

Le licenciement en Turquie

Introduction

Les obligations légales de mettre terme à un contrat de travail ainsi que les résultats du licenciement varient en raison d'un certain nombre de facteurs, y compris : la durée déterminée ou indéterminée du contrat, s'il est résilié par l'employeur ou l'employé, et s'il est résilié pour une bonne cause ou sans motif.

Dans le présent article, le licenciement sera examiné sous l'angle des ¹contrats à durée indéterminée, car il s'agit du type prédominant de contrat de travail en Turquie.

Licenciement Sans Motif

Les employeurs souhaitant licencier un employé sans raison valable ou les employés souhaitant démissionner sont tenus de notifier à l'autre partie un préavis en respectant les délais minimums prescrits par la loi.

Les délais de préavis changent en raison du temps de travail effectué par l'employé. Les délais de préavis minimaux indiqués ci-dessous peuvent être prolongés par accord et uniquement en faveur du salarié.

GURULKAN ÇAKIR

ANCIENNETÉ	DÉLAIS DE PRÉAVIS AVANT CESSATION
6 mois ou moins	2 semaines
6-18 mois	4 semaines
18-36 mois	6 semaines
36 mois ou moins	8 semaines

Au cours de la période de préavis, l'employeur est tenu d'accorder à l'employé un congé d'au moins deux heures par jour, afin qu'il puisse chercher un nouvel emploi. L'employé a le droit de prendre collectivement les heures quotidiennes de congé, à condition que l'employeur en soit informé à l'avance et que le temps accumulé soit pris les jours précédant la cessation d'emploi.

D'autre part, l'employeur a le droit de mettre fin à un contrat de travail avec effet immédiat, pourvu que l'employé soit rémunéré à l'avance d'un montant équivalant au salaire qu'il recevrait pendant la période de préavis.

2

Au demeurant, concernant les contrats à durée déterminée, il n'y a pas d'obligation de préavis puisque ces contrats sont automatiquement résiliés à la fin de la durée spécifiée.

Licenciement pour Motif Valable

En cas de circonstances particulières décrites par la loi, le contrat de travail peut être résilié par une partie sans obligation d'envoyer un préavis ou d'observer les périodes de préavis. Il va sans dire que la partie résiliante, disposant d'un motif valable, n'a pas à effectuer de paiement tenant lieu de préavis.

A. Démission de l'employé

Le salarié peut résilier le contrat, à durée déterminée ou indéterminée, immédiatement et sans préavis, dans les cas suivants:

GURULKAN ÇAKIR

Raison de Santé

(a) En raison de la nature du travail, l'exécution des tâches contractuelles présente un danger pour la santé ou la vie de l'employé,

(b) L'employeur ou un collègue de travail, avec qui l'employé est régulièrement, étroitement et directement en contact, souffre d'une maladie contagieuse ou grave.

Comportement Non éthique

(a) L'employeur induit l'employé en erreur au moment où le contrat est conclu, en donnant de faux renseignements ou en faisant de fausses déclarations au sujet des conditions d'emploi essentielles.

(b) L'employeur commet un acte ou emploie des mots offensants qui portent atteinte à l'honneur et à la dignité de l'employé ou d'un membre de sa famille.

(c) L'employeur harcèle sexuellement l'employé.

(d) L'employeur agresse ou menace l'employé ou un membre de sa famille.

(e) L'employeur incite, ou force, l'employé ou un membre de sa famille à commettre un acte illégal.

(f) L'employeur commet contre l'employé une infraction pénale punissable d'emprisonnement.

(g) L'employeur fait des allégations sans fondement et graves contre l'employé qui portent atteinte à l'honneur ou à la dignité de ce dernier.

(h) L'employé se fait harceler sexuellement par un collègue ou une tierce personne, mais l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires, même s'il en a été informé par l'employé.

(i) L'employeur ne calcule pas et ne paie pas le salaire de l'employé conformément à la loi et aux termes du contrat.

Autres

► Événement impérieux entraînant un arrêt de travail pendant plus d'une semaine.

B. Licenciement par l'employeur

Raison de Santé

(a) L'employé est absent pendant trois jours consécutifs ou un total de plus de cinq jours dans un mois en raison d'une maladie ou d'une blessure découlant de ses propres intentions, de son style de vie ou de sa dépendance à l'alcool.

(b) Le conseil médical d'un hôpital détermine que la maladie de l'employé est incurable et que son état de santé ne convient pas au milieu de travail.

Comportement Non éthique

(a) L'employé induit l'employeur en erreur lorsque le contrat est conclu, en donnant de faux renseignements ou en faisant de fausses déclarations pour avoir semblé compétent aux yeux de l'employeur en ce qui concerne les qualifications essentielles du poste.

(b) L'employé commet un acte ou utilise des mots offensants qui portent atteinte à l'honneur et à la dignité de l'employeur ou d'un membre de sa famille.

4

(c) L'employé fait des allégations sans fondement contre l'employeur qui portent atteinte à son honneur ou à sa dignité.

(d) L'employé harcèle sexuellement un collègue.

(e) L'employé agresse ou menace l'employeur, un membre de la famille de son employeur ou un collègue.

(f) L'employé se présente au travail en état d'ébriété ou sous l'influence de drogues, ou il consomme de l'alcool ou des drogues lorsqu'il est présent au travail.

(g) L'employé accomplit un acte malhonnête contre l'employeur, comme un abus de confiance, un vol ou la divulgation de secrets commerciaux.

(h) L'employé commet une infraction criminelle en milieu de travail qui est passible d'une peine d'emprisonnement d'au moins sept jours sans sursis.

(i) L'employé s'absente du travail sans la permission de l'employeur ou sans motif justifié pour:

GURULKAN ÇAKIR

- ▶ 2 jours de travail consécutifs
- ▶ 3 jours de travail dans un mois
- ▶ 2 fois par mois à partir du premier jour de travail suivant une période de cöngé

(j) L'employé refuse d'exercer ses fonctions après avoir été averti.

(k) L'employé, par ses actes ou omissions, délibérés ou imprudents, compromet la sécurité d'emploi ou cause des dommages ou des pertes sur la machinerie, l'équipement ou d'autres biens ou matériaux qui ne peuvent être recouvrés avec un montant équivalant à son salaire de 30 jours.

Le droit au licenciement, en cas de comportement contraire à l'éthique de l'employé, ne peut être exercé après 6 jours à compter de la date à laquelle l'employeur prend connaissance de ce comportement et, en tout état de cause, après 1 an à compter de la survenance d'un comportement contraire à l'éthique. Néanmoins, une période d'un an ne s'applique pas dans les cas où le salarié obtient un avantage pécuniaire.

5

Autres

(a) L'employé se fait arrêter et son absence dépasse la période de préavis applicable indiquée dans le tableau ci-dessus.

(b) Événement impérieux qui empêche l'employé de travailler sur le lieu de travail pendant plus d'une semaine.

Licenciement pour Cause Valable

Outre le licenciement pour motif valable, les employeurs qui dépassent un certain seuil, c'est-à-dire qui emploient au moins 30 employés, ont le droit exclusif de mettre fin à un emploi pour une raison valable, à condition que le contrat soit à durée indéterminée et l'employé ait accumulé au moins six mois d'activité. Une cause valable peut provenir de l'employé ou de l'employeur.

Venant de l'employé, une cause valable découle de l'incompétence ou de l'attitude de l'employé, comme la sous-performance, l'inefficacité, le comportement négligent, l'agressivité, le manque d'harmonie, etc.

GURULKAN ÇAKIR

Venant de l'employeur, un motif valable découle des nécessités du lieu de travail ou de l'entreprise. Les difficultés économiques, les changements technologiques, les restructurations organisationnelles, la fermeture du lieu de travail ou une partie des activités peuvent être de bons exemples de causes valables.

Comme c'est le cas pour le licenciement sans cause, l'employeur doit en informer l'employé par écrit et respecter les périodes de préavis indiquées dans le tableau ci-dessus.

L'avis de licenciement doit indiquer clairement et exactement la cause de du licenciement.

Dans les cas où l'on souhaite mettre fin à l'emploi pour des raisons liées à l'incompétence ou à l'attitude de l'employé, celui-ci doit recevoir un avertissement écrit et avoir l'occasion de corriger son rendement. Par ailleurs, l'employeur doit obtenir une défense écrite de l'employé avant d'amorcer le processus de licenciement.

Résiliation d'un Commun Accord

6

Les employeurs et les employés sont libres de mettre fin au contrat de travail, à tout moment, par un commun accord. En pratique, les parties concluent souvent un protocole d'annulation écrit dans lequel elles peuvent préciser l'heure de départ de l'employé, les obligations de confidentialité et de non-concurrence, la rémunération contractuelle et les autres avantages.

Indemnités Légales

La loi définit deux types d'indemnités, dont l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ, afin de protéger les employés ayant travaillé pendant une certaine période.

Indemnités de Préavis

La partie résiliente qui ne respecte pas les délais de préavis indiqués dans le tableau ci-dessus est tenue d'indemniser l'autre partie avec une indemnité de préavis, à moins que le départ de l'employé ne se produise dans la période d'essai prescrite dans le contrat.

GURULKAN ÇAKIR

Le montant de l'indemnité de préavis dépend de la durée de travail de l'employé. L'indemnité de préavis est calculée en multipliant le salaire hebdomadaire brut de l'employé par la période de préavis applicable. Le salaire le plus récent de l'employé est pris en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis.

La partie résiliente qui ne respecte pas les délais de notification est tenue de verser à l'autre une indemnité de préavis dans les cas suivants ;

- a. Démission sans motif par l'employé,
- b. Licenciement sans motif de l'employeur;
- c. Licenciement pour motif valable par l'employeur.

Indemnités de Départ

Dans certaines circonstances, lorsque l'employé quitte son emploi, l'employeur doit lui verser une indemnité de départ, à condition que la période d'emploi se soit poursuivie durant au moins un an.

7

Le montant de l'indemnité de départ dépend de la durée de service de l'employé au travail. Le calcul est effectué en fonction du salaire brut de l'employé-e durant 30 jours pour chaque année écoulée depuis le début de son emploi. Pour toute année de service incomplète, l'indemnité de départ pour cette période sera calculée au prorata en fonction du nombre de jours durant lesquels l'employé conserve son emploi. Le salaire le plus récent de l'employé est pris en compte dans le calcul de son indemnité de départ.

L'employé a habituellement droit à une indemnité de départ dans les cas suivants:

- ▶ Départ d'employés masculins en raison du service militaire obligatoire
- ▶ Démission des employées dans l'année suivant la date de leur mariage,
- ▶ Retraite de l'employé à pour recevoir une pension de vieillesse ou d'invalidité de l'Institution de sécurité sociale),
- ▶ Décès de l'employé (payable aux successeurs de l'employé),

GURULKAN ÇAKIR

- ▶ Licenciement pour motif valable par l'employé,
- ▶ Licenciement motivé par l'employeur (sauf pour des raisons liées au comportement contraire à l'éthique de l'employé),
- ▶ Licenciement pour un motif valable par l'employeur;
- ▶ Licenciement sans motif de la part de l'employeur.

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.