

¹ Arrêt du 13 avril 1971, No 1970/63-1971/88.

² Loi adoptée le 12.1.2011 (*JO du 4.2.2011*).

³ Arts. 316 et 447 du Code de procédure civile.

⁴ De manière générale une distinction est faite entre divers types d'incompétence, dont seulement certaines devront être relevées par la défense dès les premières conclusions (art.19 du Code de Procédure Civile).

⁵ En 2010, la 9^{ème} Chambre qui examine les contentieux du droit du travail avait en son rôle 34 100 dossiers transférés de l'année précédente s'ajoutant aux 52 000 nouveaux dossiers. La 9^{ème} Chambre aura examiné et réglé 42 051 affaires en 2010, alors que 44 049 affaires pendantes se trouvaient transférées à l'année suivante (2011).

I – La réforme du système judiciaire et ses incidences sur les contentieux du travail

Les Tribunaux du travail avaient été instaurés par une Loi du 30 janvier 1950 (*İş Mahkemeleri Kanunu*, No.551) qui est toujours en vigueur. Ces instances avaient, à l'origine, une composition mixte de trois juges ; le président étant un juge professionnel, les deux autres étant des représentants de salariés et d'employeurs, choisis respectivement par les représentants du personnel et par les Chambres de Commerce et d'Industrie. Cette composition partiellement prudhomme, inspirée de certains pays d'Europe, fut néanmoins abandonnée à la suite de l'annulation par la Cour Constitutionnelle, pour motif d'incompatibilité avec le principe de l'indépendance de la Justice. Depuis¹, les juridictions du travail sont similaires aux Tribunaux de Grande Instance (*Asliye Hukuk Mahkemeleri*) composés d'un juge unique, magistrat professionnel. Là où des Tribunaux du travail n'ont pas été institués, les Tribunaux de Grande Instance statuent en tant que juridictions du travail.

Ces tribunaux ont compétence pour tous litiges entre employeurs et employés concernant l'application du contrat de travail dans le cadre du Code du travail et, plus généralement, pour les affaires entrant dans le champ de la législation sociale. La procédure présente certaines particularités ; toutefois, les contentieux du travail aussi bien que les contentieux de droit commun sont marqués par les longueurs de la procédure. C'est surtout à ce problème que tend à remédier le nouveau Code de Procédure Civile (*Hukuk Muhakemeleri Kanunu*, Loi No.6100), entré en vigueur le 1^{er} octobre 2011².

Ainsi, la « procédure simple » (*basit yargılama usulü*) est désormais applicable aux contentieux du travail³. L'exception d'incompétence, d'ordre préliminaire, doit être invoquée dès les premières conclusions, par écrit. Les règles de compétence sont ici d'ordre public et prises d'office en considération⁴. Dans cette « procédure simple » composée de la requête écrite du demandeur et des conclusions de la défense, toutes les preuves et pièces justificatives doivent être jointes à la requête (art. 318). Afin d'éviter les retards, le juge devrait compléter son examen à l'issue de deux sessions au maximum, après l'examen préliminaire ; l'écart entre ces deux sessions ne devant dépasser un mois. Toutefois, des dérogations sont permises (art. 320/3).

Les Cours d'appel n'étant pas encore constituées, le pourvoi en cassation est actuellement la seule voie de recours. La charge de travail des chambres sociales de la Cour de Cassation est extrêmement lourde⁵. Or, s'appuyant sur la disposition amendée de l'art. 14 de la Loi sur la Cour de Cassation (*Yargıtay Yasası*), une nouvelle répartition du travail est adoptée en Grande Assemblée (Chambres réunies) de la Cour de Cassation, le 12 mai 2011. Désormais, la nouvelle 22^{ème} Chambre Civile partagera avec la 9^{ème} Chambre notamment l'examen des recours pour réintégration du salarié, type de procès qui avaient largement contribué à alourdir la tâche des tribunaux.

II – La réforme de la législation sur les relations collectives de travail dans la Fonction publique

Les syndicats dans la Fonction publique sont régis depuis 2001 par la *Loi No.4688 sur les syndicats des fonctionnaires publics (Kamu Görevlileri Sendikalan Kanunu)* qui règlementait ces syndicats ainsi que la participation de leurs représentants à des négociations collectives annuelles visant à définir les rémunérations des fonctionnaires. Le système d'origine laissait au Gouvernement puis au Parlement le dernier mot dans le domaine du statut, des rémunérations et des droits sociaux des fonctionnaires. Désormais dénommée « *Loi sur les syndicats et les conventions collectives des fonctionnaires publics* » (*Kamu Görevlileri Sendikalan ve Toplu Sözleşme Kanunu*), la Loi No. 4688 a subi de profondes modifications⁶. Certains amendements tendent à faciliter la fondation et le fonctionnement de ces syndicats et leur accordent une plus grande autonomie. Mais le principal objet de la réforme est la mise en application d'un véritable droit de négociation collective aboutissant à une convention collective, qui d'ailleurs avait déjà été reconnu par le biais d'amendements constitutionnels en 2010⁷, sans toutefois entrer dans la pratique, faute de réglementation.

Cette réforme législative a un effet immédiat ; les négociations collectives portant sur les rémunérations et autres droits sociaux se dérouleront désormais tous les deux ans. Les négociations seront menées entre un comité composé de divers représentants des pouvoirs publics (*Kamu İşveren Heyeti*), et un comité composé de 15 membres désignés par des syndicats représentatifs dans différents secteurs du service public (*Kamu Görevlileri Sendikalan Heyeti*). Siégeront à ce dernier comité non seulement les syndicats réunissant la majorité d'adhérents dans chaque secteur, mais également les deuxième et troisième syndicats les plus représentatifs.

Si les négociations n'aboutissent pas à un accord, ce sera au « Conseil d'arbitrage des fonctionnaires publics » (*Kamu Görevlileri Hakem Kurulu*) de statuer de manière définitive sur la convention collective.

Sont également novatrices, les dispositions spécifiques relatives aux collectivités locales, qui peuvent désormais conclure elles-mêmes des conventions avec le syndicat le plus représentatif de la localité, pour accorder une nouvelle rémunération appelée « indemnité de compensation sociale » (« *sosyal denge tazminatı* »). Ces dispositifs comportent toutefois des limitations liées, en particulier, à la situation financière concrète de la collectivité intéressée ; et ces conventions auront une durée limitée au mandat des élus de la collectivité locale.

La grève demeure prohibée dans la fonction publique ; toutefois, faute du droit de grève, ce véritable droit de négociation collective aboutissant à une convention collective peut être considéré comme une avancée décisive pour les fonctionnaires.

Par ailleurs, la législation sur les syndicats et les conventions collectives, et celle sur la grève et le lock-out (Lois No. 2821 et No. 2822) seront prochainement l'objet de modifications profondes; un projet de « Loi sur les relations collectives de travail » (*Toplu İş İlişkileri Kanunu*) attend d'être adopté au Parlement.

⁶Loi No.6289 adoptée le 4 avril 2012 et publiée au *journal Officiel* du 11 avril 2012, No. 28261.

⁷Révisions des arts. 53 et 128 de la Constitution, publiées au *Journal Officiel* du 13 mai 2010, No.27580.