TURQUIE

MELDA SUR Faculté de Droit de L'Université Dokuz Eylül

I – La Loi sur la santé et la sécurité au travail

Après de longs travaux, la Loi n° 6331 sur la santé et la sécurité au travail (*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*) a été adoptée en juin 2012 [1]. Ce sujet était auparavant régi par certains articles du Code du travail, ainsi que divers règlements[2].

La nouvelle loi s'appliquera, sauf quelques exceptions très limitées, à tous les établissements du secteur privé et public sans distinction selon la taille de l'entreprise ou l'activité exercée. Or, auparavant, seuls les établissements employant au moins 50 travailleurs étaient concernés par l'obligation de recourir aux médecins et au personnel spécialisé en santé et sécurité du travail ; le caractère industriel de l'activité étant par ailleurs pris en compte pour certaines obligations. De vastes compétences et responsabilités sont données à ce personnel affecté à la prévention des accidents et maladies du travail.

L'entrée en application de la plupart des dispositions est néanmoins étalée dans un temps allant de 6 mois à 2 ans, selon la taille de l'établissement et le degré du risque. Désormais le nombre de travailleurs est pris en considération seulement pour définir la date d'entrée en vigueur des diverses dispositions ; l'application étant différée notamment à 2 ans dans les établissements de moins de 50 employés. L'aide de l'État sera accordée aux établissements de petite taille (moins de 10 employés) présentant des risques[3] ; elle sera financée par les cotisations de sécurité sociale à court terme versées au titre des accidents et maladies du travail.

Enfin, l'obligation de l'employeur de fournir un enseignement dans le domaine de la santé et sécurité du travail, ainsi que la participation et consultation des travailleurs et de leurs représentants se trouvent renforcées.

Les sanctions sont sévères et comportent de lourdes amendes administratives accompagnées parfois d'une décision de suspension d'activités dans des cas notamment d'absence d'une « évaluation des risques » qui est requise pour les établissements dangereux.

La Loi a été critiquée par les milieux patronaux, surtout en raison de l'ampleur du domaine d'application, qui inclut désormais les établissements de moins de 50 travailleurs. La lourdeur des charges incombant aux employeurs suscite des inquiétudes, ainsi que les difficultés probables à trouver le personnel qualifié, doté du titre requis (*iş güvenliği uzmanı belgesi*).

II – Les relations collectives de travail

Réglementation de la grève

Suite au mouvement de grèves qui a gravement affecté les vols de la Turkish Airlines en mai 2012, le gouvernement a fait rapidement adopter au Parlement un amende-

1 Loi publiée au *Journal Officiel* du 30 juin 2012, N° 28339.

2 Notons que dans le passé certaines dispositions réglementaires furent annulées par le Conseil d'État, notamment pour des motifs tenant aux titres requis du personnel sanitaire.

3 Toutefois, le Conseil des ministres peut étendre cette aide à d'autres petits établissements présentant moins de risques.

ment à l'article 29 de la Loi N° 2822 sur les Conventions Collectives, la Grève et le Lockout. Ainsi avec l'ajout d'une nouvelle interdiction[4], la grève dans l'aviation se trouve désormais prohibée.

Critères de la représentativité des syndicats

L'obtention du titre établissant la représentativité des syndicats habilités à négocier des conventions collectives constitue l'une des principales difficultés sur le chemin de la négociation et contribue considérablement aux longueurs de la procédure.

Il faut d'abord régler la question de la compétence du point de vue du secteur d'activité (branche de l'industrie) qui doit correspondre à l'activité principale de l'établissement. Des discussions ardues naissent souvent entre syndicats rivaux représentant des branches différentes, au sujet du secteur d'activité concerné par la convention collective. Ensuite, une double condition de représentativité est exigée par la Loi : réunir comme adhérents au moins 10% des travailleurs de la branche au niveau national, et la majorité des effectifs de l'établissement ou entreprise concerné.

Le système existant prévoit que des statistiques officielles soient publiées tous les 6 mois par le Ministère du Travail. Or, il devient de plus en plus difficile dans certains secteurs de réunir les 10% au niveau national, pour diverses raisons. D'abord, suite au relatif succès de la lutte contre le secteur informel et l'informatisation plus poussée des données désormais basées sur celles de l'Organisme National de la Sécurité Sociale, les chiffres reflètent mieux la réalité quant au faible pourcentage de travailleurs syndiqués[5]. Les effets négatifs de la crise mondiale et du chômage[6] ont également entrainé un certain recul du syndicalisme. Aussi, le gouvernement a, depuis quelques années, choisi de geler par voie législative les données et de différer les nouvelles statistiques, en prenant pour base les derniers pourcentages publiés en juillet 2009 pour définir les syndicats représentatifs de chaque branche.

Le développement important à suivre, est le projet de « Loi sur les Relations Collectives de Travail » (*Toplu İş İlişkileri Kanunu*) qui va apporter des modifications significatives dans l'ensemble du domaine syndical, des conventions collectives et conflits collectifs de travail. Le projet retenu et adopté en Conseil des Ministres le 31 janvier 2012 est passé avec certaines modifications en commission parlementaire et se trouve inscrit à l'ordre du jour de l'Assemblée Nationale. Cette future loi, tout en regroupant les secteurs de l'industrie, allège considérablement les conditions requises pour la négociation collective. Le sujet fort controversé du « syndicat représentatif » habilité à conclure la convention collective se trouvera finalement lié à des critères plus libéraux : représenter au moins 1% des travailleurs de la branche[7] et 40% des effectifs de l'entreprise (ou plus de la moitié dans l'établissement pour les conventions conclues à ce niveau). En cas de pluralité de syndicats réunissant 40% d'effectifs, celui qui a le plus de membres sera habilité à conclure la convention collective. Ainsi, la représentativité au niveau national va se trouver considérablement facilitée par rapport à l'actuel « barrage » de 10% d'adhérents.

4 Loi N° 6321, publiée au *Journal Officiel* du 3 juin 2012, N° 28312.

5 Selon les dernières statistiques officielles du Ministère du Travail publiées en juillet 2009, le taux de travailleurs syndiqués était 59,88% de l'ensemble des salariés. Toutefois, le Ministère avait fait état d'un pourcentage réel beaucoup plus bas (8,44%) pour la même période. La presse fait également état du faible pourcentage d'adhérents (entre 6 et 9%) ...

6 D'après les chiffres de l'Institut National des Statistiques, le taux de chômage en Turquie serait de 9% en avril 2012.

7 Le pourcentage d'effectifs recherché au niveau national était 3% dans le projet gouvernemental. Notons que pour compenser quelque peu cette baisse du niveau de représentativité recherché, la Commission a apporté la condition supplémentaire d'un nombre minimum de 2 000 membres (art. 41 du projet). Des dispositions transitoires (art. transitoire 6) apportent également des aménagements pour la période de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de la loi.