

TURQUIE

L'année 2008 est, comme les années précédentes, féconde en développements en droit social. Deux réformes dans des domaines fort différents seront brièvement retracées ici : d'abord la nouvelle loi sur le droit international privé ; ensuite, la modification de diverses dispositions légales visant principalement à promouvoir l'emploi.

I - La nouvelle loi sur le droit international privé et de la procédure

La loi n° 5718 du 27 novembre 2007 sur le droit international privé et de la procédure¹ vient remplacer l'ancienne loi n° 2675 du même nom, datant de 1982.

Tenant compte des évolutions en matière de droit civil, de sa candidature à l'Union Européenne ainsi que des conventions internationales dont la Turquie est signataire, la loi apporte nombre de dispositions nouvelles.

A - Tout d'abord, en ce qui concerne le **droit des contrats**, les parties disposent du libre choix du droit applicable. À défaut d'un choix exprès, sera applicable le droit qui découle de manière certaine des dispositions contractuelles ou des circonstances de l'espèce (art. 24/1).

Ainsi, dans ce dernier cas, le contrat sera régi par le droit du lieu où le débiteur de la prestation caractéristique² réside habituellement lors de la conclusion de ladite prestation. En cas d'activité commerciale et professionnelle, les éléments déterminant le droit applicable sont le lieu de travail (l'établissement) du débiteur et, à défaut de lieu de travail, la résidence habituelle, et enfin, en cas de pluralité d'établissements, l'établissement le plus étroitement lié au contrat. Ainsi, le droit en l'espèce le plus étroitement lié au contrat, devra s'appliquer (art. 24/4). Il en découle

¹ « Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun », publié au *Journal Officiel* du 12 décembre 2007.

² Ainsi, par exemple, la prestation de travail caractérise le contrat de travail, alors que dans les ventes c'est la prestation du vendeur, et dans les garanties, la prestation du garant qui est caractéristique.

que le « lieu d'exécution du contrat » qui fut le critère adopté par l'ancienne loi n° 2675 de 1982 et qui présentait le désavantage d'être souvent lié au hasard, est désormais abandonné.

B - Plus spécifique et intéressante dans le **domaine du droit social**, est la nouvelle disposition concernant les contrats de travail (art. 27) : l'application du droit choisi par les parties est désormais soumise à la réserve de la protection minimale prévue par la loi du lieu habituel de travail.

Dans les cas où les parties n'auraient pas fait de choix, la relation est régie par le droit du lieu habituel de travail ; aussi, un lieu transitoire ne sera pas considéré comme lieu habituel. De ce fait, un travail exécuté de façon continue dans plusieurs pays sera régi par le droit de l'établissement principal de l'employeur. Est alors applicable, en tenant compte de toutes les conditions de l'espèce, le droit le plus étroitement lié au contrat de travail (art. 27/4)

Ainsi, la spécificité du contrat de travail et le besoin de protection du salarié ont bien été pris en considération par le législateur. Par ailleurs, tenant compte de l'ordre public social, le critère de rattachement objectif qu'est le lieu de travail garde toute son importance.

II - Les mesures visant à encourager l'emploi

La loi n° 5763 modifiant le Code du travail et certaines lois, adoptée le 15 mai 2008, vise principalement à encourager l'emploi, plus particulièrement celui des jeunes, des femmes et des personnes handicapées.

A - L'emploi obligatoire assoupli. Le Code du travail exigeait l'emploi de personnes handicapées dans chaque établissement d'au moins 50 salariés, en une proportion minimale de 3%. L'embauche obligatoire d'anciens détenus et de victimes du terrorisme venant s'y additionner, le taux global d'emploi obligatoire atteignait les 6%.

Or, par la présente réforme, l'embauche d'anciens détenus et de victimes du terrorisme incombe désormais uniquement au secteur public (4% de travailleurs handicapés et 2% d'anciens détenus). Ainsi, le secteur privé se trouve-t-il libéré, en particulier de l'obligation de recruter des ex-détenus.

Par contre, afin d'encourager l'accès de *personnes handicapées* sur le marché du travail, l'État endosse la cotisation de Sécurité sociale normalement due par l'employeur ; cette contribution étatique étant toutefois basée sur le salaire minimum, donc limitée. Les entreprises employant ces catégories au-delà de la proportion requise ou alors qu'il n'existe pas obligation bénéficieront d'une contribution publique aux cotisations, à hauteur de 50%.

B - L'emploi des femmes et des jeunes encouragé. Pendant l'année suivant l'entrée en application de la loi (donc entre le 1^{er} juillet 2008 et le 1^{er} juillet 2009), l'embauche des jeunes de 18 à 29 ans, ainsi que de femmes de tous âges, se verra soutenue par la prise en charge de la cotisation patronale par le Fonds de l'Assurance chômage. Cette contribution durera 5 ans en diminuant progressivement chaque année.

Il s'agit d'encourager en principe le premier emploi ; puisque la mesure ne bénéficie qu'à ceux qui n'ont pas été employés durant les 6 mois précédant l'embauche.

C - Abaissement général de la cotisation patronale de 5 points. Les 5% de la cotisation patronale des assurances invalidité, retraite et décès, seront financés par l'État, à partir du 1^{er} décembre 2008. En conséquence, le montant de ces cotisations patronales, précédemment de 19,5%, se verra abaissé à 14,5%. Ces mesures visent à lutter contre le chômage et également contre le travail non déclaré ; ce dernier constituant près de la moitié de l'emploi (45,4% en mai 2008)³.

En effet, le chômage touche plus particulièrement les jeunes. Selon les chiffres de l'Institution Turque de l'Emploi (*Türkiye İş Kurumu*), le taux de chômage global atteint 11,8% en février 2008. Tenant compte de ceux qui ne se sont pas adressés aux agences de l'Emploi, un chiffre plus réaliste de 19%

³ On dénombre 10 115 000 employés non déclarés sur un nombre total de 22 277 000 salariés. Le secteur informel concerne principalement l'agriculture, où le travail non salarié au sein de la famille est fort répandu, ainsi que le petit commerce. Ce grand nombre de « travailleurs familiaux non salariés » montre aussi l'importante dimension du chômage.

de chômeurs est avancé⁴. Parallèlement à l'accroissement du chômage, la participation féminine sur le marché du travail a, quant à elle, reculé⁵. Le taux de chômage parmi les jeunes, estimé à 19,60%⁶, serait le double de celui de la population plus âgée. Le problème est d'autant plus grave que le tiers de la population est jeune en Turquie : un jeune sur cinq y serait sans travail.

III - Autres mesures

A - Augmentation de l'indemnité de chômage. La loi n° 4447 sur l'Assurance chômage (*İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999*), prévoit le bénéfice d'une indemnité mensuelle correspondant à la moitié du salaire moyen net des 4 derniers mois (art. 50/1). Cette indemnité est toutefois limitée au montant net du salaire minimum. Or, la nouvelle loi opère une augmentation, prenant désormais en compte le montant « brut » moyen des 4 derniers mois et le salaire minimum « brut ». L'indemnité dont bénéficiait le chômeur, qui était fort modique, se verra ainsi accrue d'environ 34 à 35%. Enfin, l'indemnité est prélevée sur le « Fonds d'Assurance chômage » (*İşsizlik Sigortası Fonu*) dont le montant global a actuellement atteint un niveau considérable.

B - Contrôle préalable des contrats de sous-traitance. Le recours fréquent et parfois abusif à la sous-traitance de prestations de travail, dans l'entreprise, était déjà l'objet d'une régulation restrictive dans le Code du travail de 2003, qui l'assujettissait alors à certaines conditions. Or, la loi de mai 2008 apporte des restrictions supplémentaires, procédurales cette fois, en requérant l'enregistrement du sous-traitant avec présentation du contrat de sous-traitance auprès de la Direction Régionale du Travail. L'Inspecteur du travail a dès lors un pouvoir de contrôle et peut ainsi constater l'existence d'une fraude à la loi. En ce cas, l'enregistrement sera annulé et les travailleurs considérés directement au service de l'employeur bénéficiaire.

⁴ A. Tekin : *Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları*, TISK Yay. n° 291, Ankara 2008, p. 223. C. Tuncay : *İstihdam Paketinin Sosyal Güvenliğe İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi*, İşveren, Mayıs 2008, C.46, n° 8, pp. 31-36, sp. p. 33.

⁵ Vers la fin de l'année 2006, la participation de la main d'œuvre féminine sur le marché du travail était de 24%. Elle est estimée au début de l'année 2008 à 22,8%.

⁶ En 2006, le taux (officiel) de chômage étant alors de 10,1%, la portion de chômeurs dans la tranche des 15-24 ans avait atteint 19,7%.

Ce dernier peut cependant saisir le Tribunal du travail dans un délai de 6 jours ; sa décision étant définitive. Notons que cette nouvelle disposition est critiquée, car elle rend encore plus difficile l'usage de la sous-traitance qui était déjà soumise à des conditions restrictives.

C - L'élargissement du nombre de bénéficiaires du « Fonds de Garantie des Salaires ». Le « Fonds de Garantie des Salaires », dont la sphère se trouve élargie, entraîne une augmentation du nombre de bénéficiaires et couvre désormais également les journalistes et les marins, en leur garantissant 3 mois de salaires.

D - Le Fonds d'Assurance chômage et le développement régional. Le Fonds d'Assurance chômage avait atteint des montants considérables ; une partie des revenus sera affectée à des investissements, prioritairement destinés au sud-est anatolien (*GAP – Güney Doğu Anadolu Projesi*) en vue du développement économique et social de la région, qui est la plus frappée par le chômage des jeunes.

La création d'emplois, envisagée au moyen de mesures encourageant plutôt que forçant à l'embauche, est une conception préférable, surtout si l'on tient compte de la fuite vers le travail informel. Ces dispositions, favorablement accueillies, peuvent avoir une certaine efficacité à brève échéance. Toutefois, étant donné le caractère structurel du chômage en Turquie, on peut s'interroger sur l'efficacité à long terme de telles mesures. Il semble nécessaire de développer la formation professionnelle⁷ et, en général, d'adapter le système éducatif aux besoins du marché. Des mesures encourageant et facilitant la création d'entreprises s'imposent également. Les nouvelles dispositions semblent devoir être renforcées à l'aide de prévisions à plus long terme, d'une mise en œuvre de politiques structurelles et d'un système d'enseignement approprié aux développements de l'emploi.

Melda Sur

Faculté de Droit de l'Université Dokuz Eylül

⁷ Les moyens de l'important « Fonds d'Assurance chômage » pourraient, du moins en partie, être affectés à la formation professionnelle.