

¹ Arrêt No.2013/1 - 2014/161 publié au *Journal Officiel* du 11.11.2015, No. 29529.

² Cass. 9^{ème} Ch. Civile, 25.3.2014, 13993/10049, Çalışma ve Toplum, 2014/3, S.42, p.393.

³ Arrêt n° 2014/177-2015/49, publié au *Journal Officiel* du 11.6.2015, n° 29383.

⁴ Voir pour une position similaire : Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, par. 957-958, 5^{ème} éd. révisée, 2006.

⁵ Arrêt du 2.7.2015, n°2014/12166, publié au *Journal Officiel* du 12.8.2015, n° 29442 sur recours du syndicat *Kristal - İş* contre le décret (*JO* du 27 juin 2014) qui ajournait des grèves en juin 2014 touchant le secteur du verre (*Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. - ŞİŞECAM*).

En matière des droits sociaux le juge tient de plus en plus compte de la conception extensive de la Cour européenne des droits de l'Homme, des organes de contrôle de l'OIT et de la Charte Sociale européenne.

I - Le juge élargit les droits syndicaux en se référant aux normes internationales

Arrêts de la Cour Constitutionnelle

La Cour Constitutionnelle a annulé, le 22.10.2014, entre autres, l'interdiction de grève dans les banques et les transports publics urbains (Loi n°6356 sur les syndicats et les conventions collectives de travail, art.62/1)¹. La Cour a également annulé une disposition de l'article 25 de la loi n° 6356 qui semblait restreindre l'indemnité spéciale de licenciement pour cause syndicale (*sendikal tazminat*) aux seuls salariés réunissant les conditions de la protection contre le licenciement (30 salariés et 6 mois d'ancienneté) requises par le Code du travail. Notons que la Cour de Cassation considérait déjà que l'indemnité syndicale était applicable à tout salarié (art.18)².

Par ailleurs, la Cour Constitutionnelle, par un arrêt motivé du 14.05.2015³ annule la discrimination - fort critiquée - entre les syndicats affiliés à des confédérations représentées au Conseil économique et social et ceux qui ne le sont pas. Pour ces derniers, une représentativité plus élevée (3% du secteur) était nécessaire pour négocier une convention collective (article additionnel 1 de la loi n°6356). La Cour condamne cette discrimination qui contraindrait les syndicats à adhérer à l'une de ces centrales pour pouvoir accéder au droit de négociation collective, ce qui est contraire au principe de la liberté syndicale⁴, la Constitution consacrant la liberté d'adhérer au syndicat de son choix (art. 51). Désormais pour être habilité à négocier, 1% d'adhésions suffit pour tout syndicat sans distinction.

Enfin plus récemment, à l'occasion d'un recours individuel, la Cour a condamné un décret ajournant une grève pour cause de « santé publique et de sûreté nationale » qui, à l'instar d'exemples précédents ne contenait pas de motivation plus explicite⁵. En effet, la loi donne au gouvernement le pouvoir d'ajourner des grèves pouvant porter atteinte à la santé publique ou à la sûreté nationale (art.63), ce pouvoir est utilisé de manière générale en se référant à la « sûreté nationale ». Il est fait grief de ne pas avoir justifié l'ajournement par une motivation suffisante mettant en avant « un besoin social impérieux » et le « caractère nécessaire dans une société démocratique ».

Jurisprudence de la Cour de Cassation

Une jurisprudence assez hardie des 7^{ème} et 22^{èmes} Chambres Civiles élargit l'usage du droit de grève et protège des cessations de travail de courte durée hors du cadre des négociations collectives, alors que la loi requiert en particulier que la grève soit

décidée par un syndicat habilité et dans le cadre d'une procédure de négociation collective (arts. 58/2 et 60). Les cessations de travail en cause étaient intervenues, dans l'une des espèces en protestation d'une loi qui allait interdire les grèves dans l'aviation civile⁶, et dans l'autre, à cause d'une rumeur de licenciement⁷. La Cour estime que ces cessations de courte durée sont « fondées sur des motifs légitimes » et constituent « l'usage d'un droit démocratique ». Toutefois, des revendications sociales doivent exister et l'action doit être « mesurée » et prise en « dernier ressort ». L'arrêt donne une large place à la Constitution et également aux normes internationales et à leur interprétation par les organes de contrôle, notamment les Conventions 87 et 98 de l'OIT et les conclusions du Comité de la liberté syndicale et de la Commission d'application des normes. La Cour se réfère également à la Charte Sociale européenne dont la Turquie n'a pas toutefois ratifié les articles 5 et 6.

Le Conseil d'État avait déjà adopté une position similaire en estimant que l'absence à son poste de travail d'un enseignant pour une journée d'action en appui de revendications professionnelles était fondée sur un « motif valable »⁸. Le Conseil d'État se réfère à la Constitution, mais également à l'article 11 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, ainsi qu'à la jurisprudence de la Cour Européenne en citant notamment l'arrêt Kaya/Seyhan du 15.9.2009.

II - Le juge se réfère aux normes internationales sur la santé et sécurité au travail

Dans le domaine de la santé et sécurité au travail, La Turquie, déjà partie aux Conventions n°155, 161 et 187 de l'OIT, a ratifié en 2015 la Convention n°167 sur la sécurité et la santé dans la construction⁹, et la Convention n°176 sur la sécurité et la santé dans les mines¹⁰.

La Cour Constitutionnelle, dans son arrêt du 14 mai 2015 susmentionné, a annulé la disposition de l'article 2/2 e de la loi sur la Santé et la sécurité du travail (Loi n°6331) qui excluait de son champ d'application « la navigation internationale des navires de transport maritime ». Selon la Cour, la Convention n°155 prévoit de possibles aménagements en fonction des besoins liés aux activités maritimes ; mais on ne saurait exclure en totalité cette catégorie du domaine de protection de la loi. Il incombe au législateur d'adopter une loi qui règlemente les obligations de l'employeur en les adaptant aux besoins du secteur.

En définitive, ce recours aux normes internationales vient appuyer les principes constitutionnels énonçant le caractère « social » de l'État (art. 2 de la Constitution) qui doit protéger et promouvoir les droits des travailleurs (art. 49).

⁶ 22. Ch. Civile, 29.3.2013, 276/144, Çalışma ve Toplum, 2014/3, n°42, p.265-273. En l'espèce, en raison des dommages excessifs causés par la grève, le licenciement a été validé; mais les salariés, n'ayant pas commis de faute grave, ont eu droit à l'indemnité de fin de contrat.

⁷ 7^{ème} Ch. Civile, 3.12.2013, 40/465, Çalışma ve Toplum, 2014/4, n°43, p.239-243; 7^{ème} Ch. Civile, 4.6.2014, 7643/12368, Çalışma ve Toplum, 2014/4, n°43, p.273-279. Le comportement des salariés est considéré comme « l'exercice d'un droit d'action collective » ne justifiant pas le licenciement.

⁸ Danıştay (Conseil d'État) İdarî Dava Daireleri Kurulu, 22.5.2013, 1063/1998: Çalışma ve Toplum, 2014/2, n°41, p.191-193. Ainsi, la sanction disciplinaire (retenue sur le traitement) est annulée.

⁹ *Journal Officiel* du 6.2.2015, n° 29259.

¹⁰ *Journal Officiel* du 9.2.2015, n° 29262.