

— La Turquie et la Charte sociale européenne —

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

La Turquie a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 24/11/1989. Elle a signé le Protocole Additionnel le 05/05/1998 mais ne l'a pas encore ratifié.

La Turquie a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 27/06/2007 et a accepté 91 de ses 98 paragraphes. Elle a ratifié le Protocole portant amendement à la Charte le 10/06/2009.

La Turquie n'a ni signé ni ratifié le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

La Charte en droit interne

Incorporation automatique dans le droit interne et primauté sur la législation interne, des traités internationaux portant sur les droits et libertés fondamentaux (Article 90§5 de la Constitution).

Tableau des dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3						Grisée = dispositions acceptées				

Rapports sur les dispositions non-acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des [rapports concernant la Turquie](#) en 2013, 2018 et 2022. Le Comité considère qu'il n'y a pas d'obstacle à l'acceptation immédiate des articles 5 et 6§§1-3.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la [page web correspondante](#).

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne ¹

I. Le système de rapports ²

Rapports soumis par la Turquie

Entre 1989 et 2023, la Turquie a soumis 15 rapports sur l'application de la Charte de 1961 et 15 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le [14^e rapport](#), soumis le 15/04/2022, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail » (articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2023.

Le [15^e rapport](#), soumis le 30/03/2023, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants », à savoir :

- 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) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2024.

¹ Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».

Plus d'informations sur les [procédures](#) sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#) et dans le [Digest de jurisprudence du Comité](#).

² Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la [page web correspondante](#). Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la [section pertinente](#).

Situations de non-conformité ³

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2020

► *Article 152 – Droit au travail – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

- Il n'existe pas de texte loi spécifique interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ;
- Il n'est pas établi qu'il existe une protection suffisante contre la discrimination dans l'emploi, notamment en raison de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique et de l'opinion politique ;
- Les restrictions à l'accès des ressortissants des autres états parties à plusieurs catégories d'emplois sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité ;
- Le plafonnement des indemnités pouvant être octroyées dans les affaires de discrimination peut empêcher celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- Il n'est pas établi que les fonctionnaires soient suffisamment protégés contre les suspensions ou les transferts arbitraires.

► *Article 1054 – Droit à la formation professionnelle - Chômeurs de longue durée*

Il n'est pas établi que des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée, aient été effectivement prévues ou encouragées.

► *Article 1055 – Droit à la formation professionnelle - Pleine utilisation des moyens disponibles*

Il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties résidant ou travaillant légalement en Turquie soit garantie en ce qui concerne l'aide financière à l'enseignement et à la formation professionnels.

► *Article 1551 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté - Formation professionnelle des personnes handicapées*

Il n'est pas établi que le droit des enfants handicapés à l'éducation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

► *Article 1552 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté - Emploi des personnes handicapées*

Il n'est pas établi que l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables soit respectée.

► *Article 1553 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale*

Il n'est pas établi que la législation contre la discrimination couvre les domaines du logement, des transports, des communications, des activités culturelles et de loisirs.

► *Article 1853 – Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties – Assouplissement des réglementations*

La réglementation régissant l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice d'une activité indépendante n'a pas été assouplie.

► *Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité*

- Toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ;
- L'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

► *Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement*

Le montant de l'indemnité qu'un travailleur peut recevoir en cas de licenciement illégal n'est pas adéquat.

³ Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#).

► *Article 25 – Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur*

- La législation turque ne couvre pas les congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
- La législation turque ne couvre pas les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilèges et à huit semaines dans un système de garantie.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2021

► *Article 3§3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Application des règlements de sécurité et d'hygiène*

- Les accidents du travail et les maladies professionnelles ne sont pas suivis de manière efficace ;
- Le système d'inspection du travail ne dispose pas de ressources humaines suffisantes pour contrôler de manière adéquate le respect de la législation en matière de santé et de sécurité au travail.

► *Article 3§4 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail Paragraphe 4 - Services de santé au travail*

Il n'est pas établi qu'il existe une stratégie visant à instituer progressivement l'accès à des services de santé au travail pour tous les travailleurs dans tous les secteurs d'activité.

► *Article 11§1 – Droit à la protection de la santé – Elimination des causes d'une santé déficiente*

- Les mesures prises pour réduire les taux de mortalité infantile et maternelle sont insuffisantes
- Il n'est pas établi que de longs délais d'attente ne soient plus nécessaires pour bénéficier des soins de santé.

► *Article 13§1 – Droit à l'assistance sociale et médicale – Assistance appropriée pour toute personne en état de besoin*

Le montant de l'aide sociale versée à une personne seule sans ressources est insuffisant.

► *Article 14§1 – Droit au bénéfice des services sociaux – Encouragement ou organisation des services sociaux*

Il n'est pas établi que :

- le personnel des services sociaux soit en nombre suffisant ;
- l'accès effectif et égal aux services sociaux soit garanti aux ressortissants de tous les autres États parties.

► *Article 14§2 – Droit au bénéfice des services sociaux – Participation du public à la création et au maintien des services sociaux*

Il n'est pas établi que :

- les conditions dans lesquelles les fournisseurs de prestations non publics participent à l'offre de services sociaux soient adéquates ;
- les services gérés par le secteur privé soient efficaces et accessibles à tous, sans discrimination.

► *Article 23 – Droit des personnes âgées à une protection sociale*

Le niveau de l'aide de base accordée aux personnes âgées n'ayant pas droit à une pension est manifestement insuffisant.

► *Article 30 – Droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale*

Il n'existe pas d'approche globale et coordonnée adéquate en place pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2022

► *Article 2§1 – Droit à des conditions de travail équitables – Durée raisonnable du travail*

La durée maximale du travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail.

► *Article 4§2 – Droit à une rémunération équitable – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

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§3 – Droit à une rémunération équitable – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Il n'est pas établi que le principe de la transparence salariale soit garanti dans les faits.

► *Article 4§4 – Droit à une rémunération équitable – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Il n'y a pas de délai de préavis pour les travailleurs en période d'essai.

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

Le champ d'application matériel du droit à l'information et à la consultation prévu par le cadre légal ne couvre pas les informations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise.

► *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 droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail soit suffisamment garanti dans la législation et la pratique.

► *Article 26§1- Droit à la dignité au travail - Harcèlement sexuel*

- Il n'est pas établi que des mesures préventives soient prises afin de garantir une protection efficace contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- Il n'est pas établi que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient consultées sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

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

- La protection accordée aux représentants des travailleurs ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat ;
- Les facilités accordées aux représentants des travailleurs ne sont pas adéquates.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » - Conclusions 2019

► *Article 7§1 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Interdiction du travail avant 15 ans*

- Il n'a pas été établi que le travail effectué à domicile par des enfants de moins de 15 ans a fait l'objet de contrôles effectifs ;
- L'interdiction du travail avant l'âge de 15 ans n'est pas effectivement garantie.

► *Article 7§2 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail avant 18 ans pour des activités dangereuses ou insalubres*

L'interdiction d'emploi des personnes de moins de 18 ans pour des activités dangereuses ou insalubres n'est pas effectivement garantie.

► *Article 7§3 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*

La durée autorisée des travaux légers pouvant être confiés à des enfants soumis à l'instruction obligatoire pendant les vacances scolaires est excessive.

► *Article 7§4 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – durée de travail*

Le temps de travail journalier et hebdomadaire des jeunes travailleurs de moins de 16 ans est excessif.

► *Article 7§5 - Droit des enfants et des adolescents à la protection – Rémunération équitable*

Il n'est pas établi que le montant des allocations versées aux apprentis soit approprié.

► *Article 7§10 – droit des enfants et des adolescents à la protection – protection spéciale contre les dangers physiques et moraux*

- Il n'est pas établi que les enfants victimes d'exploitation sexuelle ne puissent pas faire l'objet de poursuites ;
- Il n'est pas établi que tous les actes d'exploitation sexuelle des enfants soient incriminés.

► *Article 8§1 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité – congé de maternité*

Le montant des prestations de maternité servies aux salariées du secteur privé est insuffisant.

► *Article 8§2 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité – illégalité du licenciement*

- Les raisons de licenciement d'une salariée pendant sa grossesse ou son congé de maternité vont au-delà des exceptions admises ;
- Il n'est pas établi qu'il existe une protection adéquate contre les licenciements abusifs durant la grossesse ou le congé de maternité des salariées du secteur public sur la base de contrats de travail temporaire ;
- Toutes les salariées n'ont pas droit à la réintégration en cas de licenciement abusif survenant durant la grossesse ou le congé de maternité ;
- L'existence de voies de recours dont disposent les salariées sous contrat à durée déterminée et les salariées du secteur public en cas de licenciement abusif pour un motif lié à la grossesse ou à la maternité n'est pas établie.
- Une indemnité prévue en cas de licenciement abusif durant la grossesse ou le congé de maternité n'est pas suffisante.

► *Article 8§5 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité – interdiction des travaux dangereux, insalubres ou pénibles*

Les femmes enceintes, ayant récemment accouché et allaitantes n'ont droit qu'à un congé non rémunéré lorsqu'un tel congé leur est accordé en l'absence d'autres mesures de protection pouvant être prises pour les protéger contre l'exposition aux risques inhérents à leur poste.

► *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*

- Il n'est pas établi que les femmes bénéficient d'une protection suffisante, tant en droit qu'en pratique, contre les violences domestiques ;
- Il n'existe pas de régime général de prestations familiales ;
- Il n'est pas établi que les familles vulnérables bénéficient d'une protection économique suffisante.

► *Article 17§1 – Droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique – assistance, éducation, formation*

- Toutes les formes de châtiments corporels ne sont pas interdites dans tous les milieux ;
- La durée maximale de la détention provisoire est excessive ;
- L'âge de la responsabilité pénale est trop bas.

► *Article 19§1 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – aide et information sur les migrations*

Il n'est pas établi que :

- les travailleurs migrants aient accès à des informations et à des services d'assistance adéquats et gratuits, portant en particulier sur des points tels que les conditions de vie et de travail prévalant dans le pays et les formalités à accomplir ;
- des mesures contre la propagande trompeuse en matière d'émigration et d'immigration aient été prises.

► *Article 19§4 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – égalité en matière d'emploi, de droit syndical et de logement*

Les travailleurs migrants ne bénéficient pas d'une égalité d'accès à l'emploi dans les professions non liées à la sécurité publique.

► *Article 19§6 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – regroupement familial*

- L'obligation faite aux membres de la famille d'un travailleur migrant de résider en Turquie pendant trois ans avant de jouir d'un droit de séjour autonome est excessive ;

- Les prestations sociales sont exclues du calcul des revenus d'un travailleur migrant qui demande à exercer son droit au regroupement familial.

► *Article 19§8 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – Garanties relatives à l'expulsion*

- Un travailleur migrant peut être considéré comme une menace pour l'ordre public et, par conséquent, expulsé sur la base d'une condamnation ou d'une poursuite pour un crime mineur ;
- Les risques liés à la santé publique constituent en tant que tels un motif d'expulsion.

► *Article 19§10 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – égalité de traitement pour les travailleurs indépendants*

Les motifs de non-conformité au titre des paragraphes 1, 4, 6, et 8 s'appliquent également aux travailleurs migrants indépendants.

► *Article 27§2 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement – congé parental*

- Les pères – hormis ceux qui travaillent dans la fonction publique – n'ont pas droit à un congé parental ;
- Le congé parental ne donne lieu à aucune rémunération ni compensation.

► *Article 27§3 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement – Illégalité du licenciement pour motif de responsabilités familiales*

- Les travailleurs dans les entreprises de moins de 30 salariés ne sont pas protégés contre le licenciement en raison de responsabilités familiales,
- Il n'est pas établi qu'une réparation suffisante soit accordée en cas de licenciement abusif survenant pour motif de responsabilités familiales.

► *Article 31§1 – Droit au logement – logement d'un niveau suffisant*

- L'existence de règles qui feraient obligation aux propriétaires de veiller à ce que les logements mis en location soient d'un niveau suffisant n'est pas établie ;
- Les mesures prises pour améliorer les conditions de logement insalubres des roms et des personnes déplacées sont insuffisantes.

► *Article 31§2 – Droit au logement – Réduire l'état de sans-abri*

- Les mesures destinées à réduire et prévenir l'état de sans-abri sont insuffisantes ;
- Il n'est pas établi que les personnes menacées d'expulsion bénéficient d'une protection juridique suffisante ;
- Il n'est pas établi que le droit à un abri soit garanti.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

- ▶Article 1§1 - Conclusions 2020
- ▶Article 1§4 - Conclusions 2020
- ▶Article 10§3 - Conclusions 2020

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

- ▶Article 3§2 - Conclusions 2021
- ▶Article 11§2 - Conclusions 2021
- ▶Article 11§3 - Conclusions 2021
- ▶Article 12§1 - Conclusions 2021
- ▶Article 12§4 - Conclusions 2021

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

- ▶Article 2§6 - Conclusions 2022
- ▶Article 4§5 - Conclusions 2022
- ▶Article 26§2 - Conclusions 2022

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

- ▶Article 7§8 - Conclusions 2019
- ▶Article 17§2 - Conclusions 2019
- ▶Article 19§2 - Conclusions 2019
- ▶Article 19§9 - Conclusions 2019
- ▶Article 19§11 - Conclusions 2019
- ▶Article 19§12 - Conclusions 2019
- ▶Article 27§1 - Conclusions 2019
- ▶Article 31§3 - Conclusions 2019

II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte ***(liste non exhaustive)***

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

► La loi n° 4817 du 6 mars 2003 relative aux permis de travail des étrangers en Turquie qui est entrée en vigueur le 6 septembre 2003 prévoit qu'un travailleur étranger titulaire d'un permis de travail a le droit de changer de lieu de travail et d'activité sur la base d'une autorisation du Ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

► A la suite de l'abrogation de l'article 3/II-A de la loi n° 506 sur l'assurance sociale, les ressortissants étrangers titulaires d'un permis de travail en Turquie sont désormais automatiquement couverts contre les risques à long terme, y compris le chômage. L'application de cette loi n'est plus subordonnée à l'existence d'accords bilatéraux ou multilatéraux.

► Le 3 janvier 2005 la somme à verser par les employeurs aux services de l'emploi pour la notification de vacances d'emploi a été supprimée.

► La circulaire n° 2010/14 du Premier ministre (Journal officiel n° 27591 du 25 mai 2010) vise à renforcer la situation socio-économique des femmes, à garantir l'égalité entre les sexes dans la société et à améliorer l'employabilité des femmes.

► Législation générale (Loi n° 4857 sur le travail) contre la discrimination dans l'emploi (élargissement de la notion, possibilité de réintégration de la victime et de réparation proportionnelle au préjudice subi, etc.).

► Le décret-loi n° 573/97 permet aux personnes handicapées d'accéder aux établissements d'enseignement spécial, ainsi qu'à l'enseignement supérieur.

► La première loi n° 5378 relative aux personnes handicapées adoptée en 2005, a été restructurée le 6 février 2014 conformément aux obligations prévues par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. La loi couvre l'égalité des droits des personnes handicapées dans les domaines notamment de l'éducation et de la formation professionnelle, tout en interdisant expressément la discrimination fondée sur le handicap.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

► Plusieurs mesures ont été prises pour réduire les taux de mortalité infantile et maternelle – système de médecins de famille, augmentation du nombre d'hôpitaux « Amis des bébés » et projet d'hébergement des mères – qui ont permis de réduire considérablement les taux de mortalité infantile et maternelle.

► Avec les modifications apportées à la loi n° 4207 sur la prévention des effets nocifs des produits du tabac et leur contrôle, une nouvelle réglementation sur le tabagisme passif a commencé à être mise en œuvre à partir de mai 2008. Il est désormais interdit de fumer dans tous les lieux publics ouverts et fermés.

► Mise en place d'un système d'indemnisation du chômage (loi réformant certains aspects du système de sécurité sociale, entrée en vigueur le 8 septembre 1999).

► Une nouvelle loi a été adoptée le 14 avril 2016 en vue de renforcer le lien entre l'assistance sociale et le marché du travail (loi n° 6 704).

► Le nombre d'assurés dans la branche vieillesse a augmenté de 19 % (de 17 076 451 à 20 380 319) entre 2011 et 2015, alors que l'accroissement de la population totale sur la même période est resté inférieur à 6 % (de 74 525 696 à 78 741 053) ;

►En 2013, les prestations en nature de l'assurance maladie ont été étendues aux enfants de moins de 18 ans qui n'étaient pas déjà couverts en qualité d'ayant droit d'un membre de leur famille ou de leur curateur, aux personnes bénéficiant d'une ordonnance de protection (victimes de violences conjugales), aux personnes en formation en vue de travailler dans un établissement pénitentiaire et à leur famille, et aux personnes ayant achevé leurs études secondaires ou obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire au cours des deux dernières années (sous réserve de remplir les conditions d'âge) qui n'étaient pas déjà couvertes en qualité de personne à charge ;

►En 2014 (loi n° 6552), le délai pour demander une pension de réversion a été porté de six à douze mois ;

►En 2014 et en 2015, certaines mesures ont été prises en faveur des travailleurs effectuant des travaux souterrains dans les mines : l'âge minimum de départ à la retraite a notamment été abaissé à 50 ans (au lieu de 55 ans) pour ceux ayant travaillé sous terre pendant au moins vingt ans (loi n° 6552) et des dispositions ont été prises au profit du conjoint survivant et des enfants de mineurs décédés à la suite d'accidents du travail dans les mines de charbon et de lignite survenus au cours des dix dernières années (loi n° 6645).

►Le décret-loi relatif à l'organisation et aux fonctions du Ministère de la famille et de la politique sociale a instauré un système général de services sociaux.

►Une nouvelle loi a été adoptée le 14 avril 2016 en vue de renforcer le lien entre l'assistance sociale et le marché du travail (loi n° 6 704).

►La prestation mensuelle de pauvreté (*muhtaçlık aylığı*) est versée depuis le 17 janvier 1997 sans distinction de nationalité.

►Le logiciel « *Occupational Exposure Data Package* », élaboré en 2017, vise à assurer une détection précoce des expositions professionnelles et à accroître la sensibilisation aux maladies professionnelles.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

►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.

►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).

►Afin de garantir que la pandémie de Covid-19 ne soit pas utilisée comme une excuse pour un licenciement, une restriction temporaire sur la résiliation des contrats de travail par les employeurs a été introduite pour tous les travailleurs, y compris les syndicats et les représentants des travailleurs, dans l'article 10 temporaire de la loi sur le travail n° 4857.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

►Législation visant à accroître la disponibilité de places pour la garde des enfants (Loi n° 5212).

►Législation contre la violence domestique (Loi n° 4320/1988).

►En vertu de l'article 82 du règlement du 31 juillet 2002 relatif aux marins, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent se soumettre à des examens périodiques tous les douze mois.

►La durée de la scolarité obligatoire a été prolongée en 1997 pour atteindre 8 ans.

►Le Code du travail, entré en vigueur en 2003, prévoit que l'emploi d'enfants de plus de 14 ans dans des travaux légers est permis à condition qu'ils aient fini les années d'enseignement obligatoire.

►L'article 3-IIA de la loi n° 506 de 1964 sur l'assurance sociale qui excluait l'affiliation des étrangers en ce qui concerne les risques à long terme a été abrogé.

►Selon le règlement n° 28566 du 21 février 2013 portant modification du règlement n° 25425 encadrant les procédures et principes relatifs à l'emploi d'enfants et de jeunes, les travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux nécessitant d'effectuer des tâches dangereuses ou insalubres, telles que la production et le commerce de gros d'alcool, de cigarettes et de substances engendrant une dépendance, la production et le commerce de gros de substances combustibles, explosives, nocives et dangereuses ainsi que leur traitement, leur stockage et tous types de travaux impliquant une exposition à ces substances, ainsi que les tâches à effectuer dans des environnements excessivement chauds ou froids.

►En vertu de l'article 8 du règlement du 24 juillet 2013 relatif au travail de nuit des femmes (Journal officiel n° 28717), les salariées ne peuvent travailler de nuit pendant leur grossesse, dès lors qu'elles présentent un certificat médical attestant de leur état.

►Le nouveau code civil qui assure l'égalité entre les époux et entre les parents est entré en vigueur le 1er janvier 2002.

►En vertu de la loi no 6663 qui est entrée en vigueur le 10 février 2016, les travailleurs ayant des responsabilités familiales (secteurs public et privé) ont la possibilité de travailler à temps partiel jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de la scolarité obligatoire. Les demandes de travail à temps partiel ne peuvent pas être considérées comme un motif valable de licenciement.