



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

TURQUIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Turquie, qui a ratifié la Charte le 27 juin 2007. L'échéance pour remettre le 10ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la Turquie l'a présenté le 2 mai 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2),
- droit à une rémunération équitable (article 4),
- droit syndical (article 5),
- droit de négociation collective (article 6),
- droit à l'information et à la consultation (article 21),
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22),
- droit à la dignité au travail (article 26),
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28),
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

La Turquie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§3, 4§1, 5 et 6.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à la Turquie concernent 16 situations et sont les suivantes :

- 7 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 21 et 29,
- 5 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 4§2, 4§4, 4§5 et 28.

En ce qui concerne les 4 autres situations, relatives aux articles 4§3, 22, 26§1 et 26§2, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par la Turquie en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 26§1

Selon la loi relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité (entrée en vigueur en avril 2016), le harcèlement est considéré un acte de discrimination et est défini comme « *tout comportement humiliant, rabaissant ou gênant, visant à porter atteinte à la dignité humaine ou faisant en sorte de créer un tel résultat, sur la base d'un des motifs identifiés dans cette loi, y compris le harcèlement psychologique et sexuel* ». La Cour suprême a précisé que les actes commis par des salariés en dehors du lieu de travail et des heures de travail peuvent aussi relever du harcèlement.

Article 26§2

En 2014, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, conjointement avec l'Association des droits de l'homme, le Département du personnel de l'État et les syndicats, a publié des « *Lignes directrices sur le harcèlement moral au travail* », qui présentent une définition du harcèlement moral (psychologique), la législation en la matière et les moyens de faire face au harcèlement moral (psychologique).

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que les dispositifs d'aménagement du temps de travail autorisent les semaines de travail de plus de 60 heures et constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte. Le rapport ne fournit aucune information sur la matière, le Comité réitère son constat de non-conformité au motif que la durée maximale de travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail. Il demande que le prochain rapport contienne les informations concernant tous les changements de la législation dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail.

Toutefois, le Comité prend note des améliorations présentées dans le rapport qui concernent certaines catégories de travailleurs. En particulier, suite à l'amendement du Code du travail entré en vigueur pendant la période de référence, le temps de travail pour les travailleurs des mines souterraines est désormais de sept heures et demie par jour et de trente-sept heures et demie par semaine. Conformément au Règlement n° 28737 du 16 août 2013, la durée journalière de travail d'une femme enceinte ou allaitante ne peut pas excéder sept heures et demie.

Le Comité note également que le Règlement sur les travaux nécessitant un maximum de sept heures et demie ou moins par jour en matière de règles de santé a été également adopté le 16 juillet 2013.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelle est la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées ou non comme temps de repos. En réponse, le rapport indique que, en vertu de l'article 14 du Code du travail, le temps de garde (actif ou inactif) est entièrement comptabilisé comme temps de travail. Le Comité constate que cette situation est conforme à la Charte.

Le Comité prend note des statistiques sur les infractions relevées par l'inspection du travail et les sanctions administratives appliquées. En particulier, pendant la période de référence, une amende administrative de 8 078 737,30 TRY a été imposée à environ 2 546 employeurs reconnus coupables d'avoir violé les dispositions du règlement sur le temps du travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale de travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que la situation était conforme à l'article 2§2 de la Charte et demandé de préciser s'il existe une liste exhaustive de critères permettant de déterminer les circonstances dans lesquelles le travail est autorisé les jours fériés.

En réponse, le rapport rappelle que, selon l'article 44 du Code du travail, la question du travail effectué durant un jour férié est réglée par convention collective ou par contrat de travail. S'ils ne contiennent pas de disposition à ce sujet, le consentement du salarié est nécessaire. Aucune autre liste de critères détaillée n'existe.

Il relève dans le rapport que le contrôle du respect de la législation en matière de travail effectué les jours fériés est assuré par les services de l'Inspection du travail, qui ont relevé 230 infractions et infligé des amendes administratives pour un montant total de 3 354 661 livres turques pendant la période de référence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que la situation était conforme à l'article 2§4 de la Charte.

La situation n'ayant pas changé pendant la période de référence, le Comité réitère son constat de conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que la situation était conforme à l'article 2§5 de la Charte et demandé de confirmer que les salariés ne peuvent pas renoncer à leur repos hebdomadaire ni le remplacer par une compensation financière. Il a également demandé dans quelles circonstances un jour de repos peut être reporté et si, dans ce cas, un travailleur peut être amené à travailler plus de 12 jours consécutifs avant de se voir octroyer deux jours de repos.

En réponse, le rapport rappelle qu'en vertu de l'article 46 du Code du travail, les salariés couverts par cette loi peuvent bénéficier d'un repos de 24 heures au minimum sans interruption pour une période de 7 jours. Conformément à l'article 99 de la loi n° 657 relative aux agents de la fonction publique qui fixe la durée moyenne de travail hebdomadaire des fonctionnaires dispose que les samedis et les dimanches sont chômés. Le rapport précise que les périodes de repos hebdomadaire ne peuvent être remplacées par une compensation financière et qu'il n'est pas permis aux travailleurs de renoncer à ce repos. Le Comité note d'après le rapport que le repos hebdomadaire ne peut pas être reporté sur plus de douze jours de travail consécutifs.

Le Comité note que le contrôle du respect de la législation relative au repos hebdomadaire est assuré par les services de l'Inspection du travail, qui a imposé une amende administrative d'un montant total de 55 132,00 TRY pour environ 30 employeurs pendant la période de référence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016, conformément à la décision adoptée par le Comité des Ministres à la 1196^e réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les États ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation était conforme à l'article 2§6 de la Charte et demandé de confirmer que tous les éléments d'information prévus par l'article 2§6 sont communiqués aux fonctionnaires dès le début de leur emploi.

En réponse, le rapport indique que les qualifications, les nominations, les devoirs, les pouvoirs, les droits et responsabilités, les traitements et indemnités ainsi que d'autres questions liées au statut des fonctionnaires sont régis par la loi n° 657 du 14 juillet 1965 relative aux fonctionnaires, conformément à l'article 128 sur les principes généraux de la Constitution turque.

Selon le rapport, les fonctionnaires peuvent obtenir d'autres informations nécessaires de ladite loi, notamment concernant les droits généraux, les restrictions, le droit au congé annuel, les droits économiques et sociaux, la procédure de nomination et de démission.

Le Comité demande que le prochain rapport indique clairement si les fonctionnaires reçoivent, au début de la relation de travail ou peu après, des informations écrites renvoyant aux dispositions applicables de la législation et, par conséquent, aux éléments requis sous l'angle de l'article 2§6 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Turquie est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme et demandé la définition d'un travailleur nocturne. Il a également demandé si les représentants des travailleurs sont régulièrement consultés sur le recours au travail de nuit, sur les conditions dans lesquelles il est effectué et sur les mesures prises pour concilier les besoins des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit. Le Comité note que les travail de nuit ne peut pas dépasser 7,5 heures par nuit.

Le rapport indique que conformément à l'article 7 du Règlement sur les règles et les procédures spéciales concernant le travail des salariés par équipe, le travail de nuit est celui qui dure au moins la moitié d'une nuit. Au titre de l'article 69 du Code du travail, les heures de nuit sont celles comprises entre 20 heures et 6 heures. **Le Comité demande si tous les employés travaillant la nuit sont considérés comme les travailleurs nocturnes.**

En réponse aux questions du Comité, le rapport indique que, conformément à l'article 20 de la loi n° 6331 du 20 juin 2012 relative à la santé et la sécurité au travail, l'employeur doit désigner un représentant des travailleurs autorisé à participer aux études concernant la santé et la sécurité au travail, à surveiller les études, à exiger que des mesures soient prises pour éliminer le danger ou réduire le risque et à représenter les employés dans des affaires similaires. Le travail de nuit est également sous sa responsabilité. Le Comité a noté précédemment (Conclusions 2017, Article 3§2) que, dans le cas où aucun représentant n'est élu ou choisi pour représenter les travailleurs, l'employeur désigne un représentant parmi les travailleurs, en fonction des risques pendant le travail et des effectifs et en veillant à une participation équilibrée des salariés. Toute entreprise comptant entre deux et 50 salariés doit avoir un représentant des travailleurs. Le Comité demande à nouveau si ces représentants sont consultés pour ce qui concerne le recours au travail de nuit.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Turquie est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme au motif que la législation ne garantit pas aux fonctionnaires le droit, en lieu et place d'une rémunération, à un repos compensatoire d'une durée plus longue que les heures supplémentaires effectuées.

La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère son précédent constat de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas aux fonctionnaires le droit, en lieu et place d'une rémunération, à un repos compensatoire d'une durée plus longue que les heures supplémentaires effectuées.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Base juridique de l'égalité salariale

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012 relatives à l'article 4§3 et Conclusions 2016 relatives à l'article 20), le Comité a noté que l'article 5 du code du travail (loi n° 4857) interdisait toute discrimination entre les sexes. Il garantissait en outre le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou un travail d'égale valeur. Le Comité demande si les dispositions légales interdisent aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Dans sa conclusions précédente (Conclusions 2016, article 20), le Comité a noté que l'indemnisation accordée aux victimes de discrimination était plafonnée à huit mois de salaire et a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte. Le Comité note à cet égard que les dispositions du code civil et du code des obligations devraient aussi être prises en compte en ce qui concerne les relations d'emploi. Dans la mesure où l'indemnisation ne constitue pas un moyen d'enrichissement injuste, le préjudice découlant d'un comportement illégal ne peut être réparé qu'une seule fois. Par conséquent, une indemnisation pour discrimination ne peut être demandée en même temps qu'une indemnisation au titre de la sécurité de l'emploi. Cependant, le Comité note qu'il est possible pour un salarié de demander une indemnisation pour le préjudice matériel et moral subi à la suite d'une atteinte portée à ses droits personnels dans le cadre de la relation d'emploi en vertu des dispositions générales du code civil et du code des obligations. L'indemnisation garantie par le code du travail vise à protéger le salarié contre les atteintes dirigées contre sa personnalité ou à réparer le préjudice matériel/moral découlant de l'atteinte. Par conséquent, les dispositions du code civil et du code des obligations devant être appliquées en cas d'atteinte à la personnalité devraient aussi être prises en compte dans la relation d'emploi. Or les plafonds prévus aux articles 17 et 21 du code du travail ne s'appliquent pas au préjudice matériel et au préjudice et moral. Cela signifie que l'indemnisation prévue par le code civil et le code des obligations au titre du préjudice matériel et moral n'est pas plafonnée.

Le Comité rappelle qu'en vertu de la Charte, tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives est interdit. En cas de plafonnement des indemnités accordées en compensation du préjudice matériel, la victime doit pouvoir demander réparation pour le préjudice moral subi par d'autres voies de droit (par exemple, la législation antidiscriminatoire) (Conclusions 2012, Slovaquie). Le Comité comprend que les indemnités pouvant être accordées en application du code civil et du code des obligations dans les litiges en matière d'égalité de rémunération ne sont pas plafonnées. Il demande que le prochain rapport confirme qu'il en est bien ainsi. Le Comité demande également que le prochain rapport fournisse des informations sur les litiges en matière de discrimination salariale réglés par les tribunaux et sur le montant des indemnités accordées pour le préjudice matériel et moral.

S'agissant de la charge de la preuve, le Comité note qu'aux termes de l'article 21 de la loi relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité, si le requérant présente des éléments solides et des faits probants à l'appui de son allégation, il incombe alors à l'autre partie de démontrer que les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement n'ont pas été violés. Cependant, le Comité demande si, dans les procédures devant les juridictions nationales, la charge de la preuve incombe au défendeur si la victime potentielle

d'une discrimination présente des faits dont on peut présumer qu'ils constituent une discrimination.

En ce qui concerne les sanctions appliquées pour violation du principe de non-discrimination, le Comité prend note de la loi n° 6701 du 6 avril 2016 relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité de Turquie, qui interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les croyances, l'appartenance à une secte, les opinions philosophiques ou politiques, l'origine ethnique, la fortune, la naissance, la situation de famille, l'état de santé, le handicap et l'âge. Selon l'article 25, en cas de violation du principe de non-discrimination, une amende administrative dépendant de la gravité et des conséquences de l'infraction, de la situation financière de l'auteur de l'infraction et des effets aggravants d'une discrimination multiple, peut être infligée à tout organisme public ou institution publique, organisation professionnelle ayant le statut d'institution publique, personne physique et entreprise privée responsable de l'infraction.

Le Comité prend note des activités de l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité, qui mène des enquêtes d'office à la suite de plaintes pour discrimination et inflige des amendes aux personnes et aux entités juridiques publiques/privées qui ont commis un acte de discrimination. L'Institution peut être saisie par des personnes physiques et par des entités juridiques. Les requêtes peuvent être directement adressées à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité ou lui être transmises par l'intermédiaire des autorités exécutives des villes et des communes. La procédure est gratuite.

Méthodes de comparaison

Le Comité relève dans le rapport en ce qui concerne les comparaisons entre plusieurs entreprises qu'aux termes de l'article 12 du code du travail (loi n° 4857), un salarié comparable est un salarié sous contrat à durée indéterminée occupant un emploi identique ou similaire au sein de l'entreprise. En l'absence d'un tel salarié dans l'entreprise, un salarié sous contrat à durée indéterminée occupant un emploi identique ou similaire dans une entreprise comparable du même secteur d'activité sera considéré comme un salarié comparable. Le Comité demande si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding. Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations sur les critères utilisés pour évaluer si un travail est d'égale valeur à un autre.

Données statistiques

Le Comité note que, globalement, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est favorable aux femmes (-0,4 %), aussi bien en ce qui concerne le revenu annuel moyen brut que le salaire annuel moyen brut. Cependant, si l'on prend en compte le niveau d'instruction, il existe un écart de rémunération et de revenus important en faveur des hommes, quel que soit le niveau d'instruction. De même, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par activité économique est aussi, dans une large mesure, défavorable aux femmes.

Le Comité demande comment s'explique cet écart de rémunération négatif (en faveur des femmes) alors même que dans toutes les activités économiques (sauf dans le secteur de l'éducation) et quel que soit le niveau d'instruction, les femmes gagnent moins que les hommes.

Politiques et autres mesures

Le Comité prend note de la Stratégie nationale pour l'emploi (2014-2023) et de la Plateforme pour l'égalité au travail, dans le cadre desquelles des mesures sont mises en œuvre pour prévenir les pratiques discriminatoires sur le marché du travail et renforcer l'égalité

entre les hommes et les femmes. Il prend aussi note du projet visant à améliorer l'accès des femmes à des emplois décents et des activités menées par le Groupe de travail turc chargé de développer une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§4 de la Charte, aux motifs qu'aucun délai de préavis n'était applicable aux licenciements en période d'essai et qu'aucun délai de préavis n'était exigé en cas de licenciement pour maladie de longue durée, ou arrestation.

Le rapport ne fait état d'aucune évolution de situation durant la période de référence. Le Comité **renouvelle par conséquent son précédent constat de non-conformité justifié par l'absence de préavis en période d'essai.**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le rapport suivant **précise l'application, en droit et en pratique**, des dispositions de l'article 14, alinéas 1 et 2, de la loi n° 1475, concernant les délais de préavis prévus par l'article 17, alinéa 2, du code du travail (deux semaines en-deçà de six mois d'ancienneté ; quatre semaines entre six et 18 mois d'ancienneté ; six semaines entre 18 et 36 mois d'ancienneté ; huit semaines au-delà de 36 mois d'ancienneté) et les licenciements pour motifs de santé ou force majeure (motifs précisés aux alinéas 25-I et 25-III du code du travail).

Le rapport indique, dans la réponse communiquée sur ce point, que l'article 14 de la loi n° 1475 ouvre droit, pour les salariés justifiant de plus d'un an d'ancienneté auprès du même employeur, à des indemnités de licenciement sauf si ce dernier est consécutif à une conduite immorale. Les salariés licenciés pour les motifs précisés aux alinéas 25-I et 25-III du code du travail ont droit à des indemnités de licenciement. De plus, des indemnités de licenciement sont octroyées lorsque la rupture du contrat de travail est due à l'appel sous les drapeaux. Le Comité demande en particulier que le prochain rapport indique si les indemnités de licenciement viennent s'ajouter ou remplacent les délais de préavis, le cas échéant. Il demande également si les indemnités de licenciement s'appliquent en cas de rupture de contrat justifiée par l'incarcération ou l'arrestation du salarié (alinéa 25-IV du code du travail). Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur ce point.

De plus, le rapport précise qu'en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité correspondant au « montant déterminé » ou au montant des salaires dus pour les mois résiduels.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations concernant les délais de préavis et/ou les indemnités de licenciement applicables aux activités agricoles et forestières déterminées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (article 111, alinéa 2, du code du travail), et les autres obligations légales donnant lieu à l'application du délai de préavis prévu par l'article 31, alinéa 1^{er}, du code du travail.

Le rapport indique, dans sa réponse sur ce point, qu'en ce qui concerne les activités agricoles et forestières, les dispositions du code du travail s'appliquent aux entreprises de plus de 50 salariés. En outre, pour ce qui est des autres obligations légales visées à l'article 31 dudit code (service militaire, service de travail obligatoire), le rapport précise que le contrat de travail des salariés justifiant de plus d'un an d'ancienneté prend fin deux mois après la date de départ du salarié. Le Comité demande s'il existe des délais de préavis pour les salariés ayant à leur actif moins d'un an d'ancienneté et appelés sous les drapeaux ou pour un service de travail obligatoire.

Le Comité a noté que le code du travail ne s'applique qu'aux entreprises ayant plus de 50 employés et a demandé des informations sur la situation des employés qui ne relèvent pas du code du travail mais du code des obligations (Conclusions 2014) ; et a demandées des informations sur les délais de préavis applicables aux activités et relations d'emploi non

soumises aux dispositions du code du travail (le transport maritime et aérien, les établissements agricoles et forestiers de moins de 51 employés, les travaux de construction liés à l'agriculture dans le cadre d'une activité familiale, les tâches à domicile effectuées par des membres de la famille ou de proches parents, les emplois de maison, les activités sportives, les emplois exercés à la suite d'une réintégration ; les établissements de moins de quatre employés répondant à la définition de l'article 2 de la loi n° 507 du 18 juillet 1964 relative aux commerçants et aux artisans).

Le rapport indique, dans sa réponse sur ce point, que l'article 432 du code des obligations turc prévoit pour ces activités et relations d'emploi des délais de préavis identiques à ceux applicables aux contrats à durée indéterminée. Les salariés justifiant d'une durée d'ancienneté inférieure ou égale à un an ont droit à deux semaines de préavis. Les salariés ayant à leur actif entre un et cinq ans d'ancienneté ont droit à un mois de préavis et ceux totalisant plus de cinq ans d'ancienneté ont droit à six semaines de préavis. Les contrats individuels de travail peuvent prévoir des périodes de préavis plus longues. Les délais de préavis peuvent être remplacés par une indemnité qui équivaut aux salaires correspondant à la période de préavis. Le Comité demande à être informé de la durée des éventuels délais de préavis en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou de cessation d'emploi en période d'essai pour les salariés couverts par le code des obligations. Entretemps, il considère que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte, aux motifs qu'un préavis de deux semaines n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de six mois et de moins d'un an d'ancienneté et qu'un préavis de six semaines n'est pas raisonnable pour ceux qui totalisent plus de cinq ans d'ancienneté.

Le rapport ne contient pas les informations précédemment demandées par le Comité quant aux causes de cessation du service et de licenciement disciplinaire prévus par la loi n° 657 du 14 juillet 1965 relative aux fonctionnaires, telle que modifiée par la loi n° 5655 du 9 mai 2007. Par conséquent, le Comité renouvelle sa question.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :

- aucun délai de préavis n'est applicable au licenciement en période d'essai ;
- le préavis de deux semaines, n'est pas raisonnable pour les travailleurs qui travaillent dans les activités agricoles et forestières dans entreprises de plus de 50 salariés, justifiant de plus de six mois et de moins d'un an d'ancienneté ;
- le préavis de six semaines, n'est pas raisonnable pour ceux qui travaillent dans les activités agricoles et forestières dans entreprises de plus de 50 salariés, qui totalisent plus de cinq ans d'ancienneté.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après déduction de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils avaient la charge.

Aux termes de l'article 35 du Code du travail, la saisie, le transfert ou la cession de rémunérations sont limités à 25 % du salaire, à l'exception des pensions alimentaires accordées en vertu d'une décision judiciaire. Le Comité, tout en observant que la Turquie n'a pas ratifié l'article 4 § 1 de la Charte, a précédemment noté le faible niveau du salaire minimum. Il a donc estimé que le limit du 25 % permet de persister dans des situations où les travailleurs ne reçoivent que 75 % ou moins du salaire minimum, un montant qui ne leur permette pas de subvenir à leurs propres ou à leurs personnes à charge. Le rapport n'indique aucun changement, durant la période de référence, concernant la limitation des retenues sur salaire. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les employés ayant les plus bas salaires, ainsi que les personnes dont ils ont la charge, peuvent être privés de leurs moyens de subsistance.

Le rapport indique qu'aux termes de l'article 38 du Code du travail, des retenues sur salaire liées à des amendes ne peuvent être appliquées que si elles sont prévues dans une convention collective ou dans le contrat de travail. Ces retenues ne peuvent dépasser la limite de trois journées de salaire par mois ou, en cas de travail à la pièce ou de quantité de travail à fournir, ne peuvent dépasser la limite de deux journées de salaire. Les montants déduits ainsi sont versés sur le compte du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, qui les utilise pour les services sociaux et de formation des employés.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations détaillées sur la limitation des retenues sur salaire applicables aux travailleurs de la fonction publique. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère sa question.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après déduction des pensions alimentaires et des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes à leur charge.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Cadre juridique

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte. Par conséquent, il ne s'attachera, dans la présente conclusion, qu'aux évolutions récentes et aux informations supplémentaires.

Le rapport insiste sur le fait qu'aucune modification n'a été apportée, pendant la période de référence, à la législation pertinente.

En réponse à la question du Comité concernant la transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs de la Communauté européenne, le rapport précise que la Directive a été transposée par la loi n° 6356 relative aux syndicats et aux conventions collectives, promulguée le 18 octobre 2012 et entrée en vigueur le 7 novembre 2012. Selon cette loi, les représentants syndicaux ont notamment pour responsabilité d'assurer la consultation et la participation des travailleurs et de désigner les représentants des travailleurs qui prendront part à la commission des congés payés annuels et au comité d'hygiène et de sécurité.

Champ d'application personnel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé selon quelles modalités les représentants syndicaux étaient informés dans la pratique de toute question susceptible d'affecter l'environnement de travail. Le rapport précise qu'ils sont informés par le biais de panneaux d'information installés sur le lieu de travail et par des moyens de communication numériques. Selon l'article 4 du Communiqué sur les qualifications exigées des représentants des salariés en matière de santé de sécurité au travail et les principes et procédures de sélection (n° 28750, JO du 29 août 2013), l'employeur doit assigner un représentant des salariés à la fonction de personne de contact afin de partager les informations.

Le Comité a aussi demandé si tous les salariés, du secteur privé comme public, jouissaient du droit à l'information et à la consultation, et s'il existait dans la législation ou la pratique nationales des seuils d'effectifs en dessous desquels une entreprise n'était pas assujettie à ces règles. Outre les informations fournies précédemment, le rapport indique en réponse que toutes les entreprises, publiques comme privées, et tous les salariés, quel que soit leur statut ou leur nombre, jouissent de la protection offerte par la loi relative à la santé et à la sécurité au travail. Le Comité demande toutefois confirmation que cette loi couvre toutes les dispositions de l'article 21, y compris le droit à l'information et à la consultation concernant la situation économique et financière de l'entreprise (voir article 21a).

Champ d'application matériel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si le champ d'application matériel du droit des travailleurs à l'information et à la consultation incluait la situation économique et financière de l'entreprise. Le rapport ne fournit pas d'informations sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa question. Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation de la Turquie soit conforme à l'article 21 de la Charte.

Contrôle

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur l'organe administratif chargé de contrôler le respect du droit des travailleurs à l'information et à la

consultation au sein de l'entreprise, et en particulier sur les pouvoirs et les moyens opérationnels dont disposait cet organe. Le rapport indique que le Conseil de la santé et de la sécurité au travail est un organe de recours que les salariés peuvent saisir si la réglementation relative à la santé et à la sécurité n'est pas respectée par leur employeur. En outre, l'Inspection du travail est chargée de veiller à l'application de la législation du travail et de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail. Le Comité relève en particulier dans le rapport que le contrôle du respect du droit à l'information et à la consultation garanti par l'article 16 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail est assuré par l'Inspection du travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Turquie est conforme à l'article 21 de la Charte.

Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à l'article 22 de la Charte, au motif qu'il n'était pas établi que les travailleurs disposaient de voies de recours en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé ce qu'il en était dans les entreprises où il n'y avait pas de représentants syndicaux qui, selon l'article 27 de la loi n° 6356 relative aux syndicats et aux conventions collectives, devaient informer les salariés de la législation du travail pertinente, donner suite aux réclamations des travailleurs, veiller à la cohésion entre les travailleurs et les employeurs, s'assurer du respect des droits et des avantages des travailleurs, faciliter l'application des conditions de travail prévues dans le droit du travail et les conventions collectives, et faire en sorte que les salariés s'entendent sur l'organisation du travail et le milieu du travail.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 18 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail, l'employeur doit consulter directement les travailleurs ou leurs représentants élus par les travailleurs de l'entreprise si aucun représentant syndical autorisé n'est présent en son sein. Le Comité observe que l'information présentée concerne uniquement la santé et la sécurité, par conséquent il réitère sa question. Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Turquie soit conforme à l'article 22 de la Charte.

Le Comité comprend que tous les droits en matière de consultation accordés aux représentants syndicaux (article 27 de la loi relative aux syndicats et aux conventions collectives) sont également accordés aux travailleurs si aucun syndicat n'est présent dans l'entreprise et demande confirmation que tel est bien le cas.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a aussi demandé quelles étaient les compétences des conseils administratifs établis en vertu de l'article 22 de la loi relative aux syndicats et aux conventions collectives dans la fonction publique au regard du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations sur cette question et renouvelle par conséquent sa demande.

Protection de la santé et de la sécurité

En réponse à la demande d'informations détaillées du Comité concernant le règlement relatif aux comités d'hygiène et de sécurité, le rapport précise que ces comités doivent être au moins constitués de représentants de l'employeur et des salariés, d'un spécialiste de la sécurité au travail, d'un médecin du travail et d'un responsable des ressources humaines et des questions sociales, administratives et financières. Le rôle des comités est de fournir des conseils aux salariés de l'entreprise sur les questions de santé de sécurité, d'évaluer les risques et les précautions à prendre, de définir les mesures à adopter et de planifier les activités de formation et de sensibilisation sur les questions de santé et de sécurité au travail. Le Comité prend note de la description détaillée des principes opérationnels énoncés à l'article 9 du règlement.

Le Comité a aussi demandé comment fonctionnaient les négociations prévues par l'article 18 de la loi n° 6331 relative à la santé et à la sécurité au travail, dans le cadre desquelles les travailleurs des entreprises de moins de 50 salariés pouvaient faire connaître à leur employeur leur avis sur les questions de santé de sécurité au travail. Le rapport précise à

cet égard que les travailleurs et/ou leurs représentants sont en droit de faire des propositions sur les mesures de santé et de sécurité et de prendre part aux discussions en la matière. L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants soient en mesure de participer à ces discussions.

Organisation de services et facilités socioculturels

Le Comité rappelle avoir précédemment noté (Conclusions 2014) que les salariés étaient assurés de prendre part à l'organisation des services et facilités sociaux et socioculturels grâce à l'intervention de leurs représentants lors de la négociation des conventions collectives.

Mise en oeuvre

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations détaillées sur les instances compétentes en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail. Il a aussi demandé s'il existait une possibilité de saisir les tribunaux lorsque les droits susmentionnés n'étaient pas respectés.

En réponse, le rapport précise que l'Inspection du travail est chargée de contrôler et de réglementer les conditions de travail et l'environnement du travail en veillant, par des visites d'inspection, à la bonne application des dispositions prévues par la législation du travail et la loi relative à la santé et à la sécurité au travail. Elle assure également la médiation entre employeurs et salariés en cas de conflit au sein de l'entreprise. Si un manquement au droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail est constaté au cours d'une visite de contrôle, les services de l'Inspection avisent les personnes concernées au sein de l'entreprise que des mesures correctives doivent être prise et dressent un constat de la situation. L'Inspection du travail est également habilitée à appliquer des sanctions administratives. Les parties concernées sont en droit de porter le litige devant les tribunaux.

De plus, selon l'article 18, alinéa 3 de la loi n° 6331 relative à la santé et à la sécurité au travail, les travailleurs et/ou leurs représentants sont en droit d'intenter un recours s'ils considèrent que les mesures prises pour assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail sont insuffisantes. Le Comité comprend qu'ils peuvent notamment engager une procédure judiciaire devant les juridictions compétentes et demande confirmation que tel est bien le cas.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Prévention

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2014) que l'article 417 du code des obligations exigeait de l'employeur qu'il « prenne toutes les mesures nécessaires pour mettre les salariés à l'abri des pratiques de harcèlement psychologique et sexuel au travail » mais qu'il n'existait pas encore de réglementation relative aux mesures de prévention ; il a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir une protection efficace contre le harcèlement sexuel et dans quelle mesure les partenaires sociaux étaient consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Selon le rapport présenté par la Turquie dans le cadre des Conclusions 2016, des activités de formation sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail ont été organisées en 2016 à l'intention des juges et du personnel de l'administration judiciaire. Cela n'explique pas cependant comment les employeurs mettent en oeuvre leur obligation d'assurer la prévention du harcèlement, ni dans quelle mesure les représentants des employeurs et des travailleurs sont consultés, le cas échéant, sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le Comité renouvelle donc ces questions et souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le rapport indique que, selon la loi relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité (entrée en vigueur en avril 2016), le harcèlement est considéré un acte de discrimination et est défini comme « *tout comportement humiliant, rabaissant ou gênant, visant à porter atteinte à la dignité humaine ou faisant en sorte de créer un tel résultat, sur la base d'un des motifs identifiés dans cette loi, y compris le harcèlement psychologique et sexuel* ». La Cour suprême a précisé que les actes commis par des salariés en dehors du lieu de travail et des heures de travail peuvent aussi relever du harcèlement.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016) et aux rapports nationaux respectifs pour une description du cadre juridique pertinent (en particulier, l'article 50 de la Constitution, les articles 5 et 24-26 du code du travail, l'article 417 du code des obligations précité et l'article 105 du code pénal, tel qu'amendé). Le Comité a précédemment relevé qu'en vertu de ces dispositions la victime de harcèlement sexuel était en droit de mettre fin à la relation de travail et que la personne responsable du harcèlement pouvait être licenciée sans préavis, mais a demandé des précisions sur la responsabilité de l'employeur.

En particulier, il a demandé si l'employeur pouvait voir sa responsabilité engagée pour n'avoir pas pris de mesures préventives et/ou correctives, et s'il pouvait être mis en cause lorsque des tiers étaient harcelés sexuellement par des personnes placées sous sa responsabilité.

A cet égard, le rapport confirme que selon l'article 417 du code des obligations, l'employeur est tenu de protéger ses salariés contre tout acte de harcèlement sexuel qui pourrait être commis par d'autres salariés, des représentants des salariés ou des tiers sur le lieu de travail. Le rapport indique également que toute victime de harcèlement peut invoquer une protection judiciaire en vertu des articles 24§1 et 25§1 du Code Civil.

S'agissant des procédures existantes, le Comité a noté (Conclusions 2014) que la victime de pratiques de harcèlement sexuel pouvait intenteur une action au pénal et solliciter la mise en place de mesures préventives et correctives. Il a demandé quelles procédures, autres que pénales, pouvaient être engagées devant une instance indépendante par les victimes de pratiques de harcèlement sexuel au travail – y compris pour les agents de la fonction publique –, en s'appuyant sur des exemples tirés de la jurisprudence pertinente. A ce propos, le rapport mentionne la possibilité de saisir les juridictions civiles en vertu des articles 24§1 et 25§1 du code civil (voir ci-dessus) et d'invoquer une rupture du contrat en vertu de l'article 417§3 du code des obligations.

Le rapport fait aussi référence à des procédures devant l'institution des droits de l'homme et de l'égalité. Etant donné que les règles de mise en oeuvre de cette institution ne sont entrées en vigueur qu'en 2017, hors période de référence, le Comité demande que le prochain rapport fournisse toute information pertinente sur cette institution, notamment en ce qui concerne son indépendance, ainsi qu'en ce qui concerne son fonctionnement à la lumière de toute information et donnée pertinentes concernant les plaintes de harcèlement sexuel qui auraient été traitées par cette institution et leur issue.

S'agissant du droit de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait valoir son droit d'être protégé contre le harcèlement sexuel, le Comité demande si cela est couvert par l'obligation faite à l'employeur, en vertu de l'article 417 du code des obligations, d'assurer la protection des victimes de harcèlement contre tout préjudice ultérieur et comment cette disposition a été interprétée dans la jurisprudence.

Charge de la preuve

Le Comité relève dans le rapport que, selon l'article 5 du code du travail, il incombe au salarié de démontrer que l'employeur n'a pas respecté le principe de l'égalité de traitement mais, si le travailleur montre qu'il y a une forte probabilité de discrimination, il revient alors à l'employeur de prouver le contraire. Le Comité demande que le prochain rapport précise si cela signifie qu'il y a, en pratique, un aménagement de la charge de la preuve dans ce type de procédures. Il demande en outre si cela s'applique à toute requête de droit civil en matière de harcèlement sexuel, y compris celles intentées en vertu d'autres dispositions du code du travail, des articles 24-25 du code civil ou du code des obligations.

Domages et intérêts

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement sexuel doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour pouvoir demander à être indemnisées du préjudice moral et matériel qu'elles ont subi. Ces recours doivent notamment permettre d'obtenir une indemnisation appropriée d'un montant suffisant qui permette de réparer le préjudice matériel et moral subi par la victime et qui soit dissuasif pour l'employeur. De plus, les victimes de harcèlement sexuel doivent pouvoir être réintégrées à leur poste si elles ont été licenciées abusivement ou contraintes de démissionner pour des motifs liés au harcèlement.

En ce qui concerne l'indemnisation, le Comité a précédemment noté que, pour le préjudice matériel et moral subi, les victimes de harcèlement (sexuel ou moral/psychologique) pouvaient demander à être indemnisées sur la base des articles 49 et 417 du code des obligations, mais le rapport ne fournissait pas de détails à ce propos. D'après le rapport actuel, une indemnisation au titre du préjudice moral peut être réclamée également sur la base de l'article 24 du code civil et de l'article 58 du code des obligations, à la condition que le harcèlement ait porté atteinte aux droits de la personnalité. Le Comité note cependant que les exemples de jurisprudence fournis ne précisent pas quelle réparation a été accordée aux victimes de harcèlement et, en particulier, si l'indemnisation pouvant être octroyée est plafonnée. Il demande que le prochain rapport apporte des précisions sur ce point, notamment en ce qui concerne les dommages moraux octroyés.

Pour ce qui est de la réintégration, le Comité a noté (Conclusions 2014) qu'aux termes de l'article 24 du code du travail les victimes de harcèlement (sexuel ou moral/psychologique) peuvent mettre fin à leur contrat de travail et obtenir une indemnité de départ équivalente à quatre mois de salaire, ainsi que la restauration des droits dont elles auraient été privées en raison du traitement discriminatoire. En outre, conformément à l'article 20 du code du travail, les travailleurs qui ont été licenciés sans juste cause peuvent demander à être réintégrés. Le Comité demande si ce droit s'applique aussi lorsque c'est le travailleur qui démissionne en raison du harcèlement sexuel subi, et cela indépendamment du fait que la rupture du contrat soit formellement justifiée en invoquant l'article 24 du code du travail ou pas.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Prévention

Le Comité relève dans le rapport que l'employeur est tenu de prévenir le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail et d'éviter qu'un salarié ayant déjà été harcelé ne subisse un préjudice plus grave (article 417 du code des obligations). Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que, dans le cadre de la mise en oeuvre d'une circulaire de 2011 du premier ministre, un plan d'action avait été adopté pour la période 2012-2014 en matière de prévention du harcèlement moral (psychologique) au travail. Un service téléphonique d'assistance psychologique avait été mis en place (ALO 170), ainsi qu'un comité chargé de la lutte contre le harcèlement moral (psychologique).

En réponse au Comité, qui avait demandé des informations actualisées sur la mise en oeuvre des mesures prévues, le rapport indique qu'en 2014, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, conjointement avec l'Association des droits de l'homme, le Département du personnel de l'État et les syndicats, a publié des « *Lignes directrices sur le harcèlement moral au travail* », qui présentent une définition du harcèlement moral (psychologique), la législation en la matière et les moyens de faire face au harcèlement moral (psychologique). Selon le rapport, la responsabilité d'organiser des formations et des campagnes d'information sur le harcèlement moral (psychologique) relève du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. De plus, le rapport indique que des brochures ont été diffusées par le ministère de la Famille et de la Politique sociale concernant notamment le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail. Le Comité prend note également, d'après les informations fournies dans le cadre des Conclusions 2016, des programmes de formations sur le *mobbing* qui ont été organisés en 2015 à l'intention des inspecteurs du travail et de leurs assistants.

Le Comité demande si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité a précédemment pris note de la définition de harcèlement moral (psychologique) figurant dans la circulaire de 2011 précitée mais avait noté que la législation ne contenait pas explicitement une telle définition (voir Conclusions 2014). A ce propos, le rapport indique que, selon la loi relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité (entrée en vigueur en avril 2016), le harcèlement est considéré un acte de discrimination et est défini comme « *tout comportement humiliant, rabaissant ou gênant, visant à porter atteinte à la dignité humaine ou faisant en sorte de créer un tel résultat, sur la base d'un des motifs identifiés dans cette loi, y compris le harcèlement psychologique et sexuel* ». La Cour suprême a précisé que les actes commis par des salariés en dehors du lieu de travail et des heures de travail peuvent aussi relever du harcèlement et que des actes occasionnels, dépourvus du caractère de la continuité ou de la fréquence, ne relèvent pas du harcèlement moral (psychologique).

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016) et aux rapports nationaux respectifs pour une description du cadre juridique pertinent (en particulier, les articles 17, 48 et 50 de la Constitution, les articles 5 et 24 du code du travail, l'article 417 du code des obligations précité, l'article 13 de la loi sur la santé et la sécurité au travail et l'article 125 du code pénal, tel qu'amendé). Le Comité a précédemment relevé qu'en vertu de ces dispositions la victime de harcèlement moral (psychologique) était en droit de mettre fin à la relation de travail et que la personne responsable du harcèlement

pouvait être licenciée sans préavis, mais a demandé des précisions sur la responsabilité de l'employeur.

En particulier, il a demandé si l'employeur pouvait voir sa responsabilité engagée pour n'avoir pas pris de mesures préventives et/ou correctives lorsque le travailleur était harcelé par un autre employé ou un tiers et s'il pouvait être mis en cause lorsque des tiers étaient harcelés par des personnes placées sous sa responsabilité. A cet égard, le rapport confirme que selon l'article 417 du code des obligations, l'employeur est tenu de protéger ses salariés contre tout acte de harcèlement qui pourrait être commis par d'autres salariés, des représentants des salariés ou des tiers sur le lieu de travail. Le rapport présente des exemples de jurisprudence qui confirment cette responsabilité. Le rapport indique également que toute victime de harcèlement peut invoquer une protection judiciaire en vertu des articles 24§1 et 25§1 du Code Civil.

S'agissant des procédures existantes, le Comité a noté (Conclusions 2014) que la victime de pratiques de harcèlement moral (psychologique) pouvait intenter une action au pénal et solliciter la mise en place de mesures préventives et correctives. Il a demandé quelles procédures, autres que pénales, pouvaient être engagées devant une instance indépendante par les victimes de pratiques de harcèlement moral (psychologique) au travail, en s'appuyant sur des exemples tirés de la jurisprudence pertinente. A ce propos, le rapport mentionne la possibilité de saisir les juridictions civiles en vertu des articles 24§1 et 25§1 du code civil (voir ci-dessus) et d'invoquer une rupture du contrat en vertu de l'article 417§3 du code des obligations.

Le rapport fait aussi référence à des procédures devant l'institution des droits de l'homme et de l'égalité. Etant donné que les règles de mise en oeuvre de cette institution ne sont entrées en vigueur qu'en 2017, hors période de référence, le Comité demande que le prochain rapport fournisse toute information pertinente sur cette institution, notamment en ce qui concerne son indépendance, ainsi qu'en ce qui concerne son fonctionnement à la lumière de toute information et donnée pertinentes concernant les plaintes de harcèlement moral (psychologique) qui auraient été traitées par cette institution et leur issue.

S'agissant du droit de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait valoir son droit d'être protégé contre le harcèlement moral (psychologique), le Comité demande si cela est couvert par l'obligation faite à l'employeur, en vertu de l'article 417 du code des obligations, d'assurer la protection des victimes de harcèlement contre tout préjudice ultérieur et il demande comment cette disposition a été interprétée dans la jurisprudence.

Charge de la preuve

Le Comité relève d'après les informations fournies dans le rapport au titre de l'article 26§1 que, selon l'article 5 du code du travail, il incombe au salarié de démontrer que l'employeur n'a pas respecté le principe de l'égalité de traitement mais, si le travailleur montre qu'il y a une forte probabilité de discrimination, il revient alors à l'employeur de prouver le contraire. Le Comité demande que le prochain rapport précise si cela signifie qu'il y a, en pratique, un aménagement de la charge de la preuve dans ce type de procédures. Il demande en outre si cela s'applique à toute requête de droit civil en matière de harcèlement moral (psychologique), y compris celles intentées en vertu d'autres dispositions du code du travail, des articles 24-25 du code civil ou du code des obligations.

Dommmages et intérêts

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement moral (psychologique) doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour pouvoir demander à être indemnisées du préjudice moral et matériel qu'elles ont subi. Ces recours doivent notamment permettre d'obtenir une indemnisation appropriée d'un montant suffisant qui permette de réparer le préjudice matériel et moral subi par la victime et qui soit dissuasif pour l'employeur. De plus, les victimes de harcèlement moral (psychologique) doivent pouvoir être réintégrées à leur

poste si elles ont été licenciées abusivement ou contraintes de démissionner pour des motifs liés au harcèlement.

En ce qui concerne l'indemnisation, le Comité a précédemment noté que, pour le préjudice matériel et moral subi, les victimes de harcèlement (sexuel ou moral/psychologique) pouvaient demander à être indemnisées sur la base des articles 49 et 417 du code des obligations, mais le rapport ne fournissait pas de détails à ce propos. D'après le rapport actuel, une indemnisation au titre du préjudice moral peut être réclamée également sur la base de l'article 24 du code civil et de l'article 58 du code des obligations, à la condition que le harcèlement ait porté atteinte aux droits de la personnalité. Le Comité note cependant que les exemples de jurisprudence fournis ne précisent pas quelle réparation a été accordée aux victimes de harcèlement et, en particulier, si l'indemnisation pouvant être octroyée est plafonnée. Il demande que le prochain rapport apporte des précisions sur ce point, notamment en ce qui concerne les dommages moraux octroyés.

Pour ce qui est de la réintégration, le Comité a noté (Conclusions 2014) qu'aux termes de l'article 24 du code du travail les victimes de harcèlement (sexuel ou moral/psychologique) peuvent mettre fin à leur contrat de travail et obtenir une indemnité de départ équivalente à quatre mois de salaire, ainsi que la restauration des droits dont elles auraient été privées en raison du traitement discriminatoire. En outre, conformément à l'article 20 du code du travail, les travailleurs qui ont été licenciés sans juste cause peuvent demander à être réintégrés. Le Comité demande si ce droit s'applique aussi lorsque c'est le travailleur qui démissionne en raison du harcèlement moral (psychologique) subi, et cela indépendamment du fait que la rupture du contrat soit formellement justifiée en invoquant l'article 24 du code du travail ou pas.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Types de représentants des travailleurs

Les syndicats représentent la principale forme de représentation des travailleurs en Turquie. Il était apparu au Comité, à la lecture des précédents rapports, qu'il existait également des représentants des travailleurs dans les établissements de moins de 30 salariés, et que des délégués syndicaux et représentants des travailleurs pouvaient être affectés à des travaux liés à la santé et la sécurité.

Afin d'avoir un tableau complet de la situation, le Comité demande que le prochain rapport revienne plus en détail sur les différentes catégories de représentants des travailleurs.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que les représentants des travailleurs étaient protégés par la loi contre le licenciement et a demandé quelle était la durée de la protection dont ils bénéficiaient après la cessation de leurs fonctions. Le rapport indique, dans sa réponse sur ce point, que la protection contre le licenciement est accordée uniquement pendant la durée du mandat des représentants. Le Comité rappelle que la protection offerte aux représentants des travailleurs doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat ; par conséquent, il conclut que la situation est contraire à la Charte sur ce point.

Le Comité a également demandé des informations sur la protection accordée contre des formes de préjudice autres que le licenciement. Le rapport explique qu'aux termes de l'article 25 de la loi relative aux syndicats et aux négociations collectives, l'employeur ne peut exercer de discrimination entre travailleurs syndiqués et travailleurs non syndiqués ou membres d'une autre organisation, pour tout ce qui a trait aux conditions de travail. Selon l'article 20 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail, les représentants des travailleurs affectés à des travaux en lien avec la santé et la sécurité ne peuvent faire l'objet d'un traitement moins favorable en raison de leurs activités. Le Comité demande que le prochain rapport explique si cette protection couvre tous les actes préjudiciables, qui peuvent consister, par exemple, à les priver de certains avantages, à leur refuser des possibilités de formation, des promotions ou des mutations, à exercer à leur encontre une discrimination en cas de licenciements collectifs ou plan de départ à la retraite, à réduire leurs horaires de travail ou à leur faire subir des moqueries ou des pratiques de harcèlement. Il demande également si tous les types de représentants des travailleurs, hormis les délégués syndicaux et les délégués à l'hygiène et à la sécurité, sont protégés contre de tels actes. Entre-temps, le Comité réserve sa conclusion sur ce point.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Se référant à son Observation interprétative de l'article 28 (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations détaillées sur les facilités accordées par l'employeur afin de permettre aux représentants des travailleurs d'exercer leurs fonctions sans perte de temps et avec efficacité, précisant que ces informations devraient porter sur les moyens qui leur sont accordés, tels que les locaux, le matériel, l'assistance technique ou le recouvrement des cotisations syndicales. Le rapport 2018 ne répond toujours pas à ces questions.

Le Comité considère donc qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte, aux motifs que :

- la protection offerte aux représentants des travailleurs ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat ;
- Il n'est pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs soient suffisantes.

Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Turquie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que la situation était conforme à la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Information préalable et consultation

Le Comité constate que la législation n'a pas évolué au cours de la période de référence. En réponse à la question du Comité, outre les informations communiquées précédemment, le rapport explique que, conformément à l'article 29 du Code du travail, au moins 30 jours avant de procéder à des licenciements collectifs pour des raisons de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, nécessités par les exigences de l'entreprise, de l'établissement ou de l'activité, l'employeur doit prévenir par écrit la direction régionale du travail compétente et le Bureau public de l'emploi. Les informations communiquées doivent indiquer le motif des licenciements collectifs, le nombre et les groupes d'employés concernés, ainsi que la durée de la procédure de résiliation de la relation de travail.

Le rapport indique également que le Bureau d'emploi national prend les mesures nécessaires pour minimiser l'impact négatif des licenciements collectifs sur les employés (conseil, mesures de soutien et d'incitation à l'emploi, services d'orientation et de réintégration sur le marché du travail, etc.).

Mesures préventives et sanctions

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quel est le montant actualisé de l'amende, en euros et en appliquant le taux de change en vigueur pendant la période de référence. En réponse, le rapport indique que l'employeur, ou son représentant, qui procède à des licenciements collectifs en violation de l'article 29, est passible d'une amende d'un montant de 693 TRY (238€) par employé.

Le Comité note que le contrôle du droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs est assuré par l'Inspection du travail, qui a imposé une amende administrative à environ 184 employeurs pour un montant total de 6 508 009 TRY (2 153 286€) pendant la période de référence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie est conforme à l'article 29 de la Charte.