

PAPER DETAILS

TITLE: LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EN DROIT TURC ET EN DROIT SUISSE

AUTHORS: Par Alexandre BERENSTEIN

PAGES: 0-0

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/638071>

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EN DROIT TURC ET EN DROIT SUISSE

Par Alexandre BERENSTEIN
Professeur à la Faculté de droit
de l'Université de Genève

I. INTRODUCTION

Le Code des obligations turc contient, au sujet de la convention collective de travail, deux articles, les articles 316 et 317, qui sont la traduction des articles 321 et 322 du Code suisse des obligations, dans sa teneur de 1911 (1). Mais ces dispositions coexistent avec celles qui résultent de la loi spéciale No 275 du 15 juillet 1963 sur les conventions collectives de travail (2), modifiée le 23 juillet 1964. Le droit turc connaît ainsi deux systèmes différents de contrats collectifs ou conventions collectives de travail, basés l'un sur le code, l'autre sur la loi spéciale.

La première observation qui s'impose lorsque l'on compare l'institution de la convention collective en Suisse avec cette institution en Turquie est la suivante:

En Suisse, les conventions collectives sont nées de la pratique. C'est après que les contrats collectifs eurent pris un certain développement que le législateur a entendu les réglementer dans le code de 1911. Le besoin de cette législation était très vivement ressenti. La loi fédérale a d'ailleurs été précédée de lois cantonales, notamment des lois genevoises de 1900 et de 1904. Par la suite,

(1) La présente étude est basée essentiellement sur le rapport du professeur Turhan ESENER, présenté à la Semaine juridique turco-suisse d'Ankara. Nous avons consulté aussi le rapport du professeur F. H. SAYMEN in Actes du 2^{ème} Congrès international de droit du travail (Genève 1957) et le cours du professeur Kemal ELBIR donné en 1965 à la Faculté internationale pour l'enseignement du droit comparé.

(2) B. I. T., Série législative - 1963 Tur. 2.

l'institution a continué de se développer; elle a pris des formes nouvelles qui ont apporté des solutions jurisprudentielles. D'autre part, son évolution s'est heurtée à certaines difficultés juridiques, et il a paru opportun de reviser les dispositions légales pour tenir compte de cette situation et pour répondre aux nécessités nées de la pratique. Quant à l'extension des contrats collectifs aux tiers, elle avait été prévue dès 1919 dans la loi fédérale portant réglementation des conditions du travail, mais cette loi, adoptée par l'Assemblée fédérale, a été rejetée par le peuple en 1920, et il a fallu attendre la dernière guerre, soit l'année 1941, pour qu'un nouveau texte sur cet objet pût être adopté par l'Assemblée fédérale et entrer en vigueur (arrêté fédéral du 1er octobre 1941 permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail). L'arrêté de 1941, modifié en 1943, a été remplacé ensuite par la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre aux tiers la convention collective de travail. (C'est cette même loi qui a abrogé les articles 322 et 323 du Code des obligations et les a remplacés par sept nouveaux articles).

En Turquie, en revanche, il semble que l'on n'ait pas connu de contrat collectif avant l'adoption du Code des obligations, et, malgré les dispositions de ce code, les rares contrats collectifs qui avaient été ébauchés par certains syndicats n'étaient «que des manifestations sporadiques toujours sans envergure et souvent sans lendemain» (1). C'est précisément en vue de développer et d'encourager l'institution du contrat collectif que le législateur turc a, après l'adoption en 1961 de dispositions constitutionnelles traitant de ce problème, édicté la législation nouvelle. Et le développement des conventions collectives semble être une conséquence de la législation, plus qu'une conséquence de l'évolution spontanée.

Si l'on examine la loi de 1963, qui ne traite pas seulement de la convention collective de travail, mais aussi des conflits collectifs, on constate qu'elle s'inspire, dans ses dispositions sur les conventions collectives, à la fois des législations suisse, française, allemande et américaine, mais qu'elle comporte différentes caractéristiques originales. Elle permet de conclure dans des conditions données des conventions collectives de travail qui emportent

(1) Saymen, loc. cit. p. 282.

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 61

tains effets déterminés - tandis que les contrats collectifs linéaires, qui sont conclus sur la base du C.O. emportent des effets différents.

L'OBJET DE LA CONVENTION

Quant à l'objet de la convention, la loi turque de 1963 s'inspire nettement de l'art. 322 révisé du C.O. suisse, mais sous réserve d'un point important. La loi suisse de 1956 a élargi la notion de convention collective. Auparavant, en vertu de l'art. 322, étaient considérés comme «contrats collectifs de travail» les contrats établissant «des règles relatives aux conditions du travail», c'est-à-dire des contrats réglementant le contenu des contrats individuels de travail. Sous l'empire de la loi de 1956, il suffit que la convention contienne des dispositions sur les rapports entre employeurs et travailleurs pour qu'elle puisse être une «convention collective de travail».

A vrai dire, l'article 322 nouveau du C.O. suisse est mal rédigé, et la loi turque, en le reprenant en grande partie, ne souffre pas de la même erreur de rédaction. En effet, lorsque l'article 322 nouveau (alinéa 1) que la convention collective est un contrat par lequel sont établies des clauses sur la conclusion, le contenu et l'extinction des contrats individuels de travail, il semble donner une définition, mais il s'agit d'une fausse définition - puisque, par suite, dans l'alinéa 2 du même article, il est dit que la convention collective peut ne pas contenir de telles clauses, pourvu qu'elle contienne des dispositions quelconques sur les rapports entre employeurs et travailleurs. En revanche, la loi turque, en ne reprenant pas la phrase de l'alinéa 2 in fine de l'art. 322 révisé du C.O. suisse : «Elle peut même se limiter à ces autres dispositions», n'admet pas comme étant des conventions collectives les textes qui ne contiennent pas de clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats de travail individuels. C'est ainsi qu'une convention qui se borne à régler les rapports entre organisations de travailleurs et organisations d'employeurs constitue une convention collective en Suisse; elle ne l'est pas en Turquie.

III. LES PARTIES A LA CONVENTION

Quant aux parties, l'article 1er de la loi turque reprend à peu près les mêmes termes que l'article 322 du C.O. suisse - qui, sur ce point, n'est d'ailleurs pas différent de la plupart des autres législations nationales - pour désigner les parties à la convention collective: la convention est conclue «entre des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs ou des employeurs». Mais il ajoute que ces organisations ou ces employeurs individuels doivent être ceux qui sont visés à l'art. 7 de la même loi. Or, cette dernière disposition restreint le droit de conclure une convention collective au sens de la loi aux fédérations ou syndicats de travailleurs représentant la majorité des travailleurs occupés dans une branche d'activité ou dans un ou plusieurs établissements, et d'autre part aux fédérations ou syndicats d'employeurs dont les membres occupent la **majorité** (1) des travailleurs occupés dans la branche d'activité. Cependant, un syndicat d'employeurs peut conclure une convention pour les établissements appartenant à ses membres, de même qu'un employeur individuel peut le faire pour son propre établissement. Sous réserve de cette dernière disposition, qui facilite la conclusion de conventions collectives aux employeurs, intervient ici le critère de la **représentativité**, que ne connaît pas le droit suisse. Certes, pour que l'**extension** du champ d'application d'une convention collective puisse être requise en droit suisse, il faut notamment que les travailleurs liés par la convention forment en principe la majorité des travailleurs auxquels la convention doit s'appliquer. Mais la loi suisse ne contient aucune disposition limitant en quoi que ce soit le droit de **négoier** une convention collective à tel syndicat déterminé. La liberté la plus absolue est de règle dans ce domaine. C'est seulement une fois la convention négociée et conclue que la question des majorités se pose, si l'on désire demander l'extension du champ d'application.

Le législateur suisse s'est donc efforcé de limiter le moins possible la liberté des parties. Les seules mesures prises ont pour

(1) Nous nous référons sur ce point au rapport du prof. Esener, la traduction française de l'art. 7 de la loi No 295 du 15.7.1963 publiée dans la «Série législative» n'indiquant pas la condition de majorité en ce qui concerne le syndicat de travailleurs constitué pour une branche d'activité.

but de protéger les minorités syndicales et les dissidents. Le droit turc intervient en sens inverse.

Sur ce point, la loi turque présente quelque analogie avec la législation française, selon laquelle les conventions collectives ne peuvent faire l'objet d'une décision d'extension que si elles ont été négociées selon une procédure spéciale. Cependant, en France, la négociation, dans ce cas, ne se fait pas avec une seule organisation, qui serait considérée comme la plus représentative. Ces conventions collectives sont négociées au sein d'une commission comprenant des représentants de toutes les organisations professionnelles considérées comme étant le plus représentatives (article 31 f, livre Ier, Code du travail).

Mais le système turc semble surtout s'être inspiré de celui des Etats-Unis d'Amérique, où la loi Wagner de 1935 sur les relations du travail (**Labor Relations Act**) a prévu que dans chaque **bargaining unit**, seul le syndicat le plus représentatif serait autorisé à conclure une convention collective. Aux Etats-Unis, cependant, les litiges qui ont pour objet la détermination du syndicat le plus représentatif sont tranchés par un vote auquel il est procédé sous le contrôle de l'administration. En Turquie, c'est une décision administrative (selon les cas, direction régionale du travail ou Ministère du travail) qui tranche les conflits de ce genre, sous réserve d'un recours judiciaire. Mais il convient d'observer que la décision, soit administrative, soit judiciaire, doit être prise sur le plan de l'établissement dans les trois jours, sur le plan d'une branche d'activité dans les six jours dès le dépôt de la demande ou du recours. Certes, la brièveté du délai comme telle ne peut qu'être bénéfique aux intéressés. Mais l'on peut se demander si, dans le délai de trois ou de six jours prévu par la loi, il est possible à l'administration ou à la juridiction saisie de se prononcer en toute connaissance de cause sur l'importance respective des organisations en présence.

Il ne nous appartient pas d'émettre un jugement de valeur sur l'application de l'un ou l'autre des systèmes, du système de la liberté de contracter existant en Suisse et du système de la limitation du droit de contracter à l'organisation la plus représentative, tel qu'il se présente en Turquie.

En effet, le choix entre les deux systèmes ne peut procéder d'une vue théorique de l'esprit, mais des conditions sociales, qui sont toutes différentes de part et d'autre, et l'on ne peut donc comparer des situations qui ne sont pas comparables. Tout ce que l'on peut examiner si l'on veut demeurer dans le cadre de l'analyse juridique, c'est la question de savoir si l'un et l'autre de ces systèmes sont logiquement conçus et s'ils répondent aux exigences qui leur sont posées. Sous cet angle, on peut se demander si les litiges relatifs à la représentativité des organisations professionnelles peuvent être jugés en Turquie compte tenu de tous les facteurs qu'il y a lieu de considérer en l'occurrence.

De toute façon, il est clair que la législation turque attache une très grande importance à la **capacité de contracter**. C'est ainsi que cette capacité est refusée par la jurisprudence - nous apprend le professeur ESENER - aux confédérations syndicales, contrairement à ce que prévoit par exemple la loi allemande, qui l'accorde en principe aux **Spritzenorganisationen** (§ 2 al. 3 de la loi du 9 avril 1949).

En Suisse, tout cela est en dehors de la loi: Le législateur n'a pas voulu réglementer les **négociations** collectives. Il s'est contenté de réglementer leur résultat: les **conventions** collectives. Toute liberté est laissée aux organisations de négocier avec qui elles entendent et avec qui elles peuvent négocier. «Les mesures prises dans le cadre de la liberté de contracter sont admissibles, même si pour le surplus elles sont utilisées comme arme dans la lutte que se livrent entre elles les différentes associations ouvrières pour conquérir la prédominance», a déclaré le Tribunal fédéral dans son arrêt Muller du 13 septembre 1949 (1). La liberté dans ce domaine ne trouve, d'après le Tribunal fédéral, qu'une limite: «L'employeur ou l'association patronale qui refuseraient, sans aucun motif raisonnable, d'entrer en discussion avec une association ouvrière en vue de la conclusion d'un contrat collectif dans l'intention évidente d'affaiblir la situation des ouvriers et de se procurer, de cette façon, un avantage pour eux-mêmes, commettraient un acte illicite et contraire aux moeurs, parce que leur attitude aurait pour effet de priver les ouvriers de la protection

(1) A T F 75 II 327, Journal des Tribunaux 1950 I 181.

voulue par la loi et irait à l'encontre d'une des idées fondamentales de la législation sur le contrat collectif de travail» (arrêt F.O.T.F. du 25 mai 1947) (1). Cependant, cette affirmation de principe du Tribunal fédéral n'a jusqu'ici jamais trouvé d'application dans la pratique. Si l'employeur ou la fédération d'employeurs se refusent à négocier, le syndicat de travailleurs, en dehors du recours à des moyens de pression tels que la grève, ne peut que faire convoquer la partie patronale devant l'office cantonal de conciliation —tout au moins lorsqu'il s'agit d'un conflit touchant des ouvriers d'entreprises industrielles—, conformément à l'art. 31 de la loi sur le travail dans les fabriques, ou, le cas échéant, demander la constitution d'un office fédéral de conciliation (art. 1er de la loi fédérale du 12 février 1949) afin de tenter d'amener les employeurs à accepter de négocier.

Il convient de relever en passant que, si la loi turque régit très strictement les conflits du travail, il n'en est pas de même en Suisse, où les dispositions relatives à la constitution des offices de conciliation sont à peu près les seules en la matière. Il n'existe pas non plus, en Suisse, de dispositions sur la constitution des syndicats, qui sont des associations ou des sociétés coopératives régies par le droit commun, alors qu'en Turquie les syndicats sont régis par une loi spéciale, la loi No 274 du 15 juillet 1963 (2).

V. LES EFFETS JURIDIQUES DE LA CONVENTION

1 — En général :

Les effets juridiques varient en Turquie selon que l'on a affaire à un **contrat collectif** régi par le C.O. ou à une **convention collective** régie par la loi No 275. Certes, les effets généraux de ces catégories de textes sur les rapports entre les parties aux contrats individuels de travail ne diffèrent pas essentiellement. La convention collective de travail emporte, en outre, d'autres effets, notamment l'autorisation de décréter une grève ou un **lock-out** en cas de violation de la convention par le cocontractant. Il est rappelé ce propos que le problème ne se pose pas sous le même angle

) A T F 74 III 163, Journal des Tribunaux 1949 I 307.

) B.I.T., Série législative - 1963 - Tur. 1.

en Suisse, puisque, au regard du droit public, grève et lock-out y sont en principe licites.

Mais à cela s'ajoute le fait que la «convention collective de travail» du droit turc a une valeur supérieure à celle du «contrat collectif» du Code —dit «contrat général»— sauf les dispositions de ce dernier qui seraient plus favorables aux travailleurs (art. 3 § 2).

Tout comme en Suisse, en Turquie les effets juridiques de la convention collective en ce qui concerne les rapports individuels de travail ne se manifestent qu'entre personnes liées de part et d'autre par la convention collective: c'est-à-dire entre un travailleur membre du syndicat contractant et un employeur membre de l'organisation patronale contractante - ou un travailleur membre et un employeur signataire de la convention à titre individuel. En revanche, la convention n'affectera pas, en principe, les rapports entre l'employeur lié par la convention et le travailleur non membre du syndicat contractant.

On peut remarquer d'emblée à ce sujet qu'il semble qu'il y ait, en Turquie, une certaine discordance entre les règles sur la capacité de contracter et la conception des effets juridiques de la convention. Généralement, lorsque l'on exige que, pour pouvoir contracter, un syndicat représente la majorité des travailleurs intéressés, on le fait parce que l'on entend qu'il puisse contracter pour l'ensemble des travailleurs et, par conséquent, également pour la minorité qui n'y est pas affiliée. C'est, notamment, ce que prévoit aux Etats-Unis la loi Wagner (art. 9 a (1)).

Il apparaît à première vue difficile de justifier, d'une part, le monopole accordé à l'organisation la plus représentative en matière de négociation et, d'autre part, le fait que cette dernière ne peut négocier que pour ses membres, les minoritaires étant exclus de toute protection résultant de la convention collective. Mais il est vrai que les syndicats minoritaires peuvent négocier des «contrats généraux», fondés sur le C.O. et qui ne sont pas soumis aux mêmes limitations.

(1) Cf. Generald A. Brown, in *Labour Relations and the Law*. British Institute Studies in International and Comparative Law, No 2, p. 54.

Il importe de relever aussi que les effets juridiques de la convention collective de travail peuvent, en Turquie, être étendus aux tiers par l'emploi de deux procédés: le paiement d'une contribution de solidarité et l'extension par décision des pouvoirs publics.

2 — La contribution de solidarité :

Comme la convention collective elle-même, l'institution dite de la «contribution de solidarité» est née de la pratique en Suisse, tandis qu'elle a été introduite en Turquie par le législateur. Mais la conception qui est à la base de cette contribution n'est pas la même dans l'un et l'autre de ces pays.

En Suisse, la contribution de solidarité est un élément qui accompagne quelquefois —mais qui n'accompagne pas nécessairement— une autre institution : celle de la «soumission» ou de la «participation» à la convention. C'est aussi de la pratique qu'est sortie l'institution de la «soumission». Les parties au contrat collectif faisaient signer aux **outsiders** une déclaration de soumission, par laquelle l'employeur ou le travailleur dissident s'engageaient à se «soumettre» au contrat collectif et à en observer les clauses. Ceux-ci étaient, dès lors, considérés comme pouvant bénéficier des clauses du contrat. La doctrine admettait, cependant, que cette déclaration de soumission n'entraînait pas d'effet normatif, en ce sens que l'intéressé n'aurait pu se prévaloir, dans un litige avec son cocontractant, des termes de la convention collective. L'institution de la soumission a été généralement liée à celle de la **clause de fidélité**, ou d'**exclusivité conventionnelle**, l'employeur lié par la convention s'engageant à ne pas occuper des travailleurs qui ne sont pas membres de l'organisation syndicale contractante ou n'ont pas souscrit une déclaration de soumission; quant au travailleur lié par la convention, il s'engageait à ne pas travailler chez un employeur non membre de l'organisation patronale contractante ou n'ayant pas souscrit une déclaration de soumission. La loi de 1956 a remplacé la «soumission» par la «participation», qui se différencie de celle-là en ce que, prévue expressément par la loi, elle emporte un effet normatif. Les effets normatifs de la convention sont, en effet, étendus aux «participants», dont la déclaration doit être remise par écrit et doit recevoir l'accord écrit des deux parties (art. 322 bis et 322 ter C.O.). Une contribution de

solidarité est quelquefois exigée de l'employeur ou du travailleur participant, auxquels on demande de verser cette somme en contrepartie des sacrifices effectués par les membres des organisations professionnelles qui, par leurs cotisations, ont permis l'obtention, pour les membres de la profession, d'avantages substantiels (1).

En Turquie, l'institution de la contribution de solidarité ne concerne que les travailleurs, et non les employeurs. Sa nature juridique est aussi toute différente. Elle n'est pas liée à une déclaration de soumission, ou de participation, mais le paiement de la contribution emporte automatiquement l'application de la convention au «contribuable». Et surtout, il n'y a, en Turquie, pas de différence essentielle entre la contribution de solidarité et la cotisation syndicale. C'est d'autant plus vrai que la jurisprudence de la Cour de cassation a décidé, par un arrêt du 3 décembre 1964, que les non syndiqués qui entendent bénéficier d'une convention et payer la contribution de solidarité doivent obtenir l'approbation du syndicat contractant. Il s'agit donc d'une convention passée entre le syndicat et son membre, ou, si on le préfère, d'une adhésion au syndicat en qualité de membre de deuxième zone.

En revanche, en Suisse, la participation consiste avant tout dans une liaison entre le participant et le système conventionnel, et non avec le syndicat. La loi précise d'ailleurs que les contributions ne peuvent être utilisées au profit de l'une seulement des parties à la convention collective (art. 322 bis, al. 2, C.O.).

On ne voit donc pas très bien l'utilité de l'institution de la contribution de solidarité en droit turc, si ce n'est que l'intéressé peut ainsi payer une contribution inférieure à la cotisation syndicale en bénéficiant des avantages de la convention: la loi turque limite aux deux tiers de la cotisation syndicale le montant admissible de la contribution (art. 7 § 3 loi No 275). Il est rappelé que, de son côté, le droit suisse laisse au juge la faculté de «ramener à de justes limites» les contributions excessives.

3 — L'extension par décision des pouvoirs publics :

Si l'institution de la «contribution de solidarité» permet d'étendre, par des moyens de droit privé, le champ d'application

(1) Voir à ce sujet notre étude in *Revue internationale du travail*, février 1962, p. 111.

de la convention collective, le droit turc, comme le droit suisse, connaît aussi le système de l'extension aux tiers par décision des pouvoirs publics. On notera que la loi turque ne prévoit pas, comme le fait la loi suisse, qu'une telle extension ne peut être décidée que sur requête de toutes les parties contractantes (art. 1er de la loi du 28 septembre 1956); d'autre part il suffit, pour qu'elle puisse être décrétée, que les travailleurs auxquels s'applique la convention constituent la majorité des travailleurs de la branche d'activité — alors qu'en Suisse il faut, en outre, que soit réunie la majorité des employeurs et que les employeurs liés occupent eux-mêmes la majorité de tous les travailleurs (art. 2 chiffre 3). De plus, la loi suisse est moins rigide du côté des travailleurs, puisqu'elle permet qu'il soit dérogé à la règle de la majorité des travailleurs — dérogation qui, bien qu'étant «exceptionnelle» aux termes de la loi, est de pratique courante — ce qui s'explique facilement du fait du grand nombre de travailleurs étrangers non syndiqués qu'accueille actuellement la Suisse.

4 — La sortie d'un membre de l'association contractante :

Il convient de relever aussi, en ce qui concerne l'effet des clauses normatives de la convention collective, que la loi turque admet expressément, ce que ne fait pas la loi suisse, que lorsqu'un travailleur ou un employeur membre d'une organisation contractante quitte son organisation, il demeure lié par la convention. L'employeur, dans le cas d'une convention conclue pour une durée indéterminée, peut toutefois résilier la convention à l'expiration d'une année à compter de la date de sa sortie de l'organisation, moyennant l'observation d'un préavis de trois mois (article 6 de la loi No 275).

Sous réserve de cette dernière exception, le principe résultant de l'article 6 de la loi turque concorde avec la situation juridique existant en France (art. 31e, alin. 1, livre 1er du Code du travail) (1) et en Allemagne (§ 3, loi du 9 avril 1949) (2), où le membre sortant demeure lié par la convention. En revanche, en Suisse, l'opinion dominante admet que le membre sortant d'une organisation contractante n'est, en principe, plus lié par la convention

) Cf. Brun et Galland, Droit du travail, p. 740 No III - 74, et Despax, Conventions collectives, p. 280, No 176.

) Cf. Hueck - Nipperdey - Tophoven, 4^{ème} édit., ad § 3, No 14, p. 190.

collective, mais cette opinion semble être fondée surtout sur l'ancienne doctrine allemande (1). La loi turque paraît, sur ce point, plus conforme à la nature juridique de la convention collective, qui devrait s'imposer aux membres des associations sans qu'ils puissent s'y soustraire en se retirant de l'organisation à laquelle ils appartenaient lors de la conclusion de la convention ou ultérieurement.

5 — La «survie» de la convention

Enfin, la loi turque prévoit aussi l'effet prolongé ou la «survie» de la convention collective en ce sens que les normes qui y sont contenues continuent après son extinction à porter effet sous la forme d'un contrat individuel de travail (art. 3 §2), ce qui est également conforme à la loi allemande (§4 al. 5), alors que la loi suisse ne règle pas cette question et que l'opinion dominante se prononce en sens inverse (2).

V. LES CONFLITS DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Le professeur ESENER, dans son remarquable rapport, a exposé en détail les problèmes créés en Turquie par les conflits de conventions collectives de travail.

En Suisse, le pluralisme syndical pose également, à cet égard, certains problèmes, mais ils sont généralement assez facilement résolus.

Dans divers cas, l'organisation d'employeurs négocie avec le syndicat le plus important et, avec l'autorisation de ce syndicat, conclut ensuite une convention dite «**parallèle**» avec le syndicat minoritaire, convention qui contient les mêmes règles normatives que la convention **principale**. Ou encore les différents syndicats s'associent pour la discussion avec l'organisation patronale et signent en commun la convention. Ou bien, enfin, les organisations minoritaires, une fois achevée la discussion entre l'organisation patronale et le syndicat le plus puissant, sont autorisées à apposer leur signature au-dessous de la convention.

(1) Oser - Schönerberger. Das Obligationenrecht, 2e éd. vol. 2, ad art. 323 No 26, p. 1206; Schweingruber, Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag, ad art. 323 No 4 p. 57.

(2) Oser - Schönerberger, loc. cit. ad. art. 323 No 11, P. 1201

pluralité de conventions peut aussi résulter en Suisse du fait qu'à une convention nationale, qui est généralement une convention de «cadre», s'ajoutent des conventions régionales ou locales. La convention dominante admet qu'en cas de conflit les dispositions les plus favorables aux travailleurs l'emportent, par analogie avec ce qui se passe dans le cas de conflit entre la convention collective et les contrats individuels de travail (art. 323 alinéa 2 C.O.).

En Turquie, la plupart des problèmes qui se posent à cet égard résultent de dispositions spéciales de la loi concernant les conventions collectives de travail - et notamment de l'unicité obligatoire de la convention, qui doit être conclue avec le syndicat le plus représentatif. La loi suisse ne contenant pas de telles dispositions, il n'y a pas en Suisse de tels problèmes à résoudre.

CONSIDERATIONS FINALES

En conclusion, on peut observer que les lois turque et suisse reposent sur des conceptions radicalement différentes. En Suisse, on laisse aux associations la plus grande liberté dans l'élaboration des conventions collectives, sous réserve de certaines dispositions relatives à la protection des syndicats minoritaires et des dissidents. En Turquie, en revanche, la loi contient de nombreuses dispositions de caractère impératif, auxquelles les associations ne peuvent déroger. Les négociations collectives elles-mêmes sont contrôlées par l'Etat.

D'autre part, la loi turque ne s'occupe que des dispositions de la convention collective emportant un effet normatif et, notamment, de leur incidence juridique sur les contrats individuels de travail. Elle ne traite pas des dispositions de caractère contractuel, notamment, de celles qui concerneraient l'organisation des rapports entre associations. On sait que la loi suisse accorde, au contraire, une grande importance à cet aspect du problème, qui est traité dans l'article 1er de la loi turque No 275. Celui-ci prévoit à son § 2, que la convention collective peut contenir d'autres dispositions concernant les rapports entre employeurs et travailleurs, les droits et obligations réciproques des parties - disposition prévue de l'art. 322, al. 2 et 3, C.O. suisse. Mais la loi turque, qui a déjà mentionné cette possibilité, ne s'étend pas plus avant sur les modalités de l'organisation des rapports entre associations. À cet égard, aussi, une divergence fondamentale existe entre les législations, divergence qui a, sans doute, son fondement dans les différences existant dans la situation de fait.