



LES FONDAMENTAUX DU DROIT  
DU TRAVAIL EN TURQUIE POUR  
LES EMPLOYÉS ET LES  
EMPLOYEURS ÉTRANGERS



## **Éditeurs**

---

Av. Güler **CAN**  
*Spécialiste en immigration ISG*

Necla **BARKIN**  
*Specialiste de la santé au travail*

## **Conception graphique**

---

Melih **SERGEK**

## **Rédacteurs**

---

Hüseyin Anıl **ANALAN**

## PRÉFACE

Étant donné que la Turquie représente une porte d'entrée vers l'Europe ainsi qu'en s'appliquant dans le cadre du "principe de la porte ouverte" appliqué à la Syrie, la Turquie est dans la position de pays accueillant le plus grand nombre de réfugiés au monde. Selon les données officielles, le nombre de Syriens enregistrés en Turquie est de 3,5 millions et le nombre total de réfugiés, y compris ceux qui ne sont pas enregistrés, est estimé à environ 8 millions.

La plupart des réfugiés en question sont des travailleurs non enregistrés. Cette situation rend difficile l'accès aux droits fondamentaux et empêche les demandeurs d'asile de faire valoir leurs droits. Il est évident que les étrangers seront soumis à la loi turque tant qu'ils vivent ici. Par conséquent, notre brochure vise essentiellement à fournir des informations fondamentales sur le droit du travail, de la santé et de la sécurité au travail, le droit des étrangers et de la protection internationale.

C'est un avantage pour la communauté que les personnes qui n'ont pas la nationalité turque mais qui vivent en Turquie disposent d'informations sur leur droit de santé et de sécurité au travail et sur la législation du travail. Dans ce contexte, notre priorité sera d'expliquer les lignes de base du droit du travail et de la loi sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que d'autres lois qui s'appliquent de la même manière à toute personne vivant en Turquie.

Bien que la législation turque soit appliquée aux travailleurs migrants dans notre pays, il existe des domaines où des dispositions spéciales sont prises pour eux.

Il est important pour les personnes vivant et impliquées dans la vie professionnelle en Turquie de connaître les normes du monde du travail liées au même pays.

## **LES DROITS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS**

### **1.Obligations de l'Employeur envers l'Employé ;**

Les principales obligations de l'employeur envers le travailleur sont le permis de travail, l'assurance et l'obligation de payer le salaire.

Nous pouvons énumérer certaines des autres obligations de l'employeur comme suit; conclure un contrat de travail avant de commencer à travailler, respecter les mesures de santé et de sécurité au travail, protéger la personnalité du travailleur, accorder des vacances hebdomadaires et une autorisation de recherche d'emploi, accorder des congés annuels à l'employeur, agir de manière égale, fournir les outils du travail, prendre en charge toutes les dépenses nécessaires à l'exécution du travail, rembourser les frais des moyens de transport.

Les problèmes les plus courants et les plus communs qui sont prioritaires sur les obligations de l'employeur envers l'employé sont clarifiés plus en détail ci-dessous.

### **2.Les droits et responsabilités du travailleur envers l'employeur**

L'employé est obligé de faire le travail lui même et doit travailler avec diligence et être loyal envers l'employeur tout en exécutant le travail demandé. L'employé doit livrer les biens appartenant à l'employeur et en être responsable. Il doit se conformer aux instructions fixées par l'employeur. L'employé est également tenu de respecter les mesures de santé et de sécurité du travail.

Le travailleur doit agir conformément aux règles d'éthique et de bonne foi. Négligence volontaire et persistante du devoir, l'absence au travail sans excuse, ainsi que le harcèlement sexuel, les insultes, le vol, la consommation de drogue, etc., sont des atteintes à l'éthique et à la bonne foi. L'employeur a le droit de résilier le contrat de l'employé qui se livre à ces actions et à des actions similaires et de le licencier.

### **3.Quels sont les droits fondamentaux du travailleur ?**

#### **a.Sécurité d'emploi et permis de travail**

Les étrangers et la loi sur la protection internationale et la réglementation sur la protection temporaire sont au premier plan des réglementations spéciales pour les personnes qui n'ont pas la nationalité turque mais vivent en Turquie. Les étrangers ont besoin d'un permis de travail pour travailler en Turquie. Des amendes administratives sont infligées à ceux qui travaillent sur le lieu de travail sans permis de travail ainsi qu'aux employeurs qui les emploient. Les étrangers qui travaillent sans permis de travail peuvent être expulsés.

Professions où les étrangers ne sont pas autorisés à travailler selon la loi turque;

- Médecine dentaire,
- Pharmacie,
- Poste de responsabilité dans les hôpitaux privés,
- Agent de sécurité,
- Avocat,
- Notaire public,
- Dédouanement,
- Guide touristique.

En cas de conclusion d'un contrat avec des étrangers liés à ces professions, les contrats conclus ne seront pas valables et ils ne pourront pas faire valoir leurs droits découlant du droit du travail.

### **b. Horaires de travail, vacances et maladie**

Dans un emploi à temps plein, la durée hebdomadaire de travail est de 45 (quarante-cinq) heures. Il y a aussi la possibilité de travailler à temps partiel. Heures de travail des employés travaillant dans mines souterraines ; un maximum de sept heures et demie par jour et un maximum de 37,5 (trente-sept heures et demie) par semaine.

Quel que soit le temps de travail journalier, il ne peut pas excéder 11 heures. Une personne qui a atteint l'âge de 15 ans mais sans attendre encore l'âge de 18 ans est appelée un « Jeune employé ». Une personne qui a atteint l'âge de 14 ans et n'a pas atteint l'âge de 15 ans et a terminé l'enseignement primaire est appelée "Enfant employé". L'emploi d'enfants âgés de 14 ans et moins est interdit par la loi turque.

Les jeunes employés peuvent être employés pour un maximum de 8 heures par jour et un maximum de 40 heures par semaine. Les heures de travail des enfants scolarisés ne peuvent pas dépasser sept heures par jour et trente-cinq heures par semaine pendant la fermeture des écoles.

Les heures de travail des enfants fréquentant l'école pendant la période d'enseignement peuvent être au maximum de deux heures par jour et de dix heures par semaine, en dehors des heures d'enseignement.

### **c. Droit au congé annuel**

Les salariés à temps plein ont droit à une moyenne de 15 jours de repos par an. Ils doivent travailler une année complète pour avoir droit aux congés annuels.

La période de congé annuel est calculée en fonction du temps travaillé sur le lieu de travail. Si l'employé a une ancienneté comprise entre un an et cinq ans (dont cinq ans), la durée du congé annuel est de 14 jours ; 20

jours s'il a plus de cinq ans et moins de quinze ans de service ; La période de congé ne peut être inférieure à 26 jours s'il justifie de quinze ans ou plus de service.

Toutefois, la durée du congé annuel payé à accorder aux employés de dix-huit ans et moins et aux employés de cinquante ans et plus ne peut être inférieure à vingt jours.

### **L'employeur peut-il offrir de l'argent ou être demandé par l'employé à la place des congés annuels payés ?**

L'employé a droit au repos, et par conséquent, les périodes de congé ne peuvent pas être transformées en argent. L'employé ou l'employeur ne peuvent pas faire une telle demande. Les congés dispensés ne peuvent pas être comptés comme congé annuel.

### **Que se passe-t-il si l'employé quitte le travail tout en gardant son congé sans utilisation ?**

Conformément à la législation du travail, tous les congés non utilisés sont payés à l'employé au cas où il quitterait son emploi.

Les autres congés payés et non payés ou les congés de repos et de maladie accordés par l'employeur au cours de l'année ne peuvent pas être déduits du congé annuel.

Lors du calcul des jours de congé payé annuel, les jours fériés et les jours de semaine qui coïncident avec la période de congé ne sont pas comptés de la période de congé.

### **d. Conditions de travail et droit au repos**

Personne ne peut être employé à des emplois qui ne conviennent pas à son âge, son sexe et sa capacité humaine.

Les mineurs, les femmes et les personnes handicapées physiquement et mentalement sont spécialement protégés en termes de conditions de travail.

Le repos est un droit fondamental pour les employés. Les pauses ne sont pas comptées comme des heures de travail. 15 minutes pour les travaux jusqu'à 4 heures ; 30 minutes pour les travaux d'une durée de 4 à 7,5 heures ; Pour les travaux d'une durée supérieure à 7,5 heures, une pause d'une heure est requise. Les employés bénéficient d'une période de repos d'au moins de 24 heures au cours d'une semaine de travail. Les employés qui travaillent avec des contrats de travail à temps partiel ont également droit à une semaine de vacances.

Les employés ont également droit à être payés pour le week-end.



## EXCEPTIONS

### 1. EMPLOYEUR HANDICAPÉ

Pour qu'un individu soit qualifié de handicapé, la perte de fonction dans tout le corps doit être d'au moins 40 %. Les personnes handicapées qui subissent une perte de fonction de 40 % ou plus sont officiellement considérées comme handicapées et peuvent occuper un emploi dans le cadre de l'emploi des personnes handicapées dans les secteurs privé et public.

Les employeurs sont tenus d'employer trois pour cent d'employeurs handicapés dans les lieux de travail du secteur privé où ils emploient cinquante employés ou plus, et quatre pour cent d'employeurs handicapés dans les lieux de travail publics à des emplois adaptés à leurs conditions professionnelles, physiques et mentales.

Certains des droits accordés aux personnes handicapées sont les suivants :

- Préretraite
- Droit d'autorisation
- Réduction de l'impôt sur le revenu

### 2. ENFANT EMPLOYÉ

Un enfant employé fait référence à une personne qui a atteint ses 14 ans, n'a pas encore atteint 15 ans et a terminé l'enseignement primaire. Les enfants âgés de plus de quatorze ans et ayant achevé l'enseignement primaire obligatoire peuvent être employés à des travaux légers qui n'entravent pas leur développement physique, mental, social et moral et l'assiduité de ceux qui poursuivent leurs études à l'école.

### 3. JEUNE EMPLOYÉ

Jeune employé fait référence à une personne qui a atteint ses 15 ans et n'a pas encore atteint 18 ans. Les jeunes employés peuvent



être employés pour un maximum de 8 heures par jour et un maximum de 40 heures par semaine. Toutefois, la durée du congé annuel payé à accorder aux employés de dix-huit ans et moins et aux employés de cinquante ans et plus ne peut être inférieure à vingt jours.

Vous pouvez accéder aux informations détaillées sur les emplois dans lesquels les enfants et les jeunes peuvent être employés et les réglementations applicables sur <https://www.mevzuat.gov.tr/> et la ligne de communication du ministère du travail et de la sécurité sociale numéro 170.

#### **4. FEMME EMPLOYÉE**

Il y a des millions de femmes employées dans la vie professionnelle. Selon la loi du travail, les femmes doivent être traitées sur un pied d'égalité dans la vie professionnelle et ne doivent pas faire l'objet de discrimination.

L'employeur ne peut en aucune façon discriminer une femme employée sur la base de son sexe ou de sa grossesse.

Pour un travail de valeur identique ou égale, un salaire inférieur ne peut être convenu sur la base du sexe.

Vous avez le droit de résilier votre contrat, en cas d'action différente de la part l'employeur par rapport aux autres employés.

#### **Quels sont les droits les plus importants dont disposent les femmes employées ?**

##### **a. Indemnité de mariage**

Une femme a le droit d'exiger une indemnité de départ si elle quitte volontairement son emploi dans l'année qui suit la date de son mariage.

##### **b. Droit au congé de maternité**

Une femme employée ne devrait pas être employée pendant un total de seize semaines, huit semaines avant l'accouchement et huit semaines après l'accouchement.

##### **c. Allocation d'incapacité temporaire**

Pendant les périodes de congé de maternité, une « allocation d'incapacité temporaire » est versée à la mère. La condition de base pour avoir droit à la prestation est que la prime ait été payée pendant 90 jours dans l'année précédant l'accouchement.

##### **d. Aide à la maternité**

Un autre type de soutien est « l'indemnité de maternité » ou, comme on l'appelle, « l'indemnité pour enfant ou l'indemnité de maternité », qui



n'est versée qu'une seule fois par enfant né. Pour bénéficier de l'aide à la maternité, il suffit d'être citoyen turc et que l'enfant soit né après le 15 mai 2015.

#### **e. Jusqu'à six mois de congé gratuit**

Une femme employée peut bénéficier d'un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 6 mois, à sa demande, à compter de la fin du congé de maternité.

#### **f. Congé de l'allaitement**

Une femme employée a le droit d'allaiter son enfant de moins d'un an, 3 heures par jours durant les premiers 6 mois et 1,5 heure par jour de congé d'allaitement pendant les 6 mois suivants.

## **INFORMATIONS FONDAMENTALES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **1. Obligations des employeurs**

- Obligation de prendre des précautions : L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail sur le lieu de travail.
- Obligation de supervision : L'employeur est tenu de surveiller et de superviser si les mesures de santé et de sécurité au travail prises sur le lieu de travail sont respectées et de veiller à ce que les cas de non-conformité soient rectifiés.
- Obligation d'informer : L'employeur a l'obligation d'informer les employés des risques sur le lieu de travail, des effets potentiels sur la santé et des précautions prises.
- Obligation de formation : l'employeur est tenu de fournir une formation en matière de santé et de sécurité au travail avant que l'employé ne commence à travailler, en cas de changement de lieu de travail ou d'emploi, en cas de changement d'équipement de travail ou en cas d'application d'une nouvelle technologie.
- Obligation de faire une évaluation des risques.
- Obligation de la surveillance de santé.
- Obligation de déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Obligation de prendre des précautions en cas d'urgence.
- Il peut être inscrit comme obligation de désignation des représentants du personnel.

### **2. Droits des employés**

- Droit de s'abstenir de travailler : Vous avez le droit de ne pas effectuer le travail si un danger grave et imminent survient sur le lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur ne peut être contraint de travailler.
- Droit de résilier le contrat de travail : Les employés titulaires d'un contrat

de travail peuvent résilier immédiatement leur contrat de travail pour juste motif, dans les cas où les mesures nécessaires ne sont pas prises malgré leurs demandes.

- Droit de requête et de plainte auprès des autorités administratives : les employés peuvent s'adresser verbalement aux directions provinciales du ministère du travail et de la sécurité sociale par écrit ou en appelant "ALO 170", qui est la ligne de conseil et de plainte, si les mesures de santé et de sécurité au travail nécessaires ne sont pas prises sur le lieu de travail. Les salariés dont les revendications concernant leurs droits ne sont pas satisfaites peuvent saisir les tribunaux du travail.

### **3. Droits des employés en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle**

- Accident du travail; Ce sont les événements qui se produisent sur le lieu de travail ou en raison du déroulement du travail et qui causent la mort ou des dommages à l'intégrité du corps mentalement ou physiquement.

- L'employeur est tenu de déclarer l'accident du travail à l'Institution de sécurité sociale et aux forces de l'ordre immédiatement et au plus tard dans les trois jours ouvrables suivant l'accident.

- L'employé victime d'un accident du travail peut demander à son employeur une indemnité pour perte de travail, une indemnité pour perte de dépendance et une indemnité matérielle et morale.

- La maladie professionnelle est une maladie temporaire ou permanente ou une incapacité physique ou mentale qui afflige l'assuré pour des motifs répétés dus à la nature de son travail, ou dus aux conditions d'exploitation du travail.

- Les prestataires de services de santé agréés doivent notifier à l'Institution de sécurité sociale les cas de maladies professionnelles qu'ils ont diagnostiqués dans un délai de 10 jours au plus tard.

- Si vous souhaitez obtenir des informations plus détaillées sur un sujet que nous avons mentionné dans notre brochure, vous pouvez appeler la ligne du ministère du travail et de la sécurité sociale au 170.

- Il existe un environnement de travail égal et équitable où il n'y a pas de discrimination dans votre vie professionnelle ; Nous vous souhaitons des jours pleins de bonheur et de prospérité...



**İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE MESLEK HASTALIKLARI  
ARAŞTIRMA MERKEZİ**



**İBB Ek Hizmet Binası**  
Hacıahmet Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No: 1  
Kasımpaşa/Beyoğlu

