éventuel de l'employeur et elles ne sont admises que dans la mesure où les salaires sont susceptibles de compensation (C. O. art. 157). Cette formule souple est ramenée à des limites rigides par le C. T. qui n'autorise l'employeur à retenir du salaire qu'un montant maximum de 10 journées de paie et ceci partagé en fractions égales pendant dix semaines (art. 22). A côté de ces retenues indemnitaires, l'employeur peut infliger aux travailleurs des retenues disciplinaires prévues par le règlement intérieur; mais celles-ci aussi ne peuvent excéder en un mois le salaire de 3 jours et sont tenues en dépôt par l'employeur (C. T. art 30)²⁹. Enfin la saisie; le transfert et la cession du salaire sont interdites en partie (de 30 Ltqs ce montant a été porté à 60), sauf pour les dettes alimentaires (C. T. art. 23; C. T. maritime art. 28). Ajoutons que le Code sur la poursuite pour dettes et la faillite réglemente les salaires comme des créances privilégiées au premier degré (art. 206).

Une seconde obligation de l'employeur, découlant de la loi, consiste à prendre des mesures de sécurité et à organiser le travail dans des locaux convenables et sains (C.O. art. 332, C. T. art. 54). La responsabilité de l'employeur pour vices ou insuffisances de ces mesures a tantôt été considérée comme délictuelle et tantôt comme contractuelle par la jurisprudence de la Cour de Cassation³⁰.

29) Cf. N. Yannacoureas, Les retenues disciplinaires du salaire, leur établissement et leur contrôle dans l'entreprise moderne, Thèse Lausanne 1958, p. 77 ; Saymen, op. cit. p. 207 et 515.

30) Pour cette jurisprudence et la critique que nous en avons faite voir notre ouvrage cité p. 527 ss.

Un paragraphe ajouté en 1957 à l'art. 332 du C.O. précise qu'en cas de décès du soutien, la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de ses ayant-droit sera jugée d'après les règles de la responsabilité contractuelle.

En troisième lieu, l'employeur est tenu de fournir à ses travailleurs les outils et matériaux nécessaires au travail, les usages et les conventions contraires sont cependant réservés. Mais au cas où l'employé les fournit en totalité ou en partie sans y être obligé, l'employeur doit lui payer une indemnité d'amortissement et une autre en réparation au cas où ils seraient détériorés par un autre travailleur (C. O. 331 et 55 ou 100)

6. Extinction.

Nous étudierons successivement les causes et les effets relatifs à l'extinction du contrat de travail.

a) Causes d'extinction :

Elles sont prévues par le C. O. (art. 338 ss.) et par le C.T. (art. 13-18) dont le but principal est " tout en maintenant la liberté entière de contracter, de sauvegarder les droits de l'ouvrier et les intérêts de l'employeur et de son entreprise."³¹. Après avoir signalé les causes d'extinction communes nous étudierons les causes d'extinction des contrats à durée déterminée et celles des contrats à durée indéterminée.

α) Causes communes :

Les causes générales de nullité du Droit des obligations (objet du contrat impossible ou contraire aux règles impératives, à l'ordre public et aux bonnes moeurs, aux droits de la personnalité; ou d'annulabilité pour vices du consentement et lésion (C.O. art. 19 ss.) s'appliquent également aux contrats de travail quelle que soit leur durée.

Le décès de l'ouvrier entraîne nécessairement l'extinction du contrat de travail; tandis que le décès de l'employeur n'entraînera pareille conséquence que si le contrat " a été conclu essentiellement en considération de la personne de celui-ci " (C.O. art. 347)

31) Le Génissel, op. cit. p. 171.

Le principe général du Droit des obligations selon lequel l'obligation s'éteint lorsque son exécution devient impossible par suite de circonstances non imputables au débiteur (C. O. art. 117), n'a pas toujours le même effet dans ce domaine afin d'assurer la stabilité de l'emploi. En effet selon l'art. 15/III du C. T. l'ouvrier peut résilier le contrat de travail lorsqu'une cause de force majeure l'oblige à interrompre le travail pendant plus d'une semaine dans l'établissement où il travaille ; et selon l'art. 16/III le même droit de résiliation est accordé à l'employeur lorsque la force majeure empêche l'ouvrier pendant plus d'une semaine à fournir son travail. Dans les deux cas, l'ouvrier reçoit la moitié de son salaire pendant cette période. Donc, la force majeure n'a pas pour effet d'éteindre automatiquement le contrat de travail ; elle ne fait que le suspendre, quitte à l'une des parties de le résilier à la fin d'une semaine. Si celles-ci n'usent pas de leur droit, le contrat est suspendu jusqu'à ce que la force majeure prenne fin.

Ajoutons enfin que l'accord des volontés réciproques peut toujours, selon le Droit commun, mettre fin à une situation contractuelle.

6) Causes propres aux contrats à durée déterminée :

Le mode normal d'extinction de ces contrats c'est l'arrivée du terme, sans qu'il soit nécessaire de donner congé (C. O. art. 338). Cependant le contrat peut être renouvelé par tacite reconduction auquel cas il est réputé conclu pour la même période de temps que le contrat résolu, mais cette période ne peut dépasser un an. D'autre part la résiliation peut être subordonnée à un congé préalable ; si aucune des parties ne donne congé à l'autre le contrat est réputé renouvelé. (C.O art. 339). Le contrat de travail conclu pour la vie de l'une des parties ou pour plus de 10 ans n'est ni illicite, ni immoral³², mais peut être résilié par l'employé seulement après 10 années moyennant un préavis d'un mois (C O. art. 343), 6 mois en Suisse (C. O. suisse art. 351). Enfin, le C.T. prévoit la résolution unilatérale pour chacune des parties sans préavis (art. 15-16). Comme cette règle est commune aux contrats à durée indéterminée, nous l'étudierons un peu plus bas.

32) Recueil officiel des arrêts du Tribunal Fédéral Suisse T. 56. II. p. 189 ; Journal des Trib. 1930 p. 546.

γ) Causes propres aux contrats à durée indéterminée :

Le C. T. turc, conforme aux principes du Droit de Travail des autres pays, prévoit deux modes de résiliation unilatérale de tels contrats : 1 — la brusque rupture et 2 — le préavis (ou délai-congé).³³

aa) Rupture pour justes motifs :

Le Code des obligations (art. 344) autorise l'employeur ou le travailleur à se départir immédiatement du contrat, sans avertissement préalable, si de " justes motifs " viennent à se produire. Le Code du Travail, par contre, préfère énumérer — à titre d'exemple — la plupart de ces justes motifs (art. 15 - 16) qu'il groupe en trois catégories.

La première est relative à des raisons de santé (danger pour la santé et la vie du travailleur non prévu lors de la conclusion du contrat, maladie contagieuse ou répugnante de l'employeur ou des autres travailleurs ; maladie suffisamment grave de l'ouvrier ou toute autre maladie contagieuse ou répugnante).

La seconde catégorie comprend des cas contraires aux bonnes moeurs et à la bonne foi objective. Vis-à-vis de l'ouvrier ces causes sont principalement les suivantes : erreur provoquée par l'employeur relative à l'objet principal du contrat; propos ou actes de l'employeur attentatoires à l'honneur, à la dignité, à la moralité de l'ouvrier, ou d'un membre de sa famille ; voies de fait ou menaces contre l'un d'eux, incitation de l'un d'eux à un acte illégal ou à la commission d'un délit passible de prison ; non paiement des salaires en conformité de la loi et du contrat. Du côté de l'employeur des causes analogues sont prévues : erreur sur les qualités de l'ouvrier; propos ou actes de l'employé qui seraient attentatoires à l'honneur ou au moeurs de l'employeur, d'un membre de sa famille ou d'un autre travailleur ; voies de fait ou menaces de l'ouv-

33) Une très vaste littérature dans les pays étrangers étudie cette institution. Nous nous contentons ici de signaler les ouvrages les plus importants publiés en Turquie. Dr. R. Atabek, Résiliation du contrat de travail, Istanbul 1938; T. Sızmaçoğlu, Résiliation du contrat de travail et indemnité d'ancienneté, Istanbul 1953; Dr. K. Oğuzman, La résiliation du contrat de travail selon le C. O. et le C. T. turc, Thèse Istanbul 1955. Pour une doctrine plus complète et la jurisprudence turque, voir Saymen, op. cit., pp. 550 ss.

vrier vis-à-vis de l'un d'eux; ivresse ou introduction de boissons alcooliques dans l'établissement; actes d'infidélité tel que vol, abus de confiance, divulgation des secrets professionnels ; délit passible d'emprisonnement de plus de trois jours sans sursis ; absences sans permission ou justes motifs; mises en demeure à la suite de l'inaccomplissement même partiel du travail; actes troublant la bonne marche ou compromettant la sécurité du travail; dommage causé aux machines, installations et autre matériel dépassant la retenue de 10 journées de salaire.

bb) Préavis :

C'est le mode classique de résolution unilatérale des contrats à durée indéterminée. Nous n'avons pas à nous préoccuper, par conséquent, de sa nature juridique³⁴, de son champ d'application et de ses caractères. Notons cependant que toutes les notifications devant se faire contre signature de l'intéressé (C. T. art. 6), le préavis est aussi soumis à cette forme. Si l'intéressé refuse de recevoir l'avis, le fait est constaté immédiatement par procès-verbal^{34bis}.

Quant aux délais, le C.O. prévoit un préavis d'une semaine pour les contrats à durée indéterminée; ce délai est, au contraire, échelonné dans le C. T. Si l'ouvrier a travaillé moins de 6 mois le délai de préavis est de 2 semaines; de 6 mois à 1 an et demi, il est de 4 semaines; de 1 an et demi à 3 ans il est de 6 semaines, pour plus de 3 ans il est de 8 semaines. Ces délais sont des délais minima et peuvent être prolongés par des contrats individuels ou collectifs (C. T. art. 13); mais ils ne peuvent être différents pour les deux parties (C. O. art. 340/III).

(34) Remarquons toutefois que l'exercice du préavis est considéré par la doctrine turque comme un droit formateur modificatoire (*ändernde Gestaltungsrechte*) ou un acte formateur résolutoire (*aufhebende Gestaltungsrechte*). Sur ces notions voir **Tuhr**, Partie générale du Code fédéral des obligations, Lausanne 1933 T. I, § 3, pp. 18 ss; **L'Huillier**, La notion du droit formateur en Droit privé suisse, Genève 1947.

(34 bis) La Cour de Cassation dans un arrêt d'unification de jurisprudence du 18.2.1959, No. 28/17, statue que cette forme écrite n'a qu'une valeur probante et n'affecte pas la validité de la déclaration de volonté, en l'occurrence celle du préavis (J.O. 23.6.1959, No. 10234 ; **Saymen**, Recueil systématique op. cit. Supl. 2, p. 28)

Durant ces délais, les parties sont toujours liées comme primitivement ; cependant l'employeur doit faire bénéficier l'ouvrier d'un congé d'au moins deux heures de travail pour lui permettre de chercher un autre emploi; l'employeur fixera le moment de la journée où l'ouvrier pourra utiliser ce congé. Le Code du travail lui permet de les totaliser et de les employer à la fin du préavis (art. 18 et C. O. art. 334)

La partie qui n'observe pas ces prescriptions légales et résilie brusquement le contrat sans justes motifs est responsable du dommage causé à son co-contractant. Mais si, tout en observant les dites prescriptions, l'employeur par exemple renvoie un des ses ouvriers parceque celui-ci est syndiqué, ou qu'il effectue les actes exigés par ses fonctions de délégué ouvrier, ou bien porte plainte aux autorités compétentes il commet une rupture abusive du contrat et est tenu de verser comme indemnité le triple du salaire correspondant au délai de préavis; ou si l'ouvrier est syndiqué ou bien délégué du personnel, le montant d'une année de salaire ³⁴ter.

La rupture abusive du côté du travailleur n'est pas prévue par le C.T.; mais l'art.2/II du C.C. ainsi conçu s'applique à ces cas : " La loi ne protège pas l'abus du droit qui porterait uniquement préjudice à autrui ". Le C. T. (art. 14) prohibe aussi le débauchage et rend responsable solidairement l'ouvrier débauché et l'employeur qui l'embauche³⁵.

b) *Effets de l'extinction* :

En principe, l'extinction délie les parties engagées par le contrat de travail. Cependant certaines obligations ou certaines responsabilités subsistent après l'extinction même du contrat.

α) Certificat. L'employeur est tenu de fournir à tout salarié qui en fait la demande, lors de l'extinction du contrat de travail, un certificat indiquant la nature et la durée de l'emploi. A la demande expresse de l'employé le certificat portera aussi une note relative à la qualité de son travail et à sa conduite (C. O. art. 335; C.T. art. 31) .

(34 ter) Lois du 25.5.1959 nos 7285 et 7286 (J.O. 1.6.1959, no. 10219)

35) Le Génissel, assimile ce cas à une rupture abusive ; op. cit. pp. 179-181.

6) Clause de non concurrence. Comme nous avons déjà traité de cette question, nous nous contentons de renvoyer à ce qui a été dit plus haut.

γ) Indemnité d'ancienneté. Prévues à l'art. 13 du C. T., les dispositions relatives à cette indemnité ont fait l'objet de plusieurs modifications, et donné lieu à une très large jurisprudence et à de nombreuses études doctrinales. Nous nous contenterons d'en signaler les principes. Dans sa teneur actuelle le C. T. n'accorde cette indemnité que dans un certain nombre restreint de résiliations, écartant tous les autres cas d'extinction du contrat comme par exemple le décès de l'ouvrier, le consentement contraire etc. Cette indemnité est due à l'ouvrier : 1 — 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. 2 — Si l'ouvrier résilie le contrat pour justes motifs occasionnés seulement pour des causes de santé, de moralité et de bonnes moeurs, de service militaire ou pour percevoir ses allocations d'assurance vieillesse.

Cette condition réalisée, le Code exige en outre un emploi 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.

Le montant de l'indemnité est calculé sur base du dernier salaire de l'ouvrier à raison de 15 journées pour chaque année d'emploi.

d) Autres indemnités. A part l'indemnité de licenciement irrégulier correspondant au salaire du délai congé et à l'indemnité pour rupture abusive correspondant au salaire du délai congé et à montant des salaires d'une année) " la partie qui ne se conforme pas aux conditions de la résiliation est tenue de verser à l'autre une indemnité dont le montant sera fixé par le juge compte tenu des circonstances spéciales que présentera le cas. " Notons que la Cour de Cassation applique cette disposition aux dommages matériels comme aux dommages moraux.

L'art. 345 du C. O. accorde à la partie qui résilie le contrat pour inobservation des clauses par l'autre partie, un droit à réparation intégrale subi à la suite de cette résiliation.

§ VI — RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Les rapports collectifs de travail entre employeurs et employés se nouent au sein de l'entreprise ou de l'établissement ; ceux-ci forment entre eux des syndicats qui négocient des contrats collectifs de travail. Etudions séparément chacun de ces points.

1. L'entreprise ou établissement.

Le Code de Travail Turc ne fournit pas une distinction précise entre ces deux notions. Il régit surtout l'établissement et avec une traduction littérale le " lieu du travail ". En effet le dernier alinéa de l'art. 1er est ainsi conçu : " Le lieu où le travailleur, au sens du premier alinéa³⁶ exécute son travail est l'établissement. Si le travail est exécuté dans un lieu fixe et déterminé, sont également considérés comme établissements tous lieux en dépendant en raison de la nature du travail tels que : cours, locaux de repos, salles d'allaitement, réfectoires, dortoirs, salles de bain, d'examen et de soins médicaux, locaux destinés à l'éducation physique et professionnelle. "

Sans nous attarder sur la tautologie qui existe entre le premier et dernier paragraphes de cet article³⁷ et sans avoir à analyser la notion d'établissement, nous indiquerons simplement la nature des rapports collectifs qui se constituent en son sein du point de vue de l'employeur et des salariés.

a) L'employeur :

D'après l'alinéa 2 de l'art. 1 du C.T., "L'employeur est celui qui emploie un tiers, en vertu d'un contrat de travail, dans un établissement lui appartenant, à un travail manuel et intellectuel à la fois ". En somme c'est celui qui est placé au sommet de la hiérarchie constituée dans l'établissement. Ses proches collaborateurs qui ont une fonction de direction et d'administration sont

36) Qui dit : " Le travailleur est celui qui exécute en vertu d'un contrat de travail, dans un établissement appartenant à un tiers, un travail manuel ou manuel et intellectuel à la fois. "

37) L'un définissant le travailleur par rapport au lieu du travail et l'autre définissant celui-ci par rapport à l'ouvrier.

ses représentants directs (et légaux) et à ce titre il est tenu des actes et obligations de ceux-ci vis-à-vis des employés.

L'ordonnancement social de l'établissement est un des attributs de l'employeur qui, néanmoins, peut s'en remettre à un de ses représentants pour le tout ou partie. Cette attribution de l'employeur s'analyse en trois pouvoirs liés entre eux.

α) Pouvoir réglementaire : L'employeur, en vertu de l'art. 29 C. T., est tenu d'établir un règlement intérieur, indiquant les conditions de travail, les règles de discipline, d'hygiène et de sécurité auxquelles seront soumis les employés et enfin les aides sociales. Ce règlement doit recevoir l'approbation de l'Administration du Travail pour pouvoir être mis en vigueur. Toute modification d'un tel règlement sera proposée par l'employeur, en indiquant les raisons, à l'autorité administrative qui l'approuvera ou la rejettera. Les mêmes dispositions s'appliquent aux gens de mer. Le Conseil Supérieur d'arbitrage admet qu'un conflit collectif puisse être suscité par les travailleurs en vue de faire modifier une disposition du règlement.

β) Pouvoir de direction : Bien qu'un texte spécial ne soit pas contenu dans le C. T., ce pouvoir de l'employeur émanant de l'ensemble des dispositions légales ne fait aucun doute³⁸ et se trouve rattaché au concept même de l'entreprise. Aussi c'est dans l'intérêt de celui-ci qu'il doit en user et ne peut en faire un emploi abusif ou contraire aux prescriptions impératives de la loi (atteinte à la moralité, à l'ordre public, aux droits de la personnalité des employés, des syndicats etc...), aux obligations découlant du règlement intérieur, des contrats collectifs et individuels. Ainsi en cas de licenciement massif, il doit en aviser un mois à l'avance et en donner les raisons à l'administration locale du travail; si dans les 6 mois le travail est repris dans le même établissement les employés licenciés ont un droit d'engagement préférentiel. (Loi No 5518).

γ) Pouvoir disciplinaire : Il est exercé exclusivement par l'employeur (ou un comité de discipline institué par lui et agis-

38) Cf. Durand-Jaussand, op. cit., T. I, No: 352 ss., Rouast-Durand, op. cit., No: 102 ss., Brun-Galland, op. cit., No. II-221 ss., III-98, Hueck-Nipperdey. T. I. § 24, V; 31, III; Kaskel, § 28, III.

sant en son nom) dans le but de faire respecter les normes du règlement intérieur. Le Conseil Supérieur d'Arbitrage n'a pas admis la revendication ouvrière en vue de se faire représenter dans ces comités. Cependant l'employeur ne peut infliger des sanctions en dehors de celles prévues par le règlement intérieur. S'il inflige une peine pécuniaire l'employé doit en être avisé immédiatement par écrit. Cette pénalité ne peut excéder en un mois le salaire de 3 jours. L'employeur est le dépositaire de ces retenues ; il doit en rendre compte annuellement à l'administration. Ces fonds sont utilisés à alimenter en partie les caisses ouvrières de secours et en partie la caisse de la sécurité sociale (C. T. art. 30; loi No: 4792 sur l'Institution des assurances ouvrières, art. 19/B)³⁹.

b) *Le salarié:*

L'entreprise, en Turquie, est encore régie selon les principes traditionnels d'après lesquels le salarié ne coopère pas à sa gestion⁴⁰ et ne participe pas à ses bénéfices. Cependant les salariés participent à la bonne marche de l'ordre social de l'entreprise par les délégués ouvriers élus directement par eux au scrutin secret. Ils n'ont aucune voix quant aux problèmes économiques et techniques qui ressortent de l'employeur.

Tout établissement soumis au C. T. doit avoir un nombre de délégués variant de 2 à 5, selon le nombre d'ouvriers relevant de l'établissement et choisi parmi eux. La durée du mandat est de 2 ans, il peut être renouvelé. Les attributions des délégués ouvriers consistent essentiellement à servir d'intermédiaire entre les ouvriers et l'employeur et à éviter autant que possible les conflits individuels et collectifs. Si une réclamation individuelle ou collective est rejetée par l'employeur, le conflit ainsi né est soumis à une procédure préliminaire de conciliation entre les délégués et l'employeur. Si on n'arrive pas à un accord (ou si l'accord n'est pas accepté par la majorité des ouvriers) une seconde procédure de conciliation définitive aura lieu entre les mêmes personnes mais cette fois sous la

39) Cf. Yüksel Ülken, Les problèmes de la sécurité sociale en Turquie, Thèse Bordeaux, 1956, p. 111.

40) Voir Hayrettin Erkmen, La participation des salariés à la gestion de l'entreprise, Thèse Genève 1948.

présidence d'un inspecteur de travail. Si la conciliation n'aboutit pas encore le conflit individuel sera soumis aux tribunaux de travail et les conflits collectifs aux Conseils d'Arbitrage⁴¹.

Le premier délégué siège encore dans les commissions chargées de fixer le salaire minimum professionnel, dans les tribunaux de travail et les Conseils d'Arbitrage, participe à l'Assemblée Générale de l'Institution des assurances ouvrières et à son comité de direction, fait partie du Conseil consultatif du travail, et du Conseil Consultatif de l'Institution de l'Emploi et du placement, etc.

Les délégués ouvriers sont protégés de deux façons contre les représailles de l'employeur. D'abord leur congédiement peut être considéré comme un abus de droit de résiliation du contrat de travail. Ensuite, le délégué injustement congédié peut provoquer un conflit de travail soumis à la conciliation et résolu en dernier ressort par le Conseil d'Arbitrage départemental. Si le congédiement est annulé, le délégué peut être réintégré à l'établissement, mais l'employeur a la prérogative de lui payer son salaire, jusqu'à la fin de son mandat, en lui interdisant l'accès de ses locaux. Si un tel délégué est de nouveau élu, il conserve les mêmes droits à son salaire et les attributions attachées à son mandat. Il ne peut être destitué de son mandat que par l'administration départementale du Travail que pour des causes réglementaires limitativement prévues.

2. Les Syndicats :

En 1909 une loi spéciale tout en prohibant la grève dans les entreprises d'utilité publique, édictait la dissolution de tous les syndicats constitués et interdisait la formation de nouveaux syndicats. (art. 8 et 11). Le Code Civil de 1926 très libéral sur la création des associations (art. 53) n'a pourtant pas pu être appliqué pour les syndicats. Une loi de 1938 sur les associations empêcha catégoriquement la création des syndicats en interdisant la formation des associations basées sur le principe de classe ou ayant une pareille dénomination (art. 9/h). En 1946, cette interdiction est abrogée et un grand nombre de formations ouvrières (ou dé-

41) Pour plus de détails V. Talas, op. cit. pp. 164 ss., Le Génissel, op. cit., pp. 132 ss.

nommées telles) croissent rapidement. Dans le but de garantir la liberté syndicale contre toutes sortes d'abus et de sauvegarder l'ordre public, une loi du 20 Février 1947 (No : 5017) fixa le statut des syndicats en Turquie, tout en le liant à la loi sur les associations modifiée.

En principe, la formation, l'adhésion, la dissolution et la fermeture des syndicats sont gouvernés selon les principes régissant les syndicats des pays démocratiques, bien qu'un certain nombre de restrictions viennent entraver cette liberté.

a). *Formation :*

La formation des syndicats est facultative ; de même plusieurs syndicats peuvent être formés dans une même branche de travail. Ces syndicats ne peuvent être organisés que sous forme ouvrière ou patronale et non mixte. Les travailleurs occupés à des travaux différents (travaux saisonniers p. ex.) peuvent devenir membres des différents syndicats représentant différentes branches d'emploi. Mais nul ne peut être forcé à devenir ou à ne pas devenir membre d'un syndicat, ni à s'en retirer ou à y demeurer. Toute clause contractuelle ou réglementaire contraire à cette disposition est nulle.

La loi du 23.5.1959, No. 7286, inspirée de la Convention internationale No. 98 sur la négociation et l'organisation collective, a raffermi ces principes en édictant des sanctions pénales pour toute entrave ou immixtion à la liberté individuelle ou collective de la liberté syndicale.

Les syndicats sont créés aux fins d'entr'aide, de protection et de représentation des intérêts communs d'une branche d'emploi, ou d'emplois annexes et connexes. Aussi, toute personne qui n'a pas la qualité de travailleur ou d'employeur telle qu'elle est définie par l'art. 1 du C. T. ne peut appartenir à un syndicat. De même, la personne qui perd définitivement cette qualité doit cesser d'appartenir à un syndicat ; elle peut toutefois maintenir ses rapports avec les caisses d'entr'aide ou de coopérative créées par ces syndicats.

Le mode de formation des syndicats est aussi réglementé de façon libérale. Il suffit que les fondateurs du syndicat expriment

dans les statuts la volonté d'être organisés sous forme de syndicat pour que celui-ci acquiert la personnalité morale.

Deux exemplaires des statuts accompagnés d'une déclaration sont remis au préfet du siège du syndicat ; un de ces exemplaires est transmis au Ministère du travail. Ces formalités ont lieu à fin d'enregistrement et de contrôle.

Cependant, la loi sur les syndicats dispose que ceux-ci sont des organisations nationales qui ne peuvent exercer des activités contraires au nationalisme et aux intérêts nationaux ; ils ne peuvent s'affilier à des organisations internationales que sur autorisation émanant du Conseil des Ministres.

Les syndicats des gens de mer et les syndicats de journaliste sont soumis aux mêmes dispositions.

Notons encore, que le C. T. faisant une distinction entre ouvriers et employés, ces derniers ne peuvent être membre d'un syndicat ; il en est même des fonctionnaires, des artisans, des militaires, ses étudiants etc. qui demeurent libres de se réunir en associations.

b) *Attributions :*

Les syndicats turcs jouissent de la pleine personnalité morale et, de ce point de vue, ne subissent aucune restriction par rapport aux autres associations. L'art. 4 de la loi sur les syndicats le dit clairement : " Indépendamment des attributions qu'ils possèdent d'après les dispositions générales en tant que personnes juridiques, les syndicats ont la faculté d'exercer les droits suivants..." Ces facultés peuvent être ainsi résumées : conclure des contrats collectifs ; provoquer un conflit collectif de travail soit directement, soit sur la demande motivée des travailleurs d'une entreprise dont la moitié au moins est syndiquée ; fonder des caisses d'assurance décès, maladie, invalidité, chômage ou contracter des polices d'assurances au nom de leurs membres ; accorder une assistance juridique à ces membres dans les procès résultant du contrat de travail et avoir la capacité d'ester en justice pour les cas relevant d'un contrat collectif, et les cas où les intérêts communs de la profession sont en cause ; enfin représenter ses membres ou leurs ayant-droits dans les procès ressortissant des assurances ; déléguer des repré-

sentants auprès des organes de l'Institution des Assurances ouvrières, de l'Institution du Placement et au Conseil du Travail; organiser des cours et conférences professionnelles ou de culture générale, assurer la bonne utilisation des loisirs; créer des coopératives de production, de consommation, de crédit et d'habitation; instituer et exploiter des établissements sportifs et sanitaires sans but commercial; déléguer un de ses membres aux commissions de fixation des salaires minima; se pourvoir auprès du Ministère du travail contre les décisions de ces commissions; présenter au Ministère du travail les candidats parmi lesquels sera choisi le délégué à la Conférence de l'O.I.T.; enfin créer des Unions de syndicats ou des Fédérations.

Ces larges attributions ont cependant des limites qui ne sont pas toujours compatibles avec le principe de la liberté syndicale. Ces limitations sont les suivantes: Les syndicats en tant que tels, ne peuvent exercer aucune activité politique, de propagande politique ou servir d'instrument à l'activité d'une organisation politique quelconque. Ils ne peuvent aussi exercer une activité religieuse ou une activité commerciale ayant pour but le partage des bénéfices. Ils ne peuvent posséder plus d'immeubles qu'il n'est nécessaire pour leurs établissements et leurs activités. Ils ne peuvent dépenser leurs revenus pour des buts autres que ceux déterminés par la loi ou leurs statuts. Ils ne peuvent participer aux activités d'organisations internationales qu'avec l'autorisation du Conseil des Ministres⁴². Enfin, ils ne peuvent provoquer et soutenir une grève ou un lock-out tels que ceux-ci sont définis par le C.T.⁴³.

Enfin, du point de vue administratif, les syndicats sont soumis au contrôle du Ministère du Travail (selon la loi sur les syndicats) et du Ministère du Travail (selon la loi sur les associations). Toutes les opérations, les registres et les comptes du syndicat peuvent être à tous moments contrôlés par les agents de l'administration.

42) Cette autorisation n'a pas été accordée jusqu'aujourd'hui à la Confédération Générale du Travail Turque (Türk-İş) pour s'affilier à une Confédération internationale de syndicats libres. Ce qui a fait l'objet d'une plainte auprès de l'OIT.

43) Pour plus de détails Voir *Le Génissel*, op. cit. pp. 110 ss.

Muni d'un ordre écrit de l'autorité civile, la police peut à tous moments pénétrer au siège et dans l'établissement d'un syndicat.

c) *Dissolution* :

D'après le Code Civil, le syndicat, assimilé à l'association, est dissout de plein de droit, lorsqu'il devient insolvable ou lorsque la direction ne peut plus être constituée statutairement.

Il se dissout aussi volontairement par une décision majoritaire de l'Assemblée Générale.

En dehors de ces deux cas, les syndicats ne peuvent être dissous ou suspendus dans leur activité que par décision judiciaire ; l'administration n'a aucune compétence à ce sujet, si ce n'est celle de mettre en mouvement la procédure de dissolution par l'intermédiaire du ministère public. Toutefois, le juge d'instruction ou le tribunal peuvent suspendre l'activité du syndicat à toutes les phases de l'instruction ou du procès ; le ministère public peut aussi réclamer cette suspension. Si une telle décision est prise, le tribunal prend des mesures propres à sauvegarder les biens du syndicat ; il nomme, à cet effet, un curateur. Cette suspension d'activité est levée de plein droit par la décision qui interviendra sur le fond.

Au cas où la cause de dissolution d'un syndicat constituerait un délit prévu par le Code Pénal, les personnes impliquées seront sujettes à des poursuites distinctes. En outre, les membres du Conseil d'Administration d'un syndicat dissout par décision judiciaire, ainsi que les membres du syndicat qui sont passibles de tentative ou d'activité interdite par la loi, ne peuvent pendant un an adhérer à un autre syndicat.

3. *Conventions collectives.*

La convention collective de travail bien que prévue par le C.O. (adopté de C.O. suisse) depuis 1926 dans ses articles 316-317 n'a presque pas trouvé de champ d'application en Turquie. Le C.T. ne contient aucune disposition relative à la matière et aucune loi spéciale n'est venue la réglementer.

D'autre part, la vie industrielle étant récente et en pleine période de développement, les syndicats n'ayant pas eu encore as-

sez de temps pour s'imposer, la négociation collective n'étant imposée par aucun texte et enfin la grève et le lock-out étant en principe prohibés, la convention collective de travail manquait du climat nécessaire lui permettant d'éclore et de se développer⁴⁴.

Cependant, la loi syndicale la mentionne pour attribuer aux syndicats la capacité d'en conclure ; la loi modificative du C. T. du 2 mars 1954 (No. 6298) autorise les syndicats groupant la majorité des travailleurs d'une entreprise où un conflit collectif de travail est survenu à conclure une convention collective avec l'employeur pour accroître le délai de 26 semaines de travail pendant lequel un nouveau conflit ne peut intervenir. Enfin la Convention de travail internationale No : 98 relative à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective prévoyant la liberté de conclure de telles conventions a été ratifiée par la Turquie (Loi de 8 août 1951, No : 5834).

D'après ces dispositions actuellement en vigueur, les syndicats ou tout autre groupement de travailleurs ont la capacité de conclure une convention collective de travail avec un employeur, un groupement d'employeurs, un syndicat (ou toute autre association) d'employeurs. Elles ont pour objet les " règles relatives aux conditions de travail " et la prolongation du délai d'attente légal pour instituer un conflit collectif de travail .

Pour être valable, la forme écrite est exigée.

Toute clause du contrat individuel de travail dérogeant à la convention collective est nulle et remplacée par la clause correspondante de celle-ci. Il s'agit là de l'effet automatique de la convention collective, qui lui confère son caractère impératif et normatif. Mais la convention collective a aussi un caractère contractuel en ce qu'elle impose une responsabilité civile à la partie qui n'exécute pas l'obligation qu'elle assume par cette convention.

La durée de la convention collective est librement fixée par les parties. Elle prend fin avec l'expiration de ce délai. Mais si les parties ne se sont pas mis d'accord sur ce délai, une distinction s'impose : 1) Si ce désaccord a lieu au cours des négociations la

44) Cf. Saymen, La Convention Collective de Travail en Turquie, rapport communiqué au II. Congrès International de Droit de Travail, Genève 1957.

convention est réputée non conclue, s'il s'agit là de points essentiels et non secondaires (C. O. art. 2) Si, au contraire les parties n'attribuent qu'une valeur relative à la durée du contrat et ne tombent plus d'accord sur son échéance lors de son exécution, chacune d'elle peut la dénoncer moyennant un préavis de six mois, mais après l'expiration d'un an⁴⁵.

Ces dispositions très élémentaires et insuffisantes ont fait l'objet de modifications et de la mise en vigueur d'une nouvelle loi en Suisse (Loi du 28 sept. 1956, entrée en vigueur 1 janv. 1957).⁴⁶ En Turquie aussi un récent projet de loi a été soumis aux intéressés pour avis consultatif par le Ministère du Travail⁴⁷. Il est actuellement présenté à la G.A.N.

§ VII — REGLEMENTATION DU TRAVAIL

En vue de protéger la santé physique et morale de l'employé et d'éviter certains abus du côté de l'employeur, une législation de plus en plus dense a été élaborée en Turquie. Nous en indiquerons les principales manifestations en les réunissant dans les trois groupes suivants :

1. Quant aux personnes.

Il s'agit ici du travail des femmes et des enfants.

a) Travail des femmes :

La femme turque a de tout temps été un travailleur agricole

45) Nous ne nous étendons pas sur cette question qui joue un rôle secondaire dans les relations du travail en Turquie. Pour plus d'information Voir **Otto Lang**, Commentaire du contrat de travail en Droit suisse, Genève 1913, p. 162 ss.; **Depuoz**, Der Tarifvertrag nach schw. Recht, Thèse Zürich 1926; **Wilhelm**, Du contrat collectif de travail, Thèse Berne, 1928; **Guisan**, La place du contrat collectif de travail dans le système de Droit suisse, Thèse Lausanne, 1930; **Max**, L'évolution du contrat de travail suisse, Genève 1942; **Holer**, Contrat collectif de travail, FJS. No : 841.

46) **Bärenstein**, La Loi sur la Convention Collective de Travail, Rev. Synd. suisse, sup. trim. 1957 No : 1.

47) Voir, **Saymen**, Rapport sur le projet de loi concernant les conventions collectives de travail (en turc), Rev. de la Fac. de Droit d'Istanbul, 1959, T. XXIV, No : 1.

aussi productif que l'homme. C'est surtout avec l'avènement de la République qu'elle a acquis sa pleine indépendance professionnelle. De Magistrat à la Cour de Cassation, Professeur d'Université, député, avocat, médecin, ingénieur, architecte, chimiste, jusqu'aux plus humbles emplois, la femme occupe en Turquie toutes les fonctions. C'est surtout le développement de l'industrie qui a permis à la femme d'accéder à tous les échelons de la profession, de simple ouvrier, à directrice d'usine en passant par l'inspection du travail.

Aussi, avant le Code du Travail, la loi sur la Santé Publique a dû réglementer le statut de la femme au travail. Un certain nombre d'autres dispositions sont venues, au fur et à mesure des besoins, répondre aux exigences de cette protection. L'assurance maternité en faveur de la femme ouvrière et de la femme de l'ouvrier en est l'exemple le plus frappant.

Jusqu'à 18 ans révolus, la femme est assimilée à l'enfant et jouit aussi des prérogatives qui lui sont accordées. Le travail de nuit (de 20 h. à 6 h.) — sauf cas de force majeure survenue dans l'établissement —, les travaux souterrains et sous-marins⁴⁸, un certain nombre de travaux pénibles et dangereux fixés par un règlement⁴⁹ sont défendus à la femme. (C. T. art. 49-51)

Au point de vue de la protection de la maternité, la femme jouit encore d'autres prérogatives. A part les soins médicaux et les allocations d'assurance-maternité, que nous n'avons pas à traiter ici, la femme est exempte de travaux pénibles dans les trois mois approximatifs qui précèdent ses couches. (Loi Santé Publique, art. 177); elle ne pourra être employée à aucun travail durant les 3 semaines suivant les couches; cependant pour des raisons de santé chacune de ces périodes peut être doublée (Loi Santé Publique art. 155). Elle reçoit alors les 2/3 de son salaire. Le préavis et la résiliation sont suspendus pendant cette période de 6 à 12 semaines (C. T. art. 26).

48) Principes réaffirmés par la Convention Internationale No : 46 ratifiée par la loi du 23/6/1937 No : 3229.

49) Règlement du 22/7/1948, No : 3/7896 relatif aux travaux pénibles et dangereux (Journal officiel No : 6993) modifié par règlement du 7/8/1951 (J. O. No : 7895).

Après les couches et la période de 3 à 6 semaines de repos, si la femme reprend son travail elle déposera son enfant à la crèche de l'établissement où elle ira l'allaiter deux fois pendant le cours du travail à raison d'une demie heure chacune⁵⁰. Ceci jusqu'à 6 ans, après quoi il ira à l'école.

b) *Travail des enfants :*

Ce sont les art. 48 ss. (surtout l'art. 51) du C. T. ainsi que l'art. 173 de la Loi sur la Santé Publique qui réglementent la matière. Ces textes interdisent formellement l'embauchage des enfants âgés de moins de 12 ans; ceux âgés de moins de 16 ans ne pourront être employés pendant plus de 8 heures par jour⁵¹; enfin ceux âgés de moins de 18 ans ne pourront être employés à des travaux de nuit, souterrains et sous-marins, ainsi qu'aux travaux dans les bars, dancings, cabarets, cafés, casinos, établissements de bains. Avant leur embauchage tous les enfants de moins de 18 ans doivent subir un examen médical et être reconnus physiquement aptes au travail pour lequel ils postulent. Le règlement de 1948 (voir note 47) indique les travaux pénibles et dangereux interdits aux moins de 18 ans.

2. *Quant à la durée :*

Jusqu'à l'avènement de la République en Turquie, où l'industrie était surtout artisanale, aucune limite de durée du travail n'était prévue par la législation. Le repos hebdomadaire n'était pas non plus imposé par la loi islamique. Ce n'est que dans les administrations publiques, dans quelques établissements privés surtout étrangers et dans les écoles que le repos hebdomadaire était appliqué. Mais avec l'industrialisation du pays apparaissent dans la législation la limitation de la durée journalière du travail, le repos hebdomadaire, les congés hebdomadaires et annuels.

50) Règlement relatif aux conditions de travail des femmes enceintes ou allaitant leur nourrisson, aux salles d'allaitement et aux crèches, du 5/8/1953, No : 4/1272 (J. O. No : 8517).

51) S'ils vont à l'école primaire, leur horaire de travail doit être aménagé de façon à ne pas nuire à la fréquentation scolaire et les heures de classe sont incluses dans les heures de travail.

a) *Durée journalière du travail :*

Le premier texte législatif qui fixe la journée de 8 heures est la loi No: 151 de 1921 relative au travail du bassin houiller d'Héraclée (art. 8). Cette disposition est reprise en 1936 par l'art. 35 du C. T. qui l'étend à tous les établissements assujettis au C. T. En 1943 est publié et mis en vigueur un règlement fixant les modalités d'application de ladite disposition. Enfin la Convention Internationale de Travail No : 14 sur le repos hebdomadaire est ratifiée en 1946 (Loi No : 4865).

D'après ces dispositions la durée du travail normal journalier dans l'industrie, le commerce en gros, les transports etc. est de 8 h. par jour et de 48 h. par semaine. La durée du travail des journalistes est aussi fixée à 8 h. sans distinction de jour et de nuit. Toutefois la durée du travail est de 11 h. par jour et 66 h. par semaine dans le commerce de détail, dans l'industrie hôtelière, dans les restaurants, casinos, établissements de bains, cinémas, théâtres, hôpitaux et pharmacies.

Cette règle n'est pourtant pas immuable et rigide. L'employeur, après avoir obtenu une autorisation administrative peut, avec le consentement des ouvriers, effectuer des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de 3 h. par jour pendant un nombre de jours qui ne pourra dépasser 90 jours par an. Les cas où cette autorisation pourra lui être accordée sont limitativement énumérés par le Code (art. 37, 38, 39, 47)

A côté de ces heures supplémentaires, le Code prévoit des travaux insalubres et dangereux où une réduction de la durée de travail est accordée à l'ouvrier. Un règlement⁵² détermine les industries où la durée de travail est de moins de 8 h.

La durée du travail des gens de mer est en principe de 70 h. par semaine (Loi du travail maritime art. 22). Mais un règlement, prévu par ce même article, fixera une durée inférieure et supérieure à celle-ci d'après la nature du travail effectuée sur le navire et la longueur du parcours qu'il entreprendra. Ce règlement a été publié⁵³.

La durée journalière du travail n'est pas continue ; le tra-

52) Règlement du 6/11/1940, No : 2/14637 (J. O. No : 4658)

53) Règlement du 3/9/1956, No : 4/7932 (J. O. No : 9433)

vailleur se voit accorder, vers le milieu de son horaire quotidien, une période de repos : elle est d'une demi heure pour les travaux n'excédant pas 8 h. et d'une heure pour les travaux qui durent 8 heures et plus. (C. T. art. 42). Avant d'entreprendre les heures supplémentaires, l'employeur peut encore accorder un courte période de repos. Une loi spéciale rend obligatoire le repos de midi dans tous les établissements industriels, commerciaux, bureaux etc. jusqu'à concurrence d'une heure au moins⁵⁴.

Un régime spécial est prévu pour les travaux de nuit qui comprennent une période moyenne de 10 h. située entre 20 h. et 6 h. et ne pouvant dépasser en aucun cas 11 h. La durée du travail de nuit ne peut être supérieure à 8 h. Ce travail doit être effectué par équipes qui se relayeront par quinzaine de jours. (C. T. art. 43) Le travail de nuit des enfants et des femmes est interdit, sauf cas de force majeure.

b) *Durée hebdomadaire du travail :*

C'est en 1925, pour la première fois, que le repos hebdomadaire est édicté officiellement en Turquie pour les agglomérations de plus de 10.000 habitants. Le travail dans les établissements industriels, commerciaux et dans leurs dépendances est suspendu pendant une période minimum de 24 h. fixée au vendredi⁵⁵. Mais une loi sur les jours fériés et les fêtes nationales a porté le repos hebdomadaire à 35 h. par semaine et le jour de clôture au dimanche⁵⁶. Ainsi il est interdit de faire travailler les employés et les ouvriers du commerce et de l'industrie plus de 6 jours par semaine. Les communes ayant une population de moins de 10.000 âmes peuvent, par décision des Conseils municipaux, étendre l'application de ces dispositions à ces agglomérations. Le Ministère du Travail peut aussi le faire pour les établissements assujettis au C. T. et situés dans ces petites communes où les Conseils Municipaux n'ont pas pris de décision (C. T. art. 44).

Les travailleurs de certains établissements soumis à un tra-

54) Loi sur le repos de midi du 2/3/1954, No : 6301 (J.O. No: 8652)

* 55) Loi du 21/12/1924 No : 394 modifiée par les lois No : 936, 2739, 3062, 5620, 6710.

56) Loi du 25/5/1935 No : 2739.

vail continu (hôpitaux, pharmacies, transports, eau, électricité, chargement et déchargement, hôtels, restaurants, café etc... etc...) bénéficient à tour de rôle d'un jour de repos par semaine.

Toutefois ces jours de repos n'étaient pas payés, ce qui avait pour conséquence d'occasionner de graves inconvénients. Aussi, en 1951, une loi spéciale⁵⁷ fit bénéficier l'ouvrier du paiement de la moitié de son salaire journalier, sous la condition expresse d'avoir travaillé régulièrement pendant 6 jours par semaine durant les heures réglementaires. Ces dispositions de compromis n'ayant pu écarter tous les inconvénients signalés, le législateur éleva la moitié du salaire au salaire complet en 1956. Ainsi l'ouvrier qui travaille 6 jours par semaine touche 7 journées de salaire⁵⁸.

c) *Durée annuelle du travail :*

Il s'agit ici des jours fériés et chômés. Une loi spéciale relative à la fête nationale et aux jours fériés en général dispose que le 29 octobre (date de la proclamation de la République en Turquie) sera fête nationale. Un certain nombre d'autres jours sont énumérés comme jours chômés⁵⁹. C'est-à-dire que la fermeture n'est obligatoire que le 29 octobre; les autres jours elle est facultative. Ce sont les règlements intérieurs qui les précisent. Le salaire est payé intégralement à l'ouvrier le jour du 29 octobre. (C. T. art. 46). Si de par sa nature, l'établissement où travaille l'ouvrier fonctionne sans arrêt, celui-ci bénéficiera d'un double salaire.

57) Loi du 9/8/1951 No : 5837 (J.O. No: 7885) ; modifié par la loi du 8/6/1956 No : 6734 (J. O. No : 9332)

58) La Loi de 1940 sur la sauvegarde nationale avait accordé au gouvernement des pouvoirs extraordinaires nécessités par la guerre. Un certain nombre de décrets avaient complètement bouleversé ce régime de travail. Cf. Le Génissel, op. cit., pp. 300 ss. La question s'était posée de savoir si l'ouvrier soumis irrégulièrement à un travail de 7 jours pouvait bénéficier du paiement supplémentaire de 25-50 % prévu pour les heures supplémentaires de travail. Voir à ce sujet la note No : 27.

59) Ainsi le 30 août (fête de la victoire), le 22 avril après-midi et le 28 avril (fête de la Souveraineté nationale), le 1er mai (fête du printemps), la fête du Ramazan (3 jours), la fête du sacrifice (Kurban 4 jours), le 31 décembre après-midi et le 1er janvier (fête du nouvel an), le 19 mai (fête de la jeunesse et des sports), le samedi qui suit le dernier jour chômé. Voir note no. 56.

D'autre part la loi No. : 5837 (déjà citée) stipule que l'ouvrier touchera son salaire intégral aux autres jours chômés si l'établissement où il travaille est au régime de vacance.

La loi relative au travail des journalistes prévoit en outre que les deux derniers jours de la fête du Ramazan, ainsi que les trois derniers jours de la fête du Sacrifice (voir note 59), les journaux ne seront pas publiés. Un journal spécial paraîtra ces jours-là⁶⁰. Aucune retenue de salaire ne peut être exécutée pour ces jours de fête. (art. 20). D'autre part, les journalistes bénéficient de congés annuels payés variant de 4 à 6 semaines par an d'après l'ancienneté. Pour les périodiques (non quotidiens), un congé payé de deux semaines est accordé pour chaque 6 mois d'exercice (art. 21)

Les gens de mer aussi bénéficient d'un congé annuel payé de un mois, à raison d'une année consécutive de travail subordonné au même employeur ou exécuté sur un même navire (Loi de Travail maritime, art. 34)

Dans la pratique enfin, un certain nombre d'entreprises accordent à leurs employés et ouvriers des congés payés annuels fixés par leur règlement intérieur. Un projet de loi, inspiré de la Convention Internationale No : 52 et déposé au Parlement Turc a pour but de généraliser cette pratique en l'étendant à tous les établissements assujettis au C.T.⁶¹.

3. Quant à la sécurité et à l'hygiène.

Dans le but de prévenir les accidents de travail, les maladies professionnelles et la contagion de toute autre maladie, le législateur turc, parallèlement au progrès de l'industrie élaborera une législation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail. Le premier texte date de 1906 et est relatif aux mines⁶². Le Code des Obligations (de 1926) dans son article 332, impose à l'employeur " de prendre des mesures de sécurité propres à écarter les risques de l'exploitation, de veiller à ce que le travail soit exécuté dans des locaux sains et convenables. " Un paragraphe ajouté à cet article

60) Un arrêté du 1/3/1955 en détermine l'application (J. O. No: 8931)

61) Voir à ce sujet les propositions et suggestions de la mission du B I T en Turquie, op. cit., pp. 50 ss. Voir aussi l'Appendice à cette étude.

en 1957 déclare qu'en cas de décès d'un employé, l'employeur sera tenu selon les dispositions relatives à la responsabilité contractuelle.

En 1930, la loi sur la Santé Publique impose au Gouvernement l'obligation d'élaborer un règlement relatif 1° — aux conditions d'hygiène auxquelles doivent répondre les locaux de travail, ainsi que leurs dépendances et les logements réservés aux travailleurs; 2° — aux mesures et moyens de prévention des accidents, des maladies contagieuses et professionnelles que les instruments, outils, machines et matières premières sont susceptibles de provoquer (art. 179).

Une série de dispositions de la même loi statuent sur les établissements insalubres divisés en trois catégories (art. 268-275)⁶². Mais c'est avec et surtout après la promulgation du Code de Travail en 1936 que l'intervention de l'Etat dans ce domaine s'est de plus en plus accentuée⁶⁴.

En effet dans le chapitre III (art. 54 et 55) du C. T. le législateur détermine les normes de base relatives à la " protection de la santé des travailleurs et à la sécurité du travail ". L'art. 54 impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires propres à protéger la santé des travailleurs et à prévenir les accidents de travail et l'oblige à veiller à ce que toutes les installations soient en parfait état. Il doit, d'autre part (art. 29, al. 1 et 4), indiquer dans le règlement intérieur les règles de discipline, d'hygiène et de sécurité auxquelles les travailleurs doivent se soumettre. Ceux-ci sont tenus de s'abstenir de tous actes contraires à ces règles et dispositions (art. 54/11).

En rapport avec l'art. 55 du C. T. et l'art. 179 de la Loi sur la Santé Publique un très important règlement du 5/2/1941 (No: 2/15156) édicte le détail de ces mesures : dans une première section on y trouve les règles à observer dans les locaux de travail

62) Règlement sous forme de loi du 26 mars 1906.

63) Une liste détaillée est établie par les ministères compétents (J. O. 12/9/1952, No : 8205); Saymen, Recueil systématique de la Législation du Travail 4. éd. 1958, T. I., pp. 121 ss.

64) Talas, op. cit., P. 174.

et les habitations ouvrières et dans une seconde section les mesures propres à prévenir les maladies professionnelles et contagieuses; une troisième section détermine les instruments médicaux et les installations sanitaires qui doivent se trouver dans les établissements; une quatrième section est relative aux mesures à prendre pour prévenir les accidents de travail et enfin une cinquième section est relative à l'installation et à l'exploitation des locaux de travail⁶⁵.

Ce même règlement, dans son article 3, prévoit l'élaboration d'autres règlements spéciaux nécessités par la nature du travail exigeant des mesures appropriées. Cette disposition était demeurée lettre morte pendant plus de dix ans. Mais un règlement de 350 articles, inspiré des normes et dispositions internationales, édicta en 1952 les mesures de prévention à prendre dans les établissements manipulant des matières explosives, inflammables, dangereuses et nocives⁶⁶. En 1956 un second règlement vint préciser le mode d'inspection des locaux en rapport avec les matières explosives, les fusils et succédanés, le matériel de chasse etc.⁶⁷.

Un autre règlement de 1953, préconisa les mesures de sécurité à prendre dans les mines⁶⁸; il comporte plus de 480 articles inspirés aussi des normes internationales.

La loi de 1954, sur les mines, édicte aussi une série de dispositions relatives à la police de la sécurité dans les mines (art. 90 ss.)⁶⁹.

Enfin, la loi du travail maritime de 1954 prévoit dans son art. 31 un règlement relatif à l'hygiène des locaux d'habitation des gens de mer et à leur nourriture. D'une importance capitale pour les gens de mer, ce règlement a été promulgué récemment⁷⁰.

65) Nous ne pouvons entrer dans l'examen de ces textes, trop longs et très techniques. Cf. *Le Génissel*, op. cit., pp. 204 ss., *Talas*, op. cit. pp. 174 ss. Rapport du B I T, déjà cité, pp. 146 ss.

66) Règlement du 12/8/1952, No: 3/15556 (J. O. du 15/11/1952, No: 828).

67) Règlement du 18/5/1956, No : 4/7310 (J. O. du 14/9/1956, No : 9407).

68) Règlement du 28/5/1953, No : 4/922 (J. O. du 18/8/1953, No : 8487).

69) Loi du 3.3.1954, No : 6309 sur les mines (J. O. 11/3/1954, No : 8655).

70) Règlement relatif à l'hygiène, à la nourriture et à l'habitation

En dehors de l'inspection générale du travail et de l'inspection de la santé publique, dans le but de contrôler la bonne et régulière application de ces dispositions, certaines prérogatives sont reconnues aux ministères intéressés (Défense nationale, Industrie, Economie et Commerce), ainsi qu'aux municipalités.

Toujours par mesure d'hygiène et de sécurité, il est interdit à quiconque d'apporter des boissons alcooliques ou de se présenter en état d'ébriété dans les locaux de travail ; il est encore interdit d'en consommer, d'en donner ou d'en vendre dans les dits établissements (C. T. art. 57). En dehors des sanctions pénales, le Code accorde à l'employeur la faculté de résilier immédiatement le contrat de travail (C. T. art. 16/II, c).

§ VIII. CONCLUSION.

Le Droit de Travail turc, qui trouve sa première cellule dans le travail des mines, a réalisé dans le courant de quelques décades un développement parallèle à celui de son industrie, de son commerce et de ses voies de communication terrestres, maritimes et aériennes. Cette législation, tout en préconisant et en intensifiant l'intervention étatique, assure à diverses occasions la collaboration du travailleur et de l'employeur avec l'Administration. Car, comme nous l'avons déjà remarqué, le Droit de Travail turc n'est ni une législation de classe, ni une législation issue de la lutte des classes ; mais c'est une législation ayant pour but la prévention de ces luttes dans l'intérêt supérieur de la Nation. Cette doctrine trouve sa première expression dans l'art. 91 du C. T. ainsi conçu : " En vue d'assurer le fonctionnement normal de l'économie nationale dans son ensemble, l'Etat veille en exerçant le contrôle et la surveillance nécessaire, à l'observation des prescriptions légales relatives aux conditions du travail, dans l'intérêt du pays. " Et sa formule définitive est donnée à l'art. premier de la Loi sur les attributions du Ministère du Travail : " Le Ministère du Travail est chargé d'organiser la vie du travail, de

des gens de mer, du 7/2/1958, No : 4/9968 ; (J. O. du 27/3/1958, No: 98693 -Signalons encore, à raison de son rapport avec ce sujet, le Règlement du 24/7/1954, No : 4/3425 (art. 2-5) relatif au nombre et à la capacité des gens de mer. (J. O. du 29/9/1954, No : 8815).

relever le niveau de vie des travailleurs, d'harmoniser les rapports des travailleurs et des employeurs dans l'intérêt du pays, de rendre productif le potentiel du travail national en vue d'augmenter l'aisance générale, de réaliser le plein emploi et la sécurité sociale."⁷¹

Nous terminerons par une observation faite par un auteur étranger qui dit que le Droit turc " s'inspire d'un libéralisme réel, mais prudent ; le gouvernement conservant un contrôle très strict sur les activités (des milieux du travail)... Ses prescriptions permettent à l'ouvrier turc de faire entendre sa voix. Loin d'être écrasé par un Etat tout puissant et par des patrons autoritaires, il a la possibilité de faire valoir ses droits et d'en appeler jusqu'aux hautes sphères de l'administration du travail "⁷² nationale et internationale et jusqu'aux plus hautes juridictions.

A P P E N D I C E

Après l'impression de notre étude, une loi du 11.4.1960, No. 7467 sur les *Congés annuels payés* a été adoptée (publiée J. O. 15 avril 1960 No. 10461) et mise en vigueur à partir de cette dernière date. Nous nous contenterons d'en donner les lignes générales, sans en entreprendre une étude détaillée.

Cette loi s'applique aux ouvriers et employés travaillant dans les établissements assujettis au Code du Travail et leur octroie le bénéfice d'un congé annuel payé de 15 jours s'ils ont une ancienneté de 1 à 5 ans, de 18 jours si leur ancienneté va de 5 à 15 ans et de 24 jours pour une ancienneté de plus de 15 ans. Le congé à accorder aux travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peut être inférieur à 18 jours. Tous ces délais peuvent être augmentés par contrats ou accords (mais non unilatéralement); ils ne peuvent être diminués.

Pour être admis au bénéfice de la loi, l'ouvrier ou l'employé doit avoir travaillé régulièrement pendant un an dans le même établissement ou dans différents établissements appartenant au même employeur. En cas d'absence injustifiée, il ne bénéficiera

71) Loi du 28/1/1946, No : 4841 (J. O. 30/1/1946, No : 6219)

72) Le Génissel, op. cit., p. 122-123.

de son congé qu'à la condition de compléter ces absences en empiétant sur l'année suivante. La computation des délais pour le bénéfice du congé suivant se fera à partir de la date à laquelle le bénéfice du congé précédent a été réalisé. Les travailleurs saisonniers n'ont pas droit au congé annuel.

La loi prévoit un certain nombre de cas d'absences qui doivent être considérés fictivement comme un travail effectif. Tels sont les cas d'accident de travail ou de maladie (jusqu'à 30 jours), de rappel sous les drapeaux (jusqu'à 60 jours), de délais de repos pré et post-natal (prévu par le C. T.), de force majeure suspendant l'activité de l'établissement (15 jours), les jours fériés et les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés accordés par cette loi, le mariage (3 jours), le décès de proches (2 jours), etc...

Le congé annuel ne peut être fractionné et doit être continu, c'est à dire sans aucune interruption. C'est à cette condition qu'il peut être utile au travailleur. Aussi les congés ou permissions payés ou non payés, accordés facultativement par l'employeur à son travailleur dans le courant de l'année, ne pourront être imputés sur le congé annuel découlant de cette loi. De même, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours chômés qui s'intercaleraient dans la période du congé annuel seront déduits de ce délai. Au cas où le bénéficiaire du congé annuel aurait à effectuer un déplacement, un supplément (non payé) de 7 jours au maximum lui sera accordé sur sa demande pour lui permettre d'effectuer son voyage aller-retour.

Toute clause ou convention par laquelle le travailleur renoncerait au bénéfice de cette loi est nulle et non avenue.

Le salaire à verser au travailleur durant son congé se calculera sur le salaire de base (et non sur le salaire effectif), sans tenir compte des primes, gratifications, travail supplémentaire et tous autres secours sociaux consentis par l'employeur. Les salaires flottants (pourcentages, commission, participation aux bénéfices, pourboires) seront calculés d'après le salaire annuel effectif divisé par le nombre de jours de travail.

Contrairement au salaire ordinaire le salaire correspondant au congé annuel sera payé d'avance. Cependant, s'il est établi que le travailleur au bénéfice du congé annuel a accepté un travail rémunéré quelconque, il est tenu à restitution.

En cas de résiliation du contrat de travail par l'une des parties, après la réalisation des conditions exigées pour le bénéfice du congé annuel, mais avant que le travailleur en ait tiré profit, le salaire correspondant à son congé lui sera versé par l'employeur. Le travailleur, toutefois, n'aura pas droit à ce salaire si le contrat est résilié par l'employeur pour une des causes prévues à l'art. 16/II du C. T. (faute lourde à la charge du travailleur).

Les délais-congés (de résiliation) prévus à l'art. 13 du C. T., ainsi que les permissions accordées au travailleur pour chercher un nouvel emploi et prévues à l'art. 18 du C. T., ne peuvent se superposer aux périodes de congé annuel accordé par cette loi. L'ordre à établir quant à l'époque et au départ des congés, son mode d'application, les dispositions à prendre par l'employeur pour rendre les congés profitables aux travailleurs feront l'objet d'un règlement qui sera élaboré par le Ministère du Travail dans les trois mois à compter du jour de la promulgation de cette loi. La loi apporte une précision quant au régime de la sécurité sociale pour la période du congé annuel et dispose que, exceptées les cotisations de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, toutes les autres — ainsi que les cotisations de certaines caisses d'entraide et de retraite — seront payés par les assujettis d'après les dispositions des lois y relatives.

La loi contient encore un certain nombre de mesures préventives et des sanctions. Tout d'abord, elle réserve les droits acquis aux cas où le bénéfice accordé se trouve être supérieur au régime de la loi. En deuxième lieu, elle interdit toute diminution de salaire de la part de l'employeur dans le but de compenser les frais supplémentaires que suscitera l'application de la loi. En troisième lieu, dans le but d'assurer le contrôle et l'application de ces dispositions, elle oblige l'employeur à tenir un registre mentionnant les congés annuels des travailleurs. Enfin, en quatrième lieu, elle renvoie aux dispositions du Code de Travail relatives à l'inspection du travail ainsi qu'à ses sanctions.

Relativement aux sanctions : l'employeur qui n'accorde pas de congé annuel, ou bien, tout en l'accordant, ne verse pas le salaire correspondant, ou bien qui fractionne le congé, ou qui n'accorde pas les congés supplémentaires de déplacement, s'expose à une amende d'au moins 50 ltqs. Il est également répréhensible

s'il ne paie pas les salaires correspondants aux congés annuels en cas de résiliation du contrat de travail, s'il ne respecte pas les conditions édictées par le règlement, s'il diminue les salaires des travailleurs.

Du point de vue civil : au cas où ces infractions porteraient préjudice au travailleur, l'employeur sera tenu de lui verser, en plus de son salaire non payé, une indemnité correspondant au double de celui-ci.

Enfin, tout conflit entre employeur et travailleur qui s'éleverait à l'occasion de l'application de cette loi, sera du ressort des tribunaux du travail. Bien que la loi ne le dise pas, les sanctions pénales devront ressortir des juridictions repressives d'après le Droit commun, et les conflits administratifs, du Conseil d'Etat.

Ord. Prof. Dr. Ferit H. SAYMEN
