

# Turquie

## Le salaire minimum turc en débat

Ayfer KARAYEL \*, Antoine MATH \*\*

La Turquie, comme 18 des actuels 25 Etats membres de l'Union européenne, dispose d'un salaire minimum légal. Ce dispositif, qui a connu une histoire assez ancienne et mouvementée, présente la singularité d'être un droit d'ordre constitutionnel. La question de l'effectivité de ce droit peut néanmoins se poser dans le contexte de l'économie turque, caractérisée par une part importante de non-salariés dans la population active, une agriculture occupant encore près de 30 % des actifs, une économie informelle étendue et une forte proportion d'emplois non déclarés.

### La longue histoire de la création du salaire minimum légal

La première disposition légale de 1921 (loi n°151) ne concernait que les mineurs du bassin houiller de Zonguldak et d'Ereğli. Elle a été ensuite étendue à tous les salariés de ce bassin puis, par la

loi n°4268 de 1942, à toutes les exploitations minières. Mais comme aucune sanction n'était prévue, son application semble avoir été douteuse (Andaç, 1976). C'est la première loi du travail de 1936 (n°3008) qui va introduire un salaire minimum national (Işıklı, 2005). Son application sera cependant suspendue par les lois de « protection nationale » de 1940 adoptées pour faire face aux difficultés économiques créées par la Seconde guerre mondiale. En fait, il faudra attendre 1951 pour que soit publié le règlement nécessaire à son application. Ce texte prévoyait notamment des commissions régionales pour fixer les montants<sup>1</sup>. Le calendrier et les modalités de mise en oeuvre vont différer d'une région à l'autre. 11 villes ou départements (*il*) avaient pris des mesures d'application en 1956, 44 en 1960 et finalement tous les départements, soit 67, en 1966<sup>2</sup>.

\* Maître de conférences associée, Université Galatasaray, Istanbul.

\*\* Chercheur à l'IRES.

1. Ce règlement imposait également le principe « à travail égal, salaire égal », rejetant en droit les différences entre hommes et femmes.
2. Administrativement, la Turquie est divisée en départements ou provinces (*il*) qui portent la plupart le nom d'une ville. Il existe désormais 81 départements (67 à l'époque). Il existe certes aussi des régions regroupant plusieurs départements et utilisées dans les publications statistiques mais ces entités ne correspondent à aucune réalité administrative et politique. Dans les publications statistiques et dans l'enseignement, la Turquie est ainsi souvent subdivisée en 7 grandes régions. En vue d'une adaptation au découpage régional de l'Union européenne, un nouveau découpage du territoire en 12 régions – équivalant au niveau 1 des NUTS – a été créé et il tend à se diffuser.

## TURQUIE

Entre-temps, la Constitution de 1961 avait promu le salaire minimum au titre de droit constitutionnel<sup>1</sup>. Une loi sur le travail de 1967 (n°931) et un règlement de 1968 sont venus mettre en œuvre ce droit en prévoyant des montants différents selon les départements, montants qui devaient être réévalués tous les deux ans. En 1969, six niveaux différents de salaire minimum s'appliquaient sur un champ territorial couvrant 26 départements (*il*). A partir de 1972, le champ d'application territorial a été étendu à 57 départements mais avec quatre niveaux de salaire minimum. Le Conseil constitutionnel a cependant annulé en 1970 la loi de 1967 pour vice de procédure et une nouvelle loi a dû être promulguée en 1971 (n°1475) suivie d'un règlement d'application en 1972. A partir de 1974, toutes les différences territoriales ont été supprimées pour les salariés du secteur non agricole. La loi prévoyait cependant des exceptions comme pour les travailleurs à domicile (*ev hizmetlerinde çalışanlar*) qui étaient exclus du salaire minimum, ou les marins et les journalistes couverts par des règlements spéciaux. Un article de loi de 1971, mis en œuvre à partir de 1973, a permis d'étendre le salaire minimum légal aux ouvriers agricoles et forestiers, à une époque où ceux-ci

constituaient encore les deux tiers de la population active salariée. Cependant, même si la fixation du salaire minimum agricole était régie par les mêmes principes que ceux du salaire minimum ordinaire du commerce et de l'industrie (tels que prévus par le règlement de 1972), en pratique le niveau du salaire minimum agricole était plus bas, indexé sur le coût de la vie des régions rurales<sup>2</sup>. L'existence de deux régimes distincts de salaire minimum a perduré de 1974 à 1989. Aujourd'hui, la seule différence qui demeure dans les montants, déjà prévue par la loi de 1971, est le taux minoré appliqué aux salariés de moins de 16 ans.

### Le système en vigueur

L'actuelle Constitution garantit le droit au salaire minimum : « Le salaire est la contrepartie du travail. L'Etat prend les mesures nécessaires en vue d'assurer que les travailleurs obtiennent un salaire juste et correspondant au travail qu'ils fournissent et bénéficient d'autres aides sociales. Le salaire minimum est déterminé en tenant compte des conditions de ressources des travailleurs et de la situation économique et sociale du pays »<sup>3</sup>. La référence aux conditions de ressources des travailleurs n'existait pas en 1982 et a été

1. Cette Constitution, léguée par les militaires après le coup d'Etat du 27 mai 1960, qualifiait la République de « sociale » et son contenu, inspiré de la Déclaration universelle des droits de l'homme, constituait un progrès du point de vue des libertés publiques et des droits sociaux (avec notamment le droit de grève, l'autorisation des syndicats, etc.). L'actuelle Constitution, léguée par les militaires en 1982 après le coup d'Etat du 12 septembre 1980, est davantage marquée par l'esprit sécuritaire. Son « déficit dans la protection des libertés fondamentales » a été corrigé notamment après les profondes modifications intervenues en 2001 et en 2004 (Marcou, 2005).

2. Le salaire minimum agricole représentait 82,5 % du salaire minimum ordinaire en 1974 (calcul d'après les chiffres fournis dans Andaç, 1976).

3. Article 55 : « Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alı. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur ».

ajoutée en 2001, permettant au texte constitutionnel de se rapprocher quelque peu de l'esprit de la Constitution de 1961 davantage inspirée par les préoccupations sociales et qui faisait référence à un « niveau de subsistance compatible avec la dignité humaine »<sup>1</sup>.

La loi sur le travail de 2003 (n°4857) garantit le salaire minimum désormais à tous les salariés sans aucune exception. Selon le nouveau règlement de 2004 (*Asgari ücret yönetmeliği*), le salaire minimum est un salaire journalier défini comme « le salaire payé aux travailleurs en contrepartie d'une journée normale de travail et qui est suffisant pour couvrir au niveau minimum, sur la base des prix courants, les besoins vitaux de l'ouvrier comme la nourriture, le logement, l'habillement, la santé, le transport et la culture »<sup>2</sup>. On notera que le salaire est déterminé en fonction des besoins du seul travailleur ce qui a toujours été dénoncé par les organisations syndicales et ce qui est contraire à la Convention 131 de l'OIT sur le salaire minimum selon laquelle ce salaire doit couvrir les besoins du travailleur et de sa famille. Une journée normale de travail est équivalente à 8 heures de travail effectif par jour<sup>3</sup>.

Les salaires mensuel, hebdomadaire<sup>4</sup>, horaire ainsi que les salaires payés au rendement, aux pièces ou à la tâche, sont fixés en fonction du salaire minimum légal journalier<sup>5</sup>. Pour un salarié à temps plein payé sur une base mensuelle, le salaire mensuel brut est égal à 30 fois le salaire minimum légal journalier, fixé pour les travailleurs de plus de 16 ans à 17,70 liras turques (ytl) en 2006, soit un montant mensuel de 531 ytl (331 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2006). Le montant pour les travailleurs âgés de moins de 16 ans est inférieur de 15 % environ, 15 ytl par jour en 2006<sup>6</sup>.

Le non-respect du salaire minimum entraîne une amende d'un montant de 155 ytl par ouvrier et par mois en 2006, mais cette menace de sanction n'est pas dissuasive en raison de la faiblesse des contrôles (Korkmaz, 2001 ; Güloğlu, 2005).

#### La procédure de revalorisation

Le niveau du salaire minimum légal journalier est déterminé au niveau national<sup>7</sup>, obligatoirement au moins une fois tous les deux ans<sup>8</sup> et en pratique une à deux fois par an depuis le début des années 1990, par une Commission de déter-

1. Article 45 : « Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır ».
2. « İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ». Article 1 du règlement du salaire minimum de 1972 et article 4 du règlement du salaire minimum de 2004.
3. L'art. 61/a et b de la loi no 1475 du travail (1971) et art. 63 de la loi no 4857 du travail (2003).
4. Le temps de travail hebdomadaire légal est de 45 heures.
5. L'art. 6 du règlement du salaire minimum (2004).
6. Depuis le milieu des années 1990, le rapport entre les deux montants est d'environ 85 %. Ce rapport était déjà de 85 % en 1976 puis il avait fortement diminué dans les années 1980 – environ 70 % en 1990 – avant de remonter à 85 % au milieu des années 1990.
7. Avant la loi du travail de 1971, le salaire minimum était fixé par les commissions régionales du salaire minimum (Andaç, 1976).
8. L'art. 7 du règlement du salaire minimum (2004). L'échéance de deux ans existe depuis la loi du travail de 1971. Il n'y avait pas d'échéance fixée avant cette loi (Andaç, 1976).

## TURQUIE

mination du salaire minimum (Asgari Ücret Tespit Komisyonu) placée auprès du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Il s'agit d'une commission tripartite composée de 15 membres : cinq représentants du ministère et d'organismes étatiques ; cinq de TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), la confédération des syndicats d'employeurs de Turquie, et cinq de Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu), Confédération des syndicats de travailleurs de Turquie, la seule organisation syndicale de travailleurs conviée dans cette commission alors même que deux autres confédérations nationales sont reconnues en matière de relations professionnelles dans le secteur privé (encadré 1).

Les décisions de la Commission sont prises à la majorité. Dans la détermination du salaire minimum, la Commission est supposée tenir compte de la situation économique et sociale du pays, des indices du coût de la vie, des niveaux généraux des salaires effectifs et des conditions de vie<sup>1</sup>. Tous ces éléments ne fournissent pas un mode de calcul pour les décisions de revalorisation qui, bien que prenant en compte ces éléments, restent assez discrétionnaires et dépendent surtout en pratique de la position gouvernementale comme le montrent les motifs des fréquents votes d'opposition des représentants de la confédération syndicale Türk-İş au sein de la Commission. Les organisations syndicales dénoncent régulièrement ce qu'elles considèrent comme

une coalition formée par les représentants du gouvernement et de TİSK. L'élément principal pris en compte dans les revalorisations des dernières années est le taux d'inflation ciblé par la Banque centrale<sup>2</sup>.

Le montant du salaire minimum est d'autant plus important qu'il sert aussi de référence pour l'indexation de nombreux dispositifs sociaux comme l'assiette des cotisations sociales, le montant des prestations de sécurité sociale et même les montants des amendes. Il s'agit d'un aspect majeur surtout dans un pays ayant connu des taux d'inflation à deux chiffres jusqu'en 2004. Il est également significatif que dans de nombreux hôtels, un panneau indiquant les taux journalier et mensuel du salaire minimum est présenté à la vue des clients pour bien indiquer que l'établissement respecte la législation sur ce point.

---

### Un salaire minimum élevé en comparaison ?

Les publications d'Eurostat permettent de comparer les salaires mensuels bruts légaux dans les 21 pays d'Europe où il en existe un (graphique 1)<sup>3</sup>. En Turquie, le salaire minimum brut est de 331 euros par mois en janvier 2006, soit un montant bien supérieur à ceux pratiqués en Bulgarie (82), Roumanie (90) et dans sept nouveaux Etats membres de l'Union européenne : Lettonie (129), Lituanie (159), Slovaquie (183), Estonie (192), Pologne (234), Hongrie (247) et République Tchèque (261). Eurostat place la Turquie avec un groupe de pays

---

1. L'art. 7 du règlement du salaire minimum (2004).

2. En particulier pour les années 2000 - 2003 (ministère du Travail et de la Sécurité sociale : [www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr)).

3. Ces statistiques ne permettent de comparer ni le coût du travail à ce niveau de salaire – intéressant notamment du point de vue des entreprises soumises à la concurrence internationale – ni le salaire net perçu.

## Encadré 1

**Les organisations syndicales et patronales en Turquie****Les syndicats**

Trois confédérations de travailleurs sont reconnues au niveau national dans le secteur privé.

**Türk-İş** (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) est la plus ancienne, fondée en 1952, et la plus importante en nombre de membres (1 950 000 en janvier 2005). Ayant une orientation idéologique peu contestataire, elle est la plus encline à rechercher le compromis et à répercuter le discours officiel et, bien qu'elle soit membre de la CES (Confédération européenne des syndicats), ses relations avec le réseau syndical européen sont très mauvaises.

**DİSK** (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu), Confédération révolutionnaire des syndicats, a été fondée en 1967 à la suite d'une scission de certains syndicats de Türk-İş. Elle a été dissoute après le coup d'Etat du 12 septembre 1980 et ses dirigeants ont été particulièrement persécutés. Avec le soutien de la CES, elle s'est réorganisée dans la deuxième moitié des années 1980 et s'est reformée en 1991. Elle compte 393 312 membres en janvier 2005. En dépit d'une identité de gauche et une phraséologie de lutte de classes, DİSK ne porte plus de projet révolutionnaire et cantonne son répertoire d'action aux cadres reconnus légitimes par l'Etat. DİSK est très proche de la CES depuis sa refondation en 1991.

**Hak-İş** (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu), Confédération des syndicats pour le droit des travailleurs, fondée en 1976, suspendue en 1980 et qui a peu à peu repris ses activités entre 1981 et 1984, compte 362 471 membres en janvier 2003. Elle est le résultat de l'investissement du syndicalisme par des militants de l'islam politique turc. Elle a de bons rapports avec les syndicats européens et participe aux activités de la CES.

**Les organisations patronales**

**TİSK** (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), Confédération des syndicats d'employeurs de Turquie qui comprend 51 syndicats d'employeur, est l'unique organisation reconnue pour représenter le patronat dans son ensemble. Il existe toutefois également des associations défendant les intérêts patronaux.

**TÜSİAD** (Türk sanayici ve işadamları derneği), association des industriels et hommes d'affaires turcs, est une association influente et médiatique qui représente les intérêts des grandes entreprises et qui pousse fortement à l'adhésion à l'UE. Elle y voit l'opportunité de se libérer des contraintes au niveau national, considérant l'espace national à l'abri duquel les entreprises avaient pu prospérer jusque là comme étant révolu. Les membres de TÜSİAD sont généralement membres de TİSK.

D'autres organisations s'opposent à TÜSİAD :

**USİAD** (Ulusal sanayici ve işadamları derneği – association des industriels et hommes d'affaires nationaux) qui regroupe des entreprises, souvent plus petites, qui regrettent l'affaiblissement de l'espace de régulation nationale et perçoivent l'adhésion à l'UE comme une menace ;

**MÜSİAD** (Müstakil sanayici ve işadamları derneği – association des industriels et hommes d'affaires indépendants) regroupe plutôt les entrepreneurs de l'arrière-pensée anatolien, de tendance conservatrice et proches de l'AKP (« Parti de la justice et du développement », le parti islamiste modéré au pouvoir), entrepreneurs qui s'opposent à ce qu'ils considèrent comme un partage du gâteau entre la coalition d'intérêts réunissant TÜSİAD, les formations politiques laïques et les « élites ». Ils sont partagés quant à l'adhésion à l'UE.

Sources : Öngün (2005a, 2005b) pour les organisations syndicales et Akagül (2005) pour les organisations patronales, informations complétées par le site internet de la direction de l'information du Premier ministre.

## TURQUIE

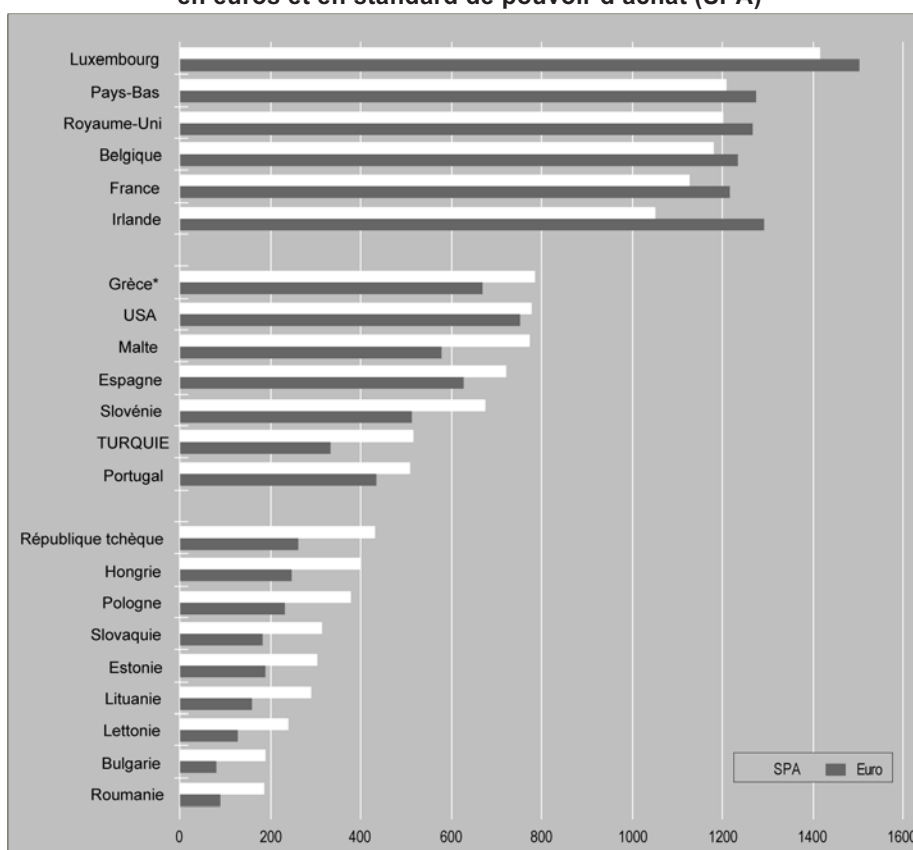
formés du Portugal, de la Slovénie, de Malte, de la Grèce et de l'Espagne (631 euros par mois pour ce dernier pays). Ensuite, figurent des pays pour lesquels le montant, entre 1200 et 1300 euros, est environ quatre fois celui du montant turc : France, Belgique, Royaume-Uni, Pays-Bas, Irlande.

L'écart entre ces derniers pays et la Turquie se réduit toutefois fortement si l'on se place du point de vue du pouvoir d'achat procuré au salarié rémunéré au salaire minimum brut. En effet, exprimé

en standard de pouvoir d'achat (SPA), le salaire minimum turc représente alors presque la moitié du SMIC français par exemple (517 SPA contre 1128 SPA). Il est supérieur à ceux de 10 pays européens, les pays d'Europe centrale et orientale déjà précités, mais également le Portugal, et inférieur à ceux de 10 autres pays européens.

Le niveau du salaire minimum turc est fréquemment évoqué comme un sujet d'inquiétude par les organisations patronales turques qui l'estiment trop élevé par

**Graphique 1. Salaire minimum mensuel brut en janvier 2006 – en euros et en standard de pouvoir d'achat (SPA)**



Source : Eurostat (2006). Pays classés par ordre décroissant du montant du salaire minimum brut mensuel exprimé en standard de pouvoir d'achat (SPA).

\* Salaire minimum des travailleurs non manuels pour la Grèce.

**Tableau 1. Ratio coût pour l'employeur <sup>a</sup> d'un travailleur rémunéré au salaire minimum / coût d'un travailleur rémunéré au salaire médian dans 21 pays de l'OCDE ayant un salaire minimum légal, 1997, 2000, 2004 <sup>b</sup>**

	1997	2000	2004
Mexique	0,23	0,21	0,19
Corée	0,22	0,23	0,27
Espagne	0,33	0,31	0,29
Etats-Unis	0,38	0,36	0,31
Japon	0,31	0,31	0,32
République tchèque	0,22	0,30	0,37
République slovaque	-	0,43	0,39
Irlande	-	0,40	0,39
Pologne	0,45	0,41	0,40
Canada	0,44	0,44	0,41
Portugal	0,43	0,46	0,44
Royaume-Uni	-	0,42	0,44
Hongrie	0,25	0,27	0,45
Belgique	0,50	0,48	0,45
Nouvelle-Zélande	0,45	0,44	0,47
Grèce	0,52	0,50	0,49
Pays-Bas	0,48	0,50	0,51
France	0,55	0,55	0,54
Luxembourg	0,55	0,52	0,54
Turquie	0,42	0,39	0,57
Australie	0,59	0,57	0,58

a. Salaire brut versé plus les cotisations sociales obligatoires de sécurité sociale de l'employeur ; on retient le taux de cotisation de l'employeur pour un travailleur célibataire sans enfant gagnant 0,67 % du salaire de l'ouvrier moyen.

b. Les pays sont classés par ordre croissant des coûts relatifs de la main-d'oeuvre au niveau du salaire minimum en 2004.

Source : OCDE (2006b).

rapport au niveau de développement du pays et comme un handicap sur le plan commercial. Ce niveau élevé expliquerait, dans les secteurs d'activité où le coût du travail est central, des délocalisations des grandes entreprises turques vers la Roumanie, la Bulgarie et l'Ukraine voire vers le Maghreb, sous la forme de partenariats dans le cadre des accords de libre

échange (comme ceux signés récemment avec le Maroc et la Tunisie). Le salaire minimum turc apparaît effectivement comme relativement élevé notamment lorsqu'on se réfère au classement de la Turquie parmi les pays européens en termes de PIB par tête : elle se classe approximativement au niveau de la Bulgarie et de la Roumanie mais loin derrière les

## TURQUIE

autres pays européens, y compris la Pologne et les Pays baltes<sup>1</sup>. Un autre indice du niveau relativement élevé du salaire minimum turc apparaît lorsqu'on rapporte le coût du travail au niveau du salaire minimum à celui au niveau du salaire médian. Le niveau turc est parmi les plus élevés de l'OCDE, proche du niveau français (tableau 1).

Cependant, la position comparativement élevée du salaire minimum turc n'est pas forcément une anomalie ou un problème pour la compétitivité si l'on se réfère aux indicateurs de productivité. Par rapport au classement de la Turquie pour des indicateurs de niveau de richesse par tête, la productivité du travail est relativement élevée en Turquie ce qui s'explique notamment par des taux d'activité faibles (part importante des enfants dans la population totale, organisation familiale traditionnelle avec une très faible participation des femmes aux activités rémunérées) et par des durées du travail très longues pour les emplois rémunérés. Selon l'Institut national des statistiques, le

temps de travail moyen effectif se situe à un niveau stable d'environ 45 heures, proche de la durée légale hebdomadaire, et il est même beaucoup plus élevé dans l'industrie, de l'ordre de 52 heures (World Bank, 2006). En outre, du fait d'une très faible productivité dans l'agriculture, la productivité dans l'industrie et les services y apparaît comparativement encore bien plus élevée, nettement supérieure à celle des pays d'Europe centrale et orientale membres de l'UE et encore bien plus supérieure à celle de la Bulgarie et de la Roumanie<sup>2</sup>. En définitive, le coût unitaire du travail, c'est-à-dire le coût du travail rapporté à la valeur ajoutée produite, reste comparativement faible en Turquie, et ce en dépit d'une augmentation sensible depuis une dizaine d'années (tableau 2).

### Une évolution chaotique depuis trois décennies, un resserrement récent avec le salaire moyen

Depuis les années 1970, le salaire minimum a évolué de façon parallèle aux salai-

Tableau 2. Coût unitaire du travail dans l'industrie

	2004	Taux de croissance annuel (1995-2004)
Turquie	0,27	2,8
Portugal	0,65	1,2
Espagne	0,68	1,2
Grèce	0,44	-1,6
Pologne	0,61	1,8
Hongrie	0,54	-1,3
Mexique	0,31	1,7
Corée du sud	0,49	1,4

Source : World Bank (2006).

1. Cf. Eurostat, « Le PIB par habitant varie de un à cinq parmi les Etats membres de l'UE 25 », Communiqué de presse, 79/2006, 15 juin.
2. Ce que montrent les comparaisons des indicateurs de valeur ajoutée brute par personne employée et par secteur d'activité (Derviş *et alii*, 2004, p.6). Voir également Djoufelkit-Cottenet (2004).

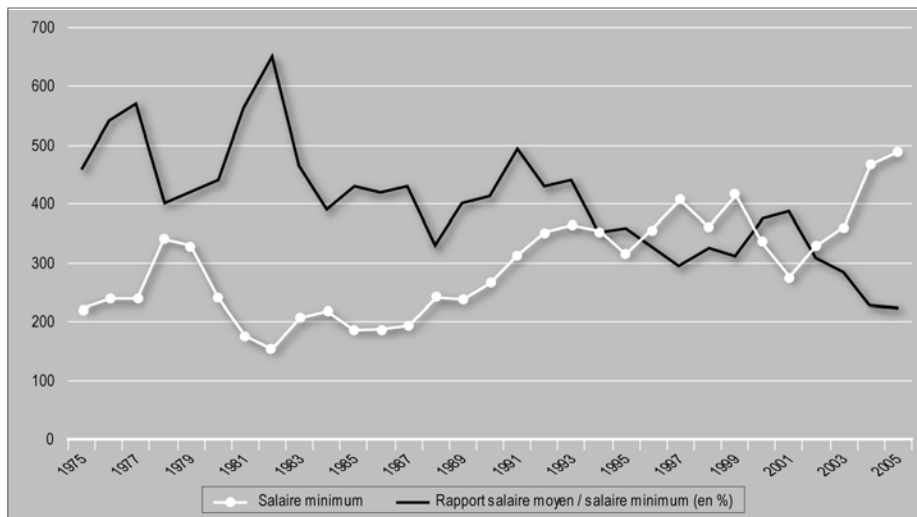


res moyens de l'industrie manufacturière même si son évolution a été moins irrégulière et moins frappée par les graves crises successives qu'a connues le pays dans la première moitié des années 1980, en 1994, 1999 et 2001 (graphique 2). La baisse des salaires réels est très forte dans les années 1980 dans le contexte de crise ayant suivi le coup d'Etat militaire de 1980 (activités syndicales totalement suspendues entre 1980 et 1983) et au moment où la politique économique est réorientée. La stratégie d'industrialisation par substitution aux importations avec investissement public et protections commerciales est définitivement abandonnée au profit d'une croissance tirée par les exportations et d'une libéralisation du commerce, des prix et, à partir de la fin des années 1980, des marchés financiers. Le salaire minimum a été

mis à la diète durant les années 1980 : les revalorisations sont rares – et même inexistantes en 1982 et en 1986 – et elles sont faibles au regard du taux d'inflation. Le rattrapage de l'ensemble des salaires réels ne s'opérera qu'à la fin des années 1980 et au début des années 1990. Après la crise économique de 1994 cependant, la baisse des salaires réels est forte. La politique d'austérité consécutive à la crise de 2001 (baisse de -9,4 % du PNB) conduira à une baisse des salaires réels encore plus forte.

Depuis cette dernière crise, l'heure est aux politiques de désinflation – l'inflation est ramenée de 69 % en 2001 à 7,7 % en 2005 – et de stabilisation du taux de change qui s'appuient sur une politique budgétaire très restrictive avec des surplus budgétaires primaires importants (6,5 % du PNB en 2003) servant à rem-

**Graphique 2. Evolution du salaire minimum en termes réels (livres turques 2005) et en comparaison du salaire moyen de l'industrie manufacturière, 1975-2005 \***



\* Salaires bruts mensuels en moyenne annuelle. Seules les entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé sont prises en compte pour l'industrie manufacturière.  
Source : Données de salaires moyens de l'industrie manufacturière et données de prix fournies par la Banque Centrale de la République de Turquie (TCMB), l'Institut de Statistique de Turquie (TÜİK) et Bulutay (1995). Données sur le salaire minimum fournies par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

## TURQUIE

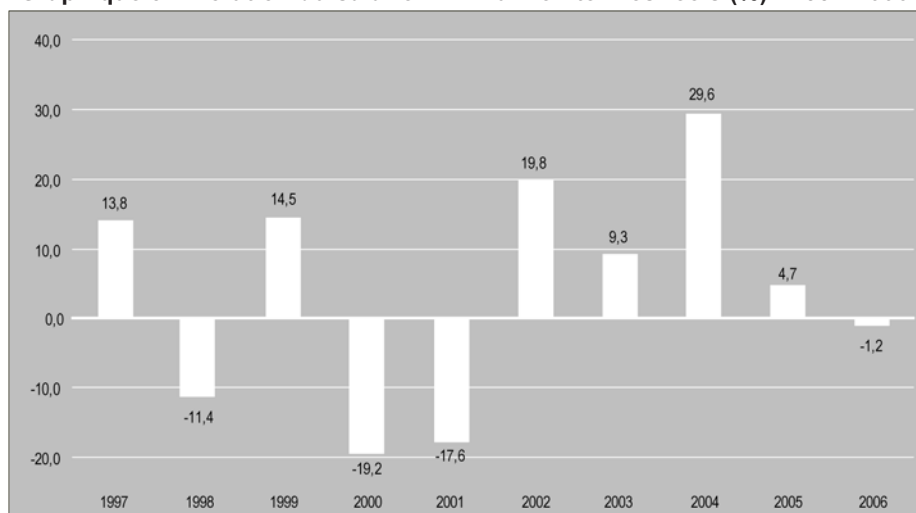
bourser une forte dette dont le paiement absorbe environ 40 % du budget de l'Etat. Avec une importante dette externe à court terme, la dépendance de la Turquie des bailleurs internationaux n'a cessé depuis une vingtaine d'années. Ces exigences portent notamment sur la politique des revenus et le salaire minimum. La politique d'austérité et de restrictions budgétaires (chute de l'investissement public) s'est toutefois mise en œuvre dans un contexte de forte reprise économique (6 à 10 % par an), et il est à noter que le gouvernement élu en 2002 a augmenté le salaire minimum (et les retraites) de façon conséquente, notamment en 2004 à la veille d'élections régionales (graphique 3).

En résumé, sur longue période, le salaire minimum a plutôt connu des revalorisations supérieures à la moyenne des salaires (sauf sur la période 1990-1994) et il a aussi mieux passé les graves crises, si bien que le rapport entre le salaire moyen du secteur manufacturier et le salaire mi-

nimum est tombé à 2,2 en 2005. Ce resserrement assez récent est confirmé par les chiffres de l'OCDE : le rapport du coût du travail au salaire minimum sur le coût pour un salaire médian est passé de 0,42 en 1997 et 0,39 en 2000 à 0,57 en 2004 (tableau 1). Ce resserrement ne peut que renforcer le rôle joué par le salaire minimum dans le monde du travail.

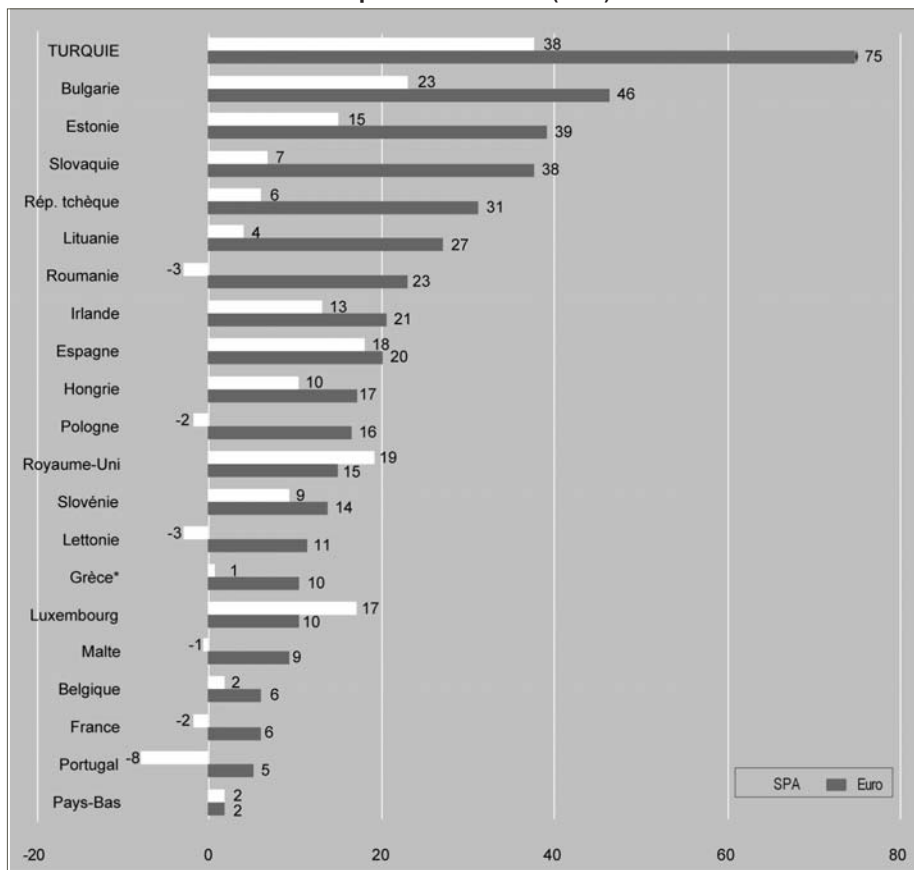
L'évolution récente relativement favorable du niveau du salaire minimum est encore plus frappante si on la compare aux évolutions des autres pays européens. De tous les travailleurs européens payés au salaire minimum, les Turcs apparaissent en effet comme ceux qui ont le mieux tiré leur épingle du jeu au cours des dernières années. En euros, le salaire minimum brut a augmenté de 75 % entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006 (graphique 4). Ramené en termes de parité de pouvoir d'achat, le gain est de 38 %, soit une performance bien supérieure à celle des autres pays européens où existe un sa-

**Graphique 3. Evolution du salaire minimum en termes réels (%) - 1997-2006**



Source : Calculs propres à partir des mêmes sources que le graphique 1. Une hypothèse de 10 % d'inflation a été faite pour l'année 2006, conformément aux dernières prévisions connues à l'automne 2006.

**Graphique 4. Evolution du salaire minimum brut dans 21 pays européens entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006 - en euros et en standard de pouvoir d'achat (SPA)**



Source : Calculs à partir des données publiés par Eurostat (2006). Pays classés par ordre décroissant de l'évolution du salaire mensuel brut exprimé en euros entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

laire minimum légal. Même s'il faut y voir en partie une forme de rattrapage après la grave crise de 2001, cette augmentation, facilitée par la croissance économique et les forts gains de productivité (World Bank, 2006), traduit aussi une certaine volonté politique du parti au pouvoir, l'AKP (*Adalet ve Kalkınma Partisi*), le Parti de la justice et du développement. Ce parti islamiste modéré, bien que partisan de réformes économiques libérales, avait aussi été élu en 2002 sur des aspira-

tions sociales et il a ainsi tenté de répondre à une pression forte après de longues années de faibles revalorisations.

#### **Le rôle central du salaire minimum pour une part importante du salariat**

Le salaire minimum légal affecte une part importante des travailleurs salariés. Il constitue, en septembre 2005 la rémunération de 44 % des salariés inscrits au système d'assurances sociales (*Sosyal*

## TURQUIE

*Sigortalar Kurumu SSK*)<sup>1</sup>. Si on s'en tenait à cette proportion pour la Turquie, on pourrait dire qu'elle serait près de deux à trois fois plus élevée qu'au Luxembourg ou en France, qui sont déjà les deux pays de l'UE disposant d'un salaire minimum où cette proportion est la plus élevée<sup>2</sup>.

Mais il convient d'être prudent avec ce chiffre. Il faut d'abord noter que pour éviter des charges d'employeurs plus élevées, les sous-déclarations de salaires sont d'usage<sup>3</sup> : le pourcentage de salariés déclarés au système d'assurance sociale et qui ne perçoivent que le salaire minimum pourrait donc être bien moindre en réalité. Il faut noter aussi que les salariés (en incluant les travailleurs journaliers) représentent seulement un peu plus de la moitié de la population en emploi : 56,2 % en avril 2006<sup>4</sup>, un chiffre en forte croissance cependant. Ils n'en représentaient qu'un tiers en 1980 et 43,5 % en 2000. Les salariés non déclarés (incluant les travailleurs journaliers) aux assurances sociales sont nombreux. Selon l'enquête sur les forces de travail, ils représentent environ 30 % de l'ensemble des salariés<sup>5</sup>. Cette part est encore plus

importante pour les autres catégories d'actifs ; au total 48,1 % des personnes en emploi en 2006 ne sont pas déclarées (tableau 3). La part du travail informel et non déclaré (salarié et non salarié) dans la production a augmenté depuis une quinzaine d'années (Özdemir et Yücesan-Özdemir, 2006) même s'il semble que cette part diminue depuis quelque temps, comme tendent à le montrer les chiffres des enquêtes sur les forces de travail de 2006 par rapport à ceux de 2005.

Le niveau des rémunérations des salariés non déclarés est peu connu. Cependant, d'après une enquête de 2004 de DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu), Confédération des syndicats ouvriers révolutionnaires, une partie de ces salariés perçoit un salaire équivalent ou supérieur au salaire minimum<sup>6</sup>. Malgré toutes ces incertitudes, il semble que le salaire minimum concerne une part importante de la population active salariée en Turquie, notamment en comparaison des autres pays européens, et, même quand il n'est pas respecté, son niveau sert néanmoins de référence, y compris dans le secteur non déclaré.

- 
1. Sur 6 912 000 de salariés inscrits, 3 042 000 étaient déclarés au salaire minimum, d'après le quotidien *Cumhuriyet* du 19 août 2006. Selon d'autres sources, la part des salariés au salaire minimum serait supérieure, de près de 60 % en 2003. Cf. TÜSİAD *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik* (La structure institutionnelle du marché du travail en Turquie et le chômage), 2004 (TÜSİAD-T/2004-11/381), p.199.
  2. Pour les pays de l'UE, la proportion des bénéficiaires du salaire minimum – donnée par Eurostat pour l'année 2004 – est toutefois celle des seuls salariés à temps plein. Cf. Eurostat (2006) et *Eurostat news release*, 92/2006 – 13 July.
  3. Cf. par exemple, *Kayıtdışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu* (rapport de la commission spécialisée sur l'économie non enregistrée) ([ekutup.dpt.gov.tr/ekonomik/kayitdisi/oik614.pdf](http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomik/kayitdisi/oik614.pdf)), 2001 p.45.
  4. Sur les 22 172 millions de personnes en emploi en avril 2006, les salariés en représentent 49,5 % et les travailleurs journaliers 6,7 %. 5,2 % des personnes en emploi sont des employeurs, 23,9 % sont des indépendants et 14,6 % des travailleurs familiaux non rémunérés (Source : Enquête sur les forces de travail - TÜİK).
  5. 90 % des travailleurs journaliers et 23 % des autres salariés.
  6. « Asgari Ücret Pazarlık Konusu Yapılmamalı », *Tia Haber Merkezi*, 13/12/2005, ([www.bianet.org/php/yazdir.php?DosyaX=../2005/12/13/71527.htm](http://www.bianet.org/php/yazdir.php?DosyaX=../2005/12/13/71527.htm)).

**Tableau 3. Répartition des emplois par statuts d'emploi et proportion des emplois non déclarés – avril 2006**

	Emploi total (%)	Part des personnes en emplois non déclarés (%)
<b>Tous emplois</b>	100	<b>48,1</b>
Salariés	49,5	23,0
Travailleurs journaliers	6,7	89,6
Employeurs	5,2	27,0
Indépendants	23,9	64,9
Travailleurs familiaux non rémunérés	14,6	94,1
<b>Agriculture (27,4 % du total)</b>		<b>86,6</b>
Salariés	1,9	51,2
Travailleurs journaliers	5,7	96,9
Employeurs	1,6	67,1
Indépendants	45,5	76,9
Travailleurs familiaux non rémunérés	45,2	97,1
<b>Hors agriculture (72,6 % du total)</b>		<b>33,6</b>
Salariés	67,4	22,7
Travailleurs journaliers	7,1	87,4
Employeurs	6,6	23,3
Indépendants	15,8	51,9
Travailleurs familiaux non rémunérés	3,0	77,3

Source : TÜİK (Hanehalkı işgücü araştırması).

Le taux d'activité (calculé sur l'ensemble de la population de plus de 15 ans) est de 47,7 % en 2006 (tableau 4). Bien en dessous de la moyenne de l'UE, il est en baisse depuis les années 1950. La raison principale provient de la baisse de l'emploi agricole avec l'exode rural (le taux d'emploi est supérieur dans les campagnes). Le taux d'activité des femmes est le tiers de celui des hommes, et beaucoup de femmes qui travaillaient autrefois dans les campagnes et étaient comptées comme actives ne le sont plus dans les villes<sup>1</sup>. L'emploi agricole compte pour 27,4 % dans l'emploi total en avril 2006 (en forte baisse depuis quel-

ques années) ; il est pour 86,6 % non déclaré (tableau 2). Dans les activités non agricoles (industrie, bâtiment, services), la part des emplois non déclarés est de 33,6 %. Les données des enquêtes sur les forces de travail collectées depuis une quinzaine d'années montrent qu'environ la moitié de l'emploi total est non déclaré. Le taux d'emploi non déclaré a augmenté après 1999 dans les secteurs non agricoles<sup>2</sup>.

Parmi les facteurs d'explications mis en avant dans les rapports<sup>3</sup> figurent l'exode rural et la création insuffisante d'emplois dans l'économie turque au regard de l'arrivée de cohortes importantes

1. İŞKUR (2005), p.3 ([www.iskur.gov.tr/mydocu/3.Genel%20Kurul%20Raporu.doc](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/3.Genel%20Kurul%20Raporu.doc)).

2. Rapport de TÜSIAD précité, p.38.

3. Pour une synthèse en français, voir Ercan (2004).

## TURQUIE

de jeunes sur le marché du travail <sup>1</sup>. La forte proportion des jeunes dans la population totale (30 % a moins de 15 ans et la moitié a moins de 25 ans au recensement de 2000) couplée aux insuffisances d'un système éducatif soumis à cette forte pression démographique engendre un surplus d'offre de travail non qualifiée. S'y sont ajoutés les crises économiques récurrentes, le chômage, le nombre important des petites entreprises de plus en plus soumises à la concurrence internationale et cherchant à diminuer les coûts <sup>2</sup>, la croissance des emplois dans le secteur des services où les activités non déclarées sont importantes, l'évasion fiscale liée aux problèmes du système d'imposition <sup>3</sup>, l'importance des charges sociales dans le coût du travail, le nombre

croissant des travailleurs étrangers non déclarés (depuis un certain nombre d'années les flux nets d'immigration sont positifs en Turquie) ainsi que d'autres facteurs comme la lenteur des procédures juridiques, les difficultés bureaucratiques et l'inefficacité des contrôles (Güloğlu, 2005). Les grandes entreprises font également un usage croissant de la sous-traitance en direction du secteur non déclaré pour diminuer les coûts <sup>4</sup>. En matière de retraites, des facilités existent aussi pour racheter des durées de travail sans assurance, ce qui constitue une incitation supplémentaire à la non-déclaration en cours de carrière. Enfin, autre facteur favorisant l'emploi non déclaré, certaines firmes refusent toujours toute présence syndicale <sup>5</sup>.

**Tableau 4. Quelques données sur l'emploi**

%	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Taux d'activité *	49,9	49,8	49,6	48,3	48,7	48,3	47,7
Taux d'emploi *	46,7	45,6	44,4	43,2	43,7	43,5	43,0
Taux de croissance de l'emploi	-2,12	-0,26	-0,79	-0,97	3,04		1,1 <sup>2</sup>
Taux de croissance du PNB	6,3	-9,5	7,8	5,9	9,9	7,6	6,3 <sup>1</sup>
Taux de chômage	6,5	8,5	10,3	10,5	10,3	10,0 <sup>2</sup>	9,9 <sup>2</sup>
Taux de sous-emploi **	6,9	6	5,4	4,8	4,1	3,3 <sup>2</sup>	3,9 <sup>2</sup>

\* Taux d'activité de la population = (Personnes en emploi + personnes à la recherche d'un emploi) / Population adulte. Attention : le taux d'activité et le taux d'emploi sont calculés ici sur l'ensemble de la population de plus de 15 ans et non pas sur celle de plus de 15 et de moins de 65 (ou 60) ans. C'est fréquemment le cas dans les publications de la Commission européenne.

\*\* Taux de sous-emploi calculé par l'Institut de statistique = Personnes travaillant moins de 40h/semaine et personnes dont la performance est en dessous de celle attendue selon les normes.

1. 1<sup>er</sup> trimestre 2006 par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2005.

2. 2<sup>ème</sup> trimestre.

Source : 2001-2004 Rapport de İŞKUR, 2005 (source originale : DİE).

2005-2006. Résultats de l'enquête sur les forces de travail du 2<sup>ème</sup> trimestre 2006 (source : TÜİK).

1. Rapport de İŞKUR (2005) précité, p.15.
2. En 2002, les micro-entreprises de moins de 10 salariés représentent 96 % des entreprises et 51 % de l'emploi. Les PME de moins de 200 salariés représentent 99,9 % des entreprises et 80 % de l'emploi total. Source : recensement 2002, SIS (Djoulfelkit-Cottenet, 2004).
3. Par exemple, concernant l'impôt sur le revenu, une enquête a montré que 70 % des personnes imposables sont salariés quand leur part dans l'emploi total est de 40 % (rapport précité de la commission spécialisée sur l'économie non enregistrée, p.47).
4. Rapport précité de la commission spécialisée sur l'économie non enregistrée, p.47.
5. Rapport précité de la commission spécialisée sur l'économie non enregistrée, p.52.

### Conventions collectives et salaire minimum

Des auteurs soulignent fréquemment que le niveau du salaire minimum légal sert de référence dans les négociations salariales individuelles et collectives<sup>1</sup>. Dans le secteur public, les négociations collectives sont centralisées depuis les années 1980. Dans le secteur privé, les négociations collectives de certaines branches d'activité sont conduites avec les syndicats d'employeurs affiliés à TİSK (51 syndicats affiliés en 2004). La forme la plus répandue des négociations salariales est celle conduite au niveau de la firme<sup>2</sup>. Il existe peu d'informations sur les salaires minima conventionnels. Il existe quelques données sur les salaires moyens.

Le niveau des salaires des travailleurs syndiqués et couverts par les conventions collectives est égal en moyenne à environ deux fois le niveau pour les travailleurs non syndiqués et non couverts par les conventions collectives (Şafak, 2006)<sup>3</sup>. L'évolution des salaires réels a toutefois été beaucoup moins favorable entre 1998 et 2005 pour les salariés couverts par une

convention collective : leur salaire moyen a baissé d'environ 14 % quand le salaire moyen des salariés non couverts a augmenté de 4 %. Cette évolution peut traduire une certaine forme de rattrapage en faveur des très bas salaires des travailleurs non couverts (Şafak, 2006).

La confédération patronale TİSK demande la différenciation du salaire minimum légal selon que la firme est assujettie ou non à une convention collective au motif qu'une entreprise assujettie doit payer des primes et des aides sociales supplémentaires générant un fort surcoût<sup>4</sup>.

### L'idée contestée d'un retour à la modulation régionale et sectorielle

TİSK demande une modulation du montant du salaire minimum légal selon les régions, les secteurs ou les firmes, ce qui était déjà sa position au début des années 1970 lors de l'introduction d'un salaire minimum unique au niveau national (Andaç, 1976). Dans un pays aux très fortes disparités territoriales<sup>5</sup>, la demande d'un salaire minimum régional par les représentants des employeurs, comme la Chambre d'industrie d'Ankara, trouve un

1. *Asgari Ücretin Tarihi, İşlevi, Durumu* (Historique, fonction, état du salaire minimum), ([www.bianet.org/php/yazdir.php?DosyaX=../2004/12/21/51273.htm](http://www.bianet.org/php/yazdir.php?DosyaX=../2004/12/21/51273.htm)). Rapport de TÜSİAD précité, p.137.
2. De ce fait, et aussi du fait qu'il n'y a aucun mécanisme de coordination ouverte ou fermée entre les secteurs d'activité, la Turquie s'apparenterait de ce point de vue à des pays comme les États-Unis, le Royaume-Uni, le Canada et à certains nouveaux membres de l'UE comme la République tchèque, la Hongrie et la Pologne (Rapport de TÜSİAD précité, p.134).
3. Les conventions collectives peuvent également couvrir les travailleurs non syndiqués de l'entreprise à condition qu'ils paient un certain montant de « solidarité » au syndicat. En 2003, le taux de syndicalisation (corrigé) est de 17,7 % et le taux de couverture par les conventions collectives est de 23,2 %, mais la prise en compte des salariés non déclarés aurait pour effet de diminuer ces taux. Ces données ne reflètent pas les données officielles du ministère du Travail et de la Sécurité sociale qui mènent à surestimer le taux de syndicalisation et à sous-estimer le taux de couverture par les conventions collectives (cf. Rapport de TÜSİAD, 2004, pp.126-129).
4. Duyurular, TİSK : « Örgütlü işyerlerinde asgari ücretin işverene maliyeti ayda 1 milyar TL'ye çıktı », ([www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1308](http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1308)).
5. Sur ce point, voir par exemple Bazin (2005), Djoufelkit-Cottenet (2004). Pour une comparaison avec les disparités territoriales des pays d'Europe centrale et orientale, cf. Derviş (2004).

## TURQUIE

écho du côté d'organisations internationales telles que la Banque mondiale, le FMI ou encore l'OCDE (2004, 2006c) qui en fait une de ses recommandations récurrentes : « Le salaire minimum officiel est trop élevé par rapport au niveau de productivité de l'économie. Il pourrait peut-être se justifier dans les régions se caractérisant par une forte productivité et un coût de la vie élevé, comme la région d'Istanbul, mais il constitue un obstacle majeur à la création d'emplois formels dans certaines régions de l'est du pays où la productivité et le coût de la vie sont beaucoup plus faibles » (OCDE, 2006c). Selon cet argument, un salaire minimum plus faible dans les régions sous-développées attirerait davantage les investissements ce qui serait bénéfique en terme d'emplois et ce qui en définitive permettrait de lutter contre les inégalités de revenus entre régions.

Cette proposition est contestée par les organisations syndicales. La plus grande confédération des syndicats de travailleurs, Türk-İş, y oppose des arguments d'égalité et de justice sociale. Dans son rapport *Asgari Ücret Gerçeği* (2005), Türk-İş précise que l'existence d'un salaire minimum légal unique présente l'avantage de limiter l'exode rural des régions moins développées, exode qui pose déjà de gros problèmes. En outre, permettre une multiplicité de salaires minima légaux ouvrirait la voie à des extensions de ce principe de différenciation territoriale dans d'autres domaines : salaires des fonctionnaires, pensions de retraite, prix de l'électricité et de l'essence. Par ailleurs, une telle différenciation – entendue comme la baisse du

salaire minimum dans les régions moins développées – entraînerait des manques à gagner pour les assurances sociales, puisque le salaire minimum légal sert de plancher minimum pour l'assiette servant aux cotisations sociales<sup>1</sup>. Finalement, un salaire minimum variable selon les régions pourrait poser des problèmes juridiques car son niveau est utilisé pour la fixation du montant d'autres dispositifs légaux, des amendes, etc.

### **Un salaire minimum suffisant pour l'ensemble de la famille ?**

En plus de la suppression de la différenciation selon l'âge actuellement en vigueur et qui pénalise les salariés de moins de 16 ans, les principales demandes de Türk-İş portent sur la prise en compte des conditions de vie, du panier de consommation du travailleur et de sa famille en fonction des données calculées par l'institut de statistiques (TÜİK). Türk-İş souhaiterait que le niveau du salaire minimum ne soit pas en dessous des seuils de famine et de pauvreté calculées pour une famille de quatre personnes. En juin 2006, Türk-İş a publié une étude montrant qu'un salaire minimum net de 380 ytl ne couvrirait pas les besoins alimentaires minimaux d'une famille avec quatre enfants (besoins qui servent au calcul du seuil de famine) évalués à 558 ytl. Pour Türk-İş, le salaire minimum ne permet donc de se nourrir que durant les vingt premiers jours du mois. En comparant le salaire minimum net au seuil de pauvreté qui intègre d'autres éléments en plus des seuls besoins alimentaires et qui est évalué à 1819 ytl pour une famille

---

1. Avant juillet 2004, le plancher des cotisations sociales pouvait être au-dessus ou en dessous du niveau du salaire minimum.



avec quatre enfants, ce ne sont plus que 6 jours de dépenses de cette famille que le salaire minimum net permet de couvrir<sup>1</sup>. La revendication d'un salaire minimum destiné à couvrir les besoins de l'ensemble du ménage trouve des justifications dans le fait que l'essentiel des mécanismes de solidarité demeure privé (Buğra et Keyder, 2005). Dans une situation où l'organisation familiale repose encore beaucoup sur le modèle de « monsieur gagnepain » et du fait de la quasi-absence de prestations familiales<sup>2</sup>, la subsistance d'une famille repose effectivement sur le salaire du travailleur. Türk-İş souhaiterait aussi que la revalorisation s'exerce sur le montant net, qu'elle tienne compte du niveau plus élevé du salaire minimum de la fonction publique<sup>3</sup> et du taux de croissance de l'économie<sup>4</sup>.

#### Controverses sur les modalités de revalorisation

Les décisions de la Commission de détermination du salaire minimum sont également critiquées par les syndicats. Ces critiques s'appuient sur des critères objectifs, notamment les études de l'Institut de statistique de Turquie (Türkiye

İstatistik Kurumu, TÜİK)<sup>5</sup> qui montrent, par exemple pour l'année 2006, que le montant du salaire minimum net proposé devrait être 1,34 fois supérieur au montant décidé en Commission par le vote des représentants des employeurs et du gouvernement<sup>6</sup>. Mais la Commission est aussi critiquée par les organisations syndicales en raison de sa composition. D'abord parce qu'elle ne laisse qu'un tiers des voix aux représentants des salariés (uniquement Türk-İş). Il convient cependant de noter que cette situation n'a pas empêché le gouvernement AKP d'accorder des augmentations substantielles pour répondre aux attentes sociales, dont une revalorisation notable de 34 % en janvier 2004. L'autre critique vient des syndicats qui sont exclus de la Commission, en particulier les deux autres grandes confédérations pourtant reconnues officiellement, DİSK et Hak-İş, qui estiment que Türk-İş devrait refuser de participer aux réunions de la Commission pour ne pas légitimer sa présente structure<sup>7</sup>.

L'importante confédération des syndicats ouvriers de l'industrie du métal, Birleşik Metal-İş demande également la participation de tous les syndicats du secteur privé et du secteur public à la Com-

1. « Minimum wage enough for only six days », *Turkish Daily News*, June 15, 2006.
2. Une nouvelle réforme prévoit d'accorder une prestation égale à la moitié du salaire minimum pendant six mois et après chaque naissance.
3. 665 ytl par mois depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 contre 531 ytl dans le secteur privé.
4. Rapport de TÜRK-İŞ précité, p.39. Voir aussi *Asgari Ücret : Boz dur boz dur harca*, Sendikam, Sayı 2, Temmuz-Ağustos 2004, pp.21-23 (birlesikmetal.org).
5. Anciennement *Devlet İstatistik Enstitüsü* (DİE), l'Institut de statistiques d'Etat.
6. En décembre 2005, TÜİK a calculé que le montant net de salaire minimum devrait être de 508,19 ytl, mais le montant décidé par la Commission ne correspond qu'à un salaire minimum net de 380,46 ytl, cité dans *Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı*, n°2005/1, tarih 21/12/2005 (Décision de la commission de détermination du salaire minimum n°2005/1, 21 décembre 2005). [www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr).
7. Voir par exemple, la position de Hak-İş ([www.hakis.org.tr/arsiv/asgr\\_ucret2006.html](http://www.hakis.org.tr/arsiv/asgr_ucret2006.html)) ou l'article de Birleşik Metal-İş précité.

## TURQUIE

mission de détermination du salaire minimum et la démocratisation de sa structure par une pondération égale des votes des salariés à la somme des votes des employeurs et de l'Etat<sup>1</sup>. Elle demande aussi une nouvelle revalorisation tous les six mois.

La question du salaire minimum se pose également dans la fonction publique dans un contexte de revalorisation faible voire inexistante des salaires des fonctionnaires depuis longtemps et ce, malgré des périodes de forte inflation (à deux chiffres avant 2004). Ainsi à la mi-2003, plus de 5 000 personnes – appuyées par les syndicats KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu), Confédération des syndicats des travailleurs du secteur public<sup>2</sup>, et Kamu-Sen, Confédération des syndicats des salariés de la fonction publique de Turquie<sup>3</sup>, ont lancé une grève de la faim pour obtenir une augmentation suffisante des salaires, en particulier du salaire minimum du secteur public<sup>4</sup>.

---

### Réduire les prélèvements sur le salaire minimum

L'organisation patronale TİSK insiste pour limiter le coût du travail, notamment à travers des revalorisations périodiques modérées mais aussi en appelant à une baisse des « coûts non salariaux » du travail. En 2006, 28,35 % du salaire mini-

mum brut d'un travailleur est retenu principalement sous la forme de cotisations sociales (15 %) et d'impôt sur le revenu (12,75 %). Les cotisations employeur, incluant les cotisations d'assurance-chômage, représentent 21,5 % du salaire minimum brut. Au total, l'ensemble des cotisations et de l'impôt représente 41 % du coût pour l'employeur (tableau 5).

TİSK met en avant que la Turquie figure parmi les pays où le poids des coûts hors salaire (incluant l'impôt sur le revenu) est le plus élevé au sein de l'OCDE<sup>5</sup>. Cet argument est à nuancer. En fait, pour un célibataire sans enfant disposant du salaire moyen ouvrier, l'OCDE (2006a) montre que la part des « coûts non salariaux » est plus élevée dans dix pays en 2005 (Belgique, Allemagne, Hongrie, France, Autriche, Suède, Italie, Finlande, République tchèque, Pologne), qu'elle est légèrement plus faible dans six autres (Danemark, Espagne, Pays-Bas, Norvège, Grèce, Slovaquie), et beaucoup plus faible dans une douzaine d'autres pays de l'OCDE parmi lesquels seulement cinq pays européens (Royaume-Uni, Luxembourg, Suisse, Irlande, Portugal). Le classement serait cependant plus défavorable pour la Turquie dans le cas d'un couple avec deux enfants (World Bank, 2006).

TİSK demande en particulier la réduction graduelle des cotisations d'employeurs à la caisse d'assurances sociales de 19,5 % à 14 % ce qui est le taux actuel

---

1. Article de Birleşik Metal-İş précité.

2. KESK, créée en 1995, est une confédération combative, classée à gauche et qui regroupe 300000 membres dont à peu près la moitié sont affiliés au syndicat des enseignants *Eğitim-Sen*. KESK est membre de la CES (Öngün, 2005b).

3. Emanation du MHP (*Milliyetçi Hareket Partisi*), Parti du mouvement nationaliste, très à droite.

4. Cf. ([http://www.tusiad.us/specific\\_page.cfm?CONTENT\\_ID=373](http://www.tusiad.us/specific_page.cfm?CONTENT_ID=373)).

5. TİSK Görüşü ; Artan İstihdam Kayıtdışında (Considération de TİSK, l'emploi excédentaire est dans le secteur non enregistré), *İşveren*, août 2005, ([www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1191&id=67](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1191&id=67)).

**Tableau 5. Salaire minimum – salarié de plus de 16 ans  
01.01.2006 - 31.12.2006 (en YTL)**

<b>Salaire minimum mensuel brut</b>	<b>531,00</b>
Cotisations salarié au système d'assurances sociales (14 %)	74,34
Cotisation salarié assurance chômage (1 %)	5,31
Impôt sur le revenu (12,75 %)	67,70
Droit de timbre (0,6 %)	3,19
Total retenues (cotisations et impôts) sur le salaire (28,35 %)*	150,54
<b>Salaire minimum mensuel net (de cotisation et d'impôt sur le revenu)</b>	<b>380,46</b>
Cotisations employeur au système d'assurances sociales (19,5 %)	103,55
Cotisations employeur assurance chômage (2 %)	10,62
Total Cotisations employeurs (21,5 %)	114,17
<b>Coût total pour l'employeur</b>	<b>645,17</b>

\* Ne tient pas compte de possibles autres retenues notamment pour le syndicat.

pour la cotisation salarié (hors cotisation d'assurance chômage), la remise en vigueur de la réduction spéciale d'impôt sur le revenu qui n'est plus appliquée depuis 2005, et à terme, un système fiscal prévoyant l'exonération d'impôt pour tous les salariés proche du salaire minimum<sup>1</sup>. Selon de nombreux commentaires, une réduction considérable des coûts hors salaire aurait des effets bénéfiques pour lutter contre l'emploi non déclaré et les sous-déclarations salariales ainsi que pour favoriser l'emploi<sup>2</sup>.

Dans un contexte où le salaire minimum joue aussi le rôle de minimum vital,

la baisse des retenues sur le salaire brut – l'impôt sur le revenu en particulier – apparaît aussi pour l'organisation patronale TİSK comme un moyen pour limiter à terme la croissance du coût du travail. L'idée d'une exonération d'impôt au niveau du salaire minimum fait l'objet d'un certain consensus entre les acteurs sociaux<sup>3</sup>. Le gouvernement AKP envisage un tel dispositif sous la forme d'une réduction spéciale d'impôt à partir de 2007. Ce changement s'opérerait toutefois en mettant fin au système de remboursement aux salariés d'un impôt sur la valeur ajoutée<sup>4</sup>, suivant en cela une recomman-

1. Article précité dans *İşveren*, août 2005, ([www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1191&id=67](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1191&id=67)).
2. L'organisation des grandes entreprises TÜSİAD (2004) juge, d'après des estimations basées sur les données du secteur manufacturier entre les années 1994-2001, qu'une réduction de 10 % des cotisations d'employeur entraînerait à long terme une augmentation d'environ 2 % de l'emploi total. Rapport de TÜSİAD précité, pp. 88-89.
3. Voir par exemple les positions des syndicats Türk-İş (*Asgari Ücret Gerçeği – Réalité de salaire minimum*, Rapport, septembre 2005, p.38) ou *Birleşik Metal-İş* (article précité).
4. Voir par exemple Zaman Online ([www.zaman.com.tr/webapp-tr/yazdir.do?haberno=347064](http://www.zaman.com.tr/webapp-tr/yazdir.do?haberno=347064)) et Ş. Kızılot « Ücretliye vergi iadesi kalkınca ne gelecek ? » (Qu'advientra-t-il lorsque le remboursement de l'impôt sur le revenu au salarié sera supprimé ?), *Hürriyet*, 30.08.2006.

## TURQUIE

dation ancienne du FMI<sup>1</sup>. Le gouvernement avait déjà supprimé ce remboursement pour les retraités en 2006. Ce changement est critiqué car cette mesure empêchait dans une certaine mesure l'évasion fiscale<sup>2</sup>.

Il faut noter que, si la part des cotisations salariés versées au système d'assurances sociales est restée de 14 % depuis plus de quinze ans, la part du salaire retenu pour l'impôt sur le revenu a déjà fortement diminué depuis le début des années 1990. En 1991, l'impôt sur le revenu représentait 18,8 % du salaire minimum brut. Il est passé à 14 % environ en 1999, 10 % environ en 2001, avant de remonter à 12,75 % en 2006<sup>3</sup>. Une cotisation de 1 % a aussi été introduite pour alimenter le nouveau système d'assurance chômage créé en 2002<sup>4</sup>. Au total, et en incluant d'autres dépenses obligatoires, le total des retenues sur le salaire brut a déjà baissé depuis une quinzaine d'année passant de 37 % environ de 1991 à 1994, 34 à 35 % de 1995 à 1997, 29 % en 1998, 25 à 27 % sur la période 1999-2001 et de l'ordre de 28 % depuis 2002<sup>5</sup>.

### Réduire le salaire minimum ?

Une voie encore plus radicale demandée par l'organisation patronale

TİSK consisterait à diminuer le salaire minimum notamment pour les salariés couverts par une convention collective (*cf. supra*). Cette option, qui peut passer par des revalorisations très inférieures à l'inflation, est notamment soutenue par le Fonds monétaire international (FMI). En mai 2005, quelques jours avant la signature d'un nouvel accord de *stand-by* de trois ans avec le gouvernement turc qui doit faire face à une dette externe à court terme très élevée, la vice-présidente du FMI préconisait davantage de souplesse pour le marché du travail, ainsi qu'une « réduction du salaire minimum ». TİSK soutient cette position, en estimant que la sécurité du travail serait trop élevée au regard d'une flexibilité insuffisante<sup>6</sup> et que le niveau du salaire minimum est plus élevé par rapport aux nouveaux Etats membres et candidats à l'UE<sup>7</sup>. Pour les syndicats et le parti d'opposition représenté au parlement (CHP)<sup>8</sup>, une telle position joue avec le risque d'explosion sociale, alors même que le salaire minimum ne permet pas à une famille de quatre enfants de passer au dessus du seuil de famine (*cf. supra*). Dans un pays où la pauvreté est importante – 27 % de la population se situe sous le seuil de pauvreté selon l'Institut national de statistique – le salaire minimum joue, avec les

1. Voir par exemple [www.tumgazeteler.com/fc/ln.cgi?cat=33&a=979967](http://www.tumgazeteler.com/fc/ln.cgi?cat=33&a=979967).

2. Voir par exemple [www.tumgazeteler.com/fc/ln.cgi?cat=33&a=1258069](http://www.tumgazeteler.com/fc/ln.cgi?cat=33&a=1258069).

3. Calculs à partir de données fournies dans Korkmaz (2001).

4. En raison de conditions d'éligibilité drastique et d'une durée d'indemnisation courte, seulement 4 % environ des chômeurs (moins de 100 000) en sont bénéficiaires en 2006 (World Bank, 2006).

5. Calculs notamment à partir des données fournies dans Korkmaz (2001).

6. Article précité dans *İşveren*, août 2005, ([www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1191&id=67](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1191&id=67)).

7. Duyurular, TİSK : « Türkiye'de asgari ücret AB'nin yeni üyelerine göre yüksek », [www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1240](http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1240).

8. *Cumhuriyet Halk Partisi*, Parti républicain du peuple, parti qui se veut l'héritier le plus fidèle de Mustafa Kémal.

solidarités privées et familiales, un rôle de filet de sécurité d'autant que, comme en Grèce, il n'existe pas de revenu minimum garanti (Buğra et Keyder, 2005).

A l'été 2006, le FMI revenait cependant à la charge en proposant une baisse des salaires réels pour aider à corriger le déficit du compte courant (28,7 milliards dollars en mai 2006), déficit causé et financé par les fonds spéculatifs étrangers. D'après certains commentateurs, de telles propositions, en particulier la baisse du salaire minimum, sont exclues politiquement et socialement à court terme en raison de la perspective des élections générales prévues pour l'automne 2007<sup>1</sup>. Le gouvernement devra en particulier tenir compte de la légère reprise de l'inflation de 7,7 % en 2005 à probablement 10 % en 2006, ainsi que de la dévalorisation de la lire turque par rapport à l'euro depuis le début de l'année<sup>2</sup>. La Commission tripartite de détermination du salaire minimum se réunit à partir du mois de novembre. Nul doute que les discussions en son sein feront de nouveau l'objet de nombreux commentaires. La décision de revalorisation du salaire minimum pour le 1<sup>er</sup> janvier 2007 est, comme chaque année en Turquie, fortement attendue.

### Sources :

Sites internet :

[www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr) (ministère du Travail et de la Sécurité sociale).

[www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) (Institut de statistique de Turquie).

[www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr) TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) Confédération des syndicats d'employeurs de Turquie.

[www.turkis.org.tr](http://www.turkis.org.tr) TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie.

[www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr) HAK-İŞ (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Confédération des syndicats pour le droit des travailleurs.

[www.kesk.org.tr](http://www.kesk.org.tr) KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu) Confédération des syndicats des travailleurs du secteur public.

[www.disk.org.tr](http://www.disk.org.tr) DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Confédération des syndicats d'ouvriers révolutionnaires.

[www.tumgazeteler.com](http://www.tumgazeteler.com) (revue de presse).

Akağül D. (2005), « L'économie turque depuis l'avènement de la République : performances ou contre-performances ? », in S. Vaner, *La Turquie*, Fayard/CERI.

Andaç F. (1976), *Le salaire minimum en France et en Turquie*, Thèse, université de Strasbourg (<http://iibf.erciyes.edu.tr/akademik/akademik/fandac/smic.pdf>).

Bazin M. (2005), « Diversité ethnique et disparités régionales », in S. Vaner, *La Turquie*, Fayard/CERI.

Birleşik Metal İşçileri Sendikası (2004), « Asgari ücret: bozdur bozdur harca » (Salaire minimum), *Sendikam*, Sayı:2, Temmuz-Ağustos, (<http://www.birlesikmetal.org>).

Buğra A. et Keyder Ç. (2005), *Poverty and Social Policy in Contemporary Turkey*, Report, January.

Buğra A., Adaman F. et Insel A. (2005), *Çalışma hayatında yeni gelişmeler ve Türkiye'de sendikaların değişen rolü* (Nouvelles évolutions du monde du travail et rôle changeant des syndicats en Turquie), *Araştırma Raporu – Research Papers*, Boğaziçi Üniversitesi, Bebek İstanbul.

Bulutay T. (1995), *Employment, unemployment and wages in Turkey*.

1. Article de F. Öztrak dans le quotidien *Milliyet* au 14.07.2006.

2. Le salaire minimum brut qui valait 332 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2006 n'en valait plus que 289 fin octobre. « 5,5 milyon çalışanın gözü "asgari ücrette" » (5,5 millions de travailleurs l'œil fixé sur le salaire minimum), *Milli Gazete*, 31.10.2006 (<http://www.milligazete.com.tr/index.php?action=show&type=news&id=33891>)

## TURQUIE

- Derviş K., Gros D., Öztrak F., Bayar F. et Işık Y. (2004), « Relative Income Growth and Convergence », *EU-Turkey Working Papers*, n°8, Center for European Policy Studies, September.
- Djoufouk-Cottenet H. (2004), *La Turquie : panorama et répartition régionale du secteur productif*, Agence française du développement.
- Ercan H. (2004), « Turquie », *Tendances de l'Observatoire européen de l'emploi*, Bilan automne, pp.205-209 (Dossier spécial sur l'emploi non déclaré).
- Eurostat (2006), « Salaires minima 2006. Des écarts de 82 à 1 503 euros bruts par mois », *Statistiques en bref, populations et condition sociales*, n°9.
- Güloğlu T. (2005), Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış (Réalité d'emploi non déclaré en Turquie), Visiting Fellow Working Papers, Cornell University, (<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intlvf/9>).
- Işık Y. (2005), *Asgari ücret (salaire minimum)*, ([http://www.yol-is.org.tr/genel/bizden\\_detay.php?kod=176](http://www.yol-is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=176)).
- İŞKUR (2005), Üçüncü Genel Kurul Raporu (troisième rapport du Conseil général de İşkur), ([www.iskur.gov.tr/mydocu/3.Genel%20Kurul%20Raporu.doc](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/3.Genel%20Kurul%20Raporu.doc)).
- Kızılot Ş. (2006), « Ücretliye vergi iadesi kalkınca ne gelecek ? », (Qu'advientra-t-il lorsque le remboursement de l'impôt sur le revenu au salarié sera supprimé ?), *Hürriyet*, 30.08.2006.
- Korkmaz A. (2001), « Türkiye'de asgari ücretin mali yönü », (L'aspect fiscal du salaire minimum en Turquie), *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi (Revue des sciences économiques et de gestion)*, Cumhuriyet Üniversitesi (Université républicaine de Sivas), cilt (vol) 2 (1), ().
- Marcou J. (2005), « Le mouvement constitutionnel », in Vaner S., *La Turquie*, Fayard/CERI.
- OCDE (2004), *Etude économique de la Turquie*.
- OCDE (2006a), *Les impôts sur les salaires 2004-2005*.
- OCDE (2006b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.
- OCDE (2006c), *Etude économique de la Turquie*, Résumé, 18 octobre 2006 (<http://www.oecd.org/dataoecd/50/52/37529839.pdf>).
- Öngün E. (2005a), « L'effet retour des stratégies transnationales. La modification de l'agenda et du répertoire d'action du syndicat KESK », in Dorronsoro G., *La Turquie conteste. Mobilisations sociales et régime sécuritaire*, CNRS Editions.
- Öngün E. (2005b), « Adaptation au capitalisme international et flexibilisation du marché du travail : la nouvelle loi sur les relations du travail (loi 4857) en Turquie », *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n°105-106.
- Özdemir A. M. et Yücesan-Özdemir G. (2006), « Labour Law Reform in Turkey in the 2000s: The Devil is Not Just in the Detail But Also in the Legal Texts », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 27(2), 311-331.
- Öztrak F. (2006), « Yükselen piyasalarda krizlerin önlenmesi », (Prévention des crises sur les marchés émergents), *Milliyet*, 14.07.2006.
- Şafak C. (2006), « Türkiye'de işçi ücretlerinin seyri (1980-2005) », ([http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=6702](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=6702)).
- TÜRK-İŞ (2005), *Asgari Ücret Gerçeği (Réalité du salaire minimum)*, Rapport de Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Confédération des syndicats de travailleurs de Turquie), septembre.
- TÜSİAD (2004), *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik (La structure institutionnelle du marché du travail en Turquie et le chômage)*, Rapport de TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği - Association des industriels et des hommes d'affaires turcs) T/2004-11/381.
- World Bank (2006), « Turkey Labor Market Study », *Report n°32254*, 14 April, ([http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-114432015000/Labor\\_Study.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-114432015000/Labor_Study.pdf)).