

JURIDICTION DU TRAVAIL, ETUDE COMPARATIVE

Dr. AYDIN ÖZKUL
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı

I. Evolution historique

Le Principe de la protection des ouvriers qui, est essentiel dans le droit du travail, exige l'organisation d'une protection spéciale. Ainsi, les ouvriers peuvent facilement obtenir la reconnaissance de leurs droits et sans faire de grandes dépenses. Parmi les pays européens, la France prend une place importante en cette matière. Car c'est elle qui à institué la première une juridiction relative aux conflits nés du droit du travail entre les ouvriers et leurs employeurs¹. En effet lors d'un voyage de Napoléon à Lyon, les fabricants de cette ville lui firent comprendre leurs soucis et obtinrent de l'empereur la promesse d'une nouvelle législation. A son retour, Napoléon ordonna à ses conseillers de préparer une nouvelle Loi que le corps législatif accepta le 18 mars 1806. Cette Loi institua et organisa un Conseil de Prud'hommes à Lyon².

La Loi de 1806 ne visait que l'institution à Lyon d'un Conseil de prud'hommes chargé de concilier et de juger les différends entre les fabricants de soieries et leurs ouvriers. Néanmoins, à son article 34, cette Loi envisageait la possibilité de créer plusieurs autres Conseils. En s'appuyant sur cette disposition, le Gouvernement en a créé plusieurs autres pour d'autres types de fabrique et dans d'autres régions.

Il faut préciser aussi que l'article 14 et suivants de la Loi de 1806 donnait au conseil de prud'hommes la mission de prendre des mesures conservatrices de la propriété des dessins et modèles industriels. L'adoption de cette Loi constituait donc en France une étape importante dans le domaine de la protection de telles oeuvres³.

Dès le début du 19^{ème} siècle, le tribunal du travail dit conseil de prud'hommes existe donc en France. C'est pourquoi celle-ci fut un exemple pour beaucoup d'autres pays.

¹ *Özdemir, Refet: Fransız İş Mahkemeleri (Tribunaux du travail français), Adalet Dergisi, Yıl: 54, Sayı:1-2, 1963, Sayfa:4.*

² Voir à ce sujet, *Perrot: Institutions judiciaires, 1986, p.137; Rivero et Savatier: Droit du travail, 1966, p. 149; Vincent: Procédure civile, 1974, p.148.*

³ *Özkul: La protection des dessins et modèles en droit turc et en droit Français, 1968, pp.16-19.*

En ce qui concerne la Turquie, pour pouvoir voir naître une juridiction spéciale dans le domaine du droit du travail, il a fallu attendre jusqu'à la deuxième moitié du vingtième siècle. En effet, la Loi du 30 janvier 1950 sur les tribunaux du travail, qui est encore en vigueur, institua et organisa cette juridiction pour la première fois en Turquie. Ce retard est normal, si l'on pense que pendant longtemps la Turquie n'a pas éprouvé le besoin d'avoir une législation pareille dans cette branche du droit. Il faut ajouter que ladite Loi a suivi de quatorze ans environ la première Loi du 8 juin 1936 sur le travail.

Tant pour la France que pour la Turquie, on peut relever que la réglementation de l'institution et de l'organisation de cette procédure spéciale apparaît au fur et à mesure que l'industrie et le commerce prennent de l'extension.

Avant de terminer ce chapitre, il faut noter qu'en Allemagne la juridiction du travail a été instituée pour la première fois en 1898.

II. Organisation

On a vu dans le chapitre précédent qu'au début, le gouvernement français n'avait créé le conseil de prud'hommes que dans les régions où la nécessité l'imposait. Cependant la Loi en cette matière ayant prévu l'institution de ces tribunaux partout, leur nombre augmenta avec le temps, de telle sorte qu'aujourd'hui cette juridiction a connu une grande extension. Depuis la Loi de 18 janvier 1979, elle s'étend à tout le territoire français. De nos jours, "il existe" écrit *Perrot*, "au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance"...:ce qui revient à dire qu'aucune enclave du territoire français n'échappe à cette juridiction. En revanche, rien ne s'opposerait à ce que, dans le ressort d'un même tribunal de grande instance, fussent institués plusieurs conseils de prud'hommes, "pour des raisons d'ordre géographique, économique et social"...:tel est le cas dans les régions à forte concentration industrielle où les litiges entre patrons et salariés sont nombreux"⁴.

En ce qui concerne la Turquie, la Loi du 30 janvier 1950 sur les tribunaux du travail dispose dans son premier article que ces tribunaux sont institués dans les lieux où la nécessité les impose. Suivant cette disposition, on les a créés dans les grandes villes industrielles. Avec le temps et suivant le développement du commerce et de l'industrie du pays, leur nombre augmenta naturellement. Il faut toutefois préciser que cette juridiction ne s'étend pas encore à tout le territoire, ce qui constitue une différence importante entre le droit français et le droit turc.

En France le conseil de prud'hommes se compose à égalité de conseillers salariés et de conseillers employeurs, il ne comporte aucun magistrat professionnel. Cela s'explique par le fait que les connaissances juridiques sont moins nécessaires pour le fonctionnement de cette juridiction que les connaissances professionnelles que donne l'expérience de la vie de travail. Il est

⁴ *Perrot*, op.cit.,p.145.

nécessaire de préciser qu'en cas d'égalité de voix, l'affaire devra être renvoyée devant le juge. Dans cette hypothèse, c'est le juge du tribunal d'instance qui départage les voix du conseil de prud'hommes.

En Turquie, le tribunal du travail a commencé par se composer, sous la présidence d'un juge, d'un représentant salarié, et d'un représentant employeur. Cette organisation s'expliquait aussi par le fait que les représentants des deux parties connaissaient mieux les questions qui se posent dans le monde de travail, en raison de leur formation professionnelle et de leur expérience. Les législations des pays européens, comme celle de la France, étaient un bon exemple pour le législateur turc à cet égard.

Dans un arrêt du 13 avril 1971, la Cour constitutionnelle turque jugea cette composition des tribunaux de travail inconstitutionnelle. En effet, à la suite d'un recours, elle annula les articles de la Loi de 1950 relatifs à la composition de ces tribunaux⁵. Selon cette cour, une telle composition était incompatible avec le principe constitutionnel de l'indépendance des tribunaux et avec celui de la garantie de la magistrature. En effet, la Cour constitutionnelle jugea que les représentants des deux parties étaient dépourvus de formation juridique et que le ministère du travail ou le ministère de la justice jouaient un rôle efficace lors de leur désignation et par conséquent pouvaient aisément les influencer. Par ailleurs ils ne pouvaient être éligibles que pour une durée limitée, ce qui était incompatible avec le principe de la garantie de la magistrature.

Il faut expliquer ici d'une façon sommaire les notions d'indépendance des tribunaux et de garantie de la magistrature.

Selon la Constitution turque du 9 juillet 1961 qui était en vigueur lors dudit arrêt du 13 avril 1971 les juges sont indépendants dans l'exercice de leurs fonctions; ils rendent leurs jugements d'après la Constitution, la Loi, le droit et leur conscience. Aucun organe, autorité ou personne, ne peut donner des ordres et des instructions aux juges et aux tribunaux, leur envoyer des circulaires, leur faire des recommandations et des suggestions dans l'exercice du pouvoir juridictionnel. En ce qui concerne la garantie de la magistrature la même constitution contenait aussi des dispositions détaillées. Elles précisaient en effet que les juges sont inamovibles et qu'ils ne peuvent être mis à la retraite avant l'âge prévu par la Constitution, à moins qu'ils ne le demandent. Selon cette réglementation, ils ne peuvent être privés de leur traitement même pour cause de suppression d'un tribunal ou bien d'un cadre. La Constitution du 7 novembre 1982 qui est actuellement en vigueur prévoit les mêmes principes presque mot à mot.

Si l'on fait la critique de l'arrêt en question de la Cour constitutionnelle, il faut remarquer d'abord que le mouvement syndical est assez neuf en Turquie. C'est pourquoi il est assez difficile de dire que les représentants du salarié et

⁵ Revue de la Cour constitutionnelle, numero 19, pp.450 et ss.

de l'ouvrier n'ont pas montré la performance que le monde du travail en attendait. C'est avec le développement et le renforcement du syndicalisme que l'on peut couvrir le besoin d'avoir des représentants bien instruits et de bonne qualité. Le temps peut donc résoudre ce problème. Par ailleurs, les événements historiques et la situation sociale, culturelle et économique du pays exigent aussi que les organes judiciaires soient très attentifs en ce qui concerne l'application des principes d'indépendance des tribunaux et de la garantie de la magistrature. En tenant compte de ces raisons, nous pensons que le système actuel turc est conforme aux conditions du pays.

Avant de terminer cette partie de notre étude, il faut ajouter quand même que les pays qui instituent une juridiction spéciale dans le droit du travail font attention à ce que les tribunaux de travail soient composés, sous la présidence d'un juge ou non, des représentants du salarié et de l'employeur.

III. Compétence d'attribution

La compétence des conseils de prud'hommes français se limite aux litiges découlant du contrat de travail ou d'apprentissage entre les parties. Le domaine du travail dont il s'agit n'importe pas pour déterminer la compétence de cette juridiction. Cependant il n'en allait pas ainsi autrefois. En effet, il fallait un litige dans le domaine du commerce, de l'industrie ou de l'agriculture. De nos jours, il n'y a plus aucune distinction à ce sujet pour tous les litiges individuels nés d'un contrat de travail. En revanche, les conflits de travail de nature collective ne sont pas soumis à la juridiction prud'hommes⁶.

Il convient aussi d'indiquer que les conflits de travail liés à la sécurité sociale, aux maladies ou accidents professionnels sont exclus de la compétence des conseils de prud'hommes.

En France, le montant du litige ne joue aucun rôle en ce qui concerne la compétence du conseil de prud'hommes.

En Turquie, le champ d'application de la Loi sur le travail est déterminant en générale pour constater la compétence d'attribution de cette juridiction spéciale. Cela résulte de l'article premier de la Loi du 30 janvier 1950 sur les tribunaux du travail. Selon cet article, les tribunaux du travail sont appelés à statuer sur les litiges auxquels la Loi du travail peut s'appliquer. Il faut préciser à ce sujet que la Loi sur le travail qui est actuellement en vigueur en Turquie est celle du 25 août 1971. Cette Loi prévoit certaines exceptions à son champ d'application. Son article 5 énumère en effet les professions auxquelles ladite Loi ne s'applique pas: les activités de l'agriculture, du transport de l'air et de de la mer, du sport, d'apprentissage, ext. A côté de la Loi du 25 août 1971 sur le travail, certaines Lois spéciales existent, comme celle du 20 avril 1967 sur le travail maritime et celle du

⁶ Camerlynck et Lyon-Caen: Droit du travail, 1970, pp.275-276; Perrot, op.cit.,p.139; Rivero et Savatier op cit., P. 153 ; Vincent, op.cit., pp. 323 ets.

13 juin 1952 sur les travailleurs de la presse. La compétence d'attribution des tribunaux du travail s'étend à tous les litiges découlant de l'application de ces Lois spéciales concernant chacune un domaine particulier du travail.

A la différence du législateur français, le législateur turc n'a pas fait de distinction entre les litiges individuels et les litiges collectifs, qui sont tous soumis à la compétence de la juridiction du travail. La Loi du 5 mai 1983 sur les syndicats et la Loi du 5 mai 1983 sur les conventions collectives, la grève et le lock-out précisent d'ailleurs que le contentieux né de leur application relève de la juridiction du travail.

En droit turc, les conflits de travail liés à la sécurité sociale, aux maladies ou accidents professionnels sont aussi soumis à la compétence des tribunaux du travail, ce qui constitue une différence entre le droit turc et le droit français

Une juridiction spéciale concernant la sécurité sociale n'existe pas en Turquie. Les contentieux de la sécurité sociale relative aux ouvriers relèvent donc de la compétence des tribunaux du travail.

En Turquie, la juridiction du travail ne s'étend pas à tout le territoire du pays. Là où ce tribunal fait défaut, ce sont des tribunaux de grande instance qui sont compétents pour ce type de litige.

Cette compétence d'attribution est d'ordre public: Toute clause contraire contenue dans un contrat du travail est nulle et de nul effet.

IV. Compétence territoriale

L'institution d'une juridiction spéciale dans le domaine du droit du travail est fondée sur l'idée que le salarié, partie la plus faible du contrat en question, peut obtenir la reconnaissance de son droit assez facilement et sans faire de grandes dépenses. Dans cet ordre d'idée, les pays ont créé des règles spéciales en ce qui concerne la compétence territoriale. Cette particularité existe aussi bien dans le droit français que dans le droit turc.

En droit français, la règle fondamentale de la compétence du domicile du défendeur ne s'applique pas pour déterminer la compétence territoriale du conseil de prud'hommes. En effet, le domicile de l'employeur peut être situé très loin du lieu de travail, ce qui constitue une difficulté pour les salariés de condition modeste. En outre, la juridiction du travail est faite pour appliquer aux conflits nés du contrat en question entre les parties les usages suivis localement dans la profession. C'est cette préoccupation qui a inspiré le législateur français tout au début du 19^{ème} siècle. C'est la raison pour laquelle la compétence territoriale dépend en France non du domicile du défendeur, mais de la situation de l'établissement où travaille l'ouvrier ou de l'employé⁷. Lorsque le travail a lieu hors de tout établissement, c'est le lieu de l'engagement qui est déterminant. Toute

⁷ *Camerlynck et Lyon-Caen*, op.cit., pp.276-272; *Vincent*, op.cit., p.355.

clause dérogeant à la compétence territoriale, prévue par les parties dans un contrat de travail, est nulle.

Quant au droit turc, le système ressemble beaucoup au droit français, à ce propos. La Loi du 18 Juin 1927 sur la Procédure civile contient (article 9) la règle fondamentale concernant la compétence territoriale pour la juridiction civile. Selon cette disposition, le tribunal compétent est celui du lieu où le défendeur a son domicile, à teneur de Code civil turc, au moment de l'introduction de la demande, à moins qu'il n'y a une disposition contraire dans la Loi. L'article 5 de la Loi du 30 janvier 1950 sur la juridiction du travail adopte une disposition spéciale à cet égard. En effet, cet article donne le choix à l'une ou à l'autre partie au contrat du travail. Le demandeur peut intenter l'action soit au domicile du défendeur, soit au lieu du travail. Une telle option donne naturellement un grand avantage aux intéressés. L'article 5 de la Loi de 1951 déclare que les clauses contraires à ces règles sont nulles. La même solution est donc admise dans le droit turc .

V. Procédure

Avant d'aborder la procédure, il convient de donner quelques explications sur la structure des conseils de prud'hommes en France, ce qui aide à comprendre la procédure applicable. Comme on l'a déjà indiqué, le conseil de prud'hommes est compétent s'il s'agit d'un litige né à l'occasion d'un contrat de travail ou d'apprentissage et dans cette limite, la profession importe peu. Du fait que les usages varient sensiblement selon les professions, le droit français a donné une grande importance à la spécialisation à l'intérieur de chaque conseil. Il existe donc des sections qui correspondent à des activités professionnelles de nature différente⁸.

La procédure relative à la juridiction des conseils de prud'hommes est simple, rapide et peu coûteuse; les parties sont convoquées par simple lettre⁹. Devant le conseil de prud'hommes, la procédure est orale.

Les conseils de prud'hommes ont une double mission, en France. En effet, tout conseil de prud'hommes ou chacune de ses sections comprend un bureau de conciliation et un bureau de jugement, conformément à ses deux missions. Tous les conflits sont obligatoirement portés d'abord devant le bureau de conciliation. Comme l'affirme judicieusement M. *Perrot*, "la conciliation est de l'essence même de la juridiction prud'homale, le jugement n'intervenant qu'à défaut de conciliation"¹⁰. Le bureau de conciliation est composé de deux membres: un conseiller prud'homme employeur et l'autre conseiller prud'homme salarié, avec l'alternance de la présidence. Les parties doivent s'y présenter personnellement.

Si la conciliation des parties ne réussit pas, l'affaire est alors portée devant le bureau de jugement. Cette formation comprend, comme celle de conciliation,

⁸ *Perrot*, op. cit. pp. 145-146; *Rivero et Savatier*, op.cit., p.152.

⁹ *Camerlynck et Lyon-Caen*, op. cit., P.277 ; *Rivero et Savatier*, op.cit,p.152.

¹⁰ *Perrot*, op.cit.,p.140.

un nombre pair de membres, à savoir deux conseillers prud'hommes salariés et deux conseillers prud'hommes employeurs. Comme on l'a indiqué plus haut, en cas de partage des voix, le président n'a pas voix prépondérante. Dans cette hypothèse, c'est le juge du tribunal d'instance qui départage les voix du conseil de prud'hommes¹¹.

Le système turc à cet égard est assez différent. A la différence du conseil de prud'hommes français, le tribunal du travail en Turquie n'est pas une autorité collégiale, mais un tribunal à juge unique, un magistrat de carrière. C'est pourquoi la procédure en Turquie est plus simple qu'en France. L'article 7 de Loi de 1950 sur la juridiction du travail prévoit que la procédure se déroule sous forme orale.

Les salariés ont certaines facilités en Turquie en ce qui concerne l'introduction de l'instance. Ils peuvent le faire en personne ou par l'intermédiaire de leur représentant selon le droit commun. En outre, les autorités administratives chargées de la surveillance de l'application de la Loi sur la juridiction du travail peuvent introduire l'instance à la suite d'une plainte déposée par un salarié¹².

A la différence du droit français, la procédure ne se divise pas en deux phases: tentative de conciliation obligatoire, puis procédure devant le bureau de jugement en cas d'échec. Néanmoins, selon l'article 7 de la Loi sur le travail, le juge incite les parties en conflit à se concilier lors de la première audience. Cette tentative de conciliation n'aboutit que très rarement. C'est pourquoi la juridiction se déroule en général jusqu'à ce que le tribunal du travail résolve le problème et rende ainsi un jugement ayant autorité de chose jugée.

VI. Voies de recours

On sait que les voies de recours constituent une garantie de bonne justice pour les parties en litige. En effet, les juges peuvent toujours rendre des décisions entachées d'erreur ou d'injustice. Il est donc nécessaire de permettre aux justiciables de provoquer un nouvel examen du procès contre ces risques.

En France, les jugements rendus en première instance par les juridictions civiles, commerciales et sociales sont en principe susceptibles d'appel. A cet égard il n'y a pas de différence entre les juridictions de droit commun et les juridictions spéciales telles que les conseils de prud'hommes. Néanmoins, les décisions qui statuent sur une demande dont la valeur litigieuse est inférieure à un certain montant sont rendues en premier et dernier ressort (sous réserve d'un pourvoi en cassation)¹³. Alors que le délai d'appel est en principe d'un mois à compter de la

¹¹ Voir à ce sujet, Perrot, op. cit., pp.141-142 ; Rivero et Savatier op. cit , p.152.

¹² Pour plus de détails à ce sujet voir à *Çenberci: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi* (Commentaire de la Loi sur les tribunaux du travail), 1969, pp.98 et ss; KURU: Hukuk Muhakemeleri Usulü (Droit de procédure civile), tome 4, 1984, pp.3864 et ss; *Süzek: İş Hukukunun Genel Esasları* (Principes fondamentaux du droit du travail), 1998, p.146; *Şahlanan: İş yargılaması* (Juridiction du travail), pp.411 et ss.

¹³ Perrot, op.cit;p.603.

notification du jugement, en matière civile, commerciale et sociale, ce délai est de quinze jours en ce qui concerne les jugements des conseils de prud'hommes¹⁴. Les litiges concernant les rapports du travail sont soumis aux chambres sociales des cours d'appel (juridictions spéciales)¹⁵.

Le pourvoi en cassation devant la section sociale de la Cour de cassation est toujours possible contre la décision rendue par le conseil de prud'hommes en dernier ressort, ou contre la décision prononcée par la cour d'appel.

Dans ce domaine, le droit turc diffère essentiellement du droit français. En effet, entre le tribunal de première instance et la Cour de cassation, il n'existe pas de cour d'appel.

La Cour de cassation turque se compose de vingt-et une chambres civiles et onze chambres pénales. Parmi les chambres civiles, seule la neuvième chambre connaît les litiges concernant les rapports de travail. En droit turc, une certaine spécialisation existe aussi pour l'autorité de recours, comme en droit français.

Selon le Code de Procédure civile, le délai de recours en cassation est en principe de quinze jours à compter de la signification du jugement (l'article 432). Ce délai est bref en matière de juridiction du travail: huit jours à compter du prononcé de la décision ou de la notification, si les parties n'étaient pas présentes ou représentées lors de la dernière audience. En pratique, on rencontre certaines difficultés relatives au commencement et à la durée de ce délais. Du fait que la compétence des tribunaux du travail ne s'étend pas à tout le territoire en Turquie, dans certains lieux ce sont les tribunaux de grande instance qui sont chargés de résoudre les litiges découlant du contrat du travail. Dans cette hypothèse, il importe de constater en quelle qualité le tribunal a rendu sa décision. S'il s'agit d'une décision rendue par le tribunal en qualité du tribunal de travail, le délai est de huit jours; dans le cas inverse, il est de quinze jours. Il se peut quelquefois que le contenu du dossier du procès ne soit pas susceptible d'arriver à une solution à cet égard, il vaut mieux alors l'interpréter en faveur de l'ouvrier.

A ce sujet, il faut aborder aussi le cas où l'arrêt prononcé à la fin de la dernière audience n'est pas conforme aux conditions prévues par les articles 381 et 388 du Code de Procédure civile, qui sont applicables également à la juridiction du travail. Ces dispositions constituent en effet le droit commun et doivent être respectées toutes les fois qu'une indication différente ne sera pas donnée par un texte. Dans un tel cas, le délai ne peut pas courir à compter du prononcé, parce que l'arrêt étant dépourvu des précisions nécessaires, les intéressés ne peuvent pas juger s'ils ont intérêt juridique se pourvoir en cassation. C'est pourquoi le délai doit courir à compter de la notification.

Selon l'article 433 du Code de Procédure civile, la partie qui ne s'est pas pourvue en cassation a le droit de se pourvoir dans le délai de dix jours dès la

¹⁴ Perrot, op.cit., p.604; Vincent, op.cit.,p.737.

¹⁵ Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p.277; Rivero et Savatier, op.Cit,p.152.

notification du recours de l'autre partie. Cette voie qualifiée par la doctrine "recours en cassation par la voie de la réponse" est inapplicable en matière de juridiction du travail. Elle est en effet incompatible avec l'institution de ces tribunaux spéciaux dont le but est de terminer les litiges le plus tôt possible.

L'article 440 du Code de Procédure civile prévoit une voie de recours originale. Selon cet article, les parties peuvent demander à la Cour de cassation de corriger les fautes faites dans son arrêt. Il s'agit donc d'un recours contre l'arrêt de la haute Cour. Ainsi, cette cour a la possibilité d'examiner le même litige pour la deuxième fois. Cette voie de recours de droit commun ne trouve pas non plus son application dans le domaine de la juridiction du travail. La Loi du 30 janvier 1950 ne prévoit aucune disposition à ce propos. Cet silence législatif en matière de la juridiction spéciale a été interprété par la jurisprudence en ce sens que cette voie de recours est incompatible avec les principes essentiels de la juridiction spéciale.

VII. Critique et estimation

Avec l'institution des conseils de prud'hommes en France et les tribunaux de travail en Turquie, les litiges nés d'un contrat de travail entre les ouvriers et leurs employeurs peuvent être résolus par les juges spéciaux qui connaissent bien les problèmes concernant cette matière. C'est grâce à cette réglementation que les salariés peuvent aisément obtenir la reconnaissance de leurs droits. Dans l'état actuel du droit français, il existe partout des conseils de prud'hommes. On peut dire que l'objectif de l'institution de cette juridiction spéciale a été réalisé d'une façon complète.

En ce qui concerne le droit turc, la juridiction du travail ne s'étend pas à tout le territoire. Il en résulte que, dans beaucoup de régions, le tribunal du travail n'existe pas. Dans ces lieux, les litiges relevant de la compétence de cette juridiction sont portés devant le tribunal du grande instance, statuant "en qualité de tribunal du travail". Il faut préciser à cet égard que si la nécessité n'en impose pas l'institution dans telle ou telle région cela ne vaut pas la peine de le faire, l'organisation des tribunaux de droit commun pouvant compléter ces lacunes. Dans cette hypothèse, les tribunaux de grande instance doivent mettre du soin à ce sujet en indiquant clairement dans les procès-verbaux de séance qu'ils statuent en qualité de tribunal du travail.

En droit français, la composition des conseils de prud'hommes fait l'objet d'un certain nombre de critiques dans la doctrine. L'un des griefs adressés est que les conseillers prud'hommes salariés et les conseillers prud'hommes employeurs sont dépourvus de formation juridique. Pour résoudre les litiges compliqués, il est nécessaire en effet d'avoir une connaissance juridique. En outre le développement de l'industrie, du commerce et de l'économie exige l'adoption de nombreuses Lois et des règlements. Pour bien les suivre, les interpréter et les appliquer, il faut naturellement avoir une formation juridique. Un second grief adressé à ladite composition concerne la partialité du conseiller prud'homme salarié, qui prend notamment le parti du travailleur. Ensuite on reproche aux

conseils de prud'hommes une excessive lenteur. Cela résulte plutôt de ce que les conseillers prud'hommes exercent aussi une activité professionnelle¹⁶.

Si l'on tient compte de l'application de cette juridiction depuis presque deux siècles, il faut accepter que certaines de ces critiques ne sont pas justifiées. Les organisations syndicales peuvent toujours instruire leurs représentants avant ou après leurs élections et peuvent ainsi leur donner une connaissance juridique. En outre, le secrétaire du conseil de prud'hommes, qui est en général juriste est naturellement collaborateur des conseillers. En cette qualité, il les aide juridiquement. La raison de l'institution des conseils de prud'hommes, selon laquelle la technique juridique compte moins que la connaissance des usages et la pratique professionnelle est toujours valable.

Après l'arrêt de la Cour constitutionnelle turque qui a annulé les dispositions relatives aux représentants, prévues dans la Loi sur le travail, le droit turc diffère beaucoup du droit français en ce qui concerne la composition de ladite juridiction.

Tant pour la France que pour la Turquie on peut relever que la procédure prévue est assez simple et n'exige pas de grandes dépenses. Par ailleurs, les délais de recours sont plus courts que ceux du droit commun. La procédure est ainsi rapide.

Après ces estimations, il convient d'aborder certains problèmes qui se posent en droit turc. La Loi du 30 janvier 1950 sur les tribunaux du travail prévoit que dans le cas où il n'y a pas de disposition dans cette Loi les règles prescrites dans le Code de Procédure civile sont applicables (article 15). Il faut cependant être très prudent à ce propos. Il ya en effet des dispositions de droit commun qui ne sont pas compatibles avec le caractère de cette juridiction. C'est dans cet ordre d'idées que la jurisprudence n'accepte pas en cette matière le recours en cassation par la voie de la réponse¹⁷ et le recours pour la révision de l'arrêt de la haute cour¹⁸, deux institutions de droit commun. Par contre, les articles 381 et 388 qui concernent le contenu de l'arrêt prononcé dans la dernière audience peuvent être appliqués dans cette juridiction¹⁹. En effet, si ledit arrêt est depourvu de précisions, les parties du litige ne peuvent pas nécessairement apprendre son contenu et, de ce fait, il leur est difficile de se pourvoir en cassation. Les articles 381 et 388 disposent que l'arrêt prononcé à la fin de la dernière audience contient la désignation du tribunal, les noms des juges; les noms, prénoms et domicile ou toute autre désignation précise des parties; les conclusions des parties; l'exposé sommaire de fait et de droit sur lequel il a été délibéré; les motifs ou considérants et le dispositif.

¹⁶ Pour tous ces critiques adressées à l'institution des conseils de prud'hommes voir *Camerlynck et Lyon-Caen*, op. cit., p.279; *Perrot*, op. cit., p.148; *Rivero et Savatier*, op. cit., pp.153-154.

¹⁷ La Neuvième Chambre civile de la Cour de cassation, 8.3.1999, 1477-4332.

¹⁸ La Neuvième Chambre civile de la Cour de cassation 24.3.1999, 6199-5946.

¹⁹ La Neuvième Chambre civile de la Cour de cassation, 24.3.1999, 5214-6549.

En matière de la juridiction du travail, l'interprétation en faveur de l'ouvrier est valable. Le principe de la protection de la partie faible du contrat du travail exige d'ailleurs une telle interprétation. C'est la raison pour laquelle en pratique, on accorde une attention particulière à l'interprétation de la remise de dette établie par l'ouvrier. Lorsqu'elle date de la période du rapport contractuel, on ne lui donne en général pas une grande importance, parce que, pendant la période contractuelle, l'ouvrier est dépendant de son employeur. En termes différents, l'employeur peut aisément imposer sa volonté à son ouvrier. Il se peut qu'un tel document puisse être établi après la résiliation du contrat. Dans ce cas-là, il faut en principe l'accepter pour valable, car les deux parties sont libres pour préparer tel ou tel document, après la cessation du rapport contractuel. En tout cas, la remise de dette doit énumérer les droits auquel l'employé renonce envers l'employeur. On doit l'interpréter d'une façon stricte et limitée²⁰.

Il convient d'aborder maintenant la clause pénale contenue dans un contrat de travail. En pratique, on trouve souvent que les parties stipulent une telle peine dans le contrat. En principe, la clause pénale est valable même dans le domaine du droit du travail. Cependant, si elle est prévue seulement en faveur de l'employeur, la jurisprudence turque considère qu'elle est nulle et de nul effet²¹. S'il s'agit d'une peine pénale en faveur de deux parties, mais qu'elle avantage l'employeur par rapport à l'employé, elle est valable dans la teneur prévue pour l'ouvrier²². Il faut préciser que la clause pénale prévue seulement en faveur de l'ouvrier est valable aussi.

VIII. Conclusion

La juridiction du travail est instituée en France, ainsi qu'en Turquie, pour la protection de l'ouvrier envers son employeur. Ainsi, les ouvriers peuvent aisément obtenir leurs droits résultant de leur travail, de leur main-d'oeuvre dont leurs employeurs profitent.

Il y a longtemps que tant en France qu'en Turquie cette juridiction existe. Il s'agit de deux systèmes différents en ce qui concerne particulièrement la composition, le fonctionnement et les voies de recours. Malgré cela, chacun de ces systèmes répond au besoin ressenti dans les deux pays. Ainsi, cette juridiction y aide au développement de la vie de travail et maintient la paix dans les milieux les plus dynamiques du pays.

La juridiction des conseils de prud'hommes s'étend à tous le territoire en France, tandis que les tribunaux du travail font défaut dans une grande partie du pays, en Turquie, Cette institution s'est bien installée dans le premier pays, mais son développement continue dans le second pays.

²⁰ La Neuvième Chambre civile de la Cour de cassation, 17.12.1996, 14576-22643.

²¹ La Neuvième Chambre civile de la Cour de cassation 17.11.1992, 8777-12603; 27.5.1996, 37188-11807.

²² La Neuvième Chambre civile de la Cour de cassation, 26.3.1997, 22867-6102.

