EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

DEUXIÈME SECTION

AFFAIRE KANDEMİR c. TÜRKİYE

(Requête nº 30906/19)

ARRÊT

Art 6 § 1 (civil) • Procès équitable • Contrôle juridictionnel ineffectif des motifs du licenciement du requérant, à la suite de la déclaration de l'état d'urgence en Türkiye, du poste qu'il occupait dans le Centre de recherche en technologies avancées de l'informatique et de la sécurité de l'information (BİLGEM), au sein de l'Institut de recherches scientifiques et techniques (TÜBİTAK) • Licenciement du requérant en vertu des dispositions du code du travail mais fondé sur des circonstances exceptionnelles, liées à la tentative de coup d'État et aux fonctions exercées par l'intéressé au sein d'un organisme chargé d'activités sensibles en matière de sécurité nationale • Décisions judiciaires ne contenant pas de motivation suffisante, exposant de manière détaillée en quoi l'existence de procédures pénales à l'encontre de tiers ou d'irrégularités administratives aurait pu, à elle seule, justifier « un soupçon à l'égard » du requérant susceptible d'entraîner la rupture de la relation de confiance entre l'employeur et l'intéressé
Art 15 • Manquement aux exigences d'une procédure équitable non justifié par la dérogation en cas d'état d'urgence

Préparé par le Greffe. Ne lie pas la Cour.

STRASBOURG

3 février 2026

DÉFINITIF

15/06/2026

Cet arrêt est devenu définitif en vertu de l'article 44 § 2 de la Convention.
Il peut subir des retouches de forme.

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

En l'affaire Kandemir c. Türkiye,

La Cour européenne des droits de l'homme (deuxième section), siégeant en une chambre composée de :

Arnfinn Bårdsen*, président*,
Saadet Yüksel,
Péter Paczolay,
Oddný Mjöll Arnardóttir,
Gediminas Sagatys,
Juha Lavapuro,
Hugh Mercer*, juges*,

et de Hasan Bakırcı, *greffier de section*,

Vu :

la requête (n° 30906/19) dirigée contre la République de Türkiye et dont un ressortissant de cet État, M. Mehmet Kandemir (« le requérant »), a saisi la Cour en vertu de l'article 34 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« la Convention ») le 30 mai 2019,

la décision de porter la requête à la connaissance du gouvernement turc (« le Gouvernement »),

les observations des parties,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil le 16 décembre 2025,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette date :

INTRODUCTION

1. L'affaire concerne le licenciement du requérant, à la suite de la déclaration de l'état d'urgence en Türkiye, du poste qu'il occupait alors au centre BİLGEM (Centre de recherche en technologies avancées de l'informatique et de la sécurité de l'information), au sein du TÜBİTAK (Institut de recherches scientifiques et techniques) – le « TÜBİTAK-BİLGEM ») –, ainsi que le contrôle juridictionnel subséquent de ladite mesure. Est en jeu notamment l'article 6 § 1 de la Convention.

EN FAIT

2. Le requérant est né en 1980 et réside à Kocaeli. Il a été représenté par Me M. Özveri, avocat.

3. Le gouvernement turc (« le Gouvernement ») a été représenté par son agent de l'époque, M. Hacı Ali Açıkgül, ancien chef du service des droits de l'homme au ministère de la Justice de Türkiye.

LES CIRCONSTANCES DE L'AFFAIRE

A. L'employeur du requérant et le contexte de l'affaire

4. Le Gouvernement indique que l'employeur du requérant, le TÜBİTAK, est un établissement public qui a été créé par la loi n° 278 du 17 juillet 1963 et est chargé de définir les politiques scientifiques et technologiques nationales ainsi que de conduire des recherches, y compris dans le secteur militaire. Il précise également que le BİLGEM constitue le centre de recherche et développement en sécurité informatique du TÜBİTAK, et qu'il est placé sous le régime de la Loi sur la sécurité de l'industrie de la défense (*Savunma Sanayii Güvenliği Kanunu*), lequel exige des certificats de sécurité personnelle et d'habilitation cryptologique (niveau de sécurité le plus élevé), certains de ses domaines d'activité étant par ailleurs classés « confidentiels – secret national ».

5. L'affaire s'inscrit dans le contexte des mesures prises à la suite de la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016, que les autorités ont attribuée au groupe qu'elles désignent sous l'appellation « organisation terroriste Fetullahiste / structure d'État parallèle » (Fetullahçı Terör Örgütü / Paralel Devlet Yapılanması, ci-après « la FETÖ/PDY » – voir *Yüksel Yalçınkaya c. Türkiye* [GC], n° 15669/20, §§ 10-17).

Le Gouvernement souligne l'intérêt stratégique que le TÜBİTAK représentait pour la FETÖ/PDY, invoquant, à cet égard, deux procédures pénales. Dans la première (dossier n° 2015/202), des cadres de l'Institut, dont H.P. (directeur du centre BİLGEM et recruteur du requérant en 2013 – paragraphe 7 ci-dessous), ont été condamnés pour appartenance à la FETÖ/PDY, ainsi que pour mise sur écoute de téléphones cryptés officiels et espionnage, ladite condamnation ayant été confirmée par la Cour de cassation le 28 mars 2022. Dans la seconde (dossier n° 2016/129), l'ancien président et plusieurs dirigeants ont été reconnus coupables d'appartenance à ladite organisation et d'abus de pouvoir, notamment pour le recrutement irrégulier de 145 personnes, dont, selon le Gouvernement, le requérant. Le Gouvernement ajoute que H.P., mis en cause dans une autre procédure (dossier n° 2022/116), est actuellement en fuite.

6. Enfin, le Gouvernement indique que la 5e cour d'assises de Kocaeli a jugé, dans une affaire n° 2017/59, que des membres de la FETÖ/PDY infiltrés au TÜBİTAK avaient harcelé les employés non sympathisants et placé le personnel membre de l'organisation à des postes stratégiques. Pour étayer cette thèse, il produit un rapport daté du 6 juin 2014. En outre, il indique que, dans une autre procédure menée à Ankara (dossier n° 2016/129), des témoignages auraient révélé que le requérant avait été recruté par des cadres affiliés à cette organisation.

B. Le recrutement du requérant

7. Le 29 mai 2013, H.P., directeur du TÜBİTAK-BİLGEM, proposa le recrutement du requérant en tant que comptable, ce qui fut accepté. Un contrat de travail à durée déterminée régi par la loi n° 4857 (code du travail) fut signé le 10 juin 2013, et le requérant entra en fonction le même jour. Le contrat, qui fut renouvelé dans les mêmes conditions jusqu'au 31 août 2016, prévoyait une clause de résiliation sans préavis ni indemnité en cas d'avis négatif sur l'attestation de sécurité.

C. La résiliation du contrat de travail du requérant

8. Le 30 août 2016, le nouveau directeur du TÜBİTAK-BİLGEM sollicita de la présidence du TÜBİTAK l'autorisation de résilier les contrats de travail de 106 personnes, dont le requérant. Dans la lettre adressée à ladite présidence à cette fin, il était précisé que des soupçons à l'égard des intéressés en raison du contexte exceptionnel consécutif à la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016 et des raisons de sécurité rendaient impossible la poursuite des contrats de travail conclus avec eux et que les contrats en question devaient été résiliés en application de l'article 25 du code du travail (paragraphe 28 ci-dessous).

9. Le 31 août 2016, le président donna son accord à ladite demande.

10. Le même jour, le requérant se vit notifier la décision concernant la résiliation de son contrat de travail. La lettre de notification se lisait comme suit :

> « Votre contrat de travail a été résilié sans indemnité, pour motif juste, en vertu de l'article 25 de la loi n° 4857 sur le code du travail, en raison de la situation exceptionnelle que traverse notre pays depuis le 15 juillet 2016 et des préoccupations en matière de sécurité qui en découlent, lesquelles ont suscité des soupçons à votre égard. Il n'était dès lors pas possible de maintenir votre relation de travail avec notre institution, également au regard de la nature de votre poste et des nécessités organisationnelles. »

D. L'action du requérant en vue de sa réintégration dans ses fonctions

11. Le 27 septembre 2016, le requérant engagea une procédure pour licenciement abusif devant le tribunal du travail de Gebze (« le tribunal du travail »), demandant à titre principal l'annulation de la décision de résiliation de son contrat et, subsidiairement, la condamnation de TÜBİTAK à lui verser une indemnité équivalant à quatre mois de salaire pour licenciement abusif. En premier lieu, il reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté la procédure de licenciement prévue à l'article 19 du code du travail, aux termes duquel l'employeur doit indiquer le motif du licenciement en termes clairs et précis. Il soutenait, en deuxième lieu, que la rupture du contrat de travail était abusive et entachée de nullité, dans la mesure où la résiliation, qui concernait

un contrat à durée indéterminée, n'était pas fondée sur une décision du conseil disciplinaire et ne reposait, selon lui, sur aucun motif légal.

12. Le 13 décembre 2016, le tribunal du travail tint une audience préparatoire au cours de laquelle les parties furent entendues.

13. Lors de l'audience, comme dans le mémoire soumis en vue de celle-ci, l'avocat du requérant soutenait qu'en vertu de la loi nº 4857, l'employeur ne pouvait mettre fin à un contrat de travail qu'en présence d'un motif de résiliation juste, que ce motif devait correspondre à la réalité, et que la rupture devait intervenir dans le respect des conditions prévues par la loi. Il alléguait que, bien que l'employeur mentionnât l'article 25 du code du travail ainsi qu'un « licenciement pour soupçon », il n'indiquait pas sur quel alinéa de cet article il fondait la rupture, et y voyait une violation de l'obligation de motiver de manière claire et précise le licenciement. Se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation, il rappelait que pour qu'un licenciement pour soupçon fût recevable, il devait reposer sur des indices concrets et sérieux d'un acte, d'une omission ou d'un comportement du salarié de nature à faire craindre à l'employeur un préjudice imminent. Il expliquait qu'en droit de travail, aucune sanction ne pouvait être appliquée sans qu'un fait et un lien de causalité ne fussent établis. Il exposait qu'en sus d'une irrégularité tirée de la conclusion de contrats de trois ans, les avocats de la partie défenderesse invoquaient, comme motif de soupçon, le fait que son client avait été recruté sous l'autorité de représentants de l'employeur ultérieurement poursuivis dans le cadre des procédures pénales engagées pour appartenance à la FETÖ/PDY. Or, ces éléments ne pouvaient, selon lui, justifier la rupture du contrat. Il ajoutait qu'aucun document ou indice lié à un soupçon ne figurait dans le dossier personnel de son client. Par ailleurs, il précisait qu'une convention collective était en vigueur dans l'entreprise défenderesse et qu'aucune décision n'avait été rendue par le conseil de discipline concernant la rupture litigieuse. En conséquence, il demandait que sa demande fût accueillie, que le licenciement fût invalidé, que le requérant fût réintégré dans son emploi, qu'il fût ordonné le paiement de salaire pour une période pouvant aller jusqu'à quatre mois, correspondant à la période non travaillée, et que, en cas de non-réintégration, une indemnité équivalente à huit mois de salaire fût versée à l'intéressé.

14. L'avocat du TÜBİTAK faisait valoir quant à lui que le contrat du requérant avait été résilié en vertu de l'article 25 II e) du code du travail, en raison d'une perte de confiance liée à des considérations de sécurité. Il exposait que, dans un arrêt du 21 septembre 2016 (nº 2014/8203), la Cour constitutionnelle avait admis que, pour les agents publics, même un soupçon minime pouvait être qualifié de « fort soupçon » dans un contexte sécuritaire. Soulignant que le TÜBİTAK menait des projets hautement confidentiels pour le ministère de la Défense et d'autres institutions stratégiques, il considérait qu'aucun doute ne pouvait être toléré à l'égard des employés. Il précisait que le recours à des contrats à durée déterminée relevait de la compétence légale

de l'Institut, en raison notamment de la nature sensible de ses activités. Il ajoutait que la rupture du contrat n'impliquait pas la mise en œuvre de la procédure disciplinaire prévue par la convention collective, dès lors qu'il s'agissait d'une résiliation pour motif juste. Par ailleurs, il dénonçait des irrégularités dans le processus de recrutement du requérant, soutenant que le contrat de trois ans avait été conclu en violation des pratiques internes et des circulaires ministérielles. Il affirmait que les signataires du contrat faisaient eux-mêmes l'objet de poursuites, certains étant, d'après lui, incarcérés ou recherchés pour des irrégularités commises durant les procédures d'embauche. Concluant que la poursuite de la relation de travail était incompatible avec l'état d'urgence instauré après la tentative de coup d'État, il demandait l'audition de plusieurs témoins qui, selon lui, disposaient d'éléments sur le requérant.

15. Lors de l'audience préparatoire, l'avocat du requérant s'opposa à la demande d'audition de témoins, contestant l'existence d'éléments concrets justifiant la résiliation.

16. Toujours le 13 décembre 2016, le tribunal du travail rendit son jugement, sans avoir estimé nécessaire d'entendre les témoins en question. Il débouta le requérant de sa demande, notant tout d'abord qu'en l'espèce, le contrat de travail avait été rompu par le TÜBİTAK en raison d'un soupçon formé à l'égard du requérant après la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016. Il releva ensuite que ladite tentative de coup d'État avait démontré que l'organisation FETÖ/PDY – désignée comme étant son instigatrice – s'était profondément infiltrée, sous une couverture légale, dans les institutions influentes et stratégiques de l'État et qu'elle se servait des pouvoirs de ces institutions pour atteindre des objectifs illégaux, ajoutant que le TÜBİTAK menait de nombreux projets relevant du domaine de la sécurité nationale. Il observa ainsi que, même si le requérant ne s'était vu reprocher aucun acte précis, de nombreux membres présumés de l'organisation FETÖ/PDY s'étaient infiltrés au sein du TÜBİTAK et s'étaient servis des moyens de cet institut, et que de nombreux cadres et employés du TÜBİTAK se trouvaient visés par des poursuites pénales pour appartenance au FETÖ/PDY.

Le jugement fut mis au net le 27 décembre 2016. Ses parties pertinentes se lisent comme suit :

> « (...) La charge de la preuve que le licenciement repose sur un motif valable ou juste incombe à l'employeur défendeur. En l'espèce, ce dernier affirme que, dans le contexte des soupçons ayant émergé après la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016, le lien de confiance avec le [requérant] a été rompu. Il soutient que ce soupçon, d'une intensité telle qu'il ne pouvait être exigé de l'employeur qu'il le supporte, rendait impossible la poursuite de la relation de travail. En présence d'une telle situation, il y a lieu de considérer que le licenciement repose sur un motif valable.
>
> En l'espèce, le contrat du [requérant] a été résilié en raison de soupçons formés à son encontre à la suite de la tentative de coup d'État. Il est de notoriété publique que l'organisation terroriste FETÖ/PDY, à l'origine de cette tentative, a infiltré illégalement les institutions stratégiques de l'État, en y plaçant ses membres, lesquels ont agi en

violation de leurs obligations professionnelles et ont utilisé les ressources de ces institutions au profit des objectifs illicites de l'organisation.

Le défendeur, en tant qu'institution opérant dans des domaines stratégiques touchant à la défense nationale et à la sécurité de l'État, conduit des projets d'une importance capitale. Bien qu'aucun acte concret ne soit reproché au [requérant], le fait que le TÜBİTAK figure parmi les institutions infiltrées par l'organisation FETÖ/PDY, que de nombreux dirigeants et employés de [ladite institution] soient actuellement poursuivis pour appartenance à cette organisation et pour avoir commis diverses infractions en son nom, et enfin, au regard du caractère stratégique des missions exercées, il a été estimé que la poursuite de la relation de travail avec le [requérant] ne pouvait raisonnablement être exigée de l'institution défenderesse. Il convient dès lors de rejeter la demande.

Bien que le défendeur ait indiqué, dans la notification de licenciement, que la rupture du contrat était intervenue pour motif juste en vertu de l'article 25 II e) de la loi nº 4857, dès lors qu'il a été constaté qu'aucun acte concret ne pouvait être reproché au [requérant] et que le licenciement était fondé sur un soupçon, il a été conclu que le licenciement en question devait être considéré comme fondé sur un motif valable (...) »

17. Le requérant et le TÜBİTAK interjetèrent chacun appel du jugement. Le requérant reprit les arguments déjà développés devant le tribunal du travail (paragraphe 13 ci-dessus). De son côté, l'ancien employeur soutenait que le licenciement aurait dû être qualifié de licenciement pour « motif juste », et non pour « motif valable », comme l'avait retenu le tribunal (pour la distinction entre ces deux notions, voir paragraphe 28 ci-dessus).

18. Par un arrêt du 27 avril 2017, la cour régionale d'Istanbul rejeta l'appel du requérant. Elle considéra notamment ce qui suit :

« (...) Il n'a été relevé aucune illégalité, ni sur le fond ni sur la forme, dans l'appréciation des faits et du droit par le tribunal de première instance. Le contrat de travail du [requérant] a été résilié pour des raisons de sécurité, en raison de soupçons d'appartenance, de lien ou de contact avec l'organisation terroriste FETÖ/PDY. Il ressort des éléments du dossier que des soupçons en ce sens existaient à l'égard du [requérant] dans le cadre de l'entreprise défenderesse. Compte tenu de la position stratégique de l'employeur dans le contexte national, il est établi que les soupçons suscités par la situation exceptionnelle causée par les activités de ladite organisation ont, pour le moins, altéré le lien de confiance entre les parties et affecté négativement la relation de travail. Il ne pouvait raisonnablement être exigé de l'employeur qu'il maintienne l'emploi du [requérant]. Dans ces conditions, il n'était pas nécessaire de procéder à une notification écrite motivée, ni de recueillir les observations du salarié avant la rupture [du contrat de travail]. Le tribunal de première instance a donc à juste titre qualifié la résiliation de « licenciement pour soupçon ». En l'absence d'acte concret imputable au [requérant], et le licenciement reposant uniquement sur un soupçon, la juridiction a estimé à bon droit qu'il s'agissait d'un licenciement non pas pour motif juste, mais pour motif valable. Il a dès lors été conclu qu'aucune erreur n'entachait le raisonnement du tribunal de première instance et que les recours en appel formés par les avocats des deux parties devaient être rejetés comme non fondés. »

19. Le 22 juin 2017, statuant sur le pourvoi du requérant, la Cour de cassation infirma l'arrêt de la cour régionale d'Istanbul et raya l'affaire du rôle au motif qu'elle aurait dû être examinée par la commission d'état d'urgence créée par le décret-loi nº 685 relatif à l'établissement de la commission d'examen des actes pris dans le cadre de l'état d'urgence.

20. Par un arrêt du 2 novembre 2017, la Cour de cassation, saisie d'un recours en rectification formé par le requérant, revint sur son arrêt du 22 juin 2017 et rejeta le pourvoi en cassation de l'intéressé, confirmant les motifs exposés par la cour régionale d'Istanbul dans l'arrêt du 27 avril 2017.

E. Le recours individuel introduit par le requérant

21. À une date non précisée, le requérant introduisit un recours individuel devant la Cour constitutionnelle pour contester la mesure de licenciement prise contre lui. Il n'a cependant pas produit, devant la Cour, de copie de son formulaire de recours. Le Gouvernement a indiqué que, dans le formulaire de requête soumis à la Haute Cour, le requérant se plaignait uniquement d'une violation de son droit à un procès équitable, se bornant à mentionner, en une seule phrase, que la situation en cause portait atteinte aux articles 17 (droit à la vie et à l'intégrité physique et morale) et 49 (droit au travail) de la Constitution (paragraphe 27 ci-dessus), sans fournir d'explications ni d'éléments à l'appui de ses griefs. Cette affirmation n'a pas été contestée par le requérant.

22. Par une décision du 12 mars 2019, qui fut signifiée au requérant le 28 mars 2019, la Cour constitutionnelle rejeta pour défaut manifeste de fondement le recours individuel de l'intéressé. Elle considéra que les griefs soulevés par celui-ci visaient essentiellement l'appréciation des preuves et l'interprétation des règles de droit retenues par les tribunaux ayant statué sur la cause, et qu'il n'existait aucun élément donnant à penser que ces décisions fussent entachées d'arbitraire ou d'erreur manifeste.

F. Développements ultérieurs

23. Entre-temps, le 7 décembre 2017, le requérant avait soumis à son ancien employeur une demande d'indemnité de départ et d'ancienneté. À l'appui de sa demande, il faisait valoir qu'il avait été définitivement établi que son licenciement reposait sur un motif valable, et non pas sur un motif juste. Cette circonstance, arguait-il, ouvrait droit au versement d'indemnités de départ et d'ancienneté.

24. Le 6 février 2018, le TÜBİTAK effectua un virement de 24 414,66 livres turques ((TRY), soit environ 5 240 euros (EUR) selon le taux de change de l'époque) en faveur du requérant au titre d'indemnité de départ et d'ancienneté.

25. Le Gouvernement a produit une lettre émanant de la présidence de l'Institut de la sécurité sociale. Selon ce document, l'examen des périodes d'affiliation à la sécurité sociale et des relevés de services du requérant a établi que celui-ci avait été licencié par son employeur, le TÜBİTAK, en vertu du code 29. Ce code indique que la rupture du contrat de travail a été décidée par l'employeur en raison d'un « comportement contraire aux règles

de morale et de bonne foi » (*ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış*). Il ressort également de cette lettre que le requérant a travaillé dans une entreprise privée du 1er janvier 2020 au 1er janvier 2022. À compter de cette dernière date, ayant commencé à exercer une activité indépendante, il ne relevait plus du régime de sécurité sociale.

LE CADRE JURIDIQUE ET LA PRATIQUE INTERNES ET INTERNATIONAUX PERTINENTS

26. Le droit et la pratique internes et internationaux pertinents sont exposés dans l'arrêt *Pişkin c. Turquie* (no 33399/18, §§ 32-56, 15 décembre 2020).

27. L'article 17 de la Constitution turque de 1982 consacre le droit à la vie ainsi que le droit à l'intégrité physique et morale de toute personne. Il interdit notamment toute atteinte à l'intégrité corporelle, sauf dans les cas prévus par la loi ou pour des raisons médicales, et proscrit les expérimentations médicales ou scientifiques sans consentement. Il prohibe également la torture, les traitements inhumains ou dégradants, ainsi que toute peine portant atteinte à la dignité humaine. L'article 20 de ce même texte reconnaît spécifiquement le droit au respect de la vie privée et familiale. Quant à l'article 49, il considère le travail comme un droit et un devoir pour chacun, et impose à l'État l'obligation de prendre des mesures visant à améliorer les conditions de vie des travailleurs, à soutenir l'emploi, à protéger les salariés et les chômeurs, à prévenir le chômage et à garantir la paix sociale dans le monde du travail.

I. LE RÉGIME JURIDIQUE DES CONTRATS DE TRAVAIL ET LE CODE DU TRAVAIL

28. En Türkiye, les contrats de travail des employés – y compris ceux travaillant dans des institutions publiques – sont régis par le code du travail (loi no 4857), la loi sur les fonctionnaires (loi no 657) ne trouvant pas à s'appliquer en la matière.

Le code du travail distingue deux types de résiliation à l'initiative de l'employeur :

a) La résiliation pour motif valable (*geçerli nedenle fesih*), régie par les articles 17 à 19, requiert une notification écrite exposant clairement les motifs du licenciement, ainsi qu'un entretien préalable avec l'employé. En cas de licenciement valable, l'employeur doit verser des indemnités de préavis et d'ancienneté (*kıdem ve ihbar tazminatı*).

Selon l'article 18 du code, tout employeur mettant fin à un contrat de travail dans le cadre d'un contrat de services doit justifier cette rupture par un motif valable, tenant soit à « la compétence » ou au « comportement du

salarié concerné », soit aux nécessités des « exigences de l'entreprise ou du travail ».

b) La résiliation pour motif juste (*haklı nedenle fesih*), régie par l'article 25, peut être prononcée sans entretien avec l'employé et sans versement d'indemnité, si les conditions légales sont réunies. En vertu de l'alinéa II, e) dudit article, l'employeur est autorisé à résilier un contrat de travail de manière anticipée ou sans préavis si le salarié adopte une « conduite incompatible avec les exigences d'honnêteté et de loyauté, telle qu'un abus de confiance, un vol ou la divulgation de secrets commerciaux de l'employeur ».

En cas de litige, l'employé peut engager une action déclaratoire pour licenciement abusif (*tespit davası*), laquelle vise à déterminer si la rupture relève d'un motif juste ou valable. Les juridictions du travail ne sont pas liées par le motif invoqué par l'employeur. Si la rupture est jugée infondée, des indemnités peuvent être accordées.

29. Le droit turc admet également la résiliation du contrat de travail fondée sur un « soupçon », une notion développée par la Cour de cassation sur la base de l'article 25 § II e) du code du travail. Comme indiqué (paragraphe 28), cette disposition autorise l'employeur à rompre un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, sans préavis ni indemnité, si le salarié adopte une conduite incompatible avec l'honnêteté et la loyauté, telle que l'abus de confiance, le vol ou la divulgation de secrets commerciaux. Elle permet notamment à l'employeur de rompre le contrat en cas de grave perte de confiance fondée sur des faits objectifs laissant supposer que l'employé a pu adopter un comportement compromettant la relation de travail. Ce soupçon ne peut toutefois pas reposer sur une appréciation purement subjective, et l'employeur doit tenter d'éclaircir les circonstances de l'affaire avant d'agir (paragraphes 32, 33 et 35-39 ci-dessous).

30. Le décret-loi d'état d'urgence n° 667 est entré en vigueur le 23 juillet 2016. Son article 4 § 1 g) prévoyait la révocation du personnel — quel que soit son cadre, son statut ou sa position, y compris les contractuels — employé dans des institutions affiliées, associées ou liées à un ministère, dès lors qu'il était considéré comme appartenant, affilié ou lié à des organisations terroristes, ou à des structures ou groupes identifiés par le Conseil national de sécurité comme menant des activités préjudiciables à la sécurité nationale. Ce décret-loi a été entériné par la loi n° 6749, adoptée le 18 octobre 2016 et publiée au Journal officiel le 29 octobre 2016.

II. LA JURISPRUDENCE NATIONALE PERTINENTE

A. La jurisprudence de la Cour de cassation

31. Les parties ont produit plusieurs arrêts de la Cour de cassation. Il ressort de ceux-ci que la jurisprudence constante de la Haute Cour retient que

lorsqu'un employeur procède à une résiliation pour motif juste, les juridictions peuvent requalifier cette décision en résiliation pour motif valable, sans pour autant que cela rende le licenciement nul ou abusif. En effet, selon l'arrêt de la 9e chambre civile du 26 février 2007 (E. 2007/1415, K. 2007/5105), une telle requalification ne remet pas en cause la validité de la rupture si l'employeur avait initialement invoqué un motif jugé suffisant. De plus, d'après cette même jurisprudence, l'absence de recueil des observations du salarié en méconnaissance à l'article 19 §§ 1 et 2 de la loi nº 4857 n'entraîne pas automatiquement la nullité de la résiliation. Dans un tel cas, les salariés peuvent solliciter des indemnités de départ et d'ancienneté.

32. La Cour de cassation reconnaît également la validité du licenciement fondé sur un « soupçon », à condition que celui-ci repose sur des éléments objectifs, graves et concrets suffisants pour rompre le lien de confiance entre les parties. Ainsi, dans un arrêt du 22 octobre 2007 (E. 2007/16878, K. 2007/30923), le licenciement d'un employé des chemins de fer en raison de sa condamnation antérieure pour une infraction terroriste, conjuguée à une augmentation des actes terroristes dans la région et à la sensibilité de ses fonctions, a été considéré comme valable. Pour la Cour de cassation, ce type de licenciement s'apparente à une résiliation pour insuffisance professionnelle, dès lors qu'il devient intolérable pour l'employeur de maintenir le salarié à son poste.

33. Dans un arrêt du 16 mars 2009 (E. 2008/17012, K. 2009/6827), la Cour de cassation a précisé que lorsqu'un licenciement reposait sur un soupçon, celui-ci devait être lié à une infraction pénale ou à une violation grave d'une obligation contractuelle. Dans le cas où il n'avait pas été prouvé que le salarié eût effectivement manqué à une telle obligation, il devait à tout le moins exister des éléments précis. Elle a en outre souligné que, pour être valable, un tel licenciement devait reposer sur un soupçon fort, fondé sur des faits et événements objectifs susceptibles de rompre le lien de confiance entre l'employeur et le salarié. Par conséquent, le licenciement pour soupçon reste possible même en l'absence de preuve formelle de faute, à condition que l'employeur ait tenté de clarifier les faits à l'origine du soupçon et ait sollicité les observations du salarié. Selon la Cour de cassation, cette démarche est essentielle pour garantir une procédure équitable. L'arrêt du 18 avril 2013 de la 9e chambre civile de la Cour de cassation (E. 2012/32147, K. 2013/12471) a réaffirmé cette position.

34. L'assemblée générale des chambres civiles de la Cour de cassation a rappelé, dans un arrêt du 12 avril 2017 (E. 2014/7-2461, K. 2017/719), que la loi nº 4857 distingue clairement entre les motifs justes (prévus aux articles 24 et 25) et les motifs valables (visés à l'article 18). Un motif valable peut reposer sur des insuffisances professionnelles ou les besoins de l'entreprise, sans être aussi grave qu'un motif juste, et il donne droit, pour le salarié, à des indemnités.

35. À la suite de la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016, plusieurs licenciements fondés sur des soupçons d'appartenance à une organisation terroriste ont été validés par la Cour de cassation. Dans un arrêt du 26 septembre 2017 (E. 2017/38645, K. 2017/19303), la Haute Cour a infirmé un jugement, considérant que l'examen effectué par la juridiction de première instance était insuffisant. Elle a estimé que l'employeur défendeur n'avait pas présenté l'ensemble des éléments ayant motivé le licenciement, et que de leur côté, les juridictions du fond n'avaient pas vérifié l'existence de preuves concrètes suffisamment solides pour justifier le soupçon. Selon la Haute Cour, il appartenait à la juridiction de première instance de déterminer si le licenciement reposait sur un motif « valable » ou « juste », en demandant à l'employeur de produire toutes les preuves à l'appui de ladite mesure, en sollicitant les autorités judiciaires et les services de sécurité et de renseignement pour savoir si le requérant avait eu des liens, contacts ou affiliations avec une organisation terroriste, en entendant le cas échéant les témoins des parties, et en rendant sa décision sur la base des éléments recueillis. L'objectif d'un tel examen, a précisé la Cour de cassation, est de déterminer si les soupçons justifient un motif valable ou juste.

36. Dans un arrêt du 5 mars 2018, la Cour de cassation (22e chambre civile, E. 2016/16907, K. 2018/4946) a en outre indiqué que, même en l'absence de faute avérée ou de condamnation, un soupçon grave et sérieux affectant la confiance peut suffire à justifier un licenciement fondé sur un motif valable. Dans cette affaire, un salarié avait été licencié par décision d'un conseil d'administration à la suite d'une lettre de l'Autorité de régulation du secteur de l'énergie dans laquelle ladite Autorité appelait à une mise à l'écart des agents qui occupaient des postes sensibles et étaient soupçonnés de liens avec une organisation terroriste. Infirmant le jugement de première instance, qui avait ordonné la réintégration du salarié, la Cour de cassation a estimé que des soupçons sérieux, de nature à compromettre la relation de confiance et à perturber l'équilibre du milieu professionnel, pouvaient suffire à justifier un licenciement pour motif valable au sens de l'article 18 de la loi no 4857. Par cet arrêt, la Cour a ainsi consacré la validité d'un licenciement motivé par la perte de confiance, même en l'absence de faute avérée ou de procédure pénale.

37. Par ailleurs, dans l'arrêt de l'assemblée plénière des chambres civiles du 15 novembre 2018 (E. 2015/22-2715, K. 2018/1720), la Cour de cassation a posé les critères cumulatifs du licenciement pour soupçon : l'existence d'un soupçon sérieux fondé sur des faits objectifs compromettant la confiance, et un effort raisonnable de l'employeur pour établir les faits. Selon la Cour de cassation, à défaut de ces éléments, un licenciement fondé uniquement sur un soupçon vague ne peut être validé.

38. Les arrêts de la Cour de cassation du 3 juillet 2019 (E. 2019/1589, K. 2019/14951) et du 1er octobre 2019 (E. 2019/6779, K. 2019/17755) ont confirmé que des liens indirects avec l'organisation FETÖ/PDY — tels

qu'une scolarisation dans des établissements affiliés ou des transactions bancaires avec la banque Asya — pouvaient constituer des éléments suffisants pour justifier un licenciement pour motif valable, et ce même en l'absence de procédure judiciaire.

39. Enfin, dans un arrêt du 11 septembre 2019 (9e chambre civile, E. 2019/5413, K. 2019/15558), la Cour de cassation a confirmé le licenciement d'un salarié du TÜBİTAK qui avait été prononcé pour des préoccupations de sécurité et en l'absence de faute établie. La Cour de cassation a estimé que le tribunal de première instance avait considéré à juste titre qu'un soupçon sérieux, suffisant pour altérer la relation de confiance, permettait à l'employeur de mettre fin au contrat dans le respect de l'article 18 du code du travail.

B. La jurisprudence de la Cour constitutionnelle

40. Outre les décisions de la Cour constitutionnelle déjà exposées dans l'arrêt *Onat et autres c. Türkiye* (nos 61590/19 et 6 autres, §§ 31et 32, 25 mars 2025), auxquelles le Gouvernement se réfère, la Cour se reporte aux décisions rendues par cette même juridiction dans les affaires *M.A.G.* (no 2018/4268), *Emin Arda Büyük* (no 2017/28079), *Berrin Baran Eker* (no 2018/23568) et *C.A. (3)* (no 2018/10286), dont les résumés figurent dans l'arrêt *Pişkin* (précité, §§ 39 et 40).

41. La Cour estime en particulier utile de citer les parties pertinentes de l'arrêt *M.A.G.*, qui portait sur la résiliation du contrat de travail d'un chercheur employé au TÜBİTAK prononcée, comme dans la présente espèce, en application de l'article 25 du code du travail. La haute juridiction constitutionnelle y a déclaré le recours formé devant elle irrecevable pour défaut manifeste de fondement. Les passages pertinents en l'espèce de l'arrêt en question se lisent comme suit :

> « 24. La résiliation du contrat de travail par l'employeur à raison de la perte ou de la détérioration grave de la confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail avec son employé est, dans la pratique, appelée « résiliation pour soupçon raisonnable » (*makul şüphe feshi*). En l'espèce, dans son jugement du 2 février 2017, le tribunal de première instance a examiné les arguments avancés par le recourant sur la nécessité de prouver objectivement l'existence de circonstances [qui soient] liées à la situation en cause [et] incompatibles avec les règles morales et la bonne volonté, ou d'autres circonstances similaires, telles qu'énumérées, de manière exhaustive, au sous-paragraphe II de l'article 25 de la loi no 4857. Dans le jugement en question, le tribunal de première instance a fait remarquer que, même si, selon la jurisprudence précédente, l'employeur était tenu de se fonder sur certains faits et indications objectifs pour que la résiliation fût valable, une approche plus souple devait être adoptée dans les circonstances de l'affaire en cause. Il a été constaté que la Türkiye traversait des circonstances exceptionnelles et extraordinaires à la suite de la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016 effectuée par le FETÖ/PDY. Le tribunal de première instance a ainsi conclu que les projets développés par le TÜBİTAK étaient liés à la sécurité nationale et qu'[il s'agissait] également [d'activités] militaires confidentielles [par essence] et que, étant donné sa nature, on ne pouvait s'attendre à ce que l'institut continuât à

travailler avec des personnes qu'il estimait susceptibles de susciter une [certaine] vulnérabilité pour la sécurité. Le tribunal de première instance a [débouté l'intéressé] et a conclu que les conditions d'une résiliation valable (*geçerli fesih*) étaient réunies. [Pour ce faire, il a tenu compte de l'importance de l'institut en question et de la fonction de chercheur] (...)

25. Il revient aux tribunaux appelés à statuer sur l'affaire (*derece mahkemeleri*) d'interpréter le droit. En l'espèce, en ce qui concerne les litiges relatifs au droit du travail, il n'appartient pas à la Cour constitutionnelle d'examiner la question de savoir si l'interprétation et l'appréciation des tribunaux d'instance aux fins de la détermination des motifs de résiliation pouvant être admis comme justes et valables étaient conformes à la législation pertinente. À cet égard, les allégations du recourant concernent l'appréciation des preuves par les tribunaux et l'interprétation des règles de droit ; dans la mesure où une erreur manifeste d'appréciation (*bariz takdir hatası*) ou un élément constituant un arbitraire manifeste (*açık keyfilik oluşturan bir husus*) n'ont pas pu être établis, lesdites allégations concernaient des griefs de type « voie de recours » (*kanun yolu şikayeti*).

26. À la lumière de ce qui précède, il convient de rejeter le recours pour défaut manifeste de fondement, sans procéder à un examen des autres critères de recevabilité. Pour les raisons exposées ci-dessus, cette partie de la demande doit être déclarée irrecevable.

(...) »

EN DROIT

I. SUR LES EXCEPTIONS PRÉLIMINAIRES DU GOUVERNEMENT

A. Sur l'abus du droit de recours individuel et l'absence de qualité de victime

42. Le Gouvernement demande à la Cour, en premier lieu, de déclarer la requête irrecevable pour abus du droit de recours. Il allègue que le requérant n'a pas informé la Cour de faits nouveaux essentiels, notamment le versement, avant l'introduction de la requête, de l'indemnité réclamée (paragraphes 23 et 24 ci-dessus). Le Gouvernement se réfère en particulier à plusieurs affaires précédemment jugées par la Cour, dont *Şeker c. Turquie* ((déc.), n° 30330/19, le 7 septembre 2021), où elle a considéré que de telles omissions constituaient un abus entraînant la radiation de l'affaire. Ainsi, en ne communiquant pas à la Cour cette information, que le Gouvernement considère essentielle pour la résolution de l'affaire, le requérant aurait abusé du droit de recours individuel.

43. En second lieu, le Gouvernement invite la Cour à rejeter la requête pour défaut de qualité de victime du requérant. Il expose que celui-ci a accepté une indemnité de licenciement et de préavis versée par son ancien employeur TÜBİTAK à sa propre demande, sans entamer de procédure judiciaire ou de médiation, et estime qu'une telle acceptation volontaire a mis fin au différend initial, d'autant plus, selon lui, que l'intéressé aurait

rapidement retrouvé un emploi et aurait continué à travailler. Pour le Gouvernement, il ne subsiste donc plus de grief susceptible d'être examiné par la Cour. Il est d'avis, par conséquent, que le requérant ne peut plus se prétendre victime, au sens de l'article 34 de la Convention, et que la requête est incompatible *ratione personae* avec les dispositions de celle-ci.

44. Le requérant conteste les thèses du Gouvernement. Il fait valoir que les violations alléguées concernent des droits garantis par la Convention en lien avec une action en réintégration fondée sur les articles 18 à 21 du code du travail, et considère que l'indemnisation reçue n'est dès lors pas de nature à retirer la qualité de victime. Selon lui, en effet, les demandes relatives à la réintégration et à l'indemnisation étant juridiquement distinctes, le paiement d'une indemnité de licenciement ou de préavis n'empêche pas un salarié de contester son licenciement s'il estime que celui-ci est injustifié.

45. La Cour renvoie à cet égard aux principes généraux établis dans sa jurisprudence au sujet de l'abus du droit de recours individuel (*Kovačević c. Bosnie-Herzégovine* [GC], nº 43651/22, § 131, 25 juin 2025, avec les références citées). Elle rappelle que le fait, pour un requérant, de ne pas l'informer dès le départ d'un fait essentiel à l'examen de l'affaire peut, en principe, conduire à l'irrecevabilité de la requête pour abus du droit de recours, au sens de l'article 35 § 3 de la Convention (voir, par exemple, *Gross c. Suisse* [GC], nº 67810/10, §§ 35 et 36, CEDH 2014). Il en va de même lorsque de nouveaux développements importants surviennent au cours de la procédure devant la Cour et si – en dépit de l'obligation expresse lui incombant en vertu de l'article 47 § 7 du règlement – le requérant ne l'en informe pas, l'empêchant ainsi de se prononcer sur l'affaire en pleine connaissance de cause (*Miroļubovs et autres c. Lettonie*, nº 798/05, § 63, 15 septembre 2009, et *Centro Europa 7 S.r.l. et Di Stefano c. Italie* [GC], nº 38433/09, § 97, CEDH 2012). Toutefois, même dans de tels cas, l'intention de l'intéressé d'induire la Cour en erreur doit toujours être établie avec suffisamment de certitude (*Belošević c. Croatie*, (déc.), nº 57242/13, 3 décembre 2019, § 47, avec les références citées). La Cour rappelle en outre qu'aux termes de l'article 44C § 1 de son règlement, elle peut, lorsqu'une partie omet de divulguer de son propre chef des informations pertinentes, tirer de ce comportement les conclusions qu'elle juge appropriées, et notamment rayer l'affaire du rôle en vertu de l'un ou l'autre des trois alinéas de l'article 37 § 1 de la Convention (*Şeker,* précité, § 19, avec les références citées).

46. La Cour observe que lorsqu'un salarié dont le contrat est régi par le code du travail est licencié, il peut solliciter sa réintégration devant les juridictions du travail, à condition que certaines conditions liées à la nature et à la durée du contrat, ainsi qu'à la nature du lieu de travail, soient remplies. En outre, lorsque le licenciement intervient sans paiement d'indemnités de licenciement et d'ancienneté, le salarié peut engager une action en indemnisation. Comme l'explique le Gouvernement, l'action en réintégration

est une action déclaratoire (*tespit davası*) permettant d'établir le régime juridique de la rupture du contrat (motif valable ou motif juste). En pratique, les prétentions relatives à l'indemnité de licenciement et d'ancienneté peuvent être formées dans le cadre d'une procédure distincte, portée devant les juridictions du travail (*Pişkin c. Turquie*, n° 33399/18, § 36, 15 décembre 2020).

47. En l'espèce, la Cour note que, à la suite de la décision du tribunal du travail retenant, dans le cadre de la procédure de réintégration, que son licenciement était fondé sur un « motif valable » et non pas sur « un motif juste », au sens du code du travail, le requérant a présenté à son employeur une demande tendant au paiement d'une indemnité de départ et d'ancienneté, qui a été accueillie. Ainsi, il a obtenu la somme de 24 414,66 TRY (soit environ 5 240 EUR selon le taux de change de l'époque) au titre d'indemnité de départ et d'ancienneté.

48. La Cour observe, à l'instar du requérant, que la procédure de réintégration à l'origine de la présente affaire poursuivait un objectif juridique différent de celui de sa demande d'indemnisation. Dans la première, le requérant recherchait une reconnaissance de l'illégalité de son licenciement ainsi que sa réintégration ; dans la seconde, il réclamait des indemnités après le rejet de son action en réintégration, son licenciement ayant été considéré comme fondé sur un « motif valable ». Dès lors, dans la mesure où les griefs soulevés devant elle concernent principalement l'insuffisance alléguée du contrôle effectué par les juridictions internes de la mesure de licenciement, la Cour ne saurait conclure qu'en omettant de mentionner le versement d'une certaine somme au titre d'indemnité de départ et d'ancienneté, le requérant visait à dissimuler des informations importantes.

49. La Cour relève en outre que la situation du requérant diffère de celle en cause dans l'affaire *Şeker* (précitée, §§ 22 et 23), dans laquelle Mme Şeker n'avait pas informé la Cour, lors de l'introduction de sa requête, de la conclusion d'un accord de médiation avec son employeur. Cet accord ayant eu pour effet pratique d'atténuer, dans une certaine mesure, les griefs tirés de la perte de son emploi, l'omission en question portait sur un élément manifestement pertinent pour l'appréciation tant de la recevabilité que du bien-fondé de ceux-ci. En conséquence, la Cour a estimé, en application de l'article 37 § 1 c) de la Convention et de l'article 44C § 1 *in fine* du règlement, qu'il ne se justifiait plus de poursuivre l'examen de la requête. Or, en l'espèce, il ressort qu'aucun accord de nature similaire n'a été conclu entre le requérant et son employeur.

50. Compte tenu de ce qui précède, l'exception préliminaire du Gouvernement à cet égard doit être rejetée (voir, *mutatis mutandis, Onat et autres*, précité, § 43).

51. Pour ce qui est de la qualité de victime du requérant, la Cour rappelle que, selon sa jurisprudence constante, une décision ou une mesure favorable au requérant ne suffit en principe à lui retirer la qualité de « victime » que si

les autorités nationales ont reconnu, explicitement ou en substance, puis réparé la violation de la Convention (voir, *mutatis mutandis, Centro Europa 7 S.r.l. et Di Stefano*, précité, §§ 82-88). Or, la Cour constate que l'action en réintégration engagée par le requérant a été rejetée par les juridictions nationales, et que le versement ultérieur d'une somme à titre d'indemnité de départ et d'ancienneté, effectué à la suite d'une demande du requérant et sans qu'aucun accord n'ait été conclu, ne peut dès lors être interprété comme une reconnaissance, même implicite, des violations alléguées de droits garantis par la Convention. Par ailleurs, à supposer même que l'indemnité de départ et d'ancienneté ait été suffisante et appropriée, la Cour estime qu'elle ne saurait compenser l'absence de reconnaissance des violations alléguées en l'espèce.

52. Il s'ensuit que l'exception formulée à cet égard par le Gouvernement doit également être rejetée.

B. Sur l'épuisement des voies de recours internes relativement aux griefs liés à la cessation du contrat de travail

53. Dans son formulaire de requête présenté à la Cour, le requérant dénonçait la cessation du contrat de travail et soutenait que son licenciement ainsi que le défaut de protection judiciaire effective constituaient une violation de son droit à la protection et au développement de son intégrité physique et morale, garanti par l'article 17 de la Constitution turque. Il invoquait également une atteinte à son droit au travail, protégé par l'article 49 de ladite Constitution. À la suite de la communication de sa requête, il a précisé que ces griefs devaient être examinés sous l'angle de l'article 8 de la Convention.

54. Le Gouvernement considère que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours internes pour ce qui concerne le grief relatif à l'article 8. Il reproche à l'intéressé de ne pas avoir invoqué cette disposition – ou la norme constitutionnelle équivalente – dans son recours devant la Cour constitutionnelle, alléguant que dans le formulaire de requête présenté devant la Haute Cour, il se plaignait uniquement d'une violation du droit à un procès équitable en affirmant, en une seule phrase, que cette situation portait atteinte aux articles 17 et 49 de la Constitution, sans fournir d'explications ni de preuves à l'appui de ses doléances. Le Gouvernement indique également que faute, selon lui, de tout lien explicite avec la vie privée du requérant ou avec la résiliation de son contrat de travail, la Cour constitutionnelle a examiné la requête uniquement sous l'angle de l'article 6 de la Convention. Le Gouvernement en conclut que le grief portant sur l'article 8 n'a pas été dûment soulevé devant les juridictions internes et il invite la Cour, en conséquence, à le rejeter pour non-épuisement des voies de recours internes.

55. De son côté, le requérant se borne à avancer qu'il a clairement soutenu, devant la Cour constitutionnelle, qu'il y avait eu atteinte à son droit

au travail ainsi qu'à son droit au développement de son intégrité corporelle et morale.

56. La Cour rappelle que même dans les États dont les juridictions nationales peuvent, voire doivent, examiner d'office les litiges dont elles sont saisies (c'est-à-dire faire application du principe *jura novit curia*), les requérants ne sont pas dispensés de leur obligation de soulever devant elles les griefs dont ils pourraient entendre saisir la Cour par la suite, étant entendu que pour porter une appréciation sur le respect de la règle de l'épuisement des voies de recours internes, la Cour doit tenir compte non seulement des faits mais aussi des arguments juridiques invoqués devant les autorités internes (*Fu Quan, s.r.o. c. République tchèque* [GC], n° 24827/14, § 171, 1er juin 2023).

57. La Cour rappelle également que l'article 35 § 1 impose de soulever « au moins en substance » devant l'organe interne adéquat les griefs que l'on entend formuler par la suite à Strasbourg (voir, entre autres, *Farzaliyev c. Azerbaïdjan*, n° 29620/07, § 55, 28 mai 2020). Cela signifie que, si le requérant n'a pas invoqué les dispositions de la Convention, il doit avoir soulevé des moyens d'effet équivalent ou similaire fondés sur le droit interne pour donner d'abord aux juridictions nationales l'occasion de remédier à la violation alléguée (voir, parmi d'autres, *Radomilja et autres c. Croatie* [GC], nos 37685/10 et 22768/12, § 117, 20 mars 2018).

58. En l'espèce, il ressort des observations des parties — le formulaire de recours n'ayant pas été produit — que le requérant, qui était assisté d'un avocat, n'a invoqué devant la Cour constitutionnelle ni l'article 8 de la Convention, ni la disposition constitutionnelle pertinente garantissant le droit au respect de la vie privée, à savoir l'article 20 (paragraphes 21 et 27 ci-dessus). En outre, l'arrêt de la Cour constitutionnelle indique que les griefs soulevés portaient essentiellement sur l'appréciation des preuves et l'interprétation du droit par les juridictions de fond, et qu'aucun élément ne laissait supposer un caractère arbitraire ou manifestement erroné des décisions attaquées (paragraphe 22 ci-dessus).

59. Quant à la question de savoir si le requérant a soulevé « en substance » un grief relatif à l'article 8 devant les juridictions nationales, il ressort du dossier et des observations des parties qu'il n'a avancé devant les juridictions civiles aucun argument concernant les effets que la résiliation de son contrat de travail auraient eu sur sa vie privée, sa réputation ou tout autre aspect de sa vie privée ou familiale (paragraphes 11, 13 et 17 ci-dessus). Il en va de même du recours introduit devant la Cour constitutionnelle, dans lequel il s'est limité à invoquer les articles 17 et 49 de la Constitution (paragraphe 21 ci-dessus). À cet égard, la présente affaire se distingue de l'affaire *Pişkin* (précitée, §§ 162-164), dans laquelle le requérant avait expressément soutenu, devant différents niveaux de juridiction, que son licenciement portait atteinte à sa réputation et avait exposé les répercussions de la mesure — fondée sur

une prétendue affiliation à une organisation terroriste — sur sa vie privée et familiale.

60. La Cour rappelle que, selon sa jurisprudence constante, il ne suffit pas que l'existence d'une violation de la Convention soit « évidente » au vu des faits de l'espèce ou des observations soumises par le requérant. Celui-ci doit au contraire s'en être plaint effectivement (explicitement ou en substance) de telle manière que la Cour n'ait pas à spéculer sur la question de savoir si tel ou tel grief a été ou non soulevé au niveau interne (*Fu Quan, s.r.o.*, précité, § 172).

61. À la lumière de ce qui précède, la Cour observe que, hormis le grief tiré du défaut de protection juridique — qui sera examiné ci-dessous sous l'angle de l'article 6 —, les autres arguments sommairement présentés par l'intéressé devant la Cour constitutionnelle, en lien avec la cessation de son contrat de travail, se rapportaient plutôt à l'existence d'un droit général à l'emploi ou à la reconduction d'un contrat de travail. Or, conformément à la jurisprudence constante de la Cour, il ne saurait être déduit de l'article 8 l'existence d'un droit générique à l'emploi ni au renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée (*Fernández Martínez c. Espagne* [GC], nº 56030/07, §§ 109 et 110, CEDH 2014 (extraits)). La Cour conclut dès lors que le requérant n'a pas soulevé en substance un grief tiré de l'article 8 de la Convention.

62. Dans ces conditions, la Cour estime que l'exception du Gouvernement doit être accueillie. Il s'ensuit que les griefs liés à la cessation de son contrat de travail sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours internes et qu'ils doivent être rejetés, en application de l'article 35 §§ 1 et 4.

II. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION

63. Le requérant estime que ni la procédure de licenciement, ni la procédure judiciaire subséquente n'ont respecté les garanties d'équité du procès. Pour ce qui concerne son licenciement, il soutient qu'il n'a pas bénéficié des garanties procédurales minimales, arguant qu'aucune enquête préalable n'a été menée et que ses observations en défense n'ont pas été recueillies. Quant à la procédure judiciaire subséquente, il considère qu'elle n'a pas remédié aux manquements dénoncés, dès lors que, selon lui, les juridictions nationales se sont bornées à se référer au soupçon invoqué par son employeur sans fournir aucune motivation ni aucun critère susceptible de justifier le licenciement en question.

Le requérant se plaint en outre d'un défaut de motivation de la décision de la Cour constitutionnelle rendue à son égard.

Il invoque l'article 6 § 1 de la Convention, qui est ainsi rédigé en ses parties pertinentes en l'espèce :

« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement (...) par un tribunal (...) qui décidera (...) des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil (...) »

A. Sur la recevabilité

1. Sur le défaut de motivation allégué concernant la décision de la Cour constitutionnelle

64. La Cour relève que le requérant se plaint d'un défaut de motivation de la décision rendue par la Cour constitutionnelle. Toutefois, ce grief tel qu'il est formulé n'apparaît pas étayé, l'intéressé n'ayant pas même produit le formulaire de recours qu'il avait soumis à ladite juridiction. Cette omission limite considérablement l'examen de la nature et de la portée réelle des arguments qu'il a présentés devant celle-ci, arguments auxquels, selon lui, elle n'aurait pas apporté de réponse spécifique.

65. La Cour observe par ailleurs que la Cour constitutionnelle a rejeté le recours du requérant au motif que les griefs soulevés par lui portaient essentiellement sur l'appréciation des éléments de preuve et l'interprétation du droit interne, sans que n'apparaissent d'éléments laissant présumer un caractère arbitraire ou manifestement erroné des décisions critiquées. À cet égard, le Cour rappelle que la Cour constitutionnelle statue dans un cadre procédural distinct de celui des juridictions ordinaires, ce qui implique une approche spécifique quant à l'obligation de motivation. En effet, en tant que juridiction constitutionnelle, elle ne se prononce pas sur le fond de l'affaire, mais se limite à apprécier si la procédure, dans son ensemble, a respecté les exigences du droit à un procès équitable. À ce titre, elle n'est pas tenue de répondre de manière détaillée à chacun des arguments soumis.

66. La Cour conclut qu'il ressort de l'examen des pièces du dossier que la Cour constitutionnelle, examinant les griefs du requérant tirés d'un défaut d'équité de la procédure civile le concernant, a suffisamment motivé sa décision. Il s'ensuit que cette partie des griefs relatifs à l'article 6 § 1 doit être rejetée pour défaut manifeste de fondement, en application de l'article 35 §§ 3 et 4 de la Convention.

2. Sur l'équité de la procédure

67. Constatant que les griefs formulés sous l'angle de l'article 6 § 1 relativement à l'équité de la procédure ne sont pas manifestement mal fondés ni irrecevables pour un autre motif visé à l'article 35 de la Convention, la Cour les déclare recevables.

B. Sur le fond

1. Thèses des parties

a) Le requérant

68. Le requérant soutient qu'il a été licencié sur la base de simples soupçons, sans en avoir été informé préalablement ni avoir eu la possibilité de se défendre. Il expose que l'article 19 du code du travail impose une notification écrite et motivée ainsi qu'une audition préalable, et que selon l'article 20 du même code, il incombe à l'employeur de prouver le bien-fondé de la rupture, et estime qu'aucune de ces garanties n'a été respectée en l'espèce.

69. S'agissant, en particulier, du bien-fondé de la mesure, le requérant rappelle que, selon l'article 18 de la loi n° 4857 et à la Convention n° 158 de l'OIT (*Pişkin*, § 54), un licenciement ne peut être considéré comme valide que s'il repose sur des faits objectifs relatifs à la conduite du salarié ou à des nécessités économiques de l'entreprise. Or, d'après lui, les juridictions internes ont validé un raisonnement fondé sur de simples présomptions et dépourvu de toute appréciation concrète de son comportement, en contradiction avec la jurisprudence nationale. Il considère que les motifs avancés à l'appui de la résiliation litigieuse étaient vagues, non démontrés, et contraires aux principes de légalité, de proportionnalité et d'équité. Il est en outre d'avis que, malgré l'intitulé de son contrat, celui-ci relevait du droit commun, arguant qu'une telle conclusion trouve confirmation dans plusieurs décisions de justice.

70. Le requérant reproche également aux juridictions internes, et notamment au tribunal du travail de Gebze, de ne pas avoir examiné les faits concrets à l'origine des soupçons. Il déplore une motivation reposant, en l'absence selon lui de toutes investigations individualisées, sur des considérations générales tirées du décret-loi n° 667, adopté sous l'état d'urgence. Il ajoute que cette approche a été confirmée tant par la cour régionale de justice d'Istanbul que par la Cour de cassation et la Cour constitutionnelle, alors que, d'après lui, aucune preuve tangible n'établissait son implication dans une organisation illégale. Il se réfère, à cet égard, à l'arrêt *Pişkin* (précité), dans lequel la Cour a jugé que l'adoption d'un décret-loi ne dispense pas les juridictions nationales de vérifier la légalité du licenciement conformément au droit du travail.

71. Enfin, le requérant dénonce, outre l'absence alléguée d'investigations individualisées, une absence de débat contradictoire, de preuve tangible et de respect des exigences procédurales. Il y voit une violation manifeste de son droit à un procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention. Il soutient que les juridictions internes se sont limitées à entériner les soupçons exprimés par l'employeur, sans appliquer les garanties prévues aux articles 18 à 21 du

code du travail, alléguant qu'aucune faute concrète ne lui était reprochée, et que son exclusion n'a été suivie d'aucune enquête ni poursuite.

b) Le Gouvernement

72. Le Gouvernement considère que les griefs du requérant fondés sur l'article 6 de la Convention doivent être examinés à la lumière de l'article 15, qui autorise des dérogations aux droits conventionnels en période d'état d'urgence. Il avance que le TÜBİTAK, en tant qu'institution stratégique, a été infiltré par l'organisation terroriste FETÖ/PDY, ce qui a motivé la résiliation du contrat de travail du requérant. Il expose, en particulier, que cette mesure était justifiée par les éléments suivants : le contrat avait été signé par un directeur condamné par la suite pour appartenance à la FETÖ/PDY, des poursuites avaient été engagées concernant un recrutement hors cadre légal de 145 personnes, et le requérant lui-même avait été embauché sans concours ni certification linguistique, en méconnaissance des règles internes. Il ajoute par ailleurs qu'après la tentative de coup d'État, 106 employés ont été licenciés du TÜBİTAK-BİLGEM pour des raisons de sécurité nationale. Le Gouvernement estime que, dans ce contexte, la mesure était à la fois justifiée et proportionnée.

73. Le Gouvernement rappelle également que le décret-loi n° 667, adopté dans le cadre de l'état d'urgence, instaurait une procédure exceptionnelle permettant la révocation des membres du personnel soupçonnés d'appartenir à des organisations terroristes. Cela explique, d'après lui, l'absence d'audition préalable du requérant. Arguant que ladite procédure n'a toutefois pas privé l'intéressé d'un recours juridictionnel, le Gouvernement allègue qu'en l'espèce la décision de licenciement a été soumise au contrôle des juridictions nationales, lesquelles, souligne-t-il, ont conclu à l'existence d'un motif valable. Le Gouvernement fait observer, à cet égard, que si la qualification juridique ainsi retenue différait de celle initialement avancée par le TÜBİTAK, elle ouvrait droit à des indemnités de licenciement et de préavis. Il en conclut que le raisonnement suivi par les juridictions nationales était cohérent, non arbitraire et conforme aux exigences de la Convention.

74. Pour ce qui concerne le déroulement de la procédure interne, le Gouvernement soutient que le droit à un procès équitable a été respecté, avançant, sur ce point, ce qui suit : le litige a été porté devant un tribunal du travail compétent, dans le cadre d'une procédure simplifiée prévue par la législation nationale, qui, précise-t-il, permettait de statuer rapidement, parfois sans audience ; en l'espèce, une audience s'est tenue le 2 décembre 2016, durant laquelle le requérant a pu exposer ses arguments ; l'enquête judiciaire a été ouverte au cours de l'audience en question, sans que le requérant n'émette d'objection ni ne sollicite de mesure complémentaire. Le Gouvernement argue que la tenue d'une audience renforce les garanties procédurales, et ajoute que la cour d'appel, la Cour de cassation et la Cour constitutionnelle ont par la suite également examiné les recours de l'intéressé,

faisant valoir, en particulier, que cette dernière a conclu à une absence d'arbitraire manifeste. Il en déduit que le requérant a bénéficié d'un contrôle juridictionnel effectif.

75. Le Gouvernement insiste sur le fait que les juridictions internes, et notamment le tribunal du travail de Gebze, ont pris en compte à la fois la gravité de la tentative de coup d'État et le caractère stratégique du TÜBİTAK. Il allègue que même si aucune faute spécifique n'était reprochée au requérant, la perte de confiance a été jugée suffisante pour justifier la rupture du contrat, et précise que le licenciement fondé sur un soupçon est, depuis 2007, reconnu par la jurisprudence turque comme une forme de licenciement pour motif valable. Il expose en outre que, d'une part, un tel licenciement repose sur une perte de confiance objectivement justifiée, sans qu'une preuve pénale ne soit requise et, d'autre part, les juridictions apprécient souverainement les faits au regard du contexte professionnel, de la sensibilité du poste et de la fonction exercée, ajoutant, enfin, que ce principe s'applique notamment dans les relations de travail fondées sur la confiance, et se voit renforcé en période d'état d'urgence. Le Gouvernement est d'avis que dans ce contexte, un licenciement fondé sur un soupçon raisonnable peut constituer une mesure proportionnée dans une institution sensible.

76. Le Gouvernement conclut que la mesure litigieuse répondait à des impératifs de sécurité nationale et s'inscrivait dans le cadre juridique applicable en période de crise, et il estime qu'elle doit dès lors être appréciée à la lumière de l'article 15 de la Convention.

2. Appréciation de la Cour

77. La Cour observe d'emblée que la procédure relative au licenciement du requérant portait à l'évidence sur un droit de caractère civil de l'intéressé. En effet, les litiges en matière d'emploi, surtout ceux ayant pour objet des événements mettant fin à un emploi dans le secteur privé, portent sur des droits civils au sens de l'article 6 § 1 de la Convention (*Regner c. République tchèque* [GC], n° 35289/11, § 121, 19 septembre 2017 ; voir aussi *Pişkin*, précité, §§ 94-101). Il n'y a, à cet égard, pas de controverse entre les parties.

78. La Cour se réfère aux principes découlant de sa jurisprudence en matière d'étendue du contrôle juridictionnel requis au titre de l'article 6, lesquels sont résumés notamment dans l'arrêt *Ramos Nunes de Carvalho e Sá c. Portugal* ([GC], nos 55391/13 et 2 autres, §§ 176-186, 6 novembre 2018) et *Pişkin* (précité, §§ 131 à 135, avec les références précitées). Il en ressort notamment que le juge doit disposer du pouvoir d'examiner, point par point, chacun des moyens formulés par le plaignant sur le fond, sans refuser d'examiner aucun d'entre eux, et de donner des raisons claires pour leur rejet. Quant aux faits, le juge doit pouvoir réexaminer ceux qui sont au centre du recours du plaignant (*Al-Dulimi et Montana Management Inc. c. Suisse* [GC], n° 5809/08, § 128, 21 juin 2016).

79. En l'espèce, pour ce qui concerne les caractéristiques de la procédure judiciaire, la Cour considère que le contrôle juridictionnel exercé à l'égard du licenciement du requérant satisfaisait suffisamment aux exigences du contradictoire et de l'égalité des armes. En effet, il n'est pas contesté que l'intéressé a eu accès au tribunal du travail qui était doté de la plénitude de juridiction pour se prononcer sur l'affaire et qui avait compétence pour annuler la mesure prise par le TÜBİTAK. De plus, le tribunal du travail a rejeté le recours du requérant à l'issue d'une procédure contradictoire et après avoir tenu une audience, chaque partie ayant été ainsi mise à même de contester la thèse de la partie adverse. En outre, il était loisible au requérant de faire citer des témoins aux fins de l'éclaircissement des faits quant aux circonstances de la prétendue rupture de la relation de confiance entre son employeur et lui. Le TÜBİTAK a d'ailleurs usé de cette possibilité, mais celle-ci n'a toutefois pas été explorée, le tribunal du travail ayant estimé, à l'instar du requérant, qu'il ne s'imposait pas de recourir à l'audition de témoins en l'espèce. Par ailleurs, le requérant ne soutient pas avoir pâti d'une impossibilité d'accéder à un élément de preuve déterminant qui aurait été mis à la disposition des juridictions internes par l'employeur (comparer avec *Regner*, précité, § 73). Il ne fait pas davantage état de constatations manifestement inexactes sur lesquelles les juridictions internes se seraient basées, pas plus qu'il ne reproche à celles-ci d'avoir placé la partie adverse dans une position nettement plus privilégiée (*Dombo Beheer B.V. c. Pays-Bas*, arrêt du 27 octobre 1993, série A n° 274, § 33 ; comparer aussi avec *Donadzé c. Géorgie*, n° 74644/01, § 32, 7 mars 2006).

80. Pour ce qui est de l'objet du litige, la Cour relève que le requérant a présenté deux moyens principaux devant les juridictions nationales.

Il dénonçait, en premier lieu, le non-respect par son employeur de la procédure de licenciement prévue aux articles 17 à 21 du code du travail, estimant que l'absence d'enquête préalable et de possibilité de présenter sa défense aurait dû, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, entraîner la nullité de la rupture de son contrat.

En deuxième lieu, il soutenait que la rupture du contrat de travail était abusive et entachée de nullité, dans la mesure où la résiliation de son contrat, qui était d'après lui un contrat à durée indéterminée, n'était pas fondée sur une décision du conseil disciplinaire et ne reposait sur aucun motif légal (paragraphe 11 ci-dessus). Il arguait, plus précisément, que selon la jurisprudence constante des juridictions nationales, un licenciement fondé sur un soupçon n'était recevable que s'il reposait sur des indices concrets et sérieux laissant craindre à l'employeur un préjudice imminent (paragraphe 13 ci-dessus).

81. Concernant le premier moyen soulevé par le requérant, la Cour relève que, même si le tribunal du travail ne s'est pas expressément prononcé à ce sujet, la cour régionale d'Istanbul y a répondu de manière explicite, estimant qu'en raison du caractère exceptionnel de la situation et des soupçons pesant

sur l'intéressé, il n'était pas nécessaire de procéder à une notification écrite motivée ni de recueillir les observations de celui-ci avant la rupture du contrat de travail (paragraphe 17 ci-dessus). Cette position est conforme à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, selon laquelle l'employeur n'est pas tenu de respecter les exigences procédurales prévues pour un licenciement pour motif valable lorsqu'il invoque un « motif juste », et la requalification ultérieure de la mesure litigieuse en « licenciement pour motif valable » par le juge n'affecte pas cette analyse (paragraphe 31 ci-dessus). Par conséquent, au regard de cette jurisprudence bien établie de la Cour de cassation, ainsi que de la conclusion à laquelle la Cour est parvenue dans l'affaire *Pişkin* (précitée, § 127) selon laquelle la procédure simplifiée mise en place pendant l'état d'urgence pouvait, compte tenu des circonstances exceptionnelles, être jugée acceptable, la Cour considère que ce moyen n'était pas de nature à justifier une réponse spécifique et détaillée de la part du tribunal de première instance (voir aussi, *mutatis mutandis, Mugoša c. Monténégro*, n° 76522/12, § 63, 21 juin 2016).

82. À la lumière de ce qui précède, la Cour est d'avis qu'aucun élément ne permet de conclure que les juridictions nationales n'ont pas dûment pris en considération le premier moyen invoqué par le requérant, ni qu'elles auraient, sur ce point, refusé de répondre à un argument pertinent et déterminant.

83. Quant au second moyen, la Cour observe que le requérant conteste principalement l'équité de la procédure interne au regard de l'article 6 de la Convention, en mettant en cause la qualité du contrôle juridictionnel exercé par les juridictions nationales. Il leur reproche, en particulier, de s'être fondées sur des présomptions générales issues du décret-loi n° 667, sans avoir procédé à une évaluation individualisée de sa situation ni exigé de preuves concrètes à l'appui des allégations portées contre lui. Il soutient que cette approche a conduit à une inversion injustifiée de la charge de la preuve, inversion qu'il estime contraire aux exigences du code du travail, lesquelles imposent à l'employeur de motiver précisément la rupture du contrat. Selon lui, les juridictions internes n'ont pas répondu de manière spécifique et motivée aux arguments qu'il avait soumis, se bornant à reprendre des considérations générales liées au contexte de l'état d'urgence ou au statut de son employeur, sans examiner concrètement les faits le concernant. Cette carence aurait, d'après le requérant, compromis son droit à un véritable examen de ses griefs et à une protection juridictionnelle effective.

84. La Cour considère que ces arguments soulèvent la question de savoir si le requérant a véritablement bénéficié d'un contrôle juridictionnel effectif portant sur les motifs de son licenciement.

85. La Cour relève d'emblée que la présente affaire se distingue de l'affaire *Pişkin* (précitée, § 124), dans laquelle l'employeur du requérant n'exerçait pas dans un secteur sensible, et où la résiliation du contrat de travail était fondée sur l'article 4 § 1 g) du décret-loi n° 667, adopté dans le contexte

de l'état d'urgence, c'est-à-dire sur une présumée affiliation ou un lien avec des structures désignées comme illégales dans ce décret-loi. En l'espèce, le licenciement du requérant était fondé sur les dispositions du code du travail, et notamment ses articles 18 à 25, relatifs à la rupture de contrat pour motif valable ou pour motif juste. Il s'agissait donc d'un licenciement relevant du droit commun, régi par le cadre général du droit du travail, mais fondé sur des circonstances exceptionnelles, liées à la tentative de coup d'État et aux fonctions exercées par le requérant au sein d'un organisme chargé d'activités sensibles en matière de sécurité nationale.

86. À cet égard, la Cour observe que, dans l'arrêt *Pişkin* (précité, § 144), elle avait déjà relevé l'émergence de pratiques jurisprudentielles hétérogènes au sein des juridictions nationales à la suite de la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016. Elle avait notamment pris note de plusieurs décisions relatives au licenciement d'employés dans ce contexte qui révélaient une absence d'uniformité dans l'interprétation et l'application du droit du travail. Dans certaines affaires, les juridictions s'étaient expressément appuyées sur l'article 25 II du code du travail, qui régit la résiliation pour motif juste, tandis que dans d'autres, elles avaient recouru à la notion controversée de « licenciement fondé sur un soupçon » pour justifier la rupture du contrat. Cette diversité d'approches met en lumière une incertitude juridique quant à la base légale applicable dans de telles situations, et soulève des questions quant à la prévisibilité et à la cohérence de la protection offerte par le droit interne.

87. Certes, la Cour note que le tribunal du travail a reconnu que la rupture du contrat n'était fondée sur « aucun acte concret » du requérant, mais reposait sur des éléments objectifs liés au contexte postérieur à la tentative de coup d'État, dans un environnement exigeant une confiance renforcée (paragraphe 16 ci-dessus). En l'absence de preuve d'un acte concret imputable au requérant, il a requalifié la résiliation en licenciement pour « motif valable », relevant de l'article 18 du code du travail et ouvrant droit à indemnisation, décision confirmée par les juridictions supérieures.

88. La Cour relève qu'aux termes de l'article 18 du code du travail, la résiliation d'un contrat pour motif valable doit être fondée soit sur la compétence ou le comportement du salarié concerné, soit sur les exigences de l'entreprise ou de l'organisation du travail (paragraphe 28 ci-dessus). En l'espèce, il ressort des décisions des juridictions nationales (paragraphes 16, 18 et 41 ci-dessus), ainsi que des observations du Gouvernement (paragraphe 75 ci-dessus), que la mesure de licenciement reposait notamment sur un « soupçon raisonnable » visant la personne du requérant. En effet, si le motif principal invoqué a trait à des impératifs de sécurité et de fiabilité institutionnelle propres au contexte particulier de l'employeur du requérant, à savoir le TÜBİTAK, les soupçons exprimés dans ce même cadre semblent, au regard de la législation finalement appliquée et des motifs retenus par les

juridictions nationales, également mettre en cause la loyauté et la conduite personnelle du requérant.

89. La Cour est consciente que l'analyse de la jurisprudence nationale produite par les parties met en lumière une construction jurisprudentielle concernant la « résiliation pour soupçon ». Même si cette notion trouve son fondement dans l'article 25 II du code du travail, elle n'exonérait pas, en principe, l'employeur de l'obligation de se fonder sur des faits concrets et des éléments objectifs laissant raisonnablement penser que l'employé avait pu adopter un comportement de nature à rompre le lien de confiance indispensable à la poursuite de la relation de travail (paragraphe 32 ci-dessus). Toutefois, la Cour constate que, dans un arrêt du 25 décembre 2018 (paragraphe 41 ci-dessus), la Cour constitutionnelle turque a adopté une interprétation plus souple de cette exigence dans le cas d'institutions exerçant des activités en lien direct avec la sécurité nationale. Dans ce contexte particulier, elle a admis que, compte tenu de la nature hautement sensible et confidentielle des missions exercées — notamment par des organismes tels que le TÜBİTAK —, l'exigence de preuves objectives pouvait être atténuée. Cette évolution jurisprudentielle tend ainsi à accorder une marge d'appréciation élargie aux employeurs publics opérant dans des secteurs stratégiques, en raison des impératifs de sécurité et de fiabilité institutionnelle.

90. La Cour observe cependant qu'indépendamment du niveau de preuve requis, le licenciement du requérant, ainsi que l'a reconnu le tribunal du travail (paragraphe 16 ci-dessus), a été motivé par son employeur non seulement par des considérations de sécurité générale, mais également par des « soupçons à son égard », invoqués pour justifier une résiliation du contrat pour motif juste (paragraphe 10 ci-dessus). Ce double fondement appelle une vigilance particulière, dans la mesure où l'employeur a également soutenu, au cours de la procédure, que « même un soupçon minime pouvait être qualifié de fort soupçon dans un contexte sécuritaire » (paragraphe 14 ci-dessus). Dans son jugement, le tribunal du travail s'est pourtant borné à relever qu'aucun fait fautif concret n'était directement imputable au requérant. De plus, en dépit de cette conclusion, il a estimé que la poursuite de la relation de travail ne pouvait être exigée, se fondant principalement, à cet égard, sur le contexte postérieur à la tentative de coup d'État ainsi que sur le cadre institutionnel dans lequel s'inscrivait l'affaire. Plus précisément, le tribunal a retenu que le TÜBİTAK, employeur du requérant, figurait parmi les institutions identifiées comme ayant été infiltrées par l'organisation FETÖ/PDY, et que de nombreux cadres et employés de cette entité faisaient l'objet de poursuites pénales pour appartenance à ladite organisation ou pour des infractions commises en son nom (paragraphe 16 ci-dessus).

91. La Cour relève que le bien-fondé du soupçon pesant sur le requérant constituait le cœur de l'argumentation présentée par lui devant les juridictions nationales. Or, le tribunal du travail, dans un premier temps, s'est limité à des

considérations générales, sans établir de lien étayé entre l'intéressé et les faits reprochés à d'autres membres de l'institution, ni examiner en quoi ces éléments pouvaient objectivement justifier la rupture du contrat. La décision judiciaire a ainsi requalifié lesdits soupçons en motif valable de licenciement, ce qui peut être perçu comme une acceptation implicite de leur bien-fondé, d'autant que le Gouvernement a invoqué, à l'appui de la mesure, le cadre de l'état d'urgence et le décret-loi nº 667, visant notamment les personnes liées à des organisations menaçant la sécurité nationale. Dans un tel contexte, les lourdes conséquences professionnelles de la rupture imposaient un examen rigoureux du moyen soulevé par le requérant. Or, bien que la charge de la preuve incombât à l'employeur, les juridictions ont toutes fondé leur appréciation sur des faits indirects – comme les procédures visant d'autres individus ou des irrégularités administratives – sans évaluer leur portée concrète ni établir en quoi ils justifiaient un soupçon personnellement dirigé contre le requérant. En l'absence de faits précis mettant en cause l'intéressé directement, il leur appartenait d'indiquer clairement la manière dont les éléments retenus pouvaient rompre le lien de confiance, conformément à la jurisprudence nationale exigeant des motifs fondés sur des faits graves, concrets et significatifs (paragraphes 32-39 ci-dessus). La Cour en conclut que les décisions rendues en l'espèce ne contiennent pas de motivation suffisante, exposant de manière détaillée en quoi l'existence de procédures pénales à l'encontre de tiers ou d'irrégularités administratives aurait pu, à elle seule, justifier « un soupçon à l'égard » du requérant susceptible d'entraîner la rupture de la relation de confiance entre l'employeur et l'intéressé (voir, *mutatis mutandis*, *Onat et autres*, précité, § 71).

92. La Cour reconnaît la pertinence des préoccupations exprimées par le Gouvernement concernant la sécurité nationale, pour laquelle une vigilance accrue, y compris face à des menaces potentielles, peut se justifier. Il est certes compréhensible que des institutions sensibles ne puissent tolérer le moindre soupçon. Toutefois, cela ne dispense pas les juridictions nationales de leur obligation de contrôle effectif, nécessaire pour prévenir l'arbitraire et garantir une appréciation individualisée.

93. Pour ce qui est, enfin, de l'article 15 de la Convention, la Cour ne voit aucune raison de s'écarter de l'approche adoptée dans l'arrêt *Pişkin* (précité, §§ 152 et 153). Le décret-loi nº 667 n'imposait aucune restriction au contrôle juridictionnel que les juridictions nationales pouvaient exercer à l'égard du licenciement d'individus fondé sur leurs liens présumés avec des structures illégales. En outre, aucune des juridictions internes saisies dans la présente affaire, y compris la Cour constitutionnelle, n'a évoqué l'état d'urgence comme obstacle à un examen complet du bien-fondé des griefs du requérant.

Il y a donc eu violation de l'article 6 § 1 de la Convention en ce qui concerne le grief tiré d'un défaut de contrôle juridique effectif.

III. SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 41 DE LA CONVENTION

94. Aux termes de l'article 41 de la Convention :

> « Si la Cour déclare qu'il y a eu violation de la Convention ou de ses Protocoles, et si le droit interne de la Haute Partie contractante ne permet d'effacer qu'imparfaitement les conséquences de cette violation, la Cour accorde à la partie lésée, s'il y a lieu, une satisfaction équitable. »

95. Le requérant demande la réparation intégrale du préjudice matériel résultant selon lui de la perte des revenus qu'il aurait perçus si les juridictions internes avaient reconnu l'illégalité de son licenciement, lui permettant ainsi de poursuivre son activité professionnelle. À ce titre, il réclame 43 449,84 livres turques soit environ 13 202,62 euros (EUR), montant calculé par ses soins sur la base du taux de change d'août 2016. Il sollicite en outre 50 000 EUR pour dommage moral.

96. Le Gouvernement conteste les prétentions du requérant.

97. La Cour rappelle qu'elle a conclu à la violation de l'article 6 de la Convention, les juridictions nationales ayant manqué à établir les faits pertinents et à offrir un contrôle juridictionnel adéquat. Cela étant, elle n'aperçoit pas de lien de causalité entre les violations constatées et le dommage matériel allégué et, dès lors, elle rejette la demande y afférente (voir, dans le même sens, *Pişkin*, précité, § 239, avec les références y mentionnées). Elle note par ailleurs que l'article 375 § 1-i du code de procédure civile (*ibidem*, § 240) prévoit la possibilité de demander la réouverture de la procédure interne sur la base d'un constat de violation de la Convention formulé par la Cour. La Cour considère donc qu'un constat de violation constitue une satisfaction équitable suffisante en l'espèce, et elle rejette par conséquent les prétentions que le requérant formule à ce titre (voir, *mutatis mutandis*, *Anna Maria Ciccone c. Italie*, n° 21492/17, § 73, 5 juin 2025).

98. Enfin, le requérant n'a pas présenté de demande pour frais et dépens ; il n'y donc a pas lieu d'accorder de somme à ce titre.

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

1. *Rejette*, à l'unanimité, l'exception d'irrecevabilité du Gouvernement tirée d'un abus du droit de recours individuel et d'un défaut de qualité de victime du requérant ;

2. *Déclare*, à l'unanimité, les griefs concernant l'article 6 § 1 de la Convention recevables et la requête irrecevable pour le surplus ;

3. *Dit*, par cinq voix contre deux, qu'il y a eu violation de l'article 6 § 1 de la Convention ;

4. *Dit*, à l'unanimité, que le constat d'une violation fournit en lui-même une satisfaction équitable suffisante pour tout dommage moral pouvant avoir été subi par le requérant ;

5. *Rejette*, à l'unanimité, la demande de satisfaction équitable pour le surplus.

Fait en français, puis communiqué par écrit le 3 février 2026, en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement.

Hasan Bakırcı	Arnfinn Bårdsen
Greffier	Président

Au présent arrêt se trouve joint, conformément aux articles 45 § 2 de la Convention et 74 § 2 du règlement, l'exposé de l'opinion partiellement dissidente commune aux juges Paczolay et Yüksel.

OPINION PARTIELLEMENT DISSIDENTE COMMUNE AUX JUGES PACZOLAY ET YÜKSEL

(Traduction)

Très respectueusement, nous ne partageons pas le constat de violation de l'article 6 § 1 de la Convention, ce pour les raisons suivantes.

1. Devant les juridictions nationales, le requérant soutenait que le tribunal du travail devait annuler son licenciement au motif que l'Institut de recherches scientifiques et techniques de Türkiye (TÜBİTAK) n'avait exposé aucun acte ou élément de preuve justifiant les soupçons évoqués ; il estimait qu'un rejet de son action par ledit tribunal aurait été contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation. Après avoir rappelé le contexte exceptionnel de la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016, le tribunal du travail a reconnu que la rupture du contrat n'était pas fondée sur un comportement fautif ou un acte personnellement imputable au requérant. Il a dit que la décision de l'employeur était fondée sur des éléments objectifs qui se rapportaient au contexte postérieur à cette tentative, dans un cadre institutionnel marqué par des enjeux de sécurité nationale et par un impératif de fiabilité accru. Il a observé que, même si le requérant n'avait pas été accusé d'un fait précis, de nombreux membres allégués de l'organisation FETÖ/PDY s'étaient infiltrés dans le TÜBİTAK et avaient utilisé les ressources de cet institut, et que de nombreux dirigeants et employés du TÜBİTAK faisaient l'objet de poursuites pénales pour appartenance à la FETÖ/PDY. En conséquence, il a rejeté la thèse du TÜBİTAK selon laquelle la résiliation reposait sur un « motif juste », ayant noté qu'il n'existait aucune preuve d'un acte concret imputé au requérant, et il a requalifié la base de la résiliation en « motif valable », au sens de l'article 18 du code du travail, ce qui ouvrait droit à réparation. Cette approche a été validée tant par la cour régionale que par la Cour de cassation (paragraphes 16, 18 et 19 de l'arrêt).

2. À cet égard, nous constatons que, dans un arrêt du 25 décembre 2018 (paragraphe 41 de l'arrêt), la Cour constitutionnelle turque a fait preuve de davantage de souplesse dans le cas d'institutions exerçant des activités en lien direct avec la sécurité nationale. Dans ce contexte particulier, elle a admis que, compte tenu de la nature hautement sensible et confidentielle des missions exercées – notamment par des organismes tels que le TÜBİTAK –, l'exigence de preuves objectives pouvait être atténuée. Cette évolution jurisprudentielle tend ainsi à accorder une marge d'appréciation élargie aux employeurs publics opérant dans des secteurs stratégiques, en raison des impératifs de sécurité et de fiabilité institutionnelle. La Cour constitutionnelle en a conclu que « les projets développés par le TÜBİTAK étaient liés à la sécurité nationale et qu'[il s'agissait] également [d'activités] militaires confidentielles [par essence] et que, étant donné sa nature, on ne pouvait

s'attendre à ce que l'institut continuât à travailler avec des personnes qu'il estimait susceptibles de susciter une [certaine] vulnérabilité pour la sécurité » (paragraphe 41 de l'arrêt), conclusion qui ne saurait être considérée comme arbitraire (voir, *mutatis mutandis*, *UAB Braitin c. Lituanie*, nº 13863/19, § 68, 13 juin 2023). La Cour a déjà jugé qu'il ne lui appartient pas de se substituer aux États parties à la Convention dans la définition de leurs intérêts nationaux, domaine qui relève traditionnellement du noyau dur de la souveraineté étatique (voir, *mutatis mutandis*, *Stoll c. Suisse* [GC], nº 69698/01, § 137, CEDH 2007-V, et *UAB AmberCore DC et UAB Arcus Novus c. Lituanie*, nº 56774/18, § 116, 13 juin 2023, avec les références y citées). Selon nous, la présente affaire s'inscrit dans le contexte évoqué par la Cour constitutionnelle. À la lumière du jugement du tribunal du travail de Gebze, ainsi que de l'arrêt de principe ultérieurement rendu par la Cour constitutionnelle dans une affaire comparable qui opposait elle aussi le TÜBİTAK à l'un de ses employés, nous estimons qu'il existe une certaine cohérence dans la jurisprudence relative à l'appréciation des motifs de licenciement retenus.

3. En ce qui concerne la requalification opérée en l'espèce, on peut observer ceci : elle relevait de l'article 18 du code pertinent, qui permettait à l'employeur de résilier un contrat de travail pour motif juste, c'est-à-dire, notamment, un motif résultant des exigences de l'entreprise (paragraphes 28, 31 et 35 de l'arrêt), sans qu'il soit nécessaire de rechercher un lien de causalité entre la situation personnelle du salarié concerné et le soupçon pesant sur lui. Cette requalification a donné au requérant la possibilité de demander une indemnité de départ et d'ancienneté, possibilité dont il s'est prévalu par la suite (paragraphes 23-24 de l'arrêt). En outre, à la différence des mesures de licenciement prises sur la base des décrets-lois relatifs à l'état d'urgence, qui emportent interdiction totale et définitive de réintégrer la fonction publique, le licenciement en l'espèce n'est pas assorti de mesures accessoires (voir, *a contrario*, *Pişkin c. Turquie*, nº 33399/18, § 186, 15 décembre 2020).

4. En conclusion, pour autant que le grief en question puisse être interprété comme une contestation de la solution retenue par les juridictions nationales au motif que celle-ci serait contraire à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, nous rappelons notre jurisprudence selon laquelle il n'appartient pas à la Cour, en particulier, d'examiner et de statuer sur des erreurs de fait ou de droit prétendument commises par une juridiction interne, sauf si et dans la mesure où elles pourraient avoir porté atteinte aux droits et libertés sauvegardés par la Convention (*López Ribalda et autres c. Espagne* [GC], nºs 1874/13 et 8567/13, § 149, 17 octobre 2019). Compte tenu des faits et des éléments exposés ci-dessus, nous estimons que le requérant a obtenu une réponse spécifique et explicite aux moyens de droit qui étaient déterminants pour l'issue de la procédure en cause et que, dès lors, le contrôle opéré par les tribunaux de la résiliation du contrat de travail n'a pas été incompatible avec les exigences de l'article 6 § 1 de la Convention.