

Les droits des travailleurs turcs face aux lenteurs de la justice

Melda Sur



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/4638>

DOI : 10.4000/rdctss.4638

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 21 octobre 2022

Pagination : 316-319

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Melda Sur, « Les droits des travailleurs turcs face aux lenteurs de la justice », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2022, mis en ligne le 21 octobre 2022, consulté le 11 novembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/4638> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.4638>



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International
- CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

MELDA SUR

UNIVERSITÉ D'ÉCONOMIE D'IZMIR*

LES DROITS DES TRAVAILLEURS TURCS
FACE AUX LENTEURS DE LA JUSTICE

En Turquie, la longueur des procès constitue un problème d'une importance particulière vu sous l'angle des droits fondamentaux. Concernant les contentieux du travail, un récent arrêt pilote¹ de la Cour constitutionnelle turque met en avant l'urgence du problème (I). La durée excessive des procès peut causer des crises sociales dans le processus d'habilitation des syndicats à la négociation collective (II). Le droit positif actuel ne semble pas à même de répondre aux besoins et il est nécessaire d'apporter des améliorations en vue d'obtenir une justice plus rapide (III).

I - L'EXIGENCE D'UN DÉLAI RAISONNABLE

Selon les statistiques officielles du ministère de la Justice, un nombre considérable de dossiers se trouve devant les tribunaux du travail (680 000 en 2021) et la durée moyenne de ces procès est de 483 jours². Ils aboutissent le plus souvent en faveur du salarié (60%), alors que l'employeur n'obtiendrait gain de cause que dans seulement 18% des cas. La jurisprudence sociale admet traditionnellement le principe d'interprétation favorable au salarié, se fondant sur « le caractère social du droit du travail, établi dans le but de protéger le salarié qui est dans une situation de faiblesse face à l'employeur »³. Ce principe a également contribué, de manière indirecte, à accorder des facilités procédurales aux salariés, notamment par un rôle plus actif du juge dans la recherche et l'administration des preuves. Toutefois, le problème de la surcharge de dossiers et de la durée des procès demeurait.

La Cour a eu à juger de très nombreuses requêtes faisant état du non-respect du droit à un recours effectif, en raison des longueurs de la procédure devant les différentes juridictions nationales. Face à la multiplication de ces requêtes, elle avait ainsi décidé d'appliquer des arrêts pilotes et accordait un délai d'un an afin que soient instaurées des voies internes efficaces⁴.

* ORCID: www.orcid.org/0000-0002-3436-9661

- 1 Le Règlement intérieur de la Cour constitutionnelle (art. 75) prévoit la procédure « d'arrêts pilotes » si le recours émane d'un problème structurel donnant lieu à d'autres requêtes similaires. Dans ces cas, les requêtes seront résolues par les instances administratives conformément à ces principes et, à défaut, examinées et résolues collectivement, c'est-à-dire toutes en même temps par la Cour. La Section de la Cour en décidera soit d'office, soit sur demande du ministère ou du requérant. La Section de la Cour indiquera dans son arrêt pilote le problème et les mesures pour y remédier. Elle pourra ajourner l'examen des cas de même nature, en informant les intéressés ; elle pourra également les reprendre à son ordre du jour.
- 2 *Adli İstatistikler 2021* : <https://adlisicil.adalet.gov.tr>
- 3 Arrêt de principe de la Cour de Cassation pour l'unification de la jurisprudence : *Yargıtay İçtihadî Birleşirme Kurulu (IBK) 28 mai 1958, 15/5*, Journal Officiel du 26 septembre 1958.
- 4 Dans ce sens, voir par exemple *Rumpf c. Allemagne*, Requête n°46344/06, 2 septembre 2010 ; *Athasiou et autres c. Grèce*, Requête n°50973/08, 21 décembre 2010.

De même, pour la Turquie, la Cour avait également constaté qu'il s'agissait bien d'un problème structurel et systémique de l'ordre juridique interne⁵ et, qu'en l'absence de recours efficace, il fallait y remédier avec un système d'arrêt pilote assorti d'un dispositif national d'indemnisations adéquates⁶.

En raison du nombre considérable de recours individuels pour violations du droit d'obtenir un jugement dans un délai raisonnable, la loi n°6384⁷ a institué une « Commission ministérielle des indemnisations » (*Tazminat Komisyonu*). Les requêtes enregistrées auprès de la CEDH pouvaient donc être soumises à cette Commission qui statuerait en tenant compte des précédents de la Cour européenne. Saisie par recours individuel⁸, la Cour constitutionnelle turque avait bien admis, dans une affaire de propriété foncière qui durait depuis 11 ans⁹ et alors que le procès suivait son cours, que l'exigence d'épuisement des voies de recours ordinaires ne s'imposait pas de manière absolue, notamment en cas d'allégations de manquement au délai raisonnable. La Cour jugea par la suite qu'il existait à présent un recours spécial auprès de la Commission des indemnisations, qui devait être préalablement utilisé¹⁰. À côté de ces mesures palliatives, de véritables « remèdes » s'imposaient face à ce problème crucial concernant l'administration de la justice et qui intéressait les droits fondamentaux. Dans le domaine du droit social, le récent arrêt pilote du 5 juillet 2022 *Nevriye Kuruç*¹¹ peut être considéré comme un tournant. Le procès portait sur des créances (indemnité de fin de contrat, heures supplémentaires, congés payés, etc.) d'une employée de nettoyage dans un hôpital du ministère de la santé. Intenté en décembre 2014 après plusieurs procédures d'appel, ce procès n'avait toujours pas abouti à une décision définitive en février 2022. Lors de l'examen par le Conseil constitutionnel, la durée de procédure avait dépassé 7 ans, malgré la simplicité de l'affaire. Or, l'art. 36 de la Constitution turque reconnaît et garantit le droit à une justice équitable, et l'article 141, en son dernier alinéa, souligne que les procès doivent aboutir « au moindre coût et dans les meilleurs délais possibles ».

Le problème des lenteurs de la justice est bien connu. Une circulaire présidentielle du 29 avril 2021 n°2021/9 « Plan d'action sur les droits de l'homme (2021-2023) » (*İnsan Hakları Eylem Planı*) prévoyait notamment des dispositions visant à accélérer la justice. La Cour constitutionnelle, dans sa décision du 5 juillet 2022 *Nevriye Kuruç* les reprend et énonce certains principes : les recours individuels doivent être recevables alors que le procès n'a pas encore abouti ; les demandes d'indemnités être satisfaites en un temps raisonnable ; et ces recours ne doivent pas occasionner de coût excessif. La Cour considère désormais comme recevable un recours avant l'épuisement des voies normalement requis. Elle conclut que les art. 36 et 40 de la Constitution sur le droit d'ester

5 *Daneshpayeh c. Turquie*, n°21086/04, 16 juillet 2009, § 28 et 38.

6 *Ümmühan Kaplan c. Turquie*, Requête n°24240/07, 20 mars 2012, § 67-75.

7 *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine Yapılmış Bazı Başvuruların Tazminat Ödenmek Suretiyle Çözümüne Dair Kanun* (Loi du 9 janvier 2013, Journal Officiel du 19 janvier 2013, n°28533, complétée par l'art. 2 transitoire le 25 juillet 2029).

8 L'art. 148 de la Constitution prévoit la possibilité de recours individuel auprès de la Cour constitutionnelle, en vue de sauvegarder les droits figurant à la Convention européenne des droits de l'homme et reconnus par la Constitution, à condition d'avoir épuisé les voies de recours ordinaires.

9 Arrêt *Güher Ergun ve diğ erleri*, Requête n°2012/13, 2 juillet 2013.

10 Arrêt *Ferat Yüksel*, Requête n°2014/13828, 12 septembre 2028.

11 Arrêt du 5 juillet 2022 de la Chambre plénière de la Cour constitutionnelle, Requête n°2021/58970, Journal Officiel du 22 juillet 2022, n°31900.

en justice ont été violés et accorde une indemnité (35000 livres turques) pour le préjudice moral subi par la requérante.

Ainsi, l'arrêt pilote a pour but d'amener les autorités compétentes à apporter de véritables réponses. En l'espèce, le droit d'obtenir une décision dans un délai raisonnable n'avait pas été respecté et la Cour constitutionnelle note l'absence de voies effectives, ainsi que la carence d'une législation opérante en la matière. Face au nombre croissant de recours, elle attire l'attention sur la nécessité d'apporter des mesures législatives et décide de présenter un exemplaire de l'arrêt au Parlement. En vertu de l'art. 75(5) du Règlement intérieur, la Cour ajourne l'examen des requêtes similaires pendant 4 mois à dater de la publication de l'arrêt au JO. Si le problème n'est toujours pas résolu dans ces temps, la Cour pourra examiner ensemble toutes les requêtes de même nature.

II - LES LONGUEURS DE LA PROCÉDURE D'HABILITATION À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un domaine particulier concerne le processus d'habilitation des syndicats à la négociation collective. Le système turc exige une double condition de représentativité : détenir au moins 1% d'adhérents au niveau national dans la branche et la majorité dans l'établissement - ou 40% si l'entreprise possède plusieurs établissements. Le ministère du travail désigne le syndicat représentatif dans les 6 jours ouvrables, en se basant sur les statistiques officielles et les données de la sécurité sociale¹².

Les syndicats concurrents et l'employeur peuvent contester cette désignation auprès des tribunaux du travail. Alors s'engage une procédure qui peut être laborieuse si des contestations portent non seulement sur le nombre d'adhérents, mais également sur l'unité de négociation (considérée comme une question préjudicielle et soumise à une procédure spéciale à l'art. 34/4), sur la branche d'activité, le tribunal compétent, l'ensemble assorti des voies de recours habituelles (l'appel et le pourvoi en cassation). La Cour constitutionnelle, à l'occasion d'une requête du Syndicat Şeker-İş¹³, avait conclu que le droit syndical garanti à l'art. 51 de la Constitution avait été violé en raison de la longueur du processus de détermination du syndicat habilité, avait duré quatre ans. Au final, c'est le syndicat précédemment habilité qui a obtenu gain de cause. En l'occurrence, le long procès n'avait eu pour résultat que de retarder considérablement la négociation collective. La Cour a noté que, durant ce temps, les travailleurs n'avaient pu bénéficier des fruits d'une convention collective, ni le syndicat conforter son auditoire dans un « environnement d'incertitude juridique » durant 4 ans (para. 46-49). Elle a donc accordé au syndicat une indemnisation de 25 000 livres turques pour le préjudice moral subi. Ce cas est malheureusement loin d'être isolé et illustre bien un problème majeur : suite à de fréquentes contestations faites auprès des tribunaux, le processus de détermination du syndicat habilité à négocier peut largement dépasser le délai raisonnable.

12 Art. 42 de la loi n°6356 sur les syndicats et les conventions collectives de travail.

13 *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker-İş) Başvurusu*, Requête n°2016/13328, arrêt du 19 novembre 2020, Journal Officiel du 17 février 2021, n°31398.

III - LES SOLUTIONS APPORTÉES ET PRÉCONISÉES

Certaines dispositions du Code de procédure civile sanctionnent l'allongement injustifié du procès et l'augmentation des coûts, où la partie responsable sera tenue d'acquitter la totalité des dépenses judiciaires (art. 327/1). Par ailleurs, un procès intenté sans fondement, de même que des moyens de défense abusifs, entraîneraient la condamnation au remboursement des frais d'avocat de la partie adverse, et une « amende disciplinaire » de 500 à 5000 livres turques (art. 329). Des sanctions similaires sont prévues en cas de recours abusif à l'appel et au pourvoi en cassation (art. 351 et 368). Toutefois ces dispositions ne semblent pas vraiment efficaces, surtout tenant compte de la forte dépréciation monétaire. Afin d'alléger la surcharge des juridictions sociales et de remédier au problème de la durée des procès, la médiation a été instituée comme phase obligatoire pour les créances et demandes de réintégration liées à la relation travail¹⁴, exception faite des recours liés aux accidents et maladies du travail qui ne requièrent pas de médiation. Selon les statistiques du ministère de la justice, 50% des litiges aboutissait à un accord entre les parties à l'issue de la médiation rendue obligatoire¹⁵.

Par ailleurs, la médiation n'est admise comme voie alternative que pour les droits sur lesquels les parties ont libre disposition ; elle est exclue dans les litiges intéressant l'ordre public et lorsque l'une des parties est un organisme exerçant la puissance publique (notamment le ministère du travail, l'organisme de la sécurité sociale). Intentés contre le ministère du travail, les procès en vue de contester l'habilitation du syndicat représentatif n'entrent point dans le champ de la médiation. Selon la « procédure simplifiée » auprès des tribunaux du travail (art. 7/1 de la Loi sur les Tribunaux du travail), les recours en appel et cassation seront résolus « de toute urgence » (art. 7/5). Les demandes de réintégration du salarié licencié ne sont quant à elles pas susceptibles de cassation (art. 8/1(a)). Ainsi, comme précédemment mentionné, la durée moyenne devant les juridictions du travail reste entre un an et un an et demie. La Loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail comporte également des dispositions tendant à empêcher certains abus procéduraux. En particulier, les contestations portant sur la branche ne suspendront pas le processus d'habilitation du syndicat précédant la négociation collective (art. 5/2 de la Loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail). Toutefois, les litiges portant sur l'unité de négociation (entreprise ou établissement) intéressent l'ordre public et constituent des questions préjudicielles entraînant des délais supplémentaires.

Conclusion

Il semble nécessaire de revoir les dispositions sur les recours pour contester l'habilitation du syndicat aux fins de négociation collective, de manière à ce que ces contestations n'entraînent pas automatiquement la suspension du processus. En outre, il serait préférable de supprimer dans le domaine de l'habilitation du syndicat à négocier le pourvoi en cassation et de se contenter de l'appel, comme cela est déjà prévu pour les procès contre les licenciements. En définitive, un effort semble indispensable pour assurer une justice à la fois diligente et équitable.

14 Art. 3 de la loi n°7036 sur les Tribunaux du travail. Loi sur les Tribunaux du travail (loi n°7036 du 12 octobre 2017, Journal Officiel du 25 octobre 2017, n°30221).

15 Adli istatistikler 2021 : <https://adlisicil.adalet.gov.tr>