# TURQUIE

MELDA SUR Faculté de Droit de L'Université Dokuz Eylül

## I – Les nouvelles statistiques publiées et le problème de la représentativité syndicale

Le nombre de travailleurs syndiqués et leur répartition entre diverses organisations ont été publiés récemment par le Ministère du Travail [1]. Ces chiffres qui prennent désormais pour base les données de l'Institution de la Sécurité sociale (*Sosyal Güvenlik Kurumu – SGK*) montrent une chute spectaculaire du taux d'adhérents par rapport aux dernières statistiques de 2009 qui avaient dénombré 3 205 000 salariés syndiqués, alors que le chiffre tombe à 1 million, et la proportion d'adhérents se trouve abaissée de 59% à 9%. Cette différence considérable est en partie due à la prise en compte des seuls travailleurs affiliés à la sécurité sociale, en excluant ainsi le secteur informel qui occupe encore une importante part de la main d'œuvre salariée (proportion estimée de 40 à 50%).

Une des conséquences dramatiques sera la difficulté que vont rencontrer certains syndicats à obtenir l'habilitation à conclure des conventions collectives, faute de réunir les conditions de représentativité requises[2]. Certes, les critères attachés à la représentativité ont été allégés avec la nouvelle Loi N° 6356 sur les Syndicats et les conventions collectives de travail. L'habilitation reste toutefois liée à un nombre minimum d'adhérents qui, de 10%, se trouve abaissé à 3% pour chaque branche. Les statistiques récentes devant ainsi entraîner l'exclusion de fait de certains syndicats moins représentatifs, la loi étale dans le temps la condition requise au niveau national pour les syndicats affiliés à des centrales siégeant au Conseil économique et social[3].

Au niveau des établissements, la négociation reste réservée au syndicat majoritaire. Une nuance est cependant apportée pour les conventions d'entreprise qui réunissent les établissements d'une même branche, où un total de 40% d'adhérents sera suffisant pour négocier.

## II – La Loi sur les Syndicats et les conventions collectives de travail

1. *Caractéres généraux* : C'est suite à une série de consultations tripartites qu'a été modelée et adoptée la nouvelle Loi N° 6356 sur les Syndicats et les conventions collectives de travail (*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*)[4]. L'exposé des motifs souligne la nécessité d'une nouvelle législation après les derniers amendements constitutionnels et la perspective d'adhésion à l'Union Européenne. La Loi tient surtout compte des positions et critiques des instances de l'OIT, ainsi que certaines opinions doctrinales et développements jurisprudentiels. Contrairement aux précédentes Lois N° 2821 et 2822 sur les Syndicats et sur les Conventions collectives, la grève et le lockout en application depuis 1983 [5], la nouvelle loi est un texte unique, relativement plus simple, bref et libéral.

2. *Les syndicats* : Les principales nouveautés concernent l'organisation et le fonctionnement des syndicats[6]. Conformément à la Convention N° 87, le législateur laisse désormais un libre champ aux organisations elles-mêmes pour leur ordonnancement et fonctionnement. Par exemple, les règles encadrant la tenue des assemblées générales, le nombre de délégués et le plafond des cotisations se trouvent désormais laissées au libre arbitre des syndicats.

1 *Journal Officiel* du 26 janvier 2013, N° 28540.

2 *Cf.* par ailleurs pour plus de détails, M. Sur, « L'évolution des relations collectives de travail en Turquie », dans le présent numéro de la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, pp. 42-49.

3 Ainsi, jusqu'au 1er juillet 2016, les syndicats ayant 1% d'affiliés peuvent être habilités à négocier ; puis ceux ayant 2% d'affiliés jusqu'au 1er juillet 2018. D'autres aménagements concernent les syndicats qui ont déja entamé les négociations avant la publication des statistiques de 2013.

4 Adoption à l'Assemblée Nationale le 18.10.2012 et entrée en vigueur au 7.11.2012.

5 Ces deux lois ont toutefois subi de nombreuses modifications par la suite.

6 *Cf.* par ailleurs pour plus de détails, M. Sur, « L'évolution des relations collectives de travail en Turquie », dans le présent numéro de la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, pp. 42-49.

Une rénovation particulièrement significative est la protection accrue des dirigeants syndicaux[7], qui se voient accorder une véritable garantie de réembauche. Ainsi, suite à leur élection au sein d'un organe de direction du syndicat ou de sa section locale, les dirigeants syndicaux ont le choix entre une suspension du contrat de travail durant leur mandat, à la fin duquel le retour à l'ancien poste se trouve garanti ; ou d'opter pour la rupture du contrat de travail tout en conservant le droit à la forte indemnité de licenciement.

Une garantie maximale est accordée au représentant syndical dans l'entreprise, dont le contrat ne saura être rompu que pour des motifs sérieux énumérés par le Code du Travail (article 25) et dûment notifiés au travailleur. Ce dernier peut intenter une action en réintégration à la suite de laquelle lui sera dû le salaire intégral sans limitation de durée autre que celle du mandat de représentant. Par ailleurs, toute modification ou mutation de travail sera soumise à son consentement écrit, à défaut duquel la modification sera nulle. Les mêmes garanties sont prévues pour les dirigeants syndicaux gardant leur emploi dans l'entreprise. Ainsi, ces garanties concernent un nombre non négligeable de dirigeants locaux.

3. *Les conventions collectives* : Les branches d'industries (définies par la loi et le règlement) ont été redéfinies et sont désormais au nombre de 20 au lieu des 28 secteurs précédents, de manière à nécessiter le regroupement de certains syndicats. On a vu plus haut que les conditions de représentativité ont été allégées.

En vue d'assurer une certaine pluralité de niveaux de négociation, la loi apporte un nouveau type de convention appelée « convention cadre », destinée à régir au niveau des branches les matières non pécunières énumérées (formation professionnelle, santé et sécurité au travail, responsabilité sociale et politiques d'emploi).

4. *Les conflits collectifs* : Dans le domaine des conflits de travail, la procédure de médiation officielle est maintenue en tant que phase préalable avant toute grève ; mais se trouve simplifiée.

Le processus de décision et d'application de la grève elle-même se trouve simplifié ; un préavis de 6 jours devant être respecté. Certains cas d'illicéité ne figurent plus ; en particulier les interdictions de grève dans l'enseignement, le notariat et les établissements de santé ont été supprimées ; la grève demeure cependant interdite dans les hôpitaux.

Enfin, les sanctions pénales attachées aux ralentissements de travail et autres formes d'action collective ne rentrant pas dans la définition de la « grève » au sens strict ne figurent plus ; et de manière plus générale, conformément aux instances de l'OIT, les peines d'emprisonnement[8] en cas de grèves illicites ont été supprimées.

En conclusion, la Loi 6356 sur les Syndicats et les conventions collectives de travail apporte une relative libéralisation et des garanties supplémentaires dans le domaine syndical, sans toutefois bouleverser le système bien établi. Tenant compte de son caractère modéré, la réforme semble dans l'ensemble assez bien accueillie par les syndicats aussi bien que par le patronat.

7 Les « dirigeants syndicaux » sont définis comme les membres du comité de direction des syndicats ainsi que de leurs sections locales.

8 Ces peines traditionellement prévues dans la législation n'étaient pas appliquées en pratique. Toutefois, la grève illicite demeure un « juste motif de rupture » du contrat de travail (article 70).