

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

Les Aspects Généraux du Droit du Travail Turc

1. Quelle est la définition d'un Contrat de Travail ?

Un contrat de travail est un contrat où une partie (« employé ») s'engage à exécuter le travail de façon dépendante tandis que l'autre partie (« employeur ») s'engage à payer le salaire en contrepartie des travaux effectués.

Le Contrat de Travail est stipulé dans la Loi sur le Travail numéro 4857 et dans le Code des Obligations 6098.

La principale obligation de l'employé est d'effectuer le travail, tandis que la principale obligation de l'employeur est de payer le salaire.

2. Y a-t-il des exigences quant à la forme des contrats de travail?

En règle générale, les contrats de travail peuvent être exécutés sous n'importe quelle forme et ils ne doivent pas être rédigés par écrit. Cependant, en ce qui concerne les revendications à prouver, il est toujours suggéré de signer le contrat de travail par écrit.

Exception: Les contrats de travail à durée déterminée sont établis par écrit conformément à l'article 11/2 du Code du Travail

3. Types de contrats de travail

L'article 11/1 du Code du Travail Turc définit les contrats à durée déterminée et indéterminée : « *Un contrat de travail est réputé avoir été conclu pour une période indéterminée lorsque la relation de travail n'est pas fondée sur une durée déterminée. Un **contrat de travail à durée déterminée** est un contrat conclu entre l'employeur et le salarié sous forme écrite, qui a un terme spécifié ou qui est basé sur l'émergence de conditions objectives comme l'achèvement d'un certain travail ou la matérialisation d'un certain événement.* »

a. Contrats à Durée Déterminée

Article 11/2 CTT : « *Un contrat de travail à durée déterminée ne doit pas être conclu plus d'une fois, sauf s'il existe une raison essentielle qui peut nécessiter des contrats répétés (chaîne de contrats). Dans le cas contraire, le contrat de travail est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée dès le début.* »

11/3 CTT : « *Les chaînes de contrats fondées sur des raisons essentielles conservent leur statut de contrats conclus pour une durée déterminée.* »

- Comme il est clairement indiqué, les contrats de travail à durée déterminée doivent être écrits.
- **Il convient également de préciser que les Contrats à Durée Déterminée sont appliqués à titre exceptionnel en Droit Turc. Selon le principe général, les contrats de travail doivent être conclus pour une durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée ne peuvent être utilisés que si les conditions objectives sont remplies.**
- **Les conditions objectives :** Les conditions objectives consistent à engager la durée du contrat avec un type de travail qui sera achevé dans

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel: +90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

une certaine période de temps en raison de sa nature, comme l'achèvement d'un travail de plâtrage, l'achèvement d'un projet, etc.

- Conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, un contrat de travail à durée déterminée conclu sans la présence d'une condition objective est accepté comme étant à durée indéterminée et le salarié ne peut pas exiger des créances de durée restante.

Les contrats de travail à durée déterminée prennent fin automatiquement à l'expiration de la durée déterminée dans le contrat sans qu'une déclaration d'annulation/notification de résiliation par les parties soit nécessaire.

En principe, les employés ne peuvent pas avoir droit à une indemnité de licenciement si le contrat a pris fin en raison de l'expiration de la durée du contrat (les exceptions seront mentionnées ci-dessous).

Le préavis ne peut pas être appliqué pour les contrats à durée déterminée. En effet, le préavis (notification de fin de contrat) n'a pas été effectué par l'employeur. L'employé ne peut pas bénéficier du droit de chercher un nouvel emploi entre la date du préavis jusqu'à la date de fin de contrat, sans qu'aucune déduction ne soit faite sur son salaire.

i. Chaîne de Contrats

Certains employeurs qui veulent éviter la notification de licenciement et le paiement de l'indemnité pour cette période, ainsi que le paiement d'une indemnité de licenciement lorsque les conditions sont remplies, concluent des contrats de courte durée et/ou renouvellent ces contrats.

La Cour Suprême considère que la conclusion de contrats à durée déterminée pour éviter de telles responsabilités de la part de l'employeur est contraire à la bonne foi prévue par l'article 2 du Code Civil Turc et constitue un abus du droit de contracter. Par conséquent, la Cour Suprême considère les chaînes de contrats comme un seul et unique contrat à durée indéterminée.

b. Contrats à Durée Indéterminée

Selon l'Article 11 du Code du Travail Turc (CTT), un contrat de travail est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée lorsque la relation de travail n'est pas fondée sur une durée déterminée. Un contrat de travail à durée indéterminée entraîne des droits tels que *la demande de réintégration, l'indemnité d'assurance, l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.*

Indemnité de licenciement : L'indemnité de licenciement est un type de compensation dans laquelle le salarié a droit à une moyenne de *trente jours de salaire brut par année d'ancienneté en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou de licenciement.*

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

Comme il est admis, le travailleur qui démissionne volontairement ne peut pas être en droit de demander une indemnité de licenciement. Toutefois, si le travailleur a démissionné en raison d'un service militaire obligatoire, de l'obtention du droit à la retraite, en documentant que les problèmes de santé constituent un obstacle constant à l'exécution du travail, de la bonne volonté de l'employeur et des règles d'éthique en cas de résiliation par le travailleur pour cause de licenciement (démission), avec la condition que la période de travail soit d'au moins 1 an, alors ce travailleur a droit à une indemnité de départ/licenciement.

Indemnité de Préavis : Selon l'Article 17 du Code de Travail Turc (CTT), la situation (résiliation) doit être notifiée à l'autre partie avant de mettre fin aux contrats de travail à durée indéterminée dans les délais fixés (2 semaines pour les employés de moins de 6 mois / 4 semaines pour les employés de 6 mois à 1,5 an / 6 semaines pour les employés de 1,5 à 3 ans / 8 semaines pour les employés de plus de 3 ans). Ces durées prédéterminées peuvent être prolongées par le contrat de travail.

La partie qui ne respecte pas l'obligation de notification doit verser une indemnité (appelée indemnité de préavis) pour la période de notification.

4. Qu'est-ce qu'un licenciement pour justes motifs ?

Le licenciement pour justes motifs est stipulé tant pour l'employé que pour l'employeur. Les motifs sont les suivants :

Droit de l'employé de mettre fin au contrat pour justes motifs :

Article 24. L'employé a le droit de résilier le contrat, pour une durée déterminée ou indéterminée, avant son expiration ou sans avoir à respecter les délais de préavis spécifiés, dans les cas suivants :

I. Pour des raisons de santé

a. Si l'exécution du travail stipulé dans le contrat met en danger la santé ou la vie du salarié pour une raison qu'il était impossible de prévoir au moment de la conclusion du contrat ;

b. Si l'employeur, son représentant ou un autre employé qui se trouve constamment près de l'employé et avec lequel il est en contact direct est atteint d'une maladie infectieuse ou d'une maladie incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

II. Pour une conduite immorale, déshonorante ou malveillante ou tout autre comportement similaire

Si, lors de la conclusion du contrat, l'employeur a trompé le travailleur en indiquant de manière inexacte les conditions de travail ou en lui donnant de faux renseignements ou en faisant de fausses déclarations sur un point essentiel du contrat ;

a. Si l'employeur est coupable de propos ou d'actes constituant une atteinte à l'honneur ou à la réputation du salarié ou d'un membre de sa famille, ou s'il harcèle sexuellement le salarié ;

b. Si l'employeur agresse ou menace l'employé ou un membre de sa famille de commettre une action illégale, ou commet un délit contre l'employé ou un membre de sa famille qui est passible d'emprisonnement, ou porte des accusations graves et sans fondement contre l'employé dans des affaires touchant son honneur ;

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

c. Si, dans les cas où le salarié a été harcelé sexuellement par un autre salarié ou par des tiers dans l'établissement, des mesures adéquates n'ont pas été prises bien que l'employeur ait été informé de ces comportements ;

d. Si l'employeur omet d'établir un compte des salaires ou de verser les salaires conformément à la Loi sur le Travail et aux modalités du contrat ;

e. Si, dans les cas où le salaire a été fixé à la pièce ou à la tâche, l'employeur confie au travailleur moins de pièces ou une tâche moins importante que ce qui était prévu et ne compense pas ce déficit en lui confiant un travail supplémentaire un autre jour, ou s'il ne met pas en œuvre les conditions d'emploi.

III. Force majeure

Cas de force majeure nécessitant la suspension du travail pendant plus d'une semaine dans l'établissement où travaille l'employé.

Droit de l'employeur de mettre fin au contrat pour justes motifs :

ARTICLE 25. – L'employeur peut résilier le contrat, pour une durée déterminée ou indéterminée, avant son expiration ou sans avoir à respecter les délais de préavis spécifiés, dans les cas suivants :

I. Pour des raisons de santé

a) Si l'employé a contracté une maladie ou subi une blessure en raison de son propre acte délibéré, d'une vie désordonnée ou d'une ivresse, et, par conséquent, est absent pendant trois jours consécutifs ou plus de cinq jours ouvrables par mois.

b) Si le Comité de Santé a déterminé que la souffrance est incurable et incompatible avec l'exercice des fonctions de l'employé. En cas de maladie ou d'accident non imputables à la faute de l'employé et dus à des raisons autres que celles énoncées au point (a) ci-dessus, ainsi qu'en cas de grossesse ou d'accouchement, l'employeur a le droit de résilier le contrat si la guérison de la maladie ou de l'accident se poursuit pendant plus de six semaines au-delà des délais de préavis prévus à l'Article 17. En cas de grossesse ou d'accouchement, la période mentionnée ci-dessus commence à la fin de la période prévue à l'Article 74. Aucun salaire ne doit être versé pour la période pendant laquelle l'employé(e) ne se présente pas au travail en raison de la suspension de son contrat.

Comme l'a confirmé la publication sur le site officiel du Ministère de la Famille, du Travail et des Services Sociaux, l'employeur est tenu de garantir la santé et la sécurité des employés sur le lieu de travail, conformément à la Loi n°6331 sur la Santé et la Sécurité au Travail. Dans ce contexte, les employeurs devraient prendre les précautions nécessaires contre le risque de COVID-19 pour protéger la santé des employés. D'autre part, les obligations des employés sont déterminées dans le 19^{ème} article de la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail n°6331, et les employés sont tenus de ne pas mettre en danger leur santé et leur sécurité et celles des autres employés affectés par leurs actions ou leur travail, conformément à la formation qu'ils reçoivent sur la santé et la sécurité au travail et aux instructions de l'employeur.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

En plus de leurs obligations prévues à l'Article 19, les employés sont tenus de se conformer aux précautions prises sur le lieu de travail relatives à la maladie COVID-19 et de suivre les ordres et les instructions donnés à cet égard. Dans le cas contraire, le contrat de travail de l'employé qui persiste à ne pas respecter les précautions malgré avoir été averti 3 fois, peut être résilié immédiatement sans aucune compensation de la part de l'employeur en vertu de l'Article 25 / II / 1 de la Loi sur le Travail. *(Pour accéder aux informations détaillées concernant les précautions à prendre contre la maladie COVID-19 sur les lieux de travail, veuillez consulter le mémorandum en Annexe I)*

II. Pour une conduite immorale, déshonorante ou malveillante ou tout autre comportement similaire

- a) *Si, lors de la conclusion du contrat, le travailleur a trompé l'employeur en prétendant faussement posséder des qualifications ou satisfaire à des exigences qui constituent un élément essentiel du contrat, ou en donnant de fausses informations ou en faisant de fausses déclarations ;*
- b) *Si l'employé s'est rendu coupable de propos ou d'actes constituant une atteinte à l'honneur ou à la dignité de l'employeur ou d'un membre de sa famille, ou porte des accusations sans fondement contre l'employeur dans des affaires touchant à l'honneur ou à la dignité de ce dernier ;*
- c) *Si l'employé harcèle sexuellement un autre employé de l'employeur ;*
- d) *Si le salarié agresse ou menace l'employeur, un membre de sa famille ou un collègue de travail, ou s'il enfreint les dispositions de l'Article 84 ;*
- e) *Si l'employé commet un acte malhonnête à l'encontre de l'employeur, tel qu'un abus de confiance, le vol ou la divulgation de secrets commerciaux de l'employeur ;*
- f) *Si l'employé commet, dans les locaux de l'entreprise, un délit passible d'une peine d'emprisonnement sans sursis de sept jours ou plus ;*
- g) *Si l'employé refuse, après avoir été averti, d'exécuter ses tâches ;*
- i) *Si, volontairement ou par négligence grave, l'employé met en danger la sécurité ou endommage des machines, des équipements ou d'autres articles ou matériaux dont il a la charge, qu'ils soient ou non la propriété de l'employeur, et que le dommage ne peut être compensé par son salaire de trente jours.*

III. Force majeure :

Force majeure empêchant le salarié d'exercer ses fonctions pendant plus d'une semaine.

IV. *Si, en raison de sa mise en détention ou de son arrestation, l'absence du travailleur dépasse le délai de préavis indiqué à l'Article 17.*

L'employé peut intenter une action en justice conformément aux articles 18, 20 et 21 en faisant valoir que la résiliation n'était pas conforme aux paragraphes cités ci-dessus.

Veillez noter que l'employé a droit à une indemnité de départ même si le contrat de travail est résilié pour un juste motif. La seule situation dans laquelle l'indemnité de départ n'est pas versée est le licenciement conformément à l'article 25/II du Code du travail.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

5. Qu'est-ce qu'un licenciement pour « justes motifs » ?

Afin d'empêcher les employeurs de résilier les contrats de travail de manière arbitraire, le Code du Travail prévoit l'obligation de résilier le contrat pour des justes motifs. À cet égard, l'Article 17 du Code du Travail stipule que pour les employés qui ne peuvent pas bénéficier de la sécurité de l'emploi conformément à l'Article 18 du Code du Travail, si le Contrat de Travail est résilié de mauvaise foi et constitue un abus du droit de résiliation de l'employeur, l'employé est en droit de réclamer une indemnité pour mauvaise foi.

L'importance d'un licenciement avec des justes motifs est d'éviter les procès de réembauche.

Conformément à l'Article 20 du Code du Travail Turc n°4857, l'employé qui prétend que son contrat de travail a été résilié sans juste motif est tenu **d'intenter une action en justice en invoquant l'invalidité de la résiliation et la demande de réembauche** dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la résiliation. Les conditions mentionnées ci-dessous doivent être prises en considération pour la demande de réintégration. Si ces raisons existent, le travailleur peut intenter une action en justice dans le but d'être réintégré ;

- au moins 30 travailleurs devraient être employés (sans tenir compte du secteur si l'employeur est le même),
- le travailleur doit être sur le même lieu de travail depuis au moins 6 mois,
- l'employé **ne doit pas** être un représentant de l'employeur, ne doit pas utiliser l'autorité de l'employeur pour contrôler le lieu de travail, ne doit pas utiliser les pouvoirs d'embauche et de licenciement de l'employeur
- l'employeur ne doit pas démontrer de raison valable de mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée.

De plus, selon les décisions de la Cour de Cassation, il y a 2 termes supplémentaires :

- L'employeur, qui a résilié le contrat de travail, doit agir avec toute la diligence requise et chercher des solutions, de sorte que la résiliation soit considérée comme la dernière solution inévitable, ce qui signifie que la confiance entre les parties a été perdue, et
- Il est absolument nécessaire d'obtenir d'abord la défense du travailleur, de préférence sous forme écrite, si le contrat de travail est résilié pour un motif lié au comportement ou à la productivité de l'employé.

Dans ces circonstances, la Cour peut accepter la demande de réintégration du travailleur et décider de lui faire reprendre le travail, mais l'employeur a le droit de s'abstenir de cette décision en versant une indemnité.

La Loi n°7244, Article Provisoire 10, ancienne Loi sur le Travail n°4857, interdit la résiliation du contrat de travail pendant la pandémie. Avec la nouvelle réglementation, l'employeur ne sera pas en mesure d'exécuter la résiliation du contrat de travail de son propre gré. Le pouvoir de mettre fin au contrat de travail sera donné uniquement à l'employé. Conformément à l'Article Provisoire 10, l'employeur ne pourra mettre fin au contrat que pour les raisons énumérées sous la rubrique « raisons non conformes à la morale et à la bonne foi » dans la clause II du 25^{ème} article. Il s'agit des motifs de licenciement immédiat de l'employeur pour justes motifs énumérés dans la Loi sur le Travail n°4857.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant l'interdiction de licenciement pour les motifs suivants : (1) – Résiliation du Contrat de Travail Probatoire par l'employeur, (4) – Résiliation du Contrat de Travail à Durée Indéterminée par l'employeur sans notification de Motifs Justificatifs, (15) – Licenciement d'un Travailleur Collectif, (22) – Autres Raisons, (27) – Licenciement par l'employeur pour motifs obligatoires et détention, (28) – Licenciement par l'employeur pour des raisons de santé.

Les cessations d'emploi autres que ces raisons ne sont pas considérées comme relevant de l'interdiction.

6. Existe-t-il des exigences quant à la forme de la résiliation ?

Conformément à l'Article 19 de la Loi sur le Travail, la notification de licenciement doit être faite par écrit et l'employeur doit indiquer le motif du licenciement de manière explicite et claire.

7. Qu'est-ce que le travail supplémentaire et le travail à des heures supplémentaires ?

Les heures de travail sont stipulées à l'Article 63 de la Loi sur le Travail. À cet égard, les heures de travail sont réglementées dans le cadre de cet article.

Article 63- Temps de travail

D'une manière générale, la durée du travail est de quarante-cinq heures maximum par semaine. Sauf décision contraire, la durée du travail est répartie également entre les jours de la semaine travaillés dans l'établissement.

Sous réserve de l'accord des parties, **la durée du travail peut être répartie entre les jours de la semaine travaillés sous différentes formes, à condition que la durée quotidienne du travail ne dépasse pas onze heures**. Dans ce cas, durant une période de deux mois, le temps de travail hebdomadaire moyen de l'employé ne doit pas dépasser le temps de travail hebdomadaire normal.

Cette période d'équilibrage (égalisation) peut être augmentée jusqu'à quatre mois par convention collective.

Les modalités d'application du temps de travail conformément aux principes mentionnés ci-dessus sont indiquées dans un règlement qui sera publié par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Les types de travaux pour lesquels le temps de travail quotidien doit être de sept heures et demie maximum ou moins pour des raisons de santé seront indiqués dans un règlement qui sera élaboré conjointement par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et le Ministère de la Santé.

À cet égard, la règle est que le temps de travail doit être de 45 heures par semaine. La durée du travail peut être fixée à moins de 45 heures par semaine, mais elle ne peut dépasser 45 heures par semaine. En règle générale, les travaux dépassant 45 heures par semaine sont qualifiés d'heures supplémentaires. Les parties sont libres de déterminer la durée quotidienne du travail, à condition que celle-ci ne dépasse pas 11 heures.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

Conformément à l'Article 63, la règle consiste à répartir 45 heures par semaine en 6 jours ouvrables, ce qui signifie que la durée quotidienne du travail doit être de 7,5 heures. Cependant, en général, afin de ne pas travailler le samedi, les heures de travail sont réparties sur 5 jours et les heures de travail quotidiennes sont fixées à 9 heures.

Le salaire pour chaque heure supplémentaire est rémunéré à une fois et demie le taux horaire normal.

Dans les cas où la durée hebdomadaire du travail a été fixée par contrat à moins de quarante-cinq heures, le travail dépassant la durée hebdomadaire moyenne du travail effectué en conformité avec les principes énoncés ci-dessus et qui ne peut durer que jusqu'à quarante-cinq heures hebdomadaires est considéré comme du travail à heures supplémentaires. Pour les heures de travail supplémentaires, chaque heure supplémentaire est rémunérée à raison d'une fois et quart le taux horaire normal.

8. Travailler lors des fêtes nationales et des jours fériés ?

Conformément à l'article 44 de la Loi sur le Travail, la question de savoir si le travail sera effectué ou non le jour de la fête nationale et pendant des jours fériés sera décidée par la convention collective ou par les contrats de travail. Le consentement de l'employé est requis si aucune disposition n'est prévue dans la convention collective ou dans les contrats de travail.

Le salaire de l'employé est payé intégralement comme s'il travaillait le jour férié national ou jour férié classique. Si les employés travaillent au lieu de célébrer le jour férié, ils reçoivent une journée complète de salaire supplémentaire pour chaque jour de travail.

Il est utile de mentionner que les travaux effectués pendant le week-end férié, les jours fériés et les jours fériés officiels ne sont pas considérés comme des heures supplémentaires et que le fait de donner la permission au lieu de payer le salaire pour travailler durant les jours fériés n'est pas accepté par les précédents de la Cour Suprême.

9. Qu'est-ce que le paiement du congé annuel ?

Les employés qui ont accompli un minimum d'un an de service dans l'établissement depuis leur recrutement, y compris la période d'essai, sont autorisés à prendre un congé annuel payé. Il n'est pas possible de renoncer au droit au congé annuel payé. Les dispositions de la présente Loi, relatives au congé annuel payé, ne sont pas applicables aux employés exerçant des activités saisonnières ou d'autres activités qui, en raison de leur nature, durent moins d'un an.

La durée du congé annuel payé de l'employé ne doit pas être inférieure à :

- quatorze jours si son ancienneté de service est comprise entre un et cinq ans, (cinq inclus),
- vingt jours si elle est supérieure à cinq ans et inférieure à quinze ans,
- vingt-six jours si elle est égale ou supérieure à quinze ans (quinze inclus).

Pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans et de plus de cinquante ans, la durée du congé annuel payé ne peut être inférieure à vingt jours.

La durée du congé annuel payé peut être augmentée par les contrats de travail et les conventions collectives.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

En règle générale, les congés annuels doivent être utilisés au cours de l'année de travail suivante. Toutefois, aucune disposition légale ne stipule que si les congés annuels ne sont pas utilisés l'année suivante, ils seront effacés.

Toutefois, en ce qui concerne les employés qui n'utilisent pas leurs congés annuels afin d'obtenir une indemnité de congé annuel en raison de la résiliation du contrat de travail, la Cour Suprême a établi des précédents selon lesquels il est contraire au cours normal de la vie que les employés n'utilisent pas leurs congés annuels pendant leur longue vie professionnelle.

Par conséquent, même si l'employeur ne sera pas entièrement libéré du paiement du congé annuel, il aura droit à une déduction du paiement.

10. Qu'est-ce que le « fardeau de la preuve » de l'employeur?

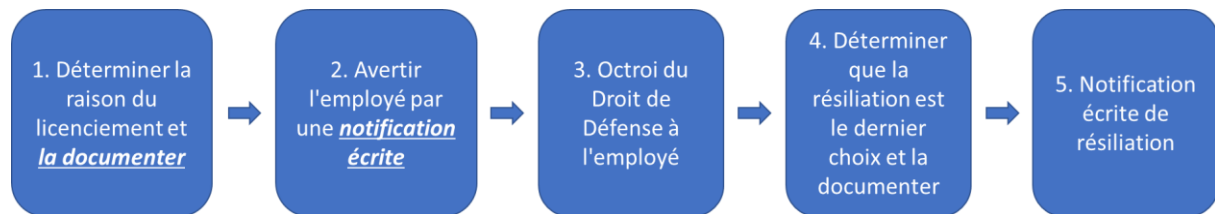
Il existe une règle selon laquelle le droit de l'employeur de licencier doit être justifié. (Article 20 du Droit du Travail)

Si le contrat de travail est résilié en raison du comportement de l'employé ou de ses performances, le droit de défense doit être accordé à l'employé.

De plus, l'employeur est dans l'obligation de prouver que les salaires des employés sont payés, que le droit au congé annuel des employés est utilisé, que les salaires pour les heures supplémentaires et le travail lors des jours fériés sont payés avec des **PREUVES ÉCRITES**.

Dans de nombreux cas, les procès contre les employeurs se terminent en faveur des employés car les employeurs ne sont pas en mesure de présenter des preuves écrites et complètes contre les déclarations des employés. Il est donc important d'avoir un dossier complet de tous les documents qui peuvent être considérés comme des preuves devant les tribunaux.

11. Quelles sont les étapes simples à suivre et la documentation pour un licenciement pour justes motifs ?



1. Conformément à l'article 20 du Droit sur le Travail, l'employeur est tenu de prouver que le comportement de l'employé a un effet négatif sur la relation de travail. À cet égard, il convient de déterminer quelle obligation est violée par l'employé et par quel comportement. Il convient de rédiger une déclaration écrite indiquant clairement et de manière compréhensible les comportements répréhensibles de l'employé. La déclaration doit inclure tous les détails tels que le comportement de l'employé contre les règles du lieu de travail, le lieu et la date du comportement.

Les déclarations doivent être signées par les personnes qui ont été personnellement témoins du comportement de l'employé.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

2. Un avertissement écrit comprenant tous les détails du comportement de l'employé doit être donné à ce dernier. L'avertissement doit mentionner le comportement, la date, l'heure et le lieu du comportement. L'avertissement doit indiquer que si l'employé ne remplit pas ses obligations, son contrat sera résilié. En outre, l'employé sera invité à se défendre dans le cadre de l'avertissement.

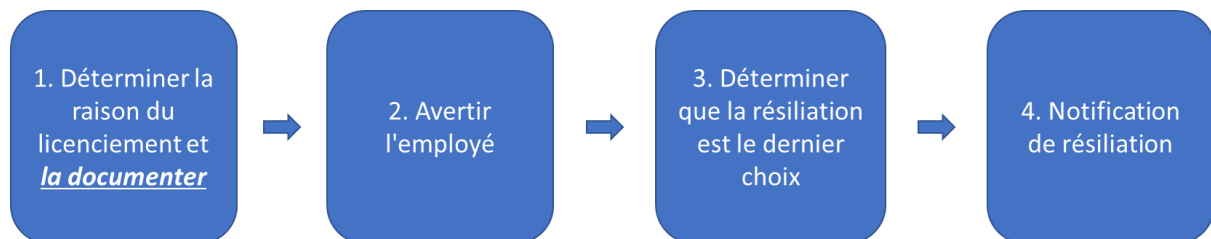
3. Octroi du Droit de Défense à l'employé : En cas de licenciement dû au comportement et aux performances de l'employé, ce dernier doit pouvoir se défendre. L'invitation à la défense doit être claire et doit comprendre que, dans un délai raisonnable, l'employé s'attendait à présenter sa défense à un certain endroit, heure et date. S'il/elle n'est pas prêt à l'heure prévue, il/elle peut également présenter une défense écrite. Il est avantageux de présenter la défense par écrit. De plus, il sera bénéfique d'avoir la défense écrite de la main de l'employé. Au cas où l'employé s'abstiendrait de se défendre, une déclaration indiquant que l'employé s'abstient de se défendre devrait être prise.

4. Prouver que le licenciement est le dernier choix. Les comportements identiques ou similaires de l'employé doivent être documentés afin de prouver que le licenciement était le dernier choix. Par conséquent, il doit y avoir plusieurs déclarations et défenses.

5. Envoyez une notification de résiliation écrite. La notification de résiliation doit inclure le motif du licenciement de manière explicite et claire. Dans la notification, la volonté de mettre fin au contrat doit être explicitement indiquée et le moment de la résiliation doit également être mentionné. La notification doit porter la signature de l'employeur. Il est conseillé d'envoyer la notification par l'intermédiaire d'un notaire.

12. Quel est le droit de licenciement immédiat et quelles sont les étapes à suivre pour le licenciement ?

L'employeur a le droit de résilier immédiatement le contrat en cas de réalisation d'une des raisons stipulées à l'Article 25/II. Ce droit doit être exercé dans un délai de 6 jours à compter de la connaissance du comportement et dans un délai d'un an à compter de la réalisation dudit comportement.



1. Il convient de déterminer quel comportement de l'employé relève de l'Article 25 de la Loi sur le Travail. À cet égard, il convient de rédiger une déclaration écrite indiquant clairement et de manière compréhensible les comportements répréhensibles de l'employé. Les déclarations doivent être signées par les personnes qui ont été personnellement témoins du comportement de l'employé.

2. Un avertissement écrit comprenant tous les détails du comportement de l'employé doit être remis à l'employé. L'avertissement doit inclure le comportement, la date, l'heure et le lieu du comportement. L'avertissement doit indiquer que si l'employé ne remplit pas ses obligations, son contrat sera résilié. Selon les précédents de la Cour suprême, un avertissement oral est

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel: +90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com / sslawoff@ada.net.tr

possible pour les comportements visés à l'Article 25. Cependant, il n'est pas suggéré de procéder ainsi car il sera difficile à prouver devant un tribunal.

S'il est impossible de poursuivre la relation de travail, l'avertissement n'est pas obligatoire et le contrat peut être résilié. Par exemple, si l'utilisation d'Internet à des fins personnelles est interdite et qu'elle est inscrite dans le contrat de travail ou dans les règles du lieu de travail, et que l'employé utilise Internet à des fins personnelles, il n'y a pas d'obligation d'avertissement.

3. Les comportements de l'employé visés par l'Article 25 doivent être documentés et il doit être prouvé que l'employé a pris l'habitude de ces comportements et que la relation de travail est impactée négativement.

4. La notification de la résiliation visée par l'Article 25 peut être faite oralement. Toutefois, cela n'est pas suggéré. La notification de licenciement doit inclure le motif du licenciement de manière explicite et claire. Dans la notification, la volonté de mettre fin au contrat doit être explicitement indiquée et le moment de la résiliation doit également être mentionné. La notification doit porter la signature de l'employeur. Il est suggéré que la notification soit envoyée par l'intermédiaire d'un notaire.

Nous avons expliqué les caractéristiques les plus importantes du Droit du Travail Turc dans ce mémorandum. D'autre part, il serait judicieux de demander une assistance juridique professionnelle avant de conclure des contrats importants ou en cas de litige.

N'hésitez pas à contacter SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE pour toute question, préoccupation ou commentaire.

SARIİBRAHİMOĞLU
LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/1 06700
GOP ANKARA/TURKIYE

Tel +90 312 447 40 13

+90 312 447 53 97

Fax +90 312 447 45 64

E-mail sslawoff@ada.net.tr