

¹ Intitulées respectivement en turc, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu et İşsizlik Sigortası Kanunu*.

² Il inclut désormais les apprentis, les élèves stagiaires, les étudiants employés à mi-temps aux Universités, les étudiants de nationalité étrangère, les avocats stagiaires et les élèves des cours de formation professionnelle de l'Institution nationale de l'Emploi.

³ Toutefois, des codes spéciaux, le Code du travail maritime (*Deniz İş Kanunu*) et le Code du travail dans la presse (*Basın İş Kanunu*) régissent respectivement les marins et les journalistes sous contrat de travail.

⁴ Ouvriers dans l'agriculture dans des entreprises de moins de 51 employés, ceux auprès des commerçants et artisans n'employant pas plus de 3 personnes, le personnel de maison, le personnel de navigation aérienne, etc...

⁵ Le Comité des Droits sociaux de la Charte Sociale Européenne avait d'ailleurs relevé qu'un nombre important de travailleurs restait hors de la protection du Code du Travail (voir les rapports du Comité européen des droits sociaux, par exemple : Conclusions XIII-3, p.273 ; XVI-2, Tome 2, p. 954).

⁶ *Türk Borçlar Kanunu, JO* du 4 février 2011, No.27836.

⁷ Le présent Code des Obligations date de 1926 et avait été traduit du texte en français du Code des Obligations suisse.

⁸ Celui-ci avait remplacé le précédent Code le 1^{er} janvier 2002.

⁹ Articles 393 à 469.

¹⁰ Article 393.

¹¹ Article 396.

I - Élargissement de la couverture sociale et encouragement à l'emploi

La Loi N° 6111 du 13.2.2011 portant amendement de diverses lois, apporte des modifications significatives concernant notamment la Loi n° 5510 sur les Assurances sociales et l'assurance générale maladie, ainsi que la Loi n° 4447 sur l'Assurance chômage¹ :

- Le domaine d'application de l'assurance générale santé s'est élargi².
- Il en est de même du champ d'application de l'allocation en cas de chômage partiel dû à la force majeure ou à une crise économique générale ou sectorielle. L'allocation se trouve augmentée et atteint désormais les 60% des revenus salariaux moyens des 12 derniers mois. La somme ainsi calculée ne pourra toutefois excéder 150% du salaire minimum de l'année. Le Conseil des Ministres est habilité à prolonger la durée de l'allocation jusqu'à 6 mois, et à décider du cumul ou soustraction dans les cas de paiement simultané de l'allocation de chômage.
- Une disposition transitoire de la Loi sur l'Assurance chômage prolonge et précise le soutien accordé aux employeurs du secteur privé en cas d'embauche de jeunes de 18 à 29 ans et de la main d'œuvre féminine de plus de 18 ans (sans limite d'âge). Ainsi, pendant une durée variant de 6 mois à 4 ans selon des critères prévus par la loi, notamment liés à la formation professionnelle, les primes dues par l'employeur seront prises en charge par le Fonds de l'Assurance-chômage. Le Conseil des Ministres est habilité à prolonger jusqu'à 5 ans la durée d'application de ces dispositions prévues jusqu'au 31.12.2015.

II - Le contrat de travail dans le nouveau Code des Obligations

Le Code du travail N° 4857³ régit les relations de travail, avec des exceptions notables⁴ soumises aux dispositions plus libérales du Code des Obligations⁵.

Or, un nouveau Code des Obligations N° 6098 adopté le 11 janvier 2011⁶, entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2012⁷. Comme le nouveau Code Civil⁸, le nouveau Code des Obligations, tout en s'inspirant largement du texte suisse, a été préparé par une commission composée de professeurs et de juristes. Les dispositions relatives au contrat de travail⁹ sont plus nombreuses, plus détaillées et plus avancées du point de vue social. Elles sont divisées en trois parties : « Le contrat général de travail » forme la partie principale ; les deux autres sont titrées « Contrat d'engagement des voyageurs de commerce » et « Contrat de travail à domicile ».

Certaines dispositions se bornent à renouveler l'expression et la terminologie de façon à rendre le texte plus accessible. On s'est d'autre part efforcé d'harmoniser les dispositions avec celles du Code du Travail de sorte qu'une protection accrue des travailleurs hors du champ du Code du Travail a pu être apportée. Enfin, des dispositions toutes nouvelles souvent inspirées du droit suisse, de la jurisprudence de la 9^{ème} Chambre (Chambre Sociale) de la Cour de Cassation turque, ainsi que de certaines vues doctrinales, dépassent parfois en niveau de protection le Code du Travail. Voici quelques exemples d'apports du nouveau Code des Obligations :

- En cas de nullité du contrat avérée par la suite, celui-ci continuera à produire ses effets juridiques jusqu'à la cessation effective de la relation de travail¹⁰. Ainsi se trouve confirmée la jurisprudence qui protège les droits acquis durant cette période.
- Le devoir de loyauté est précisé avec notamment l'interdiction de travailler auprès d'un concurrent pendant la durée du contrat¹¹. L'obligation de garder les secrets s'étend même – si celle-ci se trouve justifiée par les intérêts légitimes de l'employeur – au-delà de la fin du contrat de travail¹².

- Les heures supplémentaires et leur rémunération se trouvent dans une certaine mesure alignées avec les dispositions du Code du Travail, avec un salaire majoré de 50%¹³. Toutefois, il est à noter que les durées maximales du travail hebdomadaire ou journalier ne sont point définies pour les travailleurs hors du champ d'application du Code du Travail (et des Codes du travail maritime et de la presse) qui prévoient, eux, une durée maximale¹⁴.
- Une disposition titrée « la protection de la personnalité du travailleur »¹⁵ protège expressément contre le harcèlement moral et sexuel et prévoit la responsabilité contractuelle de l'employeur.
- Le sujet très controversé dans la pratique concerne les « reçus pour solde de tout compte » (« *ibraname* ») presque systématiquement signés lors de la cessation du contrat de travail. La jurisprudence tendait à ne leur accorder qu'un effet limité, en requérant une énumération précise de chaque droit libéré et un examen minutieux de l'espèce en vue d'éventuels vices du consentement. Les reçus libératoires de tout compte n'étaient valides que s'ils étaient signés après la fin du contrat et devaient concerner des comptes précis et non litigieux. Le nouveau Code confirme cette jurisprudence et va plus loin : le reçu pour solde et compte, pour être valide, devra être rédigé par écrit, après l'expiration d'un mois à dater de la fin du contrat ; préciser chaque compte avec la somme correspondante ; et les versements doivent avoir été effectués par voie bancaire¹⁶.
- Les clauses pénales, conformément à la jurisprudence établie, ne sont pas valides si elles sont prévues au seul détriment du travailleur¹⁷; sauf en ce qui concerne les clauses de non concurrence¹⁸.
- Le Code des Obligations, à l'instar des Codes du travail, apporte des droits à des congés payés annuels¹⁹.
- Conformément à la jurisprudence bien établie et au Code du Travail, les contrats à durée déterminée renouvelés par tacite reconduction seront considérés comme des contrats à durée indéterminée²⁰, sauf si leur conclusion pour une durée définie se trouve justifiée.
- L'indemnité pour rupture abusive (correspondant à la durée de préavis multipliée par trois) est prévue à l'instar du Code du Travail. La lettre de rupture devra être rédigée par écrit. Une indemnité supplémentaire allant jusqu'à 6 mois de salaire pourra être additionnée à l'indemnité de préavis dans certains cas de rupture sans juste cause²¹. En cas de décès du travailleur, l'employeur sera tenu de payer, selon la durée du service, 1 ou 2 mois de salaire au conjoint ou ayant-droits survivants²².
- Enfin, ajoutons que les clauses de non-concurrence sont limitées à 2 ans sauf circonstances spéciales²³ et le juge est désormais habilité à modifier et restreindre le domaine et la durée de la clause en tenant compte notamment de la contrepartie prévue.

L'importance des dispositions du Code des Obligations²⁴ est essentielle à trois égards. Elles régissent les nombreux travailleurs qui n'entrent pas dans le domaine d'application du Code du Travail. En tant que dispositions générales, elles comblent les lacunes des codes et législations du travail. Enfin, même en l'absence de lacunes, elles vont guider l'interprétation du juge, la plupart du temps dans le sens d'une protection accrue du travailleur.

¹² Article 396/IV.

¹³ Article 402.

¹⁴ De manière générale celle-ci est de 45 heures dans le Code du Travail, avec un seuil impératif de 11 heures pour une journée.

¹⁵ Article 417.

¹⁶ Article 420/II.

¹⁷ Article 420/I.

¹⁸ Article 446/II.

¹⁹ Selon la durée de service et l'âge, de deux ou trois semaines, à condition d'avoir travaillé au moins un an.

²⁰ Article 430.

²¹ Article 438/III.

²² Article 440.

²³ Article 445.

²⁴ Articles 393 à 469.

