

## LES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES LITIGES

### **p. 6 Luisa Corazza**

Régulation du conflit collectif par voie de négociation et reconnaissance internationale du droit de grève

### **p. 14 Masahiko Iwamura**

Autorités non-judiciaires et résolution des différends : une esquisse du droit du travail japonais

### **p. 28 Felicia Rosioru**

La médiation des conflits de travail en Roumanie : une voie alternative ?

### **p. 38 Mahammed Nasr – Eddine Koriche**

À propos des procédures préalables de la saisine de la Justice sociale en Algérie

### **p. 46 Yaroslava Genova**

Autorités et voies non judiciaires de résolution des différends en droit du travail bulgare : Avantages, inconvénients et perspectives

### **p. 56 José Luis Gil y Gil**

L'arbitrage obligatoire en Espagne à l'épreuve du droit international du travail

### **p. 66 Melda Sur**

Litiges du travail en Turquie : comment améliorer l'accès à la justice ?

### **p. 76 Lise Casaux-Labrunée**

Les modes amiables de règlement des conflits du travail en France : entre effervescence et résistances

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

**THÉMATIQUE : L'UTILISATION PAR LE SALARIÉ DES RÉSEAUX SOCIAUX : L'ABUS DE LIBERTÉ D'EXPRESSION NUIT À L'EMPLOI**

### **p. 87 Allison Fiorentino (coord.)**

**Joanna Howe** (Australie)

**Alberto Mattei** et **Sylvain Nadalet** (Italie)

**Martin Stefko** (République Tchèque, Pologne et Slovaquie)

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

**p. 114** Afrique du Sud

**p. 116** Allemagne

**p. 118** Argentine

**p. 120** Autriche

**p. 122** Brésil

**p. 124** Bulgarie

**p. 126** Canada (Québec)

**p. 128** Chili

**p. 130** Colombie

**p. 132** Commissions de contrôle des Pactes internationaux

**p. 134** Conseil de l'Europe

**p. 136** Côte d'Ivoire

**p. 138** Espagne

**p. 140** États-Unis

**p. 142** Fédération de Russie

**p. 144** France - Sécurité Sociale

**p. 146** France - Travail

**p. 148** Grèce

**p. 150** Hongrie

**p. 152** Italie

**p. 154** Japon

**p. 156** Lituanie

**p. 158** OIT

**p. 160** Pays-Bas

**p. 162** République Démocratique du Congo (Congo-Kinshasa)

**p. 164** Roumanie

**p. 166** Royaume-Uni

**p. 168** Serbie

**p. 170** Slovénie

**p. 172** Turquie

**p. 174** UE - Protection Sociale

**p. 176** UE - Travail



**DOSSIER**

LES MODES ALTERNATIFS DE  
RÈGLEMENT DES LITIGES



Professeur à la Faculté de Droit de l'Université Dokuz Eylül, Izmir, Turquie.

Thèmes de recherche : droit du travail, droit international du travail, droit international public. Parmi ses publications :

~ « İş Hukuku – Toplu İlişkiler » [Droit du travail- Relations collectives] 4<sup>e</sup> éd., Ankara 2011.

~ « International Labor and Employment Laws », Ed. Keller/Darby, ABA Section of Labor and Employment Law, Vol. IIA, Fourth ed., Chicago 2013 « Turkey » [N. Turunç et M. Sur], pp.20-1 — 20-98.

## LITIGES DU TRAVAIL EN TURQUIE : COMMENT AMÉLIORER L'ACCÈS À LA JUSTICE ?\*



### ABSTRACT

In Turkish law, the established view concerning the composition of labour jurisdictions, as well as the restrictive approach towards arbitration in labour litigation tend to be questioned, due to the excessive workload of the social chambers of the Court of Cassation. Thus, some new proposals are being discussed in view to find alternative modes of resolution of labour disputes. Mediation and arbitration in labour relations are examined, and have to be compared with the modes of peaceful resolution which exist in the field of collective relations, where, due to the distinct character of those conflicts, more supple methods have been applied and regulated for a long time in Turkey.

*KEY WORDS : Labour Litigation, Labour Courts, Alternative Dispute Resolution, Arbitration, Mediation.*

### RÉSUMÉ

Le droit turc est marqué par une attitude traditionnellement restrictive à l'égard de la formation des tribunaux, ainsi qu'à l'égard de l'arbitrage dans les litiges sociaux, en vue de protéger les garanties qu'accorderait une justice étatique composée de magistrats de métier, indépendants et impartiaux. Or, la lourde charge des chambres sociales de la Cour de Cassation a nécessité une recherche de voies alternatives de résolution des litiges sociaux, avec un recours à la médiation et l'arbitrage. Par contre, dans le domaine des relations collectives, le rôle protecteur de l'État se trouve dans une certaine mesure relayé par les syndicats, acteurs principaux, et la médiation et l'arbitrage s'y trouvent réglementés de longue date.

*MOTS CLÉS : Litiges du travail, Tribunaux du travail, Accès à la justice, Arbitrage, Médiation.*

\* Cet article est une version mise à jour de la communication présentée lors du Congrès international « *L'accès à la justice sociale en droit comparé et en droit international* », organisé par le COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS-Université Montesquieu-Bordeaux IV, les 6 et 7 juin 2013.

**L**es relations de travail donnent lieu à de fréquents litiges, surtout lors de la rupture du contrat de travail. Ainsi, les contentieux du travail et de la sécurité sociale se trouvent en première ligne de par leur fréquence et leur complexité parmi les litiges civils. La surcharge de travail, en particulier au niveau de la Cour de Cassation, ainsi que la longueur des procès ont rendu nécessaire des travaux en vue d'améliorer le fonctionnement de la justice et de trouver des modes alternatifs de résolution des litiges.

Or ces recherches se heurtent à une conception traditionnelle qui cantonne les litiges sociaux au monopole d'instances judiciaires (I). Des propositions concrètes de réforme de la procédure, ainsi que des modes alternatifs comme la médiation et l'arbitrage sont discutés, avec les arguments pour et contre (II). Les procédés de résolution des conflits collectifs de travail ont, eux, leurs propres règles qui les placent dans une autre catégorie, qui pourra néanmoins servir de point de comparaison (III). Ainsi, cette brève étude aura pour but de situer et de comparer les types de solutions apportées en vue d'améliorer l'accès à la justice dans le domaine social.

## **I - L'approche traditionnelle concernant les modes de résolution des litiges du travail**

En Turquie, les juridictions du travail sont exclusivement composées de magistrats, juges de métier. L'attitude de la Cour Constitutionnelle ainsi que celle de la Cour de Cassation, bien ancrée, illustre une conception « publiciste » de la justice, marquée d'une méfiance caractérisée à l'encontre des modes extrajudiciaires.

### **A- La composition des tribunaux du travail**

L'approche traditionnelle concernant la résolution des litiges du droit du travail et de la sécurité sociale, peut se définir par une compétence réservée aux tribunaux du travail composés de magistrats de métier.

C'est dans cette perspective que la Cour Constitutionnelle avait annulé en 1971 les dispositions de la Loi sur les

tribunaux du travail de 1950, qui prévoyaient des tribunaux de composition mixte, formés de membres représentant les travailleurs et les employeurs, et présidés d'un juge de métier. Cette composition quasi prud'homale a été considérée contraire au principe constitutionnel d'indépendance des tribunaux<sup>1</sup>. Dans son arrêt, la Cour Constitutionnelle constate que les membres qui représentent respectivement les salariés et l'employeur continuent d'exercer leur métier et ne sont point soumis aux règles sur le statut des juges qui leur garantissent impartialité et indépendance. En effet, ces représentants sont d'abord choisis par des organisations de travailleurs et d'employeurs qui ne sont de par leur nature nullement impartiales. Ils sont ensuite nommés par les Ministères de la Justice et du Travail qui eux-mêmes font partie du pouvoir exécutif de l'État. La Loi avait prévu un système mixte, où, en un premier temps étaient élus 12 candidats par la Chambre de Commerce et d'Industrie locale du côté employeur, et 12 par des délégués des travailleurs du côté salariés. Ensuite, les Ministères de la Justice et du Travail nommaient parmi ces candidats, les membres (et trois suppléants) destinés à siéger au tribunal, pour une durée de deux ans<sup>2</sup>.

Ainsi, certaines failles existaient bien vis-à-vis des dispositions constitutionnelles sur l'indépendance des juges, et le système d'origine était loin de garantir l'impartialité et l'indépendance qui, dans l'approche traditionnelle ne seraient assurées que par des tribunaux composés exclusivement de juges de métier.

## **B - L'approche restrictive à l'encontre de l'arbitrage**

### **1 - L'attitude de la Cour Constitutionnelle**

Du fait de la nature-même des relations de travail marquées par le lien de subordination juridique et économique, les contentieux ne naissent qu'après une rupture du contrat et plus particulièrement à l'occasion de licenciements où

<sup>1</sup> Arrêt de la Cour Constitutionnelle du 13.4.1971, 1970/63 – 1971/38, publié au *Journal Officiel* du 16.11.1971, No. 14017.

<sup>2</sup> Loi No.5521 du 30.1.1950, *Journal Officiel* du 4.2.1950, No. 7424.

les salariés font valoir divers droits et créances. La Turquie avait ratifié en 1995 la Convention 158 de l'OIT sur le licenciement, et par la suite, le Code du Travail de 2003 introduisit l'exigence d'un motif valable de rupture, avec une faculté de recours en réintégration (articles 18 à 21 du Code du Travail). Le Code du Travail permettait également l'arbitrage dans le cadre de ces litiges (article 20/I).

Or, la Cour Constitutionnelle a annulé la disposition de l'article 20 permettant d'insérer des clauses d'arbitrage dans des conventions collectives, dans le domaine des demandes de réintégration du travailleur licencié<sup>3</sup>. Ainsi, la possibilité que la loi avait prévue fut considérée comme contraire à la Constitution, au motif de l'exclusivité du pouvoir judiciaire exercé par des tribunaux indépendants (article 9 de la Constitution), et du droit de chaque citoyen d'estimer en justice (article 36 de la Constitution).

Par contre la disposition sur l'arbitrage n'a pas été annulée en sa totalité, puisque le dispositif qui permet aux parties elles-mêmes de recourir à l'arbitre dans un délai de 1 mois à partir du licenciement (article 20/I du Code du Travail) demeure valide. Ainsi, la Cour Constitutionnelle ne fermait pas la voie à un arbitrage choisi au niveau individuel, directement par les parties au litige. Mais, ce recours à l'arbitre est resté extrêmement rare dans la pratique.

## 2 - L'attitude de la Cour de Cassation

La Cour de Cassation, à l'instar de la Cour Constitutionnelle considère depuis longtemps inopérantes les clauses d'arbitrage dans des conventions collectives concernant des droits et créances individuels des travailleurs, qui ne peuvent ainsi être privés de leur droit d'estimer en justice auprès des tribunaux du travail<sup>4</sup>.

La jurisprudence bien établie va encore plus loin, et même à celles individuellement consenties par les parties elles-mêmes, les Cours *refusent de manière plus générale tout effet à des compromis d'arbitrage consentis durant la relation de travail*<sup>5</sup>. La principale motivation se fonde sur

le caractère d'ordre public des droits des travailleurs et l'acceptation que les litiges du travail ne peuvent être laissés à la libre disposition des parties. La Cour de souligne l'inégalité du rapport de forces et la dépendance économique et juridique pendant la relation de travail, qui rendent inéquivalables ce type de clauses<sup>6</sup>.

Par contre l'arbitrage consenti après la fin de la relation de travail – qui est fort rare en pratique – semble considéré comme valide. Toutefois, ici encore, en dehors des demandes de réintégration du salarié en vertu des articles 18 à 20 du Code du Travail où le recours à l'arbitre est expressément autorisé par la loi, les clauses d'arbitrage sont souvent inopérantes. Les Cours considèrent que ces clauses ne sauraient lier les parties, en fondant leur jurisprudence sur le principe selon lequel hors des cas énumérés par la loi et en dehors des droits et créances que les parties ont prévu de soumettre à l'arbitrage, une interprétation restrictive s'impose<sup>7</sup>.

## C - L'approche restrictive à l'encontre d'actes de renonciation

Dans une approche du même ordre les Cours ne se contentent pas de limiter le recours aux modes de résolution extrajudiciaires, mais veulent également éviter l'extorsion *d'actes de renonciation et libératoires de créances*. Ainsi, la partie vulnérable qu'est le travailleur doit être protégée contre des renoncements individuelles aux avantages accordés par la convention collective, et également contre les actes libérant l'employeur de ses dettes.

### 1 - Invalidité des renoncements aux avantages de la convention collective

Pendant la relation de travail le salarié peut être ame-

9/643/405, *Resmî Kararlar Dergisi*, No. 5-6, Temmuz-Ağustos 1966, p. 89 et s. Voir également : 9<sup>ème</sup> Ch. Civile, 14.9.1964, 4983/5429, *İKİD*, No.49, Ocak 1965, p. 3505-06.

<sup>6</sup> Voir par exemple les arrêts de la Cour de Cassation : 9<sup>ème</sup> Chambre Civile du 10.12.2007, 20796/37365, cas d'une clause d'arbitrage imposée au travailleur en échange du paiement d'indemnités de rupture, *Legal İş Hukuku Dergisi*, 2008/17, p. 138 et également Cass. 9<sup>ème</sup> Ch. Civile, 26.5.2008, 10997/12660, *Tekstil İşveren Karar İncelemeleri*, İstanbul 2011, p. 270-273 et commentaires de F. Şahlanan.

<sup>7</sup> Cass. 9<sup>ème</sup> Ch. Civile, 22.3.2004, 5846/5621, *Kazancı İçtihat Bilgi Bankası*.

<sup>3</sup> Arrêt de la Cour Constitutionnelle daté le 19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72, *Journal Officiel* du 24.11.2007, No. 26710.

<sup>4</sup> Cass. Chambres Civiles Réunies, 27.4.1968, 778/664, *İşveren*, Août 1970, p.13 ; Cass. 9<sup>ème</sup> Ch. Civile, 1.6.1970, 4646/5796, *İHU TSGLK 1 (No.2)* commenté par F. Sağlam.

<sup>5</sup> Cour de Cassation, Chambres Civiles Réunies, HGK 10.11.1965

né à renoncer à certains droits apportés par la convention collective. Or, les Cours refusent tout effet aux renonciations individuelles – sauf transaction judiciaire – et la jurisprudence semble faire ici abstraction des volontés individuelles, afin de protéger le salarié<sup>8</sup>.

L'approche est dans l'ensemble approuvée par la doctrine. En effet, lors de la négociation collective les parties se trouvent sur un pied d'égalité et les clauses sont souvent le fruit d'une libre discussion avec un syndicat ; or il serait par la suite aisé à l'employeur d'imposer des modifications au salarié isolé. D'ailleurs, le système légal ne semble pas permettre ce type de dérogations, en raison des principes de la « force obligatoire » et de « l'effet favorable » des conventions collectives (article 36 de *la Loi sur les Syndicats et les conventions collectives de travail*) inhérents à la nature même de la convention collective.

## 2 - Ineffectivité des décharges de créances

Lors de la rupture du contrat, mais aussi avant et même lors de l'embauche, l'employé se trouve parfois dans l'obligation de signer des documents déchargeant l'employeur de toutes dettes à son égard. Or, une jurisprudence bien établie a restreint ces pratiques abusives de « reçus pour solde de tout compte » (nommés « *ibra-name* » en turc), par une interprétation restrictive des clauses et un examen minutieux d'éventuels vices du consentement.

Le récent Code des Obligations<sup>9</sup> va plus loin, et considère automatiquement nuls les actes libérant l'employeur de toute dette signés pendant la relation de travail. De surcroît, de très strictes conditions de validité sont requises (article 420) : Ces décharges ne peuvent être valablement signées qu'un mois après la fin du contrat ; le montant et la nature de chaque créance doivent être précisés et le paiement préalablement effectué sur un compte bancaire. Ainsi, il semble actuellement que ces actes ne constituent plus des « renonciations », mais de simples quittances étayant un paiement effectif et fortement formalisé.

<sup>8</sup> Cass. 9<sup>ème</sup> Ch. Civile, 1.6.2005, 24860/20002, *İşveren* Novembre 2005, Kararlar Eki ; Cass. 9<sup>ème</sup> Ch. Civile, 21.2.2006, 38473/4428, *Yargıtay Kararları Dergisi*, Août 2006, p. 1242 ; Cass. 9<sup>ème</sup> Ch. Civile, 27.12.2006, 14061/34861, *Legal İHD* 2007/16, p. 1582.

<sup>9</sup> *Türk Borçlar Kanunu* No. 6098, publiée au *Journal Officiel* du 4.2.2011, No. 27836.

En conclusion, la défiance à l'égard de l'arbitrage est accompagnée d'une approche très restrictive à l'égard des actes de renonciation émanant du travailleur, une attitude qui tend à la protection de l'employé contre toute pression venant à diminuer ses droits et créances. Cette attitude se trouve fondée sur les principes constitutionnels de « l'État de droit social, respectueux des droits de l'Homme » principes intangibles de la République (articles 2 et 4 de la Constitution turque) concrétisés à l'article 5 qui énonce les buts et devoirs fondamentaux de l'État.

## II - Voies alternatives de résolution

Des développements récents semblent mettre en question le monopole et peut-être la prééminence des voies judiciaires décrites plus haut. La surcharge de travail des chambres sociales de la Cour de Cassation aura été la principale raison de ce changement d'optique.

### A- Nécessité des voies alternatives

#### 1 - La surcharge de travail des chambres sociales de la Cour de Cassation

Lors du discours d'ouverture de l'année judiciaire 2013-2014, le président de la Cour de Cassation fit état de la présence, au 1<sup>er</sup> juillet 2013, de 150 000 dossiers en cours d'examen auprès des chambres civiles de la Cour de Cassation, dont la moitié serait constituée d'affaires sociales (droit du travail et sécurité sociale). La Cour de Cassation est actuellement composée de 23 chambres civiles ; dont cinq sont chargées des litiges du travail et de la sécurité sociale. Selon les données officielles, parmi les 164 500 dossiers civils transférés de l'année 2013 à 2014, 42% portent sur des litiges du travail et de la sécurité sociale. Chaque Chambre sociale doit examiner en moyenne 42 275 dossiers par an, alors que les autres chambres civiles n'ont (que) 25 000 dossiers en moyenne<sup>10</sup>. Deux facteurs auront contribué à l'accroissement du nombre des procès en matière sociale : la multiplication des demandes de réintégration d'employés licenciés en application des dispositions du Code du travail introduites en 2003 aura entraîné un afflux

<sup>10</sup> Une légère amélioration par rapport à l'année précédente (décembre 2012) où 76 710 dossiers étaient en attente auprès des chambres sociales, composant 46,50 % du nombre total de dossiers auprès des chambres civiles de la Cour de Cassation.

de recours judiciaires, de même que l'unification en 2006 du système de la sécurité sociale.

Tenant compte du nombre croissant de litiges du travail, de nouvelles chambres sociales ont été récemment créées : la 22<sup>ème</sup> Chambre, puis plus récemment la 7<sup>ème</sup> Chambre, qui ont été ajoutées aux 9<sup>ème</sup>, 10<sup>ème</sup> et 21<sup>èmes</sup> Chambres chargées d'examiner respectivement les pourvois en cassation en matière de relations salariales, sécurité sociale et accidents du travail. Or on constate que, tout en épaulant la charge de travail des chambres existantes, la multiplication des chambres sociales a compliqué le système et a rendu plus difficile le maintien de l'unité de la jurisprudence.

## 2 - Remèdes préconisés pour alléger la charge de travail des juridictions

Face à l'augmentation des litiges les autorités sont amenées à revoir leur précédente optique formelle et protectionniste. Afin d'alléger la charge des instances judiciaires, la présidence de la Cour de Cassation a créé un groupe de travail chargé de débattre des diverses propositions en vue de faciliter la résolution des litiges, notamment au moyen de méthodes alternatives à côté des recours judiciaires traditionnels<sup>11</sup>. Les solutions préconisées sont très diverses :

- Création de groupes d'arbitres, avec pour les parties la possibilité d'un recours à l'arbitrage en cas de rupture du contrat ;

- L'extension de l'usage de la médiation prévue par la récente *Loi No.6325 sur la Médiation dans les litiges civils*<sup>12</sup> ; le juge devant conseiller aux parties au début de l'instance de chercher une solution amiable ou préconiser le recours à la médiation<sup>13</sup>.

- En matière de sécurité sociale, un recours préalable auprès de l'autorité administrative avant tout recours judiciaire ou arbitral. Les parties seraient tenues de s'adres-

ser à l'administration habilitée à réviser l'acte litigieux (l'Institution de la sécurité sociale) et ainsi l'organe public aurait l'avantage d'être avisé à temps et éventuellement de prendre la disposition adéquate.

- L'obligation de s'adresser à des « groupes d'arbitres des contentieux du travail et de la sécurité sociale » si l'intérêt pécuniaire reste en deçà d'une limite légale. Cette proposition, la plus hardie, est celle qui s'écartere le plus de la conception traditionnelle.

Toutes ces formules visent à résoudre les litiges plus rapidement, de manière moins onéreuse et à alléger le poids des instances judiciaires qui seraient ainsi mieux à même d'examiner les affaires en cours.

Ces travaux sont dans une certaine mesure inspirés des résolutions<sup>14</sup> et recommandations du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe ; notamment la *Recommandation (81)7 du 14 mai 1981 sur les moyens de faciliter l'accès à la justice* ; la *Recommandation (84)5 du 28 février 1984 sur les principes de procédure civile propres à améliorer le fonctionnement de la justice* ; la *Recommandation (86)12 du 16 septembre 1986 relative à certaines mesures visant à prévenir et réduire la charge excessive des tribunaux* ; la *Recommandation (93)1 du 8 janvier 1993 relative à l'accès effectif au droit et à la justice des personnes en situation de grande pauvreté* ; la *Recommandation (2001)9 du 5 septembre sur les modes alternatifs de règlement des litiges entre les autorités administratives et les personnes privées* ; et la *Recommandation (2002)10 du 10 septembre 2002 sur la médiation en matière civile*.

## B - L'arbitrage

### 1 - L'arbitrage en général en droit turc

L'arbitrage dans le domaine civil est réglementé en Turquie par le *Code de procédure civile*<sup>15</sup> en sa Partie XI, aux articles 407 à 444, dont les dispositions sont largement calquées sur le modèle de la *Loi type sur l'arbitrage com-*

<sup>11</sup> Rapport de la présidence de la Cour de Cassation daté du 22.2.2013, adressé au Ministère de la Justice. Ces documents sont accessibles sur le site Internet du gouvernement.

<sup>12</sup> Loi adoptée le 7.6.2012, publiée au *Journal Officiel* du 22 juin 2012, No. 28331.

<sup>13</sup> La Loi No.5521 *sur les Tribunaux du Travail* en son article 7 (modifiée par la Loi No. 6325 sur la Médiation Civile), prévoit qu'à la première audience du procès le juge invite les parties à une transaction amiable ou à la médiation.

<sup>14</sup> Plus particulièrement, la *Résolution No.1 sur l'administration de la justice au 21<sup>e</sup> siècle* adoptée par les Ministres européens de la Justice à leur 23<sup>ème</sup> Conférence les 8-9 juin 2000 à Londres, où il est question parmi d'autres points d'encourager le recours le cas échéant aux procédures extrajudiciaires.

<sup>15</sup> Loi No.6100 du 12.1.2011, entrée en vigueur au 1.10.2011, publiée au *Journal Officiel* du 4.2.2011, No. 27836.

*mercier international*<sup>16</sup>.

L'arbitrage se distingue du mode judiciaire surtout par le caractère facultatif du recours qui est laissé au libre choix des parties ; les parties choisissant les arbitres et pouvant déterminer elles-mêmes la procédure applicable sous réserve des dispositions légales. Les parties peuvent même choisir les règles matérielles de droit applicables au litige.

Certes, il existe des litiges qui ne peuvent être référés à l'arbitre<sup>17</sup>, relatifs aux droits réels portant sur des biens immobiliers, et de manière plus générale *les droits et obligations qui ne peuvent être laissés à la libre disposition des parties*.

La législation a assuré l'impartialité des arbitres (articles 417 à 418), l'égalité des parties, et le droit d'être entendu en justice (article 423), principes impératifs qui régissent le déroulement de l'arbitrage.

## 2 - Les avantages de l'arbitrage

En comparaison avec les voies judiciaires, les avantages de l'arbitrage sont multiples : la procédure est plus rapide, plus simple et discrète ; le choix de l'arbitre par les parties peut se faire en fonction de sa spécialisation et de ses connaissances techniques, ce qui évitera le recours à des expertises coûteuses et laborieuses. Par contre, l'arbitre risque d'être moins bien doté du point de vue formation et expérience juridiques, par rapport aux juges de métier.

Quant à la durée de la procédure qui est un très grave problème en Turquie, l'arbitre aurait l'avantage (ou du moins le choix) de ne pas être dans l'obligation de s'occuper de nombreux dossiers, contrairement aux tribunaux qui souffrent d'une surcharge d'affaires. La souplesse de la procédure, les notifications et soumissions des preuves plus rapides par fax ou voie électronique, les visites de lieux, constats et autres formalités ne requérant pas de commission rogatoire, les voies de recours plus limitées<sup>18</sup>, la sen-

tence définitive exécutoire plus rapidement, le recours à l'arbitre évitera aux parties un processus long et coûteux.

Enfin, la publicité n'étant en principe pas requise, la discrétion de la procédure arbitrale est un aspect particulièrement avantageux, surtout dans des litiges commerciaux<sup>19</sup>.

## 3 - Les inconvénients des voies extrajudiciaires

Face aux évidents avantages, des inconvénients et dangers existent aussi. Dans le domaine des droits sociaux, qui sont des droits fondamentaux, un contrôle juridictionnel semble indispensable, vue la position des catégories désavantagées. Le respect de certaines règles de procédure en vue d'un procès équitable s'avère d'importance cruciale et les principes du « juge compétent légal », de « l'égalité devant la loi » prennent ici une signification particulière. Ces principes risquent d'être mis en cause lors de l'arbitrage et de la médiation où le choix de l'arbitre et du médiateur est laissé aux parties. Ce « libre choix » s'exercerait le plus souvent aux dépens de la partie la plus démunie. Enfin, contrairement aux juridictions étatiques, les voies de recours sont ici restreintes, et cela est un désavantage supplémentaire du point de vue de la sécurité juridique.

De surcroît, alors qu'il existe des mécanismes d'assistance judiciaire qui permettent dans la justice étatique de pallier au problème des coûts du procès, ces mécanismes font souvent défaut dans les méthodes alternatives<sup>20</sup>.

## 4 - L'avant-projet de loi sur les tribunaux du travail et l'arbitrage en matière sociale

Le Ministère de la Justice a présenté le 6 mars 2014 un avant-projet de loi sur « *les tribunaux du travail et les groupes d'arbitres pour les litiges du travail* ». Ce texte non définitif communiqué pour avis auprès des milieux acadé-

<sup>16</sup> Commission des Nations Unies pour le droit commercial et international (CNUDCI) – « UNCITRAL 1985 ».

<sup>17</sup> *Code de procédure civile*, article 408.

<sup>18</sup> Selon l'article 439 du Code de procédure civile, les sentences arbitrales seront annulées par le tribunal compétent dans les cas énumérés, notamment pour excès des limites de la compétence, irrégularité de procédure ayant affecté l'issue du procès, violations du principe d'égalité des parties et du droit d'être entendu, et sen-

tence contraire à l'ordre public.

<sup>19</sup> Voir : M. Özbek, *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*, Ankara 2004, p. 153-174 ; H. Pekcanitez / O. Atalay / M. Özekes, *Medenî Usûl Hukuku*, Ankara 2011, p. 684-685.

<sup>20</sup> *La Recommandation (93)1* du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe relative à l'accès effectif au droit et à la justice des personnes en situation de grande pauvreté, préconise notamment d'étendre l'aide judiciaire ou d'autres formes d'assistance à toutes les juridictions et toutes les procédures, contentieuses ou gratuites.

miques et sociaux, présente les particularités suivantes :

**a)** Le recours en cassation serait exclu pour certains litiges, parmi lesquels les actions en réintégration des travailleurs et représentants syndicaux licenciés, pour où la seule voie de recours demeure l'appel.

**b)** L'arbitrage devient obligatoire pour les litiges dont la valeur ne dépasse pas 3 000 Livres turques. Les commissions d'arbitres seraient composées de trois arbitres ; le représentant de la direction régionale du travail présiderait la commission et les deux autres membres seraient désignés respectivement par les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs. La loi ne précise pas les qualifications requises ; ce semble être une lacune importante. Un recours est prévu auprès du tribunal de travail qui pourra alors modifier la sentence arbitrale, à l'issue duquel la décision du tribunal sera définitive.

## B - La médiation

De nature différente et plus consensuelle par rapport à l'arbitrage, la médiation a fait l'objet d'une réglementation récente.

### 1 - La médiation réglemantée en droit turc

La récente *Loi sur la médiation dans les litiges civils*<sup>21</sup>, apporte une sorte de réponse aux problèmes de surcharge des tribunaux. La médiation est définie comme un mode de résolution facultatif, où une troisième personne indépendante et impartiale tente de faciliter le dialogue entre les parties qui parviendront elles-mêmes à trouver la solution (article 2/b). Comme la définition l'indique, les parties sont libres de recourir à la médiation et ce sont les parties elles-mêmes qui parviendront ou non à un accord. Ce procédé est donc de nature consensuelle, tant au stade du recours que du point de vue de la solution apportée, qui reste du ressort des parties.

D'après la Loi, les médiateurs sont choisis sur un registre, et les conditions requises pour être médiateur définies par la loi et le règlement. Il faut notamment une expérience d'au moins 5 années dans la profession, un diplôme en droit, avoir suivi une formation spéciale de médiateur dans des institutions précisées (article 20) et l'absence de condamnation pour crimes et délits intentionnels.

L'égalité des parties sera assurée (article 3/2 ; article 9/3). À l'issue de la médiation, l'accord éventuel des parties est rédigé et signé ; il obtient force exécutoire après mention du tribunal compétent.

Le recours à la médiation suspend le processus judiciaire déjà entamé, pour 3 mois, de manière renouvelable – une unique fois – à la demande des deux parties. *Le Règlement portant application de la Loi sur la médiation* précise que le médiateur doit s'abstenir de donner d'avis juridique aux parties durant le processus de médiation, il ne peut « imposer une proposition de solution ou un catalogue de solutions qu'il aurait élaborés, ni contraindre les parties à s'entendre sur une formule conçue lors des négociations » (article 19/5 du Règlement). Ainsi, la médiation, selon la législation turque, doit véritablement être une procédure purement consensuelle.

### 2 - Avantages et inconvénients de la médiation

Dans le domaine juridictionnel, les inconvénients inhérents aux actions en justice avaient toujours existé. Le différend entre les parties s'approfondit dans un esprit d'antagonisme au cours d'un long procès qui dure des années. Le processus et son issue échappent en large partie aux parties et peut aboutir à une décision que ni l'une ni l'autre n'a pu prévoir ni désirer, puisque basée sur un constat de faits intervenus dans le passé et leur confrontation aux normes prédéfinies. Par contre, dans la médiation les parties parviennent elles-mêmes à une solution qui répondra plus aisément à leurs intérêts et besoins présents et futurs. De ce fait, le résultat sera plus durable. Ainsi, compte tenu de la nature de beaucoup de litiges civils, une solution amiable fondée sur des concessions réciproques aurait l'avantage de contenter les deux parties.

Enfin, de manière globale, les modes basés sur le dialogue et une approche pacifique contribueraient à plus long terme à la paix sociale<sup>22</sup>.

Ces arguments sont de poids. Toutefois, dans les procédures extrajudiciaires, en dehors de l'arbitrage, la conformité aux normes juridiques ou contractuelles n'est nullement acquise. Les procédés amiables aboutissent souvent à un compromis, une solution qui ne se conforme ni à la loi et ni aux obligations contractuelles. La solution

<sup>21</sup> Loi No.6325 du 7.6.2012, *Journal Officiel*, 22 Juin 2012, No. 28331.

<sup>22</sup> Özbek, p. 159-180; Pekcantez/Atalay/Özekes, p. 706.

acceptée serait plutôt comparable à une nouvelle « convention » entre les parties, et cela présente sans doute un danger dans les relations de travail où la partie la plus faible se retrouve de nouveau sans protection.

Il semble que les réserves émises par les milieux hostiles aux modes alternatifs dans le domaine social ne sont pas tout à fait injustifiées<sup>23</sup>.

### III - Souplesse des modes propres aux conflits collectifs de travail

Le domaine privilégié des modes « alternatifs » concerne sans aucun doute celui des conflits collectifs de travail basés sur des divergences d'intérêts et des revendications sociales, là où un examen juridique ne s'impose pas. On constate ici que ce n'est plus l'État qui assure l'équilibre et la protection du faible, mais le syndicat.

#### A - Modes de résolution

##### 1 - La médiation dans les conflits collectifs

Les modes de résolution des litiges et conflits du travail en Turquie se différencient ainsi fondamentalement selon le type de différend en cause. Pour les conflits collectifs, conflits d'intérêts, les modes se diversifient et depuis longtemps les procédés amiables (médiation et arbitrage) ont été favorisés, réglementés et organisés par la loi.

La médiation propre aux conflits collectifs se distingue de la (nouvelle) médiation civile dont il a été question plus haut. La médiation dans les relations collectives de travail est prévue comme une phase préalable à toute grève. Elle existe depuis longtemps et est réglementée dans le cadre des relations collectives de travail. Notons que la « médiation » avait succédé en 1983 à la « conciliation » qui, dans le passé (1936-1983), intervenait sous forme de comités distincts qui se constituaient pour chaque conflit, une procédure qui s'est avérée lourde et laborieuse, sans donner les résultats escomptés.

<sup>23</sup> Voir par ex. : Z. Şişli, « Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm », *Ankara Barosu Dergisi*, 2012/2, p. 45-67 et sources citées. Voir et comparer : D. Boulmier, « Contentieux individuels de travail et conciliation/médiation : état des lieux (dégradé !) », *Droit Social*, No. 2, Février 2012, p. 121-134.

Selon le système inchangé depuis 1963, toute grève doit être obligatoirement précédée d'une phase de règlement pacifique, actuellement une médiation assez fortement institutionnalisée. D'efficacité relative, la phase est néanmoins considérée comme indispensable afin de permettre un dernier essai pour parvenir à un accord. Réglementée à l'article 50 de *la Loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail*<sup>24</sup>, des dispositions plus détaillées sont par ailleurs prévues au *Règlement sur le recours au médiateur et à l'arbitre dans les conventions collectives de travail*<sup>25</sup>.

Quant au choix du médiateur, comme il ne s'agit pas de litiges juridiques, les conditions d'éligibilité sont relativement souples ; il n'est pas nécessaire d'être juriste<sup>26</sup>. Le médiateur est choisi sur une liste de médiateurs officiels, par les parties, et à défaut d'accord, nommé par la direction départementale de l'emploi du Ministère du Travail. La médiation dure 15 jours et peut être prolongée de 6 jours à la demande des parties.

Si les parties ne parviennent toujours pas à un accord à la fin de la médiation, le médiateur dressera un procès-verbal et c'est après notification de ce « procès-verbal de désaccord » que le syndicat peut recourir à la grève.

Ainsi, cette médiation apparaît comme une tentative finale de solution pacifique d'un conflit social où il est question d'apporter de nouveaux droits. Le recours à la grève sera possible à l'issue de cette phase.

##### 2 - L'arbitrage dans les conflits collectifs

L'arbitrage facultatif examiné plus haut à propos des litiges juridiques, est également à distinguer de l'arbitrage « obligatoire » de la *Cour Supérieure d'Arbitrage* (*Yük-*

<sup>24</sup> Loi No.6356 datée le 18.10.2012, publiée au *Journal Officiel* du 7.11.2012, No. 28460.

<sup>25</sup> Règlement publié au *Journal Officiel* du 7.12.2013, No. 28844.

<sup>26</sup> Les principales conditions sont : détenir un diplôme d'enseignement supérieur d'au moins 4 ans en droit, relations industrielles, finances, économie ou gestion et avoir travaillé au moins 5 ans dans les relations de travail ; ou détenir un autre diplôme universitaire à condition d'avoir travaillé au moins 10 ans dans le domaine du droit du travail dans une institution publique ; ne pas avoir de condamnation pour certains crimes et délits intentionnels ; ne pas occuper de fonction dans un organisme public, ni un parti politique, ni exercer une fonction quelconque dans un syndicat (Règlement sur le Recours à l'Arbitrage et la Médiation, article 7).

*sek Hakem Kurulu*) prévue par la Loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail. La Cour supérieure d'arbitrage sera saisie sur demande de l'une des parties, dans les cas où la grève est interdite, suspendue ou empêchée suite à un vote négatif. Dans les autres cas, les parties pourraient également, sur accord, recourir à l'arbitre et notamment à la Cour supérieure d'arbitrage ; une pratique quasiment inconnue en Turquie.

Les travaux de la Cour supérieure d'arbitrage aboutissent à une « convention collective de travail » avec force obligatoire, qui est rédigée par la Cour elle-même. Ainsi, la fonction qu'exerce la Cour supérieure d'arbitrage n'est nullement judiciaire, mais normative, car elle est chargée de la confection et rédaction d'une convention collective au lieu et place des parties (articles 54 à 57).

Selon la procédure de saisine prévue, dans les cas d'interdiction ou d'empêchement de grève pour cause de vote contre la grève, chacune des parties peut s'adresser à la Cour supérieure d'arbitrage. L'accord des deux parties n'étant pas requis ici, on parle d'arbitrage « obligatoire ». La Cour supérieure d'arbitrage est un organisme public de composition mixte, qui se réunit sous la présidence de celui des présidents des Chambres sociales de la Cour de Cassation qui a le plus d'ancienneté. Y siègent des représentants de l'administration, un universitaire et un nombre égal de représentants de travailleurs et d'employeurs. La composition ainsi prévue garantit une certaine impartialité.

En pratique, il s'est avéré que l'issue de l'arbitrage obligatoire (mécanisme critiqué par les instances de l'OIT)<sup>27</sup> est relativement favorable aux intérêts des travailleurs ; c'est pourquoi les milieux ouvriers ne semblent pas hostiles à ce type d'arbitrage qui pourtant ne correspond pas au modèle préconisé par les organes de l'OIT.

## B - Rôle des syndicats

Le droit turc privilégie le rôle des syndicats et prévoit leur activité dans le cadre des procédures judiciaires aussi bien que leurs actions collectives. Dans les relations collectives de travail, les organisations syndicales représentatives

se substituent en quelque sorte à l'État pour la sauvegarde des intérêts des travailleurs.

### 1 - Activités dans le domaine judiciaire

Les syndicats intentent des actions en justice, fréquentes en pratique, pour défendre les droits individuels de leurs membres sur leur simple demande écrite, sans besoin d'un mandat formel ni de conditions de représentativité spécifiques. Il s'agit donc d'une « représentation légale » d'ester en justice au nom des membres individuellement définis (Loi sur les Syndicats et les conventions collectives de travail, article 26/2).

Le législateur par ailleurs essaye d'assurer le respect des conventions collectives en vigueur, au moyen de règles tendant au recouvrement rapide des créances issues de ces conventions et prévoit un taux d'intérêt élevé, égal au taux maximum pratiqué par les banques sur les crédits commerciaux (art.53).

Quant aux recours en justice de nature spécifiquement collective, en vue par exemple de l'interprétation de conventions collectives, de contestation de représentativité d'un syndicat ou sur la licéité d'une grève ou lock-out, ces actions seront intentées par les seuls syndicats.

### 2 - Activités dans les relations collectives

Le système turc est marqué par des prérogatives très marquées accordées aux syndicats représentatifs, seuls acteurs légaux des relations collectives. Le syndicat dûment habilité détient *l'exclusivité du pouvoir de négocier et de conclure* une convention collective et, dans ce processus, de déclencher une grève licite.

Les conditions de représentativité définies par la loi sont doubles : détenir 1% ou 3% des travailleurs dans la branche et la majorité dans l'établissement ou au moins 40% au sein d'une entreprise réunissant plusieurs établissements d'une même branche<sup>28</sup> (article 41 de la Loi sur les Syndicats et les conventions collectives de travail). Les centrales syndicales représentatives désignent les membres qui siègent à la Cour supérieure d'arbitrage.

<sup>27</sup> *La liberté syndicale*, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'Administration du BIT, 5<sup>ème</sup> éd. révisée, Bureau international du Travail, 2006, Genève, par. 564.

<sup>28</sup> 1% d'adhérents suffisent aux syndicats affiliés à une des centrales représentées au Conseil économique et social, alors que 3% d'adhérents demeurent nécessaires pour les autres syndicats.

## Conclusion

Assurer un bon accès à la justice est aussi important que d'édicter une législation avancée, protectrice des droits. Une bonne administration de la justice, des délais raisonnables pour que justice soit faite sont des besoins cruciaux, autant que la sauvegarde de l'impartialité et de la compétence des juges. Comment réussir à concilier les besoins de souplesse et de rapidité, avec l'impartialité et l'indépendance, nécessaires à la sécurité juridique ?

Les modes de résolution des litiges et conflits du travail en Turquie comportent un très net clivage : pour les litiges juridiques, la défiance très marquée des Cours à l'encontre des modes non juridictionnels se traduit notamment par un certain refus des modes alternatifs comme l'arbitrage. La tendance traditionnelle s'appuie sur un souci de protection du travailleur, qui, dans le cas inverse risquerait de perdre les garanties que lui assure la présence du « juge naturel ». Finalement, les mécanismes actuels en Turquie, fortement institutionnalisés, reflètent encore une conception « protectionniste » du législateur ainsi que du juge dans le domaine social. Or, la très lourde charge des tribunaux du travail et plus particulièrement des chambres sociales de la Cour de Cassation a amené les autorités à réviser cette approche. Si l'accès à un tribunal équitable semble garanti, les lenteurs et retards du déroulement et de l'issue des procès sont de nature à entacher le fonctionnement même de la justice. *L'avant-projet de loi sur les tribunaux du travail et l'arbitrage dans les litiges du travail* constitue un pas concret, qui demeure cependant à parfaire.

Beaucoup plus souples par nature, la médiation et l'arbitrage demeurent en l'état actuel réservés aux conflits collectifs (conflits d'intérêts) où le syndicat représentatif assure la protection du salarié. La médiation ou la conciliation semblent d'ailleurs des méthodes appropriées aux conflits d'intérêts où prime l'opportunité ; tandis que lors des litiges de droit il s'agit de sauvegarder le respect des normes juridiques préétablis, et la sécurité des parties.

Une réflexion critique et certain remodelage du système judiciaire, et plus particulièrement de la juridiction du travail semblent nécessaires, ce qui ressort d'ailleurs des travaux entrepris depuis un certain temps en Turquie. Ces travaux suscitent néanmoins certaines inquiétudes.

Car, en définitive, comme il est souligné dans la Recommandation [2002]10 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, « *la médiation peut contribuer à réduire le nombre de litiges et la charge de travail des tribunaux ; toutefois elle ne peut remplacer un bon système judiciaire juste, efficace et facilement accessible* ».

EN ACCÈS LIBRE SUR NOTRE SITE INTERNET

Les **TABLES DE L'ANNÉE 2013** de la REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE sont désormais **disponibles en ligne**, gratuitement, sur le site Internet du COMPTRASEC.

Elles sont composées de tables alphabétiques classées par **mots-clés**, par **pays** ou **institutions** étudiés, ou encore par nom d'**auteurs**.

Les TABLES DE L'ANNÉE 2013 de la REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE sont disponibles en **français** pour les 2 numéros papier de l'année écoulée et en **anglais** pour l'English Electronic Edition paru début d'année 2014.

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Achévé d'imprimer par  
Imprimerie de l'Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Décembre 2014

