



XVIII CONGRES DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Paris, 5-8 Septembre 2006

THEME 3 RISQUES PROFESSIONNELS : PROTECTION SOCIALE ET RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

TURQUIE

Risques professionnels, protection sociale et responsabilité de l'entreprise en droit turc

Prof. Dr. Sarper Süzek*

Contact yeniseyku@itu.edu.tr

I. Questions générales

1. Veuillez donner des informations générales sur votre système de réparation des risques professionnels : quand a-t-il été créé? Quelles modifications ont été introduites au système depuis sa création?

La mise en œuvre des assurances sociales modernes en Turquie est assez récente et ne remonte qu' à 1945. Bien qu'on ait promulgué (en 1865, en 1869 et en 1921) quelques règlements et lois concernant les droits des travailleurs de mines, le système adopté par ces textes n'était pas contributif et les prestations prévues étaient très limitées. Toutefois, la première loi sur le travail (N° 3008 du 8 juin 1936) prévoyait que les assurances sociales intervenant en cas d'accidents et de maladies professionnels soient organisées par l'Etat (Article 100/1). Il a fallu attendre le 27 juin 1945 pour que la loi (N° 4772) sur les accidents et les maladies professionnels et la maternité soit adoptée. Ont été promulguées par la suite

* Université d'Ankara, Faculté de Droit, Département du droit du travail et de la sécurité sociale.

les lois réglementant les assurances sociales en cas de vieillesse (N° 5417 du 2 juin 1949), de maladie et de maternité (N° 5502 du 4 janvier 1950), d'invalidité, de vieillesse et de décès (N° 6900 du 4 février 1957). Finalement, l'ensemble de ces lois a été incorporé dans la loi sur les assurances sociales, N° 506 du 17 juillet 1964. Cette loi qui est toujours en vigueur, ayant connu plusieurs modifications, a amélioré dans le temps le système d'assurance sociale turc. Ainsi, le nombre des bénéficiaires a augmenté. La variété et l'étendue des prestations se sont élargies.

En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur (de l'entreprise) en matière des risques professionnels, selon le Code des obligations, N° 818 du 22 avril 1926, l'employeur est tenu de prendre les mesures d'hygiène et de sécurité que la nature du travail permet équitablement d'exiger (art. 332). Les dommages résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles sont réparés d'après les règles du droit commun (des obligations). La nature de la responsabilité de l'employeur et le partage des réparations entre celui-ci et la sécurité sociale seront examinés plus loin (v. questions 9 et 21).

De même, selon toutes les lois sur le travail, à commencer par la première (N° 3008 du 8 juin 1936), tout employeur est tenu de prendre, dans son établissement, toutes les mesures nécessaires pour la protection de la santé des travailleurs et pour la sécurité du travail, ainsi que de veiller à ce que toutes les installations soient en parfait état. Les employeurs et leurs représentants qui contreviennent aux dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs, prévues dans la loi sur le travail et les règlements y relatifs, sont passibles de sanctions pénales et administratives généralement sous forme d'amendes.

2. Comment est-il organisé aujourd'hui? Comment est-il financé?

En Turquie, il est institué un régime d'assurance sociale qui, dans les conditions prévues par la loi (N° 506) sur les assurances sociales, couvre les éventualités d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de maladies, de maternité, d'invalidité, de vieillesse et de décès des travailleurs. La gestion et la responsabilité des assurances sociales sont confiées à l'Institution des assurances sociales qui dépend du Ministère du travail et de la sécurité sociale. L'Institution a la qualité de personnalité morale publique et bénéficie d'une autonomie administrative et financière.

En vertu de l'article 73 de la loi sur les assurances sociales, la cotisation pour l'assurance d'accidents du travail et de maladies professionnels revient exclusivement à

l'employeur. Le montant de la cotisation doit contrevaloir au minimum 1,5% et au maximum 7% du gain de l'assuré.

Selon l'article 74 de la loi, les montants de la cotisation pour l'assurance d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont fixés en fonction de la gravité du risque professionnel que présente l'entreprise dans laquelle le salarié exerce son travail. Les branches d'activité sont catégorisées (de 1,5% à 7%) en fonction des risques qu'elles présentent; chaque catégorie est subdivisée en trois degrés d'après les conditions particulières dans lesquelles le travail s'effectue et d'après les mesures prises pour prévenir les risques. Les classes de danger auxquelles appartiennent les branches d'activité et les règles à appliquer pour déterminer la gravité de risques feront l'objet d'un tarif qui sera établi par le Conseil des ministres suivant la proposition du Ministère du travail, après consultation avec les ministères concernés.

L'employeur peut élever des objections auprès du Ministère du travail dans le délai d'un mois suivant la réception de la communication écrite de l'Institution des assurances sociales au sujet de la catégorie, du degré de risque et du taux de la prime. Toutefois, les objections ainsi élevées ne suspendront pas le paiement des primes. L'employeur a le droit de faire appel au Conseil d'Etat contre la décision du Ministère du travail (Article 75 de la loi sur les assurances sociales).

Selon l'article 77 de la loi sur les assurances sociales, la calculation de la cotisation mensuelle payable par l'employeur doit prendre comme base le montant total du salaire brut ainsi que toutes les primes, gratifications ou autres versements analogues dont l'assuré a bénéficié durant le mois considéré.

3. Quelle est la couverture du système (dans de nombreux pays, la couverture ne comprend pas tous les travailleurs)? Quelles en sont les principales exclusions (par exemple petites entreprises, entreprises non industrielles, travailleurs à domicile, travailleurs domestiques, travailleurs occasionnels)?

D'après l'article 2 de la loi sur les assurances sociales, les personnes qui travaillent pour un ou plusieurs employeurs aux termes d'un contrat de travail seront réputées assurées. L'existence d'un contrat de travail a donc en principe pour conséquence l'assujettissement de la personne aux assurances sociales; le travailleur détient le droit de bénéficier des prestations concernant les accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dès qu'une personne est embauchée, elle est automatiquement couverte par les assurances sociales. Les droits et obligations de l'assuré et de son employeur prennent effet à la date à laquelle l'assuré est embauché. Il est donc impossible de renoncer aux droits et prestations ou de refuser d'assumer les obligations résultant de la loi sur les assurances sociales (article 6).

De même, selon l'alinéa 4 de l'article 2 de la loi sur les assurances sociales, l'assuré ainsi que son conjoint et ses enfants, et après décès de l'assuré, ses ayants droit peuvent bénéficier des prestations prévues par ladite loi.

Certaines catégories de personnes se trouvent également sous la couverture des assurances sociales contre les accidents du travail et les maladies professionnelles alors qu'ils ne sont pas soumis à un contrat de travail, tels que les gardiens et veilleurs qui sont embauchés dans le cadre de la loi sur la protection des biens agricoles, les détenus travaillant dans les ateliers de prisons (article 2) et les apprentis sont couverts par l'article 25 de la loi sur la formation professionnelle. Les travailleurs à domicile qui sont censés travailler par un contrat de travail sont également sous couverture des assurances sociales.

En revanche, certaines personnes énumérées dans l'article 3 de la loi sur les assurances sociales sont hors couverture et ne peuvent pas bénéficier des prestations contre les accidents du travail et maladies professionnelles. Dans un premier temps, il s'agit des travailleurs agricoles. Alors que la loi sur les assurances sociales, telle qu'elle était promulguée au départ, ne couvrait pas les travailleurs agricoles, une grande partie de ces derniers (en particulier, les salariés permanents et rémunérés) bénéficie du régime de la sécurité sociale grâce aux modifications apportées à ladite loi.

Deuxièmement, il s'agit du conjoint de l'employeur effectuant un travail non rémunéré, des parents jusqu'au troisième degré vivant sous le même toit et travaillant à domicile sans l'aide des tiers, des gens de maison ne travaillant pas d'une façon permanente, des personnes effectuant leur service militaire obligatoire, des assurés versant leurs cotisations à d'autres caisses de retraite et soumises à d'autres régimes de sécurité sociale, des ressortissants étrangers envoyés en Turquie pour exercer un travail pour le compte d'une entreprise ayant son siège à l'étranger et déclarés comme assurés à l'étranger, des étudiants auprès des écoles techniques, des malades ou handicapés suivant un traitement de réadaptation physique dans des établissements spéciaux et des personnes exerçant un travail indépendant (art. 3 de la loi sur les assurances sociales).

4. Quelles sont les éventualités couvertes par le système?

La loi sur les assurances sociales ne donne aucune définition précise quant à l'accident du travail couvert par le système. Mais l'article 11 de cette loi énumère les événements et les circonstances qui doivent se produire pour qu'un accident du travail soit juridiquement considéré comme tel. Selon l'alinéa A de cet article, "le terme 'accident de travail' se prononce pour tout accident survenu dans une des circonstances indiquées ci-après et causant dans l'immédiat ou par la suite une infirmité physique ou mentale chez l'assuré", à savoir : a) lorsque l'assuré se trouve dans l'établissement, b) lorsque l'accident est lié à un travail accompli pour l'employeur, c) durant une mission effectuée par l'assuré en dehors de l'établissement et à la demande de l'employeur, d) pendant les périodes accordées à l'assurée pour allaiter son enfant, e) au cours du transport des assurés en groupe vers le lieu du travail ou vers leurs domiciles à condition que ce transport soit effectué par un véhicule fourni par l'employeur. La production d'une de ces éventualités est suffisante pour que l'assuré ou ses ayants droit bénéficient des prestations de l'assurance sociale.

En revanche, la maladie professionnelle est définie dans l'alinéa B de l'article 11 de la loi. Aux termes de cette disposition, "toute maladie, toute invalidité ou tout trouble mental de caractère temporaire ou permanent dont est victime l'assuré et qui sont dus à un élément permanent inhérent à la nature du travail effectué par l'assuré ou découlant des conditions de l'exécution de ce travail" sont considérés comme maladie professionnelle.

L'application de cette disposition est assurée par un décret contenant une liste officielle des maladies professionnelles qui n'est pas exhaustive. L'assuré victime d'une maladie professionnelle qui ne figure pas dans la liste officielle a le droit d'en apporter les preuves. Les éventuels litiges à cet égard seront tranchés par le Conseil supérieur de la santé (article 11, alinéa B).

Les prestations garanties dans le cadre de l'assurance d'accidents du travail et de maladies professionnelles seront examinées plus loin (v. question 20).

5. L'accident de trajet est-il couvert par le système? S'il l'est, comment est-il défini?

Ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, selon la loi sur les assurances sociales, les accidents de trajet survenus durant le transport des assurés, regroupés pour être amenés au lieu du

travail ou ramenés vers leurs lieux de domicile dans un véhicule fourni par l'employeur, sont couverts par le système. De même, si l'accident de trajet s'est produit alors que l'assuré était envoyé en mission par son employeur, cet accident est assimilé aux accidents du travail qui sont couverts par la loi. Par ailleurs, la Cour de cassation turque estime que la mort de l'assuré dans un accident aérien, lors d'un déplacement pour une mission confiée par son employeur, doit être considérée comme un accident du travail.

Par contre, les accidents de trajet survenus lors du déplacement individuel de l'assuré de son domicile vers son lieu de travail et vice-versa ne sont pas considérés comme accident du travail dans le droit turc. Contrairement aux législations de divers Etats membres de la CE, la législation turque ne renferme pas une telle disposition. Cependant, selon la Cour de cassation turque, si l'accident de trajet est survenu dans un véhicule mis à la disposition du travailleur pour qu'il accomplisse sa tâche, cet accident doit être couvert par l'assurance sociale.

Signalons enfin l'existence d'un projet de loi sur les assurances sociales qui considère les accidents survenus sur le trajet habituel du travailleur ou sur une variation inévitable de ce trajet comme accident du travail et qui les place sous couverture du système (article 13/E). L'Assemblée nationale s'apprête à débattre sur ce projet de loi en février 2006.

6. Quels rapports existent, s'il y en a, entre les systèmes de protection/compensation pour les risques professionnels et les systèmes généraux de protection/compensation pour le risque de maladie?

Dans le cadre de la réponse donnée ci-dessus à la question 2, il est indiqué que d'après l'article 74 de la loi sur les assurances sociales, le montant des cotisations est déterminé selon la classe de danger dans laquelle est catégorisée l'entreprise. Cet article prévoit également la prise en considération des mesures adoptées par l'entreprise pour prévenir les risques, alors que cette règle n'est souvent pas appliquée. De même, en droit turc, ne s'appliquent pas des règles concernant l'attribution de ristournes sur les cotisations en faveur des employeurs dont les efforts préventifs sont satisfaisants ou la majoration des cotisations pour les employeurs qui ne prennent pas les mesures nécessaires. Or, il est évident que ce genre de systèmes constituent un moyen efficace pour encourager les employeurs à adopter des politiques de prévention des risques. Néanmoins, il faut noter que le niveau élevé des indemnités que doivent payer les employeurs en cas d'accident du travail, incite ces derniers à prendre des mesures de sécurité.

7. Peut-on licencier un employé en raison de ses absences du travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle? Si on le peut, veuillez svp indiquer s'il faut suivre une procédure pour un tel licenciement?

En vertu de l'alinéa I, paragraphe (a) de l'article 25 de la loi sur le travail (N° 4857 du 22 mai 2003), si le travailleur est victime d'une maladie ou d'une infirmité due à sa propre faute, à sa vie désorganisée ou à son habitude de consommer de l'alcool, et que pour cette raison, il s'absente au travail durant trois jours ouvrables successifs au cours d'un mois ou plus de cinq jours ouvrables dans un mois, l'employeur peut résilier le contrat de travail avec effet immédiat, c'est-à-dire sans observer les délais du congé prévus dans l'article 17.

D'après le dernier paragraphe de l'alinéa I de l'article 25, le droit de l'employeur de résilier le contrat de travail sans préavis, dans les cas de maladies et d'accidents en dehors des cas énumérés au paragraphe (a), prend naissance six semaines après les périodes de préavis fixées à l'article 17 selon la durée d'emploi dans l'établissement. Toutefois, le salarié n'a pas droit au salaire pour les jours où il n'a pas pu travailler, à savoir pour la durée de la suspension du contrat. Pendant cette période, le salarié (l'assuré) reçoit chaque jour une allocation d'incapacité de travail temporaire payée par l'Institution des assurances sociales.

Il faut souligner que lorsqu'un salarié, qui a été obligé de quitter un établissement à cause de son infirmité, redevient valide et désire être engagé dans son ancien établissement, l'employeur est tenu de l'engager immédiatement, s'il y a une place vacante, sinon dès l'apparition d'une première place vacante. L'ancien salarié doit bénéficier d'un privilège par rapport aux autres candidats et doit être placé soit à son ancien poste, soit à un poste qui lui convient. L'employeur qui déroge l'obligation de conclure un contrat de travail doit payer au salarié une indemnité équivalant le montant total de six mois de salaire (article 30, alinéa 8 de la loi sur le travail). _

II. Les responsabilités de l'employeur

8. L'employeur a-t-il une obligation générale de prévention? Comment est-elle sanctionnée? Existe-t-il une responsabilité pénale?

En vertu de l'article 77 de la loi sur le travail (№ 4857 du 22 mai 2003), tout employeur est tenu de prendre, dans son établissement, toutes les mesures nécessaires pour la protection de la santé des travailleurs et pour la sécurité du travail, ainsi que de veiller à ce que toutes les installations soient disposées conformément à cette fin. Les travailleurs à leur tour doivent observer les normes de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité prises par l'employeur.

Selon ce même article de la loi, les employeurs sont également tenus de veiller à ce que les mesures de sécurité soient respectées par les travailleurs. Ils doivent par ailleurs informer les travailleurs des risques menaçant leur santé et sécurité, de leurs droits et responsabilités en la matière, et les former d'une manière appropriée, au sujet de la sécurité du travail et de l'hygiène.

En outre, comme les apprentis et les stagiaires courent les mêmes risques, ceux-ci bénéficient également de la législation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail (article 77, alinéa 4).

Sur la base de l'article 78 de la loi sur le travail et prenant l'avis du Ministère de la santé, le Ministère du travail et de la sécurité sociale a adopté toute une série de règlements en vue de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que les mesures qui seront prises dans les entreprises pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Une bonne partie de ces règlements est traduite des directives de la Communauté européenne.

En ce qui concerne les sanctions en la matière, la législation prévoit des sanctions administratives et pénales telles que l'arrêt du travail ou la fermeture de l'établissement, l'empêchement des salariés de travailler, les amendes administratives ou pénales, et rarement la peine de prison.

L'application de la législation du travail est essentiellement contrôlée et suivie par le Ministère du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire des inspecteurs (de sécurité) du travail (article 91 de la loi sur le travail).

Selon l'article 79 de la loi sur le travail, au cas où les inspecteurs du travail relèvent, dans les bâtiments et dispositifs, dans les méthodes et conditions du travail ou dans les machines et appareils de l'établissement, un élément de danger risquant la vie des travailleurs, en fonction de la nature du danger, le travail est arrêté intégralement ou

partiellement, ou bien l'établissement est fermé par une commission composée du directeur régional du Ministère, de deux inspecteurs du travail, d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des travailleurs. Il convient de rappeler à ce propos que cette sanction n'est pas appliquée fréquemment, probablement par souci de ne pas interrompre la production industrielle.

D'après l'alinéa 6 du même article, si les travailleurs d'un établissement ne sont pas en mesure d'exercer le travail prévu en raison de leur âge, de leur sexe ou de leur état de santé, ceux-ci seront empêchés d'y travailler.

Quant aux amendes, l'article 105 de la loi sur le travail prévoit diverses amendes applicables aux employeurs ou à leurs représentants ayant enfreint les dispositions de cette loi en matière d'hygiène et de sécurité. Selon le premier alinéa de cet article, l'employeur ou son représentant est passible d'une amende administrative pour chaque infraction aux dispositions des règlements y relatifs. Cette amende est applicable chaque mois autant de fois que les mesures nécessaires destinées à éviter ces infractions ne soient pas mises en œuvre. Signalons qu'en droit turc, ces amendes administratives sont souvent strictement appliquées.

S'agissant des infractions meurtrières ou ayant provoqué des dommages physiques chez les individus, sont applicables les dispositions du Code pénal selon lesquelles, celui qui cause la mort d'un individu ou qui le blesse par imprudence est condamné à verser une amende ou est frappé d'une peine de prison en fonction de la gravité du crime (articles 85 et 89). Quant aux infractions concernant l'hygiène et la sécurité, en tenant compte du fait que les employeurs commettent plutôt des délits par imprudence, les peines de prison sont en général transformées en amendes par les tribunaux, conformément à l'article 50 du Code pénal.

9. Quelles sont les obligations de l'employeur afférentes à la protection de la vie et la santé des travailleurs? Comment sont-elles mises en œuvre au niveau de l'entreprise? Comment contrôle-t-on leur application?

Ainsi qu'il est mentionné ci-dessus (v. questions 1 et 8), selon l'article 332 du Code des obligations et l'article 77 de la loi sur le travail, l'employeur a l'obligation de surveillance (de protection) vis-à-vis des travailleurs et est tenu de prendre les mesures protectrices en matière de sécurité et d'hygiène du travail. Ayant un caractère de droit public (étatique), l'inobservation de l'article 77 et suivants de la loi sur le travail a pour effet d'engendrer les

sanctions administratives et pénales. En revanche, la victime de l'accident du travail et de maladies professionnelles ou ses ayants droit ont le droit de poursuivre l'employeur sur la base de droit commun, afin d'obtenir la réparation du préjudice causé (articles 332 et 96 du Code des obligations). L'employeur est responsable selon les principes régissant l'inexécution des obligations contractuelles (article 96 et suivants) lorsqu'il y a violation des règles relatives aux mesures protectrices qui, selon l'article 332 du Code des obligations (et l'article 77 de la loi sur le travail), sont à sa charge.

En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, le préjudice subi par la victime ou par ses ayants droit est souvent supérieur aux prestations versées par l'assurance sociale qui porte un caractère forfaitaire. Par conséquent, le droit turc admet que le salarié (l'assuré) ou ses ayants droit puissent intenter une action à propos des dommages non couverts par l'assurance sociale, en vertu des dispositions du Code des obligations. D'autre part, le préjudice moral n'étant pas couvert par l'assurance sociale, ils peuvent, dans certaines conditions, l'exiger de l'employeur, toujours selon la même loi.

En outre, la loi sur les assurances sociales prévoit également la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de l'Institution des assurances sociales. Ladite loi permet à l'Institution des assurances sociales d'user de son droit de recourir à la justice contre l'employeur, lorsqu'il s'agit des cas énumérés dans son article 26.

L'employeur est tenu de veiller à la stricte et constante exécution des dispositions prévues par les lois et les règlements en la matière. Dans le cadre d'une jurisprudence établie par la Cour de cassation turque, celle-ci admet que l'employeur ne puisse pas se contenter uniquement d'appliquer la législation turque en vigueur, mais qu'il prenne des mesures supplémentaires qu'exige la technique actuelle et qu'il suive les progrès même si ces nouveautés ne sont pas encore prévues par la réglementation.

Nous rappelons que dans le cadre de la question 4, il est indiqué que la production d'un accident à l'intérieur de l'établissement est suffisante pour que l'assuré qui en est victime bénéficie des prestations de l'assurance sociale, même si l'accident n'ait aucun rapport avec le travail. En revanche, selon la doctrine et la jurisprudence turques, afin que l'employeur soit tenu responsable de dommages et intérêts, il faut que la santé et/ou la sécurité des travailleurs soient mises en danger au cours du travail ou dans des conditions ayant rapport avec le travail.

Dans la doctrine turque, le fondement juridique de la responsabilité est très controversé; la responsabilité doit être basée sur la faute ou le risque ? Dans le cadre d'une jurisprudence établie, la Cour de cassation admet le principe de la responsabilité objective (sans faute) découlant du risque d'entreprise. En d'autres termes, l'employeur doit indemniser le dommage de la victime non couvert par l'assurance sociale, même si aucune faute ne lui est imputable. Toutefois, la Cour de cassation décide qu'à l'absence d'une faute de l'employeur, il faut effectuer une réduction sur le montant de l'indemnité, en se basant sur l'article 43 du Code des obligations. De même, la Cour de cassation prend également en considération la faute concomitante de la victime lors de l'évaluation de l'indemnité (article 44 du Code des obligations).

L'employeur peut se dispenser de sa responsabilité s'il détruit l'existence de lien de causalité; autrement dit, dans les cas où il prouve que le dommage est dû à une force majeure ou que l'accident a pour cause exclusive la faute du salarié ou d'un tiers.

-
Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut demander à l'employeur l'indemnisation du dommage matériel qui résulte de son incapacité de travail, ainsi que de l'atteinte portée à son avenir économique (article 46 du Code des obligations). Le but de l'évaluation du préjudice matériel est de replacer la victime dans une situation où elle devrait se trouver si l'événement endommageant n'avait pas eu lieu. Bien entendu, les prestations versées au salarié (l'assuré) par l'assurance sociale sont déduites du montant d'indemnité estimé. __

De même, à la suite d'une demande, le juge peut allouer au salarié victime de lésions corporelles ou, en cas d'accident mortel, aux ayants droit de la victime une indemnité équitable à titre de réparation morale en tenant compte des circonstances particulières (article 47 du Code des obligations).

En outre, les proches du salarié décédé à la suite d'un accident du travail peuvent réclamer à l'employeur une indemnité matérielle en raison de leur perte de soutien (article 45 du Code des obligations). Soulignons qu'une disposition est ajoutée à l'article 332 du Code des obligations, selon laquelle la réclamation d'indemnité formulée par les ayants droit en raison de la perte de soutien est soumise aux dispositions régissant les actions dérivant de la violation des contrats (responsabilité contractuelle).

A côté de sa responsabilité vis-à-vis du salarié victime et des ayants droit, l'employeur assume également une responsabilité vis-à-vis de l'Institution des assurances

sociales. Celle-ci peut exercer une action récursoire contre l'employeur, dans les conditions prescrites dans l'article 26 de la loi sur les assurances sociales, pour les prestations que l'Institution a versées au salarié ou aux ayants droit. En effet, selon cet article, lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle sont dus à la faute intentionnelle de l'employeur ou à un acte contraire aux dispositions de la législation relative à la protection de la santé et de la sécurité ou à un acte considéré comme délit, l'employeur sera tenu de rembourser l'Institution des assurances sociales de tous les frais déjà encourus ou qui seront encourus dans l'avenir à l'égard de l'assuré ou de ses ayants droit.

Le contrôle de l'application, par l'employeur, des dispositions relatives à la sécurité du travail est confié aux inspecteurs (de la sécurité) du travail, ainsi qu'il est mentionné ci-dessus.

10. L'employeur peut-il déléguer ses pouvoirs en matière de santé et sécurité au travail? A qui? Avec quelles conséquences?

En droit turc, l'employeur peut déléguer ses pouvoirs en matière de santé et sécurité à ses représentants qu'il a investis de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation de la réglementation y relative. Cela suppose que le représentant ait des connaissances théoriques et techniques en la matière et des compétences requises pour remplir cette fonction. L'employeur qui choisit une personne incompétente, ou qui investit cette personne de l'autorité nécessaire uniquement dans le but d'échapper à sa responsabilité se rend coupable de négligence et passible des sanctions pénales et administratives.

Selon l'alinéa 5 de l'article 2 de la loi sur le travail qui réglemente la responsabilité pénale ou administrative des représentants, "toutes les responsabilités et obligations de l'employeur aux termes de la présente loi sont applicables également à ses représentants". L'article 105 de la même loi prévoit que l'employeur ou "son représentant" qui ne respecte pas les dispositions relatives à la santé ou à la sécurité est passible d'une amende de ... pour chaque infraction.

Etant donné qu'il existe une relation de représentation directe entre l'employeur et le représentant qui a agi à son nom, celui-ci n'a pas de responsabilité civile vis-à-vis des salariés. Les actes du représentant relatifs à la santé et à la sécurité au travail produisent immédiatement effet dans la sphère juridique de l'employeur. En effet, selon l'alinéa 4 de

l'article 2 de la loi sur le travail, l'employeur est directement responsable des actes et engagements de son représentant vis-à-vis des travailleurs, en cette qualité.

Soulignons qu'en droit turc, la délégation des pouvoirs à un représentant compétent et pourvu d'une autorité appropriée n'exonère pas dans tous les cas l'employeur de ses responsabilités pénales et administratives. L'employeur ne peut pas échapper à la responsabilité lorsque l'infraction est imputable à sa faute personnelle. Par exemple, est pénalement responsable l'employeur qui, malgré les avertissements répétés de l'ingénieur de sécurité (représentant de l'employeur), refuse d'acheter les dispositifs de protections des machines. En outre, le représentant n'est responsable que si l'infraction est commise lors de l'exercice des pouvoirs confiés à lui et dans le cadre de sa compétence. En effet, la Cour de cassation n'a pas jugé coupable le directeur général (représentant de l'employeur) de ne pas avoir nommé le médecin du travail et de ne pas avoir constitué le comité d'hygiène et de sécurité parce que cela n'est pas de sa compétence.

11. Existe-t-il des organismes extérieurs à l'entreprise sur lesquels le chef d'entreprise peut s'appuyer pour améliorer la santé au travail? S'il y en a, de quelle nature sont-ils?

Depuis la promulgation de la nouvelle loi sur le travail, le 22 mai 2003, ainsi que l'issus des règlements y relatifs, les obligations de l'employeur ont augmenté, le domaine de ses responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité s'est étendu. Le nombre des sociétés auxquelles les employeurs peuvent faire appel pour l'assistance technique et la formation des salariés s'est donc accru. Bien qu'à l'heure actuelle, le recours à ces organismes ne soit pas assez répandu, vu les responsabilités qu'ils assument par la nouvelle législation, on peut supposer qu'à court terme, les employeurs auront besoin de recourir à leur collaboration.

12. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de sécurité au travail vis-à-vis les salariés des tierces entreprises, par exemple des travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, ou des salariés d'entreprises sous-traitantes dans un chantier de l'employeur principal?

En vertu de l'alinéa 6 de l'article 2 de la loi sur le travail, lorsqu'un employeur (sous-traitant) se charge d'un travail pour le compte d'un autre employeur dans l'établissement de ce dernier, les responsabilités qui incombent au sous-traitant vis-à-vis ses travailleurs à son service et qui découlent de cette loi, du contrat de travail ou de la convention collective dont le sous-traitant fait partie sont assumées conjointement par lui-même et l'employeur principal. Par conséquent, en droit du travail turc, les salariés du sous-traitant qui travaillent

dans l'établissement d'un autre employeur et qui sont victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou leurs ayants droit peuvent demander à l'employeur principal l'indemnisation de leur préjudice.

Quant aux salariés temporaires, c'est-à-dire ceux qui sont prêtés à un autre employeur utilisateur, d'après le premier alinéa de l'article 7 de la loi sur le travail, l'employeur utilisateur est tenu de donner à ces salariés la formation nécessaire en matière d'hygiène et de sécurité. De plus, selon l'alinéa 3 du même article, l'employeur qui prête des salariés temporaires et l'employeur utilisateur sont conjointement responsables de l'obligation de surveillance en matière de sécurité, ainsi que de la réparation des dommages. En outre, selon le règlement du 15 mai 2004 relatif à la sécurité et l'hygiène des salariés temporaires, il incombe à l'employeur utilisateur d'assurer à ces salariés la même sécurité qu'il a préservée aux autres salariés travaillant dans sa propre établissement.

13. Comment organise-t-on la prévention des risques du travail lorsque deux ou plusieurs entreprises opèrent sur le même site de travail?

Le droit turc sur le travail ne prévoit pas de disposition spéciale relative à la responsabilité de deux ou plusieurs employeurs opérant sur le même site de travail. Dans ce cas, chaque employeur a ses propres devoirs et responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité. Mais rien ne s'oppose à ce qu'ils coopèrent en vue de prévenir les risques professionnels. En vertu de l'article 17 du règlement sur les services médicaux du travail dans l'établissement, ces employeurs peuvent fonder des services médicaux inter-entreprises et y participer. D'ailleurs, à notre connaissance, dans certains groupes de sociétés (holdings), des services inter-entreprises sont déjà constitués. Les responsabilités qu'incombent aux employeurs opérant sur le même site, et dont un ou plusieurs ont la qualité de sous-traitant, sont indiquées ci-dessus (v. question 12).

III. Problèmes particuliers

14. Est-ce que les risques psychiques sont tenus en compte en vue de déterminer la responsabilité de l'employeur (par exemple pour ce qui est de la prévention du stress au travail)?

Ainsi qu'il est examiné ci-dessus (v. question 4), en vertu de l'article 11 de la loi sur les assurances sociales, les infirmités mentales sont couvertes par les assurance sociales.

Mais le problème de la responsabilité de l'employeur en matière des risques psychiques (notamment le stress) doit être discuté. Il est par ailleurs mentionné ci-dessus (v. question 8) que selon le droit turc, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la santé des travailleurs, même si ces mesures ne sont pas prévues dans la législation en vigueur. Par conséquent, bien que les tribunaux n'aient pas encore prononcé dans ce sens, à notre avis, si un agent permanent de stress inhérent à la nature du travail ou découlant des conditions d'exécution du travail est de nature à causer des conséquences néfastes sur la santé psychique du travailleur, l'employeur doit supprimer cette source de stress, sous peine d'une amende. Sans doute, si cette source de stress a causé une maladie professionnelle, l'employeur est dans l'obligation de l'indemniser.

15. L'employeur est-il tenu de prendre des mesures pour permettre aux non-fumeurs de travailler dans un environnement sans fumée?

Selon la loi sur la prévention des dommages causés par les produits de tabac (N^o 4207 du 7 novembre 1996), il est interdit de fumer dans les lieux où s'effectuent des services de santé, d'éducation et de culture, dans les salons de sport, dans tout véhicule de transport collectif, dans ses salles d'attente, dans les institutions et établissements publics comptant au moins cinq personnes (article 2).

En ce qui concerne les établissements qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi précitée, il faut distinguer les établissements où existe le danger d'explosion. Il est évident que dans les entreprises qui présentent un tel danger, l'employeur doit imposer l'interdiction de fumer, comme prévoient les dispositions du règlement relatif à la protection des travailleurs des risques découlant des milieux explosifs (articles 5/a et 7/a).

Quant aux autres établissements, la doctrine turque admet le pouvoir de l'employeur d'imposer l'interdiction de fumer, en se basant sur son droit de direction, à condition de respecter les règles de la bonne foi. Il doit affecter aux fumeurs des lieux appropriés. De même, il ne doit pas appliquer cette interdiction dans les cours, les cantines et pendant les repos.

Il convient de rappeler à ce propos qu'en droit turc, les conventions collectives prévoient généralement des règles concernant l'interdiction de fumer. Enfin, signalons que selon la Cour de cassation, le contrat de travail d'un fumeur, dont l'habitude met la sécurité du travail en danger, peut être résilié immédiatement sans aucune indemnité, en vertu de l'article 25/II, i de la loi sur le travail.

16. Existe-t-il des restrictions à l'emploi de certaines catégories de travailleurs dans certaines activités à risques (par exemple l'emploi de mineurs ou de femmes enceintes, l'emploi des travailleurs intérimaires ou sous contrat à durée déterminée)?

L'hygiène et la sécurité des mineurs sont réglementées par les dispositions de la loi sur le travail, du règlement sur l'emploi des mineurs du 6 avril 2004 et du règlement relatif aux établissements où sont exécutés les travaux pénibles et dangereux du 16 juin 2004. En droit turc, il est interdit d'employer des enfants de moins de quinze ans (article 71 de la loi sur le travail). De même, les enfants n'ayant pas seize ans révolus ne peuvent pas être employés à des travaux pénibles et dangereux (article 85/1). Le règlement du 16 juin 2004 détermine les travaux réputés pénibles et dangereux où des mineurs de plus de seize ans sont admis (article 85/2).

D'autre part, il est interdit d'employer des garçons mineurs à des travaux souterrains ou exécutés sous l'eau (article 72), ainsi qu'à des travaux industriels pendant la nuit (article 73). Aux termes de l'article 87 de la loi sur le travail et du règlement relatif aux travaux pénibles et dangereux, les mineurs de plus de quatorze ans, avant d'être engagés, doivent être examinés par un médecin habilité qui délivrera un rapport attestant leur aptitude physique au travail dont la nature et les conditions sont prises en considération. Une fois engagés, ces mineurs doivent être soumis à des examens médicaux tous les six mois jusqu'à ce qu'ils aient dix-huit ans révolus.

Les dispositions concernant les femmes enceintes et allaitant leurs enfants sont prévues dans l'article 74 de la loi sur le travail et dans le règlement du 14 juillet 2004 pris pour son application. Selon le premier alinéa de l'article 74, il est interdit de faire travailler les femmes enceintes durant une période de seize semaines, soit huit semaines avant et huit semaines après l'accouchement. Ces périodes peuvent être prolongées avant et après l'accouchement, compte tenu de l'état de santé de la salariée et de la nature de son travail. Ces périodes sont à déterminer par un rapport médical (alinéa 2 de l'article 74). La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux contrôles périodiques médicaux durant la grossesse (alinéa 3 de l'article 74). Après l'expiration de la période de seize semaines, si la salariée en fait la demande, l'employeur est tenu de lui accorder un congé de six mois non rémunéré (alinéa 5 de l'article 74).

Les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure et demie par jour. Ces périodes sont considérées comme des heures de travail. C'est la salariée-mère qui

décide du moment de l'arrêt du travail pour l'allaitement, ainsi que de la répartition de la durée de l'arrêt sur l'ensemble des heures du travail quotidien (alinéa 6 de l'article 74). En ce qui concerne les crèches, le règlement du 14 juillet 2004 prévoit des dispositions détaillées en vue de protéger les mères et leurs enfants (article 15 et suivants).

Les règles auxquelles sont soumis les travailleurs temporaires en matière d'hygiène et de sécurité du travail sont mentionnées ci-dessus (v. question 12). Quant aux travailleurs sous contrat à durée déterminée, les articles 5 et 12 de la loi sur le travail visent le principe d'égalité entre ceux-ci et ceux qui travaillent sur la base d'un contrat à durée indéterminée. La règle de non discrimination implique une égalité de traitement vis-à-vis des salariés liés par un contrat à durée déterminée et s'étend à tous les aspects de la relation de travail y compris le devoir de surveillance de l'employeur et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail. En outre, selon le règlement du 15 mai 2004 relatif à l'hygiène et à la sécurité des salariés temporaires et de ceux qui travaillent sur la base d'un contrat à durée déterminée, il incombe à l'employeur de leur assurer la même sécurité que celle dont bénéficient les salariés liés par un contrat à durée indéterminée.

17. Peut-on déterminer la responsabilité de l'employeur pour des dommages à la santé des travailleurs découlant de l'utilisation de produits ou l'emploi de substances dont la nocivité n'était pas démontrée au moment de leur utilisation ou dont les effets nuisibles ne peuvent être appréciés que sur le long terme (par exemple l'amiante)?

Bien que d'après la Cour de cassation turque, l'employeur ne puisse pas se contenter d'appliquer la législation relative à la sécurité du travail et qu'il doive prendre toutes les mesures qu'exige la technique contemporaine, ainsi que suivre les progrès en la matière même si ceci n'est pas prévu dans la réglementation (cf. question 9), à notre avis, on ne peut pas déterminer sa responsabilité des dommages découlant de produits dont les effets nuisibles ne peuvent être appréciés que sur le long terme. Car, selon le droit turc, pour que l'employeur soit responsable, il faut que la nocivité des produits et des substances soit connue dans le cadre des connaissances techniques valables au moment de leur utilisation.

18. L'employeur peut-il demander aux demandeurs d'emploi qu'ils se soumettent à des tests génétiques ou de dépistage du VIH/SIDA en vue de déterminer l'aptitude du travailleur à s'exposer à un risque auquel il ou elle serait particulièrement vulnérable?

D'après le droit turc, par principe, on ne peut pas demander aux demandeurs d'emploi qu'ils se soumettent à des tests génétiques ou de dépistage du SIDA. De telles

applications seront généralement considérées comme atteinte illicite aux droits (intérêts) personnels du salarié (article 23 et 24 du Code civil). Mais à notre avis, il faut admettre que le dépistage du SIDA ne serait pas illégal s'il est exercé en vue de prévenir les dangers auxquels est directement exposé le personnel de l'établissement concerné (par exemple le personnel des hôpitaux) (article 24/2 du Code civil).

19. Est-ce que le travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril à sa vie ou à sa santé?

L'article 83 de la loi sur le travail (N^o 4857 du 22 mai 2003) reconnaît au salarié le droit de se retirer de son poste de travail qui présente un danger à sa vie. En effet, selon l'article précité, le salarié qui est exposé à un danger proche et imminent présentant un péril à sa vie peut recourir au comité d'hygiène et de sécurité afin de déterminer la situation et la mise en oeuvre de mesures protectrices. Ce comité se réunit et décide le même jour et informe le travailleur demandeur par écrit.

Si le comité d'hygiène et de sécurité constate l'existence du danger édicté dans l'article 83, le salarié peut quitter son poste de travail jusqu'à ce que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour y remédier.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène et de sécurité, le travailleur recourt à l'employeur ou à son représentant (article 83, alinéa 2).

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 83 de la loi sur le travail, le salaire et autres droits du salarié et du groupe de salariés sont réservés pour la période où ils s'étaient absents à leur poste. Signalons que l'employeur peut offrir au salarié un autre poste qui ne présente pas de danger et qui correspond à sa qualification. Le refus de cette proposition par le salarié doit être considéré comme inobservation de son obligation de fidélité.

Il convient de rappeler à ce propos qu'en droit turc, la doctrine admet que le salarié puisse refuser de travailler sans recourir au comité d'hygiène et de sécurité, ceci en vertu de l'article 325 du Code des obligations. Aux termes de cet article, lorsque l'employeur (le créancier) est en demeure d'accepter le travail du salarié, celui-ci peut réclamer le salaire convenu sans être obligé de fournir le travail promis. En effet, l'employeur (le créancier) doit accomplir les actes préparatoires, c'est-à-dire prendre les mesures d'hygiène et de sécurité qui lui incombent sans lesquelles le débiteur (le salarié) ne peut exécuter son obligation (article 90 du Code des obligations). Sinon, l'employeur est en demeure de refuser de prendre les

mesures nécessaires et le salarié peut refuser de travailler tout en réclamant son salaire. Mais dans ce cas, contrairement à l'article 83 de la loi sur le travail, le salarié assume le risque d'une fausse appréciation en ce qui concerne l'absence des mesures préventives de sécurité.

IV. La réparation des risques professionnels

20. Quelles sont les prestations garanties par le systèmes de réparation des risques professionnels? Comment sont-elles gérées? Peuvent-elles être refusées et si elles le peuvent, dans quels cas?

Les indemnités pouvant être réclamées de l'employeur par le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou par ses ayants droit sont traitées ci-dessus (v. question 9). Par contre, en vertu de l'article 12 de la loi sur les assurances sociales, les prestations garanties en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont les suivantes: a) secours médicaux; b) allocations journalières durant la période d'incapacité de travail temporaire; c) pensions mensuelles en cas d'incapacité de travail permanente; d) fourniture, ajustage, réparation et renouvellement des appareils et accessoires de prothèse; e) remboursement des frais de voyage de l'assuré obligé de se déplacer pour obtenir des prestations indiquées aux alinéas (a) et (d); f) remboursement des frais de voyage aller/retour à l'étranger de l'assuré atteint d'une infirmité physique ou mentale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le traitement se révèle impossible en Turquie mais dont la guérison totale ou partielle est envisageable à l'étranger; g) paiement des frais funéraires; h) octroi de pension aux ayants droit à la suite du décès de l'assuré.

Si l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à une faute commise intentionnellement par l'assuré, aucune allocation journalière, ni pension n'est allouable à l'intéressé en cas d'incapacité temporaire ou permanente, seul le secours médical lui étant accordable (loi sur les assurances sociales, article 110, alinéa 1).

Si l'acte de l'assuré est assimilable à un délit, l'allocation journalière ou la pension mensuelle permanente peut être réduite jusqu'à 50% en fonction de la gravité de la faute commise (article 110, alinéa 2). _

En cas de la faute inexcusable de l'assuré, les allocations ou la pension en question peuvent être réduites jusqu'à 50% en fonction de la gravité de la faute commise (article 111, alinéa 1).

21. Ce système de réparation est-il forfaitaire ou le salarié victime peut-il obtenir une réparation intégrale de son préjudice? Si oui, dans quelles circonstances? Le salarié peut-il bénéficier d'une option entre demander une réparation dans le cadre du système ou demander une réparation selon le droit commun?

D'après la législation turque, on peut prétendre que la réparation en matière des risques professionnels est intégrale. Bien que les prestations accordées par l'assurance sociale soient forfaitaires et ne puissent en général couvrir l'ensemble du préjudice subi par le salarié ou ses ayants droit (v. question 9), ceux-ci peuvent intenter une action contre l'employeur au sujet de leurs dommages non couverts par l'Institution en vertu du Code des obligations. De plus, la Cour de cassation admet par une jurisprudence établie le principe de la responsabilité sans faute (objective) de l'employeur découlant du risque de l'entreprise. L'évaluation du préjudice par les tribunaux a pour but de replacer le salarié dans la situation où il se serait trouvé si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu.

En droit turc, le salarié ne peut pas bénéficier d'un droit d'option en la matière, car les tribunaux décident par une jurisprudence établie que le salarié ou ses ayants droit doivent d'abord recourir à l'Institution des assurances sociales pour la réparation de leurs dommages avant d'intenter une action contre l'employeur pour la réparation des préjudices non couverts par l'Institution. Ainsi qu'il est précisé ci-dessus (v. question 9), les tribunaux déduisent toutes les prestations versées à l'assuré par l'Institution des assurances sociales du montant de l'indemnité que l'employeur doit payer.

22. Existe-t-il des fonds spéciaux pour garantir la réparation de dommages à la vie ou à la santé découlant de l'utilisation de produits ou l'emploi de substances dont la nocivité n'était pas démontrée au moment de leur utilisation, ou dont les effets nuisibles ne peuvent être appréciés que sur le long terme (par exemple l'amiante)?

Non, actuellement aucun fond de telle nature n'existe en Turquie.

V. Le rôle des représentants des travailleurs en matière de protection de la santé

23. Comment est organisée la participation des travailleurs en vue d'améliorer l'hygiène et la sécurité au travail et d'organiser la prévention des accidents et maladies professionnels au niveau de l'entreprise? Existe-t-il des comités ad-hoc et s'ils existent, comment sont-ils

constitués? Quels sont leurs pouvoirs? Quels sont les droits et garanties dont bénéficient les travailleurs qui font partie de ces comités? Reçoivent-ils une formation pour mieux s'acquitter de leurs tâches? Ont-ils droit de se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise?

La participation des travailleurs est indispensable pour une meilleure organisation de la sécurité au niveau de l'entreprise. Les comités d'hygiène et de sécurité contribuent à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises. En vertu de l'article 80 de la loi sur le travail, tout employeur est tenu de constituer un comité d'hygiène et de sécurité dans les établissements qualifiés d'industrielles, occupant au moins cinquante salariés et où s'effectuent des travaux permanents durant plus de six mois. Selon l'article 105 de la loi sur le travail, l'employeur ou son représentant qui viole les dispositions concernant la création de tels comités ou en entrave l'activité est passible d'une amende administrative.

Le règlement du 7 avril 2004 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité détermine leur création, les modalités de leur fonctionnement, leurs pouvoirs, obligations et responsabilités.

Selon l'article 5 de ce règlement, les comités d'hygiène et de sécurité sont composés notamment de l'employeur ou de son représentant, de l'ingénieur ou de technicien de la sécurité, du médecin du travail, du gérant, du contremaître, du représentant du syndicat et du délégué des salariés à la sécurité. Le comité est présidé par l'employeur ou son représentant, l'ingénieur ou le technicien en est le secrétaire. La durée des réunions des comités est considérée comme le temps du travail (article 8/d du règlement).

En vertu de l'alinéa 2 de l'article 80 de la loi sur le travail, l'employeur est tenu d'appliquer les décisions prises par les comités conformes à la réglementation d'hygiène et de sécurité. L'employeur ou son représentant qui viole cette réglementation est passible d'une amende (article 105 de la loi sur le travail).

D'après l'article 6 du règlement sus-visé, l'employeur est tenu d'organiser la formation en matière de sécurité pour les membres titulaires et suppléants de ces comités.

La législation turque prévoit une autre méthode pour assurer la participation des travailleurs à l'hygiène et à la sécurité dans l'établissement, qui est la désignation des délégués des travailleurs à la sécurité. Selon le règlement d'hygiène et de sécurité au travail

du 19 décembre 2003, l'employeur est tenu de nommer un ou plusieurs délégués de travailleurs à la sécurité, ainsi que de leur investir diverses missions et attributions en la matière. Avant d'être nommés par l'employeur, les délégués à la sécurité sont élus par les travailleurs de l'entreprise (article 7/a, 11, 16).

Afin que les délégués à la sécurité puissent accomplir leur mission conformément audit règlement, l'employeur doit mettre à leur disposition tous les moyens appropriés. Les délégués disposent du temps nécessaire pour remplir leurs tâches pendant les heures du travail sans perte de salaire (article 11/e du règlement).

Les délégués recevront une formation appropriée dans le domaine d'hygiène et de sécurité pour s'acquitter de leurs tâches. La durée des périodes de formation est considérée comme temps du travail régulier (article 12/c et d du règlement).

En droit turc, les membres des comités d'hygiène et de sécurité et les délégués à la sécurité ne bénéficient pas d'une protection spéciale contre le licenciement. Etant donné que les membres de ces comités travaillent dans les établissements occupant au moins cinquante salariés, sont applicables aux membres des comités les articles 18 et suivants de la loi sur le travail, relatifs à la protection contre le licenciement. Même si les délégués à la sécurité travaillent dans un établissement occupant au moins trente salariés (article 18 de la loi sur le travail), ils bénéficient toujours de ces dispositions.

Bien qu'en législation turque, il n'existe aucune disposition spéciale à propos du droit de se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise, rien ne s'oppose à ce que l'employeur ou les comités en question recourent à leur coopération, afin de promouvoir la santé et sécurité dans l'entreprise. _

-