

MELDA SUR UNIVERSITÉ DOKUZ EYLÜL, İZMİR

¹ Le Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines du 19 septembre 2013, apporte des dispositions concrètes concernant l'évacuation du personnel en cas d'urgence [article 1 additionnel, Journal Officiel du 24 Septembre 2014, No. 29129].

² Une étude publiée en janvier 2014 par l'Institut des Statistiques (TÜİK), révèle que les secteurs les plus touchés par les accidents et maladies du travail ont été en 2013, les mines et carrières (10,4%), l'électricité, gaz, eaux et canalisations (5,2%) et la construction (4,3%).

³ İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Atacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, Journal Officiel, No. Additionnel 29116.

⁴ Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik, Règlement publié au Journal Officiel du 16 juillet 2013, No. 28709.

⁵ Les congés payés annuels sont, selon la durée des services, de 14 à 26 jours. Toutefois, les travailleurs jusqu'à 18 ans (inclus) et ceux à partir de 50 ans ont droit à un minimum de 20 jours de congés payés [Code du travail, art. 53].

Le terrible accident minier survenu le 13 mai 2014 à Soma dans la région de l'Égée et qui a fait 301 morts, a une fois de plus attiré l'attention sur le problème de la santé et sécurité du travail et des dures conditions dans les mines de charbon.

La Turquie est déjà partie aux Conventions No. 155, 161 et 187 de l'OIT concernant la santé et la sécurité au travail. Le gouvernement a déclaré s'apprêter à ratifier la Convention No.176 sur la sécurité et la santé dans les mines (1995). Toutefois, il ne suffit pas de ratifier les instruments internationaux ni d'apporter une législation aussi détaillée qu'elle soit¹ ; il importe d'en assurer l'application. Le secteur le plus frappé par les maladies et accidents liés au travail se trouve être les mines².

La Loi No. 6552 amendant le Code du travail et diverses lois, publiée au Journal Officiel du 11 septembre 2014³ est un texte touffu qui comporte, entre autres, des dispositions orientées sur plusieurs axes :

I - Amélioration des droits des travailleurs dans les mines

La durée maximale du travail hebdomadaire est, en Turquie, de 45 heures. Toutefois, pour certaines activités pénibles et dangereuses un Règlement prévoyait des journées de travail plus courtes⁴. Désormais une disposition légale insérée au Code du Travail limite, dans les mines, la journée de travail à 6 heures et la semaine à 36 heures (art. 63/I). Dans les cas d'heures supplémentaires exceptionnelles, le salaire sera majoré de 100%. Les congés-payés annuels sont allongés de 4 jours⁵ (arts. 41 et 53 du Code du Travail). Par ailleurs, la Loi sur les Mines (Maden Kanunu, art. 9 additionnel) donne désormais droit, dans les mines de charbon et de lignite, au double du salaire minimum légal. Enfin, la garantie contre le licenciement sera applicable, pour les salariés travaillant sous la terre (art.18/I du Code du Travail), quelle que soit la durée du service (alors que la loi requiert normalement 6 mois d'ancienneté).

Dans le domaine de la sécurité sociale, les mineurs bénéficient déjà de droits d'ancienneté et de retraite plus favorables. Ces dispositions ont été renforcées par la prise en compte, pour la durée du service, des congés légaux, indépendamment de l'existence de risques liés au travail [Loi No. 5510 sur les Assurances sociales et l'assurance générale santé, art. 40].

Enfin, la Loi accorde une pension aux parents des victimes de Soma ; et l'épouse ou l'enfant, et à défaut, le frère ou la sœur bénéficieront d'une garantie d'embauche (art. provisoire 59 de la Loi No. 5510).

II – La sous-traitance de travail et le recours à l'appel d'offres

La sous-traitance de travail est une pratique courante et fort critiquée, surtout quand il s'agit de confier au sein-même de l'établissement des parties de l'ouvrage principal à des sous-traitants. Les salariés ainsi employés souffrent souvent de précarité et de droits amoindris par rapport aux salariés de l'entreprise utilisatrice. Il est vrai que le Code du travail (arts. 2-3) ainsi que le Règlement sur la sous-traitance apportent une définition et des conditions strictes pour y recourir. Or, les pratiques abusives de même que l'insuffisance de contrôles de l'État ont été justement considérées comme des facteurs concourant aux graves accidents survenus dans des mines appartenant à l'État, mais exploités, par appel d'offres par des entreprises pourvoyeuses de service.

Dans ce contexte, le problème ayant gagné en acuité, la Loi améliore certains aspects de la sous-traitance : en prenant tout d'abord en compte la totalité des services auprès de différents employeurs sous-traitants pour les congés payés, dont l'application effective devra être contrôlée par l'entreprise/institution utilisatrice (art. 56 du Code du Travail). Le paiement des salaires sera également contrôlé, et l'entreprise bénéficiaire devra prélever à la source les salaires impayés pour les déposer au compte bancaire des salariés (art. 36/V). Le calcul de l'indemnité de rupture dans des organismes publics sera fait en tenant compte de la totalité des services effectués sous des contrats de travail passés avec divers pourvoyeurs et sous-traitants (art. 112).

De manière plus générale le recours par le secteur public à l'appel d'offres pour l'exécution de services se trouve soumis aux mêmes conditions que la sous-traitance de travail, la loi exigeant une « spécialisation technique » lorsqu'il s'agit d'y recourir pour une partie de l'ouvrage principal. Une autorisation est requise et le salarié ne pourra par la suite être affecté ailleurs (art. 62, Loi No. 4734 sur les Appels d'offres publics – Kamu İhale Kanunu).

III - Retouches de la Loi sur les Syndicats et les conventions collectives de travail

Tenant compte de la difficulté des syndicats à réunir les conditions de représentativité nécessaires pour conclure des conventions collectives, la loi allège le taux d'adhérents requis au niveau de chaque branche, qui était de 3%, à 1%⁶ ; mais seulement pour les syndicats affiliés à des confédérations représentées au Conseil économique et social (art. 41 de la Loi No. 6356 sur les Syndicats et les conventions collectives de travail). Lorsqu'on se rappelle que la représentativité sous la précédente Loi No. 2822 était de 10% au niveau national, l'amélioration paraît très importante. Toutefois, les statistiques récentes ont mis à jour une chute d'adhésions, de 69% à 9%⁷. Reste critiquable la discrimination faite entre les organisations représentées au Conseil économique et social, et les autres, où demeure requis le taux de 3% d'adhérents⁸.

⁶ Une disposition transitoire (art. provisoire 6/1) de la Loi sur les Syndicats et les Conventions Collectives de Travail avait prévu, jusqu'au 1er juillet 2016, 1% ; puis jusqu'au 1er juillet 2018, 2% d'adhérents pour les syndicats membres des confédérations représentées au Conseil économique et social.

⁷ Au niveau national 9,68% des salariés sont syndiqués, d'après les statistiques publiées au Journal Officiel du 25 juillet 2014, No. 29071.

⁸ Le système turc exige, à côté de la représentativité au niveau national, de réunir parmi les salariés de l'établissement ou entreprise, respectivement une majorité ou au moins 40% d'adhérents (art. 41 de la Loi No. 6356 sur les Syndicats et les conventions collectives de travail).

