

Types de Contrats de Travail

Introduction

En vertu du droit turc, le contrat de travail est défini comme un contrat par lequel le salarié s'engage à exécuter un travail sous la supervision de l'employeur et, en contrepartie, ce dernier s'engage à payer un salaire.

Les sociétés sous gestion étrangère possédant une entreprise en Turquie ainsi que les potentiels expatriés souhaitant obtenir un emploi en Turquie doivent être informés, entre autres, des exigences légales relatives à la structure formelle du contrat de travail lorsqu'ils négocient avec un employeur ou un employé turc.

Cet article a pour but de décrire les types de contrats de travail et leurs exigences formelles conformément à la réglementation en vigueur.

Forme du Contrat

En principe, un contrat de travail n'est pas soumis à une forme spécifique, sauf disposition légale contraire. Ainsi, une relation d'emploi fondée sur une entente verbale, voire implicite, ou une compréhension mutuelle non verbale, est permise.

Toutefois, les contrats de travail d'une durée déterminée d'un an ou plus doivent être conclus par écrit. S'agissant des documents contractuels écrits, ces derniers sont exonérés de droits de timbre et de toute forme de cotisations ou frais.

GURULKAN ÇAKIR

Dans les cas où il n'y a pas eu de contrat écrit conclu entre les parties, l'employeur est tenu de remettre au salarié un document écrit portant les mentions suivantes:

- ▶ conditions de travail générales et spécifiques,
- ▶ périodes de travail quotidiennes ou hebdomadaires,
- ▶ montant du salaire et paiements supplémentaires (le cas échéant),
- ▶ date du paiement,
- ▶ durée du contrat (le cas échéant),
- ▶ conditions de résiliation.

Ce document doit être remis dans les deux mois suivant le début d'exercice de l'activité, sauf en cas de contrat d'une durée d'un mois ou moins.

Langue du Contrat

2

Conformément à la loi relative à l'utilisation obligatoire de la langue turque dans les entreprises commerciales, un contrat doit être exécuté en turc lorsqu'une entité commerciale basée et implantée en Turquie est partie au contrat.

En ce sens, les contrats de travail doivent être rédigés en langue turque lorsqu'ils sont conclus par et entre des sociétés commerciales constituées en Turquie et leurs employés, qu'il s'agisse de citoyens turcs ou de ressortissants étrangers.

Durée du Contrat

Un contrat de travail ne doit pas nécessairement stipuler la durée de l'emploi, la période de validité ou la date de fin.

Lorsque le contrat n'est pas conclu pour une période déterminée, il est considéré comme conclu pour une période indéterminée.

En outre, les contrats à durée déterminée sont conclus pour une période déterminée, ou un événement spécifique, dont la durée peut être objectivement déterminable, même si elle n'est pas expressément prévue dans le contrat. Un contrat de travail entre une

GURULKAN ÇAKIR

entreprise contractante et un contremaître du bâtiment, conclu pour la durée d'un projet de construction déterminé, peut être donné comme exemple de contrat à durée déterminée. Il est important de noter que les contrats à durée déterminée doivent être établis par écrit, comme l'exige la loi.

Un contrat à durée déterminée ne peut être prolongé ou renouvelé de manière séquentielle, à moins qu'il n'y ait des motifs solides de l'établir. Autrement, ces contrats sont réputés ouverts dès le départ. De même, un contrat à durée déterminée est automatiquement transformé en contrat à durée indéterminée si les parties poursuivent implicitement la relation de travail après l'expiration de la durée du contrat.

Il convient de noter que les contrats à durée indéterminée confèrent davantage de droits aux salariés par rapport aux contrats à durée déterminée.

Le tableau ci-dessous montre les différences significatives entre les deux:

3

DURÉE INDÉTERMINÉE	DURÉE DÉTERMINÉE
Aucune rupture automatique du contrat	Rupture automatique du contrat conformément aux termes
Nécessité d'une lettre de licenciement par l'employeur ou employé	Aucune nécessité de lettre de licenciement
L'employé peut avoir droit à une « indemnité de préavis » à sa cessation d'emploi.	Aucun préavis de paiement à l'échéance

L'employé peut avoir droit à une « indemnité de départ » à sa cessation d'emploi.

Aucune indemnité de départ à l'échéance

Types d'emplois communs

Les parties sont libres d'organiser leurs périodes de travail en fonction de leurs besoins et de la nature du travail, à moins que la loi ne les limite. De ce fait, les contrats peuvent stipuler le travail à temps plein ou à temps partiel, la période d'essai ou d'autres méthodes et types.

Le présent article vise à traiter des caractéristiques fondamentales des emplois les plus communs.

Emploi à Temps Plein

4

En principe, la durée du travail peut être d'un maximum de 45 heures par semaine dans les emplois à temps plein. Sauf convention contraire, les heures de travail sont réparties également entre les jours de travail de la semaine. Si les parties en conviennent, les heures normales de travail peuvent être réparties de manière inégale sur les jours de travail, à condition que les heures de travail quotidiennes ne dépassent pas 11 heures par jour.

Par ailleurs, les employés peuvent faire des heures supplémentaires pour des raisons d'avantages nationaux, de nature du travail ou d'augmentation de la productivité. Le travail supplémentaire est défini comme le travail dépassant 45 heures par semaine. La rémunération des heures supplémentaires par heure versée à l'employé-e est d'au moins 50 % supérieure à la rémunération d'horaire de base.

Dans les cas où la durée du travail est fixée à moins de 45 heures dans le contrat, disons 40 heures par semaine, le travail effectué supérieur à 40 heures, mais inférieur à 45 heures, est également réputé constituer des heures supplémentaires. Dans ce cas, la rémunération

GURULKAN ÇAKIR

horaire des heures supplémentaires est de 25 % supérieure à la rémunération horaire de base.

Pour que les employés puissent effectuer des heures supplémentaires, leur consentement doit être donné à l'employeur. Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 270 heures par an.

Emploi à Temps Partiel

Le contrat de travail est considéré comme un contrat à temps partiel lorsque le temps de travail hebdomadaire du salarié a été fixé comme étant beaucoup plus court que celui d'un salarié équivalent travaillant à temps plein.

La période de travail à temps partiel ne peut être supérieure aux deux tiers du travail à temps plein. Ainsi, compte tenu du fait que le temps de travail hebdomadaire des employés à temps plein peut être de 45 heures maximum, le travailleur à temps partiel peut être employé pour 30 heures par semaine au maximum.

5 Un employé à temps partiel ne peut pas être soumis à un traitement différent par rapport à un employé équivalent à temps plein, au motif que son travail est fondé sur un contrat de travail à temps partiel, à moins qu'il n'y ait un motif valable.

Les avantages du salarié à temps partiel relatifs au salaire et aux autres avantages pécuniaires sont versés proportionnellement à la durée de son temps de travail par rapport à un salarié équivalent à temps plein.

Emploi sur Appel

Les besoins des employeurs varient considérablement selon la nature de l'entreprise. Les entreprises emploient habituellement des travailleurs sur appel pendant les événements spéciaux, les heures de pointe ou de façon intermittente lorsque les besoins opérationnels nécessitent un soutien supplémentaire.

Les contrats de travail sur appel doivent être rédigés par écrit. Dans le cas où la durée du temps de travail dans un délai tel que par

semaine, mois ou année, n'a pas été déterminé par les parties, le temps de travail est réputé avoir été fixé à 20 heures par semaine.

Le salarié a droit à un salaire, qu'il soit réellement actif ou non pendant la période déterminée. Sauf convention contraire, l'employeur, qui a le droit de demander à l'employé de s'acquitter de son obligation de travailler sur appel, doit effectuer ledit appel au moins 4 jours à l'avance.

Si le temps de travail quotidien n'a pas été fixé dans le contrat, l'employeur doit maintenir l'employé en activité pendant au moins quatre heures consécutives à chaque appel.

Contrats avec Période d'essai

Les clauses de période d'essai dans les contrats de travail aident les parties à se connaître et à prévoir si elles sont disposées ou non à maintenir leur relation d'affaires. La loi turque autorise l'insertion de clauses de période d'essai dans tout type de contrat de travail.

6

Dans les cas où les parties prescrivent une période d'essai dans un contrat de travail, la durée de cette période ne peut excéder 2 mois. Cette période peut toutefois être prolongée jusqu'à 4 mois dans les conventions collectives de travail. Les périodes d'essai prescrites supérieures à ces périodes sont nulles et non avenues.

Pendant la période d'essai, chaque partie a le droit de résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Toutefois, les droits des salariés de recevoir un salaire pour la durée de son travail effectif ainsi que d'autres droits qui en découlent sont réservés.

GURULKAN ÇAKIR AVUKATLIK ORTAKLIĞI

Beybi Giz Plaza, Office 43
Maslak 34398
Istanbul, TURKEY

T +90 212 215 30 00
M info@gurulkan.com
W www.gurulkan.com



Gurulkan Çakır Avukatlık Ortaklığı ("Gurulkan Çakır") est un cabinet d'avocats immatriculé au Bateau d'Istanbul sous la licence numéro 105 et au sein de l'Association de l'Union des Bateaux Turcs sous la licence numéro 206.

Cette publication apporte une information générale et ne peut être invoquée pour la prise de quelque décision. Celle-ci n'a pas pour but de fournir un avis juridique ou autre. Gurulkan Çakır et ses associés ne sont responsables pour les pertes ou dommages survenus par l'appui porté sur quelque information présente dans cette publication.

Les lecteurs doivent évaluer l'aptitude de l'information fournie avant d'agir sur quelque information compte tenu de leurs statuts juridiques, financiers, objectifs et besoins. Les lecteurs doivent particulièrement avoir recours à un assistance professionnelle juridique avant toute décision.

Cette publication ne peut être reproduite, en partie ou totalement, par quelque processus avant accord écrit de Gurulkan Çakır.