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

DEUXIÈME SECTION

DÉCISION

Requête n° 66828/16
Selçuk BARIŞ contre la Turquie
et 31 autres requêtes
(voir liste en annexe)

La Cour européenne des droits de l'homme (deuxième section), siégeant le 14 décembre 2021 en une chambre composée de :

Jon Fridrik Kjølbro, *président*,
Carlo Ranzoni,
Egidijus Kūris,
Pauliine Koskelo,
Marko Bošnjak,
Darian Pavli,
Saadet Yüksel, *juges*,

et de Stanley Naismith, *greffier de section*,

Vu les requêtes susmentionnées introduites aux dates indiquées dans le tableau joint en annexe,

Vu les observations soumises par le gouvernement défendeur et celles présentées en réponse par les requérants,

Après en avoir délibéré, rend la décision suivante :

EN FAIT

1. La liste des parties requérantes figure en annexe. Ils ont été représentés par M^e^ M. Özveri, avocat à Kocaeli.

2. Le gouvernement turc (« le Gouvernement ») a été représenté par M. Hacı Ali Açıkgül, directeur du service des droits de l'homme auprès du ministre de la Justice de Turquie, coagent de la Turquie auprès de la Cour européenne des droits de l'homme.

A. Les circonstances de l'espèce

3. Les faits de la cause, tels qu'ils ont été exposés par les parties, peuvent se résumer comme suit.

4. Les requérants, dont les noms figurent en annexe, sont des ressortissants turcs et résident à Kocaeli. Au moment des faits, ils travaillaient dans les usines de la société Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. (Ford Otomotiv) de Gölcük et de Yeniköy, à Kocaeli.

5. Après avoir obtenu auprès du ministère du Travail et de la Sécurité une habilitation de représentation au sein des usines appartenant à la société Ford Otomotiv, selon le critère de la « majorité des employés de l'entreprise », le 15 décembre 2014, le *Türk Metal Sendikası* (le syndicat des travailleurs turcs des industries métallurgiques ; « le *Türk Metal Sen* » ou « le syndicat *Türk Metal* ») conclut une convention collective avec le *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası* (le syndicat des industriels du métal de Turquie ; « le *MESS* »), pour le compte d'une majorité de salariés de la société susmentionnée pour une période de trois ans, allant du 1er septembre 2014 au 31 août 2017. L'accord portait sur les salaires et les taux d'augmentation salariale des travailleurs.

6. Selon des informations fournies par le Gouvernement dans ses observations, en 2015 le *Türk Metal Sen* fut également reconnu comme ayant une habilitation de représentation dans le cadre de négociations collectives avec un autre employeur, la société Bosch Fren Sistemleri A.Ş. (Bosch Fren), dont le secteur d'activité était le même que celui de l'employeur des requérants. Selon ces informations, lorsque le *Türk Metal Sen* parvint finalement à conclure une convention collective pour le compte des salariés de la société Bosch Fren avec le *MESS*, l'accord donna lieu à une augmentation des salaires plus élevée que celle obtenue dans le cadre de la convention collective signée avec la société Ford Otomotiv. D'après le Gouvernement, cette différence s'expliquait par la circonstance que les employés de la société Bosch Fren étaient sous-payés depuis des années par rapport aux autres employés travaillant dans le même secteur.

7. Du 21 mai au 3 juin 2015, 3 000 à 4 000 salariés de la société Ford Otomotiv, dont les requérants, manifestèrent sur un terrain inoccupé, situé à 500 mètres de leur lieu de travail, pour contester les dispositions de la convention collective conclue à l'automne 2014 entre le syndicat *Türk Metal*, auquel ils étaient affiliés, et le *MESS*, le syndicat de leur employeur, pour la période allant de septembre 2014 à août 2017. Ils commencèrent par tenir une conférence de presse dans le parc Sabri Yalım à İzmit et déclarèrent qu'ils ne reprendraient pas le travail avant l'acceptation de leurs revendications. Dans le cadre de cette manifestation, ils protestaient contre la durée pour laquelle cette convention collective avait été conclue – trois ans, au lieu de deux pour la précédente – et soutenaient que le syndicat *Türk Metal*, auquel presque tous les employés auraient été affiliés, agissait de concert avec l'employeur pour

défendre l'intérêt de ce dernier plutôt que le leur. Les manifestants conduisirent leur action en parallèle aux mouvements de grève menés à Bursa dans le même secteur professionnel.

8. Au cours de cette action, les salariés en question ne bloquèrent pas la production et ils ne harcelèrent pas les employés qui avaient décidé de continuer à travailler. Certains de ces salariés, parmi lesquels les requérants, au nombre de 550, cessèrent le travail pendant toute la durée de l'action. Le reste des employés, à savoir environ 3 000 à 4 000 personnes, arrêtèrent sporadiquement le travail. Environ 4 000 employés quittèrent le syndicat *Türk Metal* et 1 000 à 1 500 d'entre eux s'affilièrent au syndicat *Birleşik Metal İş*.

9. Dès le premier jour de la cessation du travail, la société Ford Otomotiv adressa aux participants à l'action des messages d'avertissement sur leurs téléphones portables leur enjoignant de reprendre le travail, sous peine de licenciement : ainsi, le 2l mai 2015, l'employeur envoya aux salariés concernés des SMS sur leurs téléphones portables, leur demandant de reprendre le travail avant 16 heures dans l'usine de Gölcük, à la suite de quoi certains travailleurs s'y rendirent et d'autres continuèrent à s'absenter ; de même, le 22 mai 2005, des SMS furent envoyés aux employés concernés sur leurs téléphones portables, les appelant au poste dès 8 heures du matin dans l'usine de Yeniköy, et seule une partie des salariés se conforma à l'ordre donné. Par la suite, le 25 mai 2015, le directeur général des usines, H.Y., appela les employés à se rendre au travail, mais ceux-ci n'obéirent pas et ne commencèrent pas à travailler. Par ailleurs, un courrier daté du 27 mai 2015 fut envoyé aux requérants, leur demandant de se rendre au service des ressources humaines afin de justifier leur absence dans les deux jours suivant la notification dudit courrier. Enfin, le 30 mai 2015, 550 travailleurs absents de manière continue depuis le début des manifestations furent informés par lettre recommandée qu'ils devraient se présenter devant le conseil de discipline.

10. Après la reprise du travail, 550 employés, parmi lesquels les requérants, furent renvoyés devant le conseil de discipline. Certains d'entre eux, dont les intéressés, furent invités à présenter leur défense. La société Ford Otomotiv décida finalement de licencier 50 employés, dont les requérants, au motif qu'ils s'étaient absentés du travail du 25 mai au 2 juin 2015 sans permission ni excuse.

11. Le 24 juin 2015, les salariés licenciés saisirent les tribunaux du travail de Kocaeli (« les tribunaux du travail ») pour licenciement abusif et sollicitèrent leur réintégration dans leur emploi initial.

12. Par des jugements rendus le 21 décembre 2015 et le 26 janvier 2016, les tribunaux du travail n^{os} 5 et 6 donnèrent gain de cause aux salariés licenciés. Faisant référence aux normes internationales en matière de liberté syndicale (conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), Charte sociale européenne, Convention européenne des droits de l'homme),

aux décisions des organes internationaux, notamment à celles de la Cour, ainsi qu'aux décisions de la Cour constitutionnelle turque, ils estimèrent que les salariés en question avaient été licenciés en raison de leurs activités syndicales. Ils exposèrent que les employés étaient incités à adhérer au syndicat *Türk Metal* dès leur embauche par la société Ford Otomotiv, que des pressions étaient exercées sur ceux qui n'y consentaient pas, que le mouvement de grève avait été déclenché en raison de dispositions de la nouvelle convention collective qui étaient en leur défaveur, qu'il s'agissait d'une grève générale dans ce secteur professionnel, que 3 000 à 4 000 employés de la société Ford Otomotiv y avaient participé, que 550 employés de cette société avaient cessé le travail pendant toute la durée de l'action, que, après le déclenchement de la grève, 4 000 personnes avaient quitté le syndicat *Türk Metal*, que 1 000 à 1 500 d'entre elles avaient ensuite adhéré au syndicat *Birleşik Metal İş* et que le mouvement de grève avait été conduit de manière pacifique, sur un terrain situé à 500 mètres du lieu de travail, sans perturber le déroulement de la production ni déranger ceux qui voulaient travailler. Ils indiquèrent également, en se basant sur le témoignage d'un responsable de la société Ford Otomotiv, que, parmi les 550 employés convoqués devant le conseil de discipline, seuls 50 avaient été licenciés, dans le but de rétablir la discipline, que les autres employés convoqués ne l'avaient pas été, l'employeur souhaitant restaurer la paix sur le lieu de travail, et que, sur les 50 salariés licenciés, 47 avaient adhéré au syndicat *Birleşik Metal İş*.

13. Les tribunaux conclurent que l'action menée relevait de l'exercice pacifique d'un droit dans un cadre démocratique et que la rupture de contrat n'était pas fondée, l'employeur ayant manqué à son devoir de traitement égalitaire des salariés. Ils ajoutèrent que la véritable raison des licenciements résidait dans le choix des employés en question d'adhérer à un autre syndicat, que, en effet, l'employeur avait l'intention de faire revenir au sein du syndicat *Türk Metal* les employés qui avaient choisi de s'affilier au syndicat *Birleşik Metal İş*, qu'en réalité la grève avait été déclenchée dans le but de protester contre l'absence pour les employés d'un véritable droit de s'organiser et d'adhérer au syndicat de leur choix et contre la pression subie de la part de l'employeur à ce sujet et que, en conséquence, les salariés avaient été licenciés en raison de leurs activités syndicales. Ils ordonnèrent à l'employeur de réintégrer les personnes licenciées et de leur verser à chacune une indemnité syndicale pour licenciement abusif d'un montant correspondant à un an de salaire, indépendamment de l'effectivité de leur réintégration. Ils ordonnèrent également à l'employeur, dans le cas où les personnes licenciées demanderaient à être réintégrées dans le délai prévu à cet effet, de leur verser à chacun un montant correspondant, au maximum, aux quatre mois de salaires et autres indemnités, période pendant laquelle ils étaient au chômage.

14. Saisie par l'employeur, la 9e chambre de la Cour de cassation mit fin à la procédure, par des arrêts rendus les 11 et 17 mars 2016 et le 17 septembre 2016, en infirmant les jugements des tribunaux du travail. Elle constata que

la plupart des employés entendus avaient indiqué que leur mouvement n'était pas dirigé contre l'employeur mais plutôt contre le syndicat qui avait conclu la convention collective et que ceux d'entre eux qui avaient déclaré que leur action était menée pour protester contre leurs conditions de travail n'avaient pas précisé quelles étaient les conditions visées. Elle ajouta que l'action en cause n'était pas une grève légale faisant suite à un conflit survenu au cours des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective au sens de l'article 58 de la loi n° 6356, que l'exercice par des employés de leur liberté d'organisation pacifique pour la défense de leurs droits, tel que prévu par les conventions internationales, ne devait pas avoir pour but de nuire particulièrement à l'employeur et devait être proportionné et que, en l'occurrence, eu égard à la durée du mouvement, au moment choisi et au nombre de participants à l'action, celle-ci était loin d'être proportionnée. Elle conclut donc que les licenciements étaient fondés.

15. S'agissant du choix de l'employeur de licencier 50 employés parmi les 550 salariés qui avaient cessé le travail tout au long de l'action, elle estima que la société Ford Otomotiv n'avait pas étayé les arguments exposés à l'appui de cette différence de traitement et que celle-ci était contraire à l'article 5 de la loi n° 4857 sur le travail du 22 mai 2003 exigeant un traitement égalitaire des salariés par l'employeur. Elle considéra que l'argument de l'employeur selon lequel le traitement discriminatoire se fondait sur la nécessité de ne pas perturber la production dans les différentes unités n'était pas de nature à justifier les licenciements. Cela étant, elle conclut que, même si l'employeur avait manqué à son obligation de traitement égalitaire des salariés, les licenciements étaient néanmoins fondés puisque les employés avaient illégalement arrêté de travailler.

16. Les passages pertinents en l'espèce des arrêts de la Cour de cassation peuvent se lire comme suit :

> « Il est à constater que l'action a été menée, sur un terrain inoccupé appartenant à un tiers à environ 500 mètres du lieu de travail, en raison de la conclusion de la dernière convention collective pour trois ans et de la non-satisfaction des exigences [des salariés] par cette convention. Au moment du déroulement de l'action, il n'y avait pas de processus d'autorisation et la convention collective de travail avait été signée depuis environ [...] mois. Il n'a pas non plus été soutenu que la liberté des travailleurs de choisir un syndicat avait été entravée au cours du processus d'autorisation avant la signature de la convention collective par l'employeur. »

> « En faisant les annonces nécessaires, l'employeur défendeur a tenté de faire retourner les travailleurs qui participaient à l'action collective au travail. Au fil du temps, le nombre de travailleurs impliqués dans l'action a diminué et l'action a pris fin sans qu'aucune intervention ne fût nécessaire. Néanmoins, l'action s'est poursuivie pendant 13 jours et l'activité de production a été considérablement entravée par l'absentéisme des travailleurs, parmi lesquels [le demandeur]. »

> « Lors de leur défense devant l'employeur, un grand nombre de travailleurs ont également déclaré que l'action n'était pas dirigée contre l'employeur et qu'ils avaient participé à cette action en réaction [à la conclusion de la convention collective par le syndicat]. Certains travailleurs ont déclaré avoir utilisé leur droit d'action collective en

raison de mauvaises conditions de travail, sans pourtant indiquer quelles étaient ces mauvaises conditions. »

(...)

« Dans le cas concret, il est clair qu'il ne s'agit pas de l'exercice sur le lieu de travail du droit de grève légale à l'occasion de la signature de la convention collective. En outre, même si, d'après les Conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, la Charte sociale européenne et les articles 51, 54 et 90 de la Constitution, les travailleurs ont le droit de mener des actions collectives démocratiques et pacifiques pour défendre certains droits en vertu du droit du travail individuel ou collectif, l'action ne doit pas contenir l'intention de nuire spécifiquement à l'employeur et doit être mesurée. »

« Par conséquent, on ne peut pas dire que l'action collective soutenue par le plaignant au moyen de la cessation du travail est conforme, dans le cadre du droit interne et dans celui de la législation internationale à laquelle nous sommes liés, au droit, et l'existence d'un droit de résiliation du contrat de travail de l'employeur doit être acceptée. »

« Par ailleurs, en raison de l'action collective, qui impliquait 3 000 à 4 000 travailleurs, l'employeur défendeur a identifié 550 travailleurs qui ont soutenu l'action du début à la fin, il les a renvoyés devant le conseil de discipline et il a indiqué que les contrats de travail d'environ 50 travailleurs, y compris le demandeur, étaient résiliés. Alors que les contrats de travail de certains des travailleurs ayant participé à l'action et l'ayant soutenue du début à la fin n'ont pas été résiliés, la résiliation du contrat de travail du salarié plaignant constitue une violation de l'obligation de traitement égalitaire par l'employeur, prévue à l'article 5 de la loi n^{o} 4857. L'employeur défendeur n'a pas pu justifier la discrimination entre le travailleur demandeur et les travailleurs se trouvant dans la même situation dont les contrats de travail n'ont pas été résiliés. Dans sa déposition, le témoin de la partie défenderesse a déclaré que, pour motiver le licenciement d'une cinquantaine de travailleurs sur 550, le conseil de discipline avait procédé à une répartition équilibrée afin d'éviter toute interruption de la production dans les différentes unités. Ladite motivation n'est pas de nature à justifier la discrimination parmi les travailleurs. Le fait que, dans le cadre de son organisation du travail, l'employeur a sélectionné les travailleurs des différentes unités à licencier de manière à ne pas entraver la production ne peut pas justifier le licenciement. Cependant, le fait que l'employeur a agi de manière contraire à l'obligation de traitement égalitaire n'ayant pas supprimé le motif valable [de la mesure en cause], il convient d'admettre que la résiliation du contrat de travail par l'employeur repose sur un motif valable, étant donné que le salarié a arrêté de travailler en participant à l'action collective d'une manière contraire au droit. »

17. À des dates non précisées dans le dossier, les requérants formèrent des recours individuels devant la Cour constitutionnelle. Dans le cadre de ces actions, ils se plaignaient d'un non-respect, dans leur chef, du droit à une procédure équitable, du droit au travail, de la liberté de réunion et de manifestation, du droit de grève, du droit à un traitement égalitaire ainsi que du droit à la liberté d'expression, en invoquant les dispositions constitutionnelles relatives à ces droits.

18. À la suite de l'introduction de ces actions, la 2^{e} et la 3^{e} commission de la 1re section de la Cour constitutionnelle, statuant en un comité de deux membres, se prononcèrent sur les recours des requérants par des arrêts en date des 27 juillet et 27 septembre 2016. Par ces arrêts, la haute juridiction constitutionnelle déclara les griefs relatifs au droit à un procès équitable et au

droit de grève ainsi que les griefs portant sur une discrimination irrecevable pour défaut manifeste de fondement, et elle déclara le grief afférent au droit au travail incompatible *ratione materiae* avec les dispositions de la Constitution.

19. S'agissant du grief relatif à l'équité de la procédure, la Cour constitutionnelle indiqua d'abord que, d'après l'article 148 § 4 de la Constitution, les moyens de cassation ne pouvaient pas être examinés dans le cadre d'un recours individuel. Elle précisa que, en principe, ne pouvaient être examinés dans le cadre d'un tel recours ni les éléments de preuve relatifs aux faits et événements ayant été auparavant exposés devant les tribunaux, ni l'admissibilité des preuves, ni l'interprétation et l'application des règles de droit, ni le caractère équitable des conclusions auxquelles les tribunaux précédents étaient parvenus sauf si les constats et conclusions de ces juridictions contenaient des erreurs évidentes d'appréciation et, étant manifestement arbitraires, pouvaient porter atteinte aux droits et libertés faisant l'objet du recours individuel. Elle considéra que, en l'occurrence, les décisions rendues par les tribunaux du fond et par la Cour de cassation ne contenaient pas d'erreurs manifestes et qu'elles n'étaient pas entachées d'arbitraire.

20. Concernant le droit de grève, la Cour constitutionnelle rappela les dispositions internes définissant les conditions qui devaient être réunies pour qu'une grève fût légale, sa propre jurisprudence et celle de la Cour européenne (*Syndicat national de la police belge c. Belgique*, n° 4464/70, 27 octobre 1975, série A n° 19, et *Demir et Baykara c. Turquie* [GC], n° 34503/97, CEDH 2008), et elle estima que, selon l'article 54 de la Constitution, la grève n'était possible que dans le cas où un désaccord survenait au cours des négociations d'une convention collective de travail et le droit y afférent pouvait seulement être utilisé dans le cadre tracé par la loi, que la grève litigieuse n'avait pas été organisée par le syndicat en cause pour la défense des intérêts des employés, que, au cours de cette action, certains employés avaient quitté ce syndicat pour adhérer à un autre syndicat et que, par conséquent, il n'était pas possible de considérer l'action en question comme une activité syndicale. Elle indiqua que le droit de grève faisait partie du droit de s'organiser, mais que, en l'occurrence, l'action n'ayant pas été menée dans le cadre de l'organisation syndicale, il n'était pas possible de considérer que la rupture des contrats de travail des requérants avait porté atteinte à leur droit de grève.

21. L'arrêt de la Cour constitutionnelle peut se lire comme suit :

> « B. Sur la violation du droit de grève
>
> 8. En vertu de l'article 54 de la Constitution, « *[l]es travailleurs ont le droit de faire grève dans le cas où un désaccord survient au cours des négociations d'une convention collective de travail* ». Les termes « *[l]a loi réglemente la procédure et les conditions d'exercice de ce droit (...) ainsi que (...) les exceptions dont ils font l'objet* » indiquent que la grève ne sera possible que dans le cas où un différend survient au cours de la

négociation d'une convention collective de travail et que ce droit ne peut être utilisé que dans le cadre établi par la loi (AYM, E.2013/1, K.2014/161, § 165) [Cour Constitutionnelle, nº E.2013/1, K.2014/161, § 165, arrêt du 22 octobre 2014].

9. Pour que l'on puisse parler de grève, les travailleurs doivent collectivement quitter leur emploi, en arrêtant de travailler. Il est important de constater si le fait de quitter collectivement le travail a considérablement perturbé le travail ou la production sur le lieu de travail et donc la paix au travail. En ce sens, le fait qu'un seul travailleur arrête le travail ne peut pas être considéré comme une grève, car une grève est un mouvement collectif. Cependant, il ne suffit pas que les travailleurs quittent leur emploi collectivement. En quittant collectivement le travail, ils doivent également avoir pour but d'arrêter le travail sur ce lieu de travail ou de le gêner considérablement en fonction de la nature du travail. Enfin, pour la grève, les travailleurs doivent s'entendre entre eux ou suivre la décision d'une organisation de ne pas travailler collectivement dans le même but (AYM, E.2013/1, K.2014/161, 22/10/2014, § 169) [Cour Constitutionnelle, nº E.2013/1, K.2014/161, § 169, arrêt du 22 octobre 2014].

10. Il est à noter que la Cour européenne des droits de l'homme (Cour EDH) et les organes de surveillance de l'Organisation internationale du travail (OIT) estiment que le droit de grève est considéré comme faisant partie intégrante du droit à l'organisation syndicale garanti par la Convention nº 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (pour les éléments du droit international pris en considération par la Cour EDH en dehors de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), voir *Demir et Baykara c. Turquie* [GC], nº 34503/97, CEDH 2008).

11. Dans son arrêt du 27 octobre 1975 en l'affaire du Syndicat national de la police belge contre la Belgique, la Cour EDH a souligné que le paragraphe 1 de l'article 11 de la CEDH permet aux membres d'un syndicat de faire entendre leur voix afin de protéger leurs intérêts, cependant, elle a ajouté que l'État a le pouvoir discrétionnaire de déterminer les méthodes à appliquer pour atteindre cet objectif, que les mots « pour la défense de ses intérêts » de l'article 11 de la CEDH sont importants, et que la CEDH garantit la liberté de défendre les intérêts professionnels des membres du syndicat par l'action collective de celui-ci[1].

[12]. Dans le cas d'espèce, le syndicat dont les requérants sont également membres a conclu une convention collective avec l'employeur pour la période couvrant septembre 2014 à août 2017. Avec d'autres collègues, les requérants ont participé à une action menée sur un terrain vacant appartenant à une autre personne située à 500 mètres de leur lieu de travail. Ils soutenaient que la convention collective en cause avait créé une situation défavorable pour les travailleurs. Environ 550 des quelque 3 000 à 4 000 personnes qui ont participé à l'action avec les demandeurs n'ont pas du tout travaillé. Les autres y ont participé de temps en temps et ont travaillé le reste du temps. L'action

[1] Ce passage de l'arrêt de la Cour constitutionnelle est tiré du paragraphe 39 de l'arrêt Syndicat national de la police belge : « La Cour ne souscrit pas pour autant à la thèse de la minorité de la Commission, qui qualifie de redondants les mots "pour la défense de ses intérêts". Ces mots, indiquant clairement un but, montrent que la Convention protège la liberté de défendre les intérêts professionnels des adhérents d'un syndicat par l'action collective de celui-ci, action dont les États contractants doivent à la fois autoriser et rendre possibles la conduite et le développement. De l'avis de la Cour, il s'ensuit qu'en vue de la défense de leurs intérêts les membres d'un syndicat ont droit à ce qu'il soit entendu. Assurément, l'article 11 par. 1 laisse à chaque État le choix des moyens à employer à cette fin ; la consultation en constitue un, mais il y en a d'autres. Ce qu'exige la Convention, c'est que la législation nationale permette aux syndicats, selon des modalités non contraires à l'article 11, de lutter pour la défense des intérêts de leurs membres. »

en question n'avait pas été organisée par le syndicat auquel les requérants étaient affiliés et dans un souci de protéger les intérêts des membres du syndicat. En fait, lors de la manifestation, un groupe de militants a quitté [ce] syndicat et a rejoint un autre syndicat. Par conséquent, il n'est pas possible de qualifier l'action d'activité syndicale. Étant donné que le droit de grève fait partie du droit de s'organiser et qu'aucune mesure n'a été prise dans le cadre de l'organisation syndicale, on ne peut pas dire que le droit de grève des requérants a été atteint par la résiliation des contrats de travail.

[13]. Pour les raisons exposées ci-dessus, cette partie de la requête doit également être déclarée irrecevable pour défaut manifeste de fondement. »

B. Le droit interne pertinent

22. Les dispositions pertinentes en l'espèce de la Constitution de 1982, telles que modifiées par la loi n° 5982 du 7 mai 2010, se lisent comme suit en ce qui concerne le droit de conclure des conventions collectives et le droit de grève et le lock-out :

Article 53

« Les travailleurs et les employeurs ont, dans leurs rapports mutuels, le droit de conclure des conventions collectives de travail en vue de réglementer leur situation économique et sociale et leurs conditions de travail.

La loi détermine le mode de conclusion des conventions collectives de travail.

Les parties peuvent s'adresser à la commission de conciliation si un différend survient pendant l'application de la convention collective. Les décisions de la commission de conciliation sont définitives et ont valeur de convention collective.

Le champ d'application de la convention collective et les exceptions à son droit, les personnes qui en bénéficient, de même que la forme, la procédure et l'entrée en vigueur de la convention collective et l'extension des dispositions de la convention collective, ainsi que l'organisation et les procédures et principes de fonctionnement de la commission de conciliation et les autres questions sont fixés par la loi. »

Article 54

« Les travailleurs ont le droit de faire grève dans le cas où un désaccord survient au cours des négociations d'une convention collective de travail. La loi réglemente la procédure et les conditions d'exercice de ce droit et du recours par l'employeur au lock-out ainsi que leur étendue et les exceptions dont ils font l'objet.

Le droit de grève et le lock-out ne peuvent être exercés d'une manière contraire au principe de bonne foi ou d'une manière susceptible d'être préjudiciable à la société ou de porter atteinte à la richesse nationale.

La loi réglemente les cas dans lesquels la grève et le lock-out peuvent être interdits ou suspendus et les lieux de travail où ils peuvent l'être.

Dans le cas où la grève et le lock-out sont interdits ou dans le cas où ils sont suspendus, à l'issue de leur suspension, le conflit est réglé par le Conseil supérieur d'arbitrage. Les parties peuvent également s'adresser d'un commun accord au Conseil supérieur d'arbitrage lors de n'importe quelle phase du conflit. Les décisions du Conseil supérieur d'arbitrage sont définitives et ont valeur de convention collective de travail.

La loi réglemente la constitution et les fonctions du Conseil supérieur d'arbitrage.

Les participants à la grève ne peuvent en aucune manière empêcher ceux qui n'y participent pas de travailler sur le lieu de travail. »

23. L'article 148 de la Constitution, tel que modifié par la loi n° 5982, se lit ainsi en ses parties pertinentes en l'espèce :

« 1. La Cour constitutionnelle contrôle la conformité à la Constitution, quant à la forme et quant au fond, des lois, des décrets-lois et du règlement intérieur de la Grande Assemblée nationale de Turquie et statue sur les recours individuels. En ce qui concerne les modifications constitutionnelles, l'examen et le contrôle de la Cour constitutionnelle portent exclusivement sur la forme (...)

3. Toute personne estimant avoir été lésée par la puissance publique dans l'une de ses libertés fondamentales ou dans l'un de ses droits garantis par la Constitution et protégés par la Convention européenne des droits de l'homme peut former un recours devant la Cour constitutionnelle. Ce recours ne peut être introduit qu'après l'épuisement des voies de recours ordinaires (...)

4. Les moyens de cassation ne peuvent être examinés par la Cour constitutionnelle dans le cadre d'un recours individuel (...) »

24. L'article 17 de la loi n° 6356 du 18 octobre 2012 relative aux syndicats et aux conventions collectives se lit comme suit en ses parties pertinentes en l'espèce :

« Chacun est libre d'adhérer à un syndicat. Nul ne peut être contraint de s'affilier à un syndicat ou de le quitter. Au sein d'un même secteur d'activité, les travailleurs ou les employeurs ne peuvent être membres de plusieurs syndicats à la fois. (...) »

25. D'après le paragraphe 4 de l'article 25 de la même loi, lorsque l'employeur établit une discrimination entre les travailleurs sur la base de leur adhésion ou non à un syndicat, il est tenu de verser une indemnité syndicale qui ne peut être inférieure au salaire annuel du travailleur.

26. L'article 58 de cette même loi dispose ce qui suit :

« 1) La grève est la cessation collective du travail ou son ralentissement collectif à grande échelle, avec des impacts plus ou moins conséquents selon la nature du travail concerné, faisant suite à une décision concertée des salariés ou, en vue de s'y conformer, à une décision d'un organisme ayant décidé la cessation collective du travail.

2) Une grève est considérée comme légale quand elle est menée à la suite d'un conflit survenu lors de la négociation d'une convention collective, dans le but de protéger ou d'améliorer les conditions de travail ou la situation économique et sociale des travailleurs.

3) Une grève est illégale lorsqu'elle est conduite sans que les conditions d'une grève légale soient réunies. »

27. L'article 70 de cette loi, en ses passages pertinents en l'espèce, est ainsi libellé :

« 1) Lorsqu'est menée une grève illégale, l'employeur peut rompre, à juste titre, le contrat des employés qui ont participé à la prise de décision de la grève, qui ont encouragé sa mise en œuvre, qui y ont participé ou qui ont encouragé les autres à y participer ou à continuer à le faire. »

28. Selon l'article 78 de loi nº 6356, toute personne, y compris l'employeur ou les représentants syndicaux, qui force une autre personne à rester membre d'un syndicat ou à se désaffilier d'un syndicat est passible d'une amende administrative de 700 livres turques (TRY).

29. En ses passages pertinents en l'espèce, l'article 5 de la loi nº 4857 sur le travail du 22 mai 2003 (« la loi nº 4857 ») se lit comme suit :

> « Dans la relation de travail, il ne peut être fait aucune discrimination fondée sur la langue, la race, la couleur, le sexe, le handicap, l'opinion politique, la croyance philosophique, la religion et la confession ou toute autre situation. (...) »

30. L'article 25 § II-g de la loi nº 4857 est ainsi libellé en ses passages pertinents en l'espèce :

> « [L'employeur a le droit de] licencier le salarié dans le cas où celui-ci s'absente deux jours consécutifs ou deux fois en un mois à la suite d'un quelconque jour chômé ou trois jours en un mois sans la permission de l'employeur ou raison valable. »

31. L'article 118 du code pénal turc considère comme un délit le fait d'empêcher l'exercice des droits syndicaux ; cet article se lit comme suit :

> « Quiconque utilise la force ou la menace pour contraindre une autre personne à être ou à ne pas être membre d'un syndicat, à participer ou non aux activités syndicales, à quitter un syndicat ou à quitter un poste de direction syndicale est condamné à une peine d'emprisonnement de six mois à deux ans.
>
> Si les activités d'un syndicat sont empêchées par le recours à la force, à la menace ou à tout autre acte illégal, une peine d'emprisonnement d'un à trois ans est prononcée. »

C. Le droit international pertinent

32. L'article 5 de la Charte sociale européenne (révisée), non encore ratifié par la Turquie, est ainsi libellé quant au droit syndical :

Article 5 – Droit syndical

> « En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale. »

33. L'article 6 de la Charte sociale européenne (révisée), non encore ratifié par la Turquie, dispose ce qui suit quant au droit de négociation collective :

Article 6 – Droit de négociation collective

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties contractantes s'engagent :

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;

2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;

3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;

et reconnaissent :

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur. »

34. Les passages pertinents en l'espèce de la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux (CEDS), tels que reproduits dans le Digest de jurisprudence de cet organe (décembre 2018 : https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-fr/1680939fa8), sont repris ci-après.

« 6.4. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

Annexe : Il est entendu que chaque Partie peut, en ce qui la concerne, réglementer l'exercice du droit de grève par la loi, pourvu que toute autre restriction éventuelle à ce droit puisse être justifiée aux termes de l'article G

L'article 6 § 4 garantit le droit de grève et le droit de demander un 'lock-out'[554]. La reconnaissance de ce droit peut résulter de la loi ou de la jurisprudence[555].

(…)

1. Groupe habilité à mener une action collective

Le fait de réserver la décision de déclencher une grève aux syndicats est conforme à cette disposition pourvu que la constitution d'un syndicat ne soit pas soumise à des formalités excessives[562] [563]. Le Comité considère que la référence aux « travailleurs » dans l'article 6 § 4 concerne ceux qui ont le droit de participer à une action collective, mais ne dit rien à propos des personnes habilitées à déclencher une grève. En d'autres termes, cette disposition n'oblige pas les États à autoriser un groupe de travailleurs à déclencher une grève, mais leur laisse la possibilité de décider quels groupes ont ce droit et donc de restreindre le droit de grève aux syndicats. Au contraire, le fait de

[554] Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6 § 4.
[555] Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4.
[562] Conclusions 2004, Suède.
[563] Conclusions 2014, Allemagne.

réserver la décision de déclencher une grève aux seuls syndicats représentatifs ou les plus représentatifs constitue une restriction qui n'est pas conforme à l'article 6 § 4[564].

Une fois la grève déclenchée, tout employé concerné, qu'il soit membre ou non d'un syndicat ayant déclenché ou non la grève, a le droit de participer à la grève[565].

2. Objectifs autorisés de l'action collective

L'article 6 § 4 s'applique aux conflits d'intérêts, par exemple, les conflits qui concernent la conclusion d'une convention collective. Il ne confère pas de droit en cas de conflits juridiques (c.-à-d. généralement les conflits qui portent sur l'existence, la validité ou l'interprétation d'une convention ou la violation d'une convention) ou de conflits à caractère politique[566]. Les grèves politiques ne sont pas couvertes par l'article 6, qui vise à protéger « le droit de négocier collectivement », ces grèves étant manifestement en dehors du champ de la négociation collective[567]. (…)

3. Restrictions particulières au droit de grève

Le droit de grève peut être limité. Une restriction à ce droit n'est toutefois possible que si elle entre dans les limites fixées par l'article G qui prévoit que les restrictions aux droits garantis par la Charte si elles sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique et les bonnes mœurs[569]. L'expression « prescrites par la loi » ne vise pas seulement un texte législatif écrit mais également la jurisprudence des tribunaux nationaux, si elle est stable et prévisible. De plus, cette notion sous-entend le respect de l'équité procédurale[570].

L'interdiction de certains types d'actions collectives, voire l'instauration par la loi d'une limitation d'ordre général du droit de mener des actions collectives en vue de barrer la route à des initiatives à visées illégitimes ou abusives (qui n'ont, par exemple, rien à voir avec l'exercice des droits des travailleurs ou ont trait à des objectifs discriminatoires), ne sont pas nécessairement contraires à l'article 6 § 4 de la Charte. Dans ce contexte, les formes excessives ou abusives d'action collective, comme les blocus prolongés, qui pourraient entraver le maintien de l'ordre public ou restreindre indûment les droits et libertés d'autrui (notamment le droit au travail d'autres salariés de l'entreprise ou le droit des employeurs d'exercer une activité lucrative) peuvent être limitées ou interdites par le législateur[571].

En revanche, les textes du droit interne qui empêchent *a priori* l'exercice du droit de mener des actions collectives ou qui n'en autorisent l'exercice que dans la mesure où elles s'avèrent nécessaires pour obtenir des normes minimales de travail ne sont pas

---

564 Conclusions XV-1 (2000), France.
565 Conclusions XVI-1 (2002), Portugal.
566 Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6 § 4.
567 Conclusions II (1971), Observation interprétative de l'article 6 §4.
569 Conclusions X-1 (1987), Norvège (concernant l'article 31 de la Charte).
570 Confédération européenne des syndicats (CES)/ Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)/Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC)/Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) c. Belgique, réclamation n° 59/2009, décision sur le bien-fondé du 13 septembre 2011, §§ 43-44.
571 Confédération suédoise des syndicats (LO) et Confédération suédoise des employés professionnels (TCO) c. Suède, Réclamation n° 85/2012, Décision sur la recevabilité et le fond, § 119.

conformes à l'article 6 § 4 de la Charte car ils enfreignent le droit fondamental des travailleurs et des syndicats de recourir à l'action collective pour protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleurs[572].

(…)

4. Exigences de procédures

(…)

b) Autres exigences de procédure

L'exercice du droit de grève peut être subordonné à l'approbation préalable d'un certain pourcentage des travailleurs, à condition que le mode de scrutin, le quorum et/ou la majorité requis ne soient pas tels qu'ils limitent de façon excessive le droit de mener des actions collectives[587] [588].

L'exigence d'épuisement des voies de conciliation/médiation avant de déclencher une grève est conforme à l'article 6 § 4 – compte tenu du droit figurant à l'article 6 § 3 (voir ci-dessus) – à condition de ne pas entraîner des délais trop longs. Des délais excessifs sont considérés comme nuisant à l'effet dissuasif de la menace de grève[589].

Les périodes de préavis ou de *cooling-off* prévues lors des procédures de conciliation précédant une grève sont conformes à l'article 6 § 4 à condition que leur durée soit raisonnable[590].

(…)

5. Effets de la grève

La grève ne peut pas être considérée comme une violation des obligations contractuelles des grévistes entraînant à ce titre la rupture du contrat de travail. Elle doit être assortie d'une interdiction de licenciement. Cependant, si, en pratique, les personnes qui participent à une grève sont, après la fin de la grève, pleinement réintégrées dans leur emploi et si les droits qu'elles ont précédemment acquis (par exemple concernant les pensions, les congés ou l'ancienneté) n'en sont pas affectés, la résiliation formelle du contrat de travail par la grève ne constitue pas une violation de l'article 6 § 4[592]. »

GRIEFS

35. Invoquant l'article 11 de la Convention, les requérants se plaignent que leurs droits syndicaux aient été méconnus en raison de leur licenciement pour leur participation à une grève et du rejet par les tribunaux de leurs demandes de réintégration et d'indemnisation. Ils soutiennent qu'il est

---

[572] Confédération suédoise des syndicats (LO) et Confédération suédoise des employés professionnels (TCO) c. Suède, Réclamation n° 85/2012, Décision sur la recevabilité et le fond, § 120.
[587] Conclusions II (1971), Chypre.
[588] Conclusions XIV-1 (1998), Royaume-Uni.
[589] Conclusions XVII-1 (2004), République tchèque.
[590] Conclusions XIV-1 (1998), Chypre.
[592] Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6 § 4.

incompatible avec l'obligation d'égalité de traitement en matière de résiliation des contrats de travail de mettre fin aux contrats des salariés concernés, à savoir ceux ayant formulé certaines demandes concernant leurs conditions de travail, dans le but d'exercer un effet dissuasif sur les autres salariés, qui continuent à travailler, et d'empêcher les employés de faire valoir leurs revendications légitimes.

EN DROIT

36. Les requérants invoquent à cet égard l'article 11 de la Convention, ainsi libellé :

> « 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.
>
> 2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'État. »

37. Compte tenu de la similitude des requêtes, la Cour décide de joindre les requêtes et de les examiner conjointement en une seule décision.

38. Le Gouvernement soulève trois exceptions d'irrecevabilité, à savoir l'incompatibilité *ratione materiae* des requêtes, le non-épuisement des voies de recours internes ainsi que le défaut manifeste de fondement des griefs des requérants.

39. En ce qui concerne la compatibilité *ratione materiae* des requêtes, le Gouvernement demande à la Cour de déclarer les requêtes irrecevables au motif qu'elles sont incompatibles *ratione materiae* avec les dispositions de la Convention. En se référant à la jurisprudence de la Cour, il expose ce qui suit : pour protéger leurs intérêts, les membres d'un syndicat ont le droit à ce que leur syndicat soit entendu ; l'article 11 § 1 de la Convention laisse certes à chaque État le libre choix des moyens à utiliser à cette fin, et les États signataires jouissent d'une large marge d'appréciation pour décider exactement des possibilités qui devraient être offertes aux syndicats à cette fin ; si le droit de grève est l'un de ces moyens, il en existe d'autres ; ce que la Convention exige, c'est que les lois nationales prévoient que les syndicats doivent être autorisés, dans des conditions ne différant pas de celles de l'article 11, à lutter pour la protection des intérêts de leurs membres.

40. Le Gouvernement indique que, dans la présente affaire, personne ne conteste le fait que le syndicat *Türk Metal* pouvait exercer diverses activités vis-à-vis de l'employeur et qu'il lui était ainsi loisible, par exemple, de présenter des réclamations, de défendre les intérêts de ses membres ou de

certains d'entre eux, de négocier avec l'employeur, de négocier et de conclure une convention collective et d'appeler à la grève lorsque les conditions prévues par la loi étaient remplies. Il dit aussi que personne ne prétend non plus que les démarches entreprises par le syndicat ont été ignorées par l'employeur ou les autorités nationales. Il ajoute que, cependant, même si les travailleurs étaient affiliés à un syndicat, ils ont eu recours à une action sans le consentement d'un acteur collectif.

Le Gouvernement poursuit comme suit : le fait que la Cour associe dans sa jurisprudence la reconnaissance du droit de grève à la liberté d'association (syndicale) revient inévitablement à admettre que la Convention ne garantit pas aux travailleurs le droit de recourir aux grèves spontanées, c'est-à-dire non autorisées et non organisées par les syndicats ; en fait, le lien qui existe entre le droit de grève et le droit de s'organiser revient logiquement à conclure que les actions y afférentes ne relèvent pas de l'article 11 de la Convention ; la seule protection susceptible d'être accordée pourrait découler de l'exercice de la liberté de réunion ; et, en l'espèce, les travailleurs ont effectivement eu recours à une action sans le consentement d'un acteur collectif, ce qui a pour conséquence que l'affaire échappe au champ d'application de l'article 11 de la Convention.

Le Gouvernement demande donc à la Cour de déclarer les requêtes irrecevables au motif qu'elles sont incompatibles *ratione materiae* avec les dispositions de la Convention.

41. La Cour note que le Gouvernement qualifie l'action collective litigieuse de grève « illégale » ou « spontanée », c'est-à-dire de mouvement non autorisé et non organisé par les syndicats, et qu'il plaide l'inapplicabilité de l'article 11 de Convention à ce genre de manifestation.

42. Pour ce qui est des requérants, ils arguent qu'il n'est pas possible d'assimiler la demande faite par des employés tendant au bénéfice d'un environnement de travail approprié, respectueux de leur liberté de choisir un syndicat, à une grève illégale ou à de l'absentéisme.

43. Dans ce contexte, la Cour doit avant tout déterminer si l'action en cause relève du champ d'application de l'article 11 de la Convention ou si, comme le Gouvernement le soutient, ce n'est pas le cas. Autrement dit, la Cour doit d'abord répondre à la question pertinente, qui n'est pas de savoir si les employés individuels, en dehors du cadre d'une action organisée par un syndicat, ont le droit, en vertu du droit national ou international, d'initier une grève ou d'y participer, mais si un tel droit entre dans le champ d'application de l'article 11 de la Convention.

44. La Cour rappelle tout d'abord sa jurisprudence selon laquelle l'article 11 de la Convention protège la liberté de défendre les intérêts professionnels des adhérents d'un syndicat par l'action collective de celui-ci, action dont les États contractants doivent à la fois autoriser et rendre possibles la conduite et le développement (*Demir et Baykara c. Turquie* ([GC], n° 34503/97, § 140, CEDH 2008). Le paragraphe 1 de cette disposition

garantit aux membres d'un syndicat, en vue de la défense de leurs intérêts, le droit à ce que leur syndicat soit entendu, mais il laisse à chaque État le choix des moyens à employer à cette fin. Ce qu'exige la Convention, c'est que la législation permette aux syndicats, selon des modalités non contraires à l'article 11, de lutter pour défendre les intérêts de leurs membres (*Sindicatul « Păstorul cel Bun » c. Roumanie* [GC], n° 2330/09, § 134, CEDH 2013 (extraits), et *Tek Gıda İş Sendikası c. Turquie*, n° 35009/05, § 32, 4 avril 2017).

45. La Cour constate ensuite que, selon sa jurisprudence constante, la grève est en principe protégée par l'article 11 de la Convention. Cependant, elle considère qu'une grève protégée par l'article 11 est un instrument dont un syndicat dispose pour défendre les intérêts professionnels de ses membres. Elle n'a jamais admis qu'une grève menée non pas par un syndicat mais par des membres de ce syndicat ou des non-membres puisse également bénéficier de la protection de l'article 11 (voir, notamment, *Karaçay c. Turquie*, n° 6615/03, 27 mars 2007, et la jurisprudence résumée dans la décision *Association of Academics c. Islande*, n° 2451/16, §§ 24-27, 15 mai 2018). Toutes ces affaires concernaient des actions de grève ou des actions de ralentissement de travail assimilables à la grève (voir, à ce sujet, *Dilek et autres c. Turquie*, n°s 74611/01 et 2 autres, 17 juillet 2007) menées par un syndicat. En d'autres termes les actions de grève ne sont, en principe, protégées par l'article 11 que dans la mesure où elles sont organisées par les organismes syndicaux et considérées comme faisant effectivement – et non seulement présumées – partie de l'activité syndicale.

46. Par ailleurs, en tenant compte des éléments de droit international autres que la Convention, des interprétations faites de ces éléments par les organes compétents et de la pratique des États européens reflétant leurs valeurs communes (comme il a été souligné dans l'arrêt *Demir et Baykara*, précité, § 85), la Cour constate également que, selon la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux, le fait de réserver la décision de déclencher une grève aux syndicats est conforme à l'article 6 § 4 de la Charte sociale européenne pourvu que la constitution d'un syndicat ne soit pas soumise à des formalités excessives (paragraphe 34 ci-dessus).

47. En l'occurrence, la Cour note que, alors que les tribunaux du travail ont accueilli les demandes des requérants, après avoir estimé que les salariés concernés avaient été licenciés en raison de leurs activités syndicales et du fait qu'ils avaient déclenché la grève d'une manière pacifique pour protester contre l'absence d'un véritable droit de s'organiser et d'adhérer au syndicat de leur choix et contre la pression exercée par l'employeur, la Cour de cassation les a rejetées. Dans ses arrêts des 11 et 17 mars 2016 et 17 septembre 2016, la haute juridiction n'a pas confirmé l'appréciation des juridictions de première instance quant au motif « réel » du licenciement des requérants.

48. Selon les arrêts de la Cour de cassation, l'action a été menée par la plupart des employés dans le but de protester contre « la conclusion de la dernière convention collective pour trois ans et [contre] la non-satisfaction des exigences [des salariés] par cette convention ». La haute juridiction a également constaté qu'« un grand nombre de travailleurs ont également déclaré que l'action n'était pas dirigée contre l'employeur » (paragraphe 16 ci-dessus). Autrement dit, elle a estimé que la raison de leur licenciement était le fait qu'ils avaient illégalement cessé de travailler pour protester contre la convention collective conclue par le syndicat. Elle a en effet considéré que la grève, qui n'avait pas été organisée dans les conditions prévues à l'article 58 de la loi nº 6356, n'était pas une grève légale faisant suite à un conflit survenu au cours des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective.

49. En ce qui concerne les quelques employés qui avaient déclaré avoir protesté contre les conditions de travail, la Cour de cassation a constaté que seulement « certains travailleurs [avaient] déclaré avoir utilisé leur droit d'action collective en raison de mauvaises conditions de travail » et « sans pourtant indiquer quelles étaient ces mauvaises conditions » (paragraphe 16 ci-dessus).

50. Le raisonnement de la Cour constitutionnelle va dans le même sens. Après avoir rappelé les dispositions internes définissant les conditions qui devaient être réunies pour qu'une grève fût légale, sa propre jurisprudence et celle de la Cour, la Cour constitutionnelle a constaté que la grève en question n'avait pas été organisée par le syndicat pour la défense des intérêts des employés, qu'au cours de l'action certains employés avaient quitté le syndicat mis en cause pour adhérer à un autre syndicat et que, par conséquent, il n'était pas possible d'assimiler l'action en question à une activité syndicale. Elle a précisé que le droit de grève faisait partie du droit de s'organiser, mais que, en l'occurrence, l'action n'ayant pas été menée dans le cadre de l'organisation syndicale, il n'était pas possible de considérer que la rupture des contrats de travail des requérants avait porté atteinte à leur droit de grève (paragraphe 21 ci-dessus).

51. La Cour constate que devant elle les requérants se plaignent d'une violation de leur droit garanti par l'article 11 à raison de leur licenciement « pour participation à une grève ». Ils n'allèguent donc pas que leur licenciement était fondé sur le motif qu'ils voulaient quitter le syndicat *Türk Metal* et adhérer à un autre syndicat. Autrement dit, les conditions d'affiliation au syndicat ne faisaient pas du tout l'objet de l'action. En tout état de cause, les faits de l'affaire tels qu'établis par la Cour de cassation ne permettent pas une telle conclusion.

52. Par ailleurs, les requérants ne contestent pas qu'ils n'ont pas respecté les procédures prévues en droit interne pour mener une action collective organisée par un syndicat.

53. Les faits établis à partir des documents versés au dossier par les parties ne font pas apparaître clairement si les requérants ont quitté *Türk Metal* et rejoint un autre syndicat et quand ils l'auraient fait. À cet égard, il convient de noter qu'au total, environ 4 000 employés ont quitté *Türk Metal*, dont 1 000 à 1 500 employés auraient adhéré à un nouveau syndicat. Toutes les mesures prises par l'employeur ont été adoptées en relation avec le défaut de reprise du travail des employés et non pour une affiliation ou une non-affiliation à un syndicat spécifique. La possibilité ou non pour les requérants de quitter un syndicat et d'adhérer à un autre syndicat ne semble donc pas être en cause en l'espèce. D'après les faits établis par la Cour de cassation, leur licenciement était fondé sur leur participation à une grève en dehors d'une action syndicale et non sur leur souhait de quitter *Türk Metal* et d'adhérer à un autre syndicat.

54. Selon la Cour, dans la mesure où, sur la base des éléments du dossier, les requérants n'ont pas été licenciés pour avoir participé à une manifestation organisée par le syndicat ou pour avoir revendiqué des droits professionnels dans le cadre des activités du syndicat ou pour avoir quitté un syndicat spécifique ou pour avoir décidé de ne pas adhérer à un syndicat spécifique, ils ne peuvent effectivement revendiquer un droit à la liberté d'association protégé par l'article 11.

55. Il s'ensuit que le grief des requérants fondé sur l'article 11 de la Convention est incompatible *ratione materiae* avec les dispositions de la Convention et doit être rejeté conformément à l'article 35 §§ 3 et 4 de la Convention.

56. Au vu de ce qui précède, la Cour estime qu'il n'est pas nécessaire de se prononcer sur les deux autres exceptions soulevées par le Gouvernement.

Par ces motifs, la Cour, à la majorité,

Décide de joindre les requêtes ;

Déclare les requêtes irrecevables.

Fait en français puis communiqué par écrit le 27 janvier 2022.

Stanley Naismith Greffier	Jon Fridrik Kjølbro Président

ANNEXE

Nº	Requête Nº	Nom de l'affaire	Introduite le	Requérant
1.	66828/16	Barış c. Turquie	04/11/2016	**Selçuk BARIŞ**
2.	68492/16	Çolak c. Turquie	04/11/2016	**Hakan ÇOLAK**
3.	68886/16	Akyuz c. Turquie	04/11/2016	**Erdoğan AKYUZ**
4.	69044/16	Etoz c. Turquie	04/11/2016	**Gökhan ETOZ**
5.	69046/16	Bastan c. Turquie	04/11/2016	**Bilgen BASTAN**
6.	69048/16	Özkeskin c. Turquie	04/11/2016	**Abidin ÖZKESKİN**
7.	69409/16	Usta c. Turquie	04/11/2016	**Mubtalıp USTA**
8.	69413/16	Erden c. Turquie	04/11/2016	**Umut ERDEN**
9.	69415/16	Demirörs c. Turquie	04/11/2016	**Çetin DEMİRÖRS**
10.	69420/16	Yazıcı c. Turquie	04/11/2016	**Kahraman YAZICI**
11.	69422/16	Kanber c. Turquie	04/11/2016	**Kani Emren KANBER**
12.	69426/16	Keskin c. Turquie	04/11/2016	**Murat KESKİN**
13.	69430/16	Yıldız c. Turquie	04/11/2016	**Mesut YILDIZ**
14.	69434/16	Samlı c. Turquie	04/11/2016	**Hakan ŞAMLI**
15.	69436/16	Cetinkaya c. Turquie	04/11/2016	**İsmail ÇETİNKAYA**
16.	69676/16	Koşan c. Turquie	04/11/2016	**Şahin KOŞAN**
17.	69678/16	Sözen c. Turquie	04/11/2016	**Erkan SÖZEN**
18.	69679/16	Gümüşalan c. Turquie	04/11/2016	**Gökhan GÜMÜŞALAN**
19.	69680/16	Özdemir c. Turquie	04/11/2016	**Fatih ÖZDEMİR**
20.	69682/16	Deniz c. Turquie	04/11/2016	**Oğuz DENİZ**
21.	69683/16	Koşmar c. Turquie	04/11/2016	**Göksel KOŞMAR**
22.	70019/16	Kansu c. Turquie	04/11/2016	**Mustafa KANSU**
23.	70119/16	Buyuk c. Turquie	04/11/2016	**Kadem BÜYÜK**
24.	70123/16	Boluk c. Turquie	04/11/2016	**Cüneyt BOLUK**
25.	70206/16	Mut c. Turquie	04/11/2016	**Ahmet MUT**
26.	70220/16	Coskun c. Turquie	04/11/2016	**Nacı Alpay ÇOSKUN**
27.	70226/16	Ogur c. Turquie	04/11/2016	**Murat OGUR**
28.	70238/16	Idılmek c. Turquie	04/11/2016	**Ömer IDILMEK**
29.	70608/16	Ince c. Turquie	04/11/2016	**Coşkun İNCE**
30.	70611/16	Bakı c. Turquie	04/11/2016	**Engin BAKİ**
31.	71040/16	Balcı c. Turquie	04/11/2016	**Selda BALCI**
32.	71065/16	Pekgöz c. Turquie	04/11/2016	**Hikmet PEKGÖZ**