

E-BOOK EXPATRIATION

TRAVAILLER EN TURQUIE

TOUTES LES CLÉS POUR
COMPRENDRE ET S'ADAPTER
AU MARCHÉ DU TRAVAIL TURC



Pelin YILDIZ



Avant de vous lancer dans l'aventure de l'expatriation en Turquie, prenez connaissance du marché de l'emploi en détail !

Qui suis-je ?

Je suis Pelin YILDIZ, ex-consultante en développement d'affaires en Turquie, aujourd'hui reconvertie en spécialiste de contenu dans le marketing digital.

Expatriée à Istanbul en 2012, je suis la créatrice du site internet www.leblogdistanbul.com, le site francophone destiné à soutenir et guider les voyageurs et expatriés en Turquie.

En parallèle de ma carrière en ligne, j'ai passé plus de 6 ans à soutenir des dizaines d'entreprises françaises dans leur développement sur le territoire turc et à définir leur stratégie, dont celle de l'embauche.

Grâce à ce cumul d'expérience, j'ai développé mes connaissances dans le marché de l'emploi turc, l'expatriation et l'implantation en Turquie.

« Dans cet E-Book, trouvez toutes les informations que j'aurais voulu savoir sur le marché du travail en Turquie, avant ma propre expatriation ! »

Pourquoi cet E-Book ?

Depuis le début de mon expérience de créatrice de contenu en ligne sur le sujet de la Turquie, je reçois de nombreuses questions récurrentes sur le marché de l'emploi en Turquie. J'ai toujours essayé de répondre individuellement ou par le biais d'articles sur mon site.

Or, les questions sont de plus en plus précises et un nombre important de francophones sont intéressés par l'expatriation en Turquie, mais n'ont aucune idée de ce qui les attend sur place.

Mon site internet n'étant pas le lieu idéal pour délivrer un contenu détaillé et de qualité sur un sujet aussi large et professionnel, j'ai décidé de créer une série de E-Book et formations pour guider toutes les personnes dans leur choix, leur recherche et leur intention d'expatriation.

Retrouvez-moi sur :



@BLOGISTANBUL



/PELINYILDIZ



GROUPS/EXPATRIATIONTURQUIE

REJOIGNEZ LA COMMUNAUTÉ FACEBOOK !



Avant de commencer, sachez que toutes les personnes en possession de cet E-Book sont les bienvenues sur le groupe Facebook dédié à l'expatriation en Turquie.

Dans ce groupe, vous aurez la possibilité de poser vos questions, proposer des sujets de conversation et offrir vos conseils et témoignages. Les modérateurs publieront autant d'offres d'emploi intéressantes que possible et animerons les discussions avec des sujets liés à la Turquie.

*Rendez-vous sur ce groupe d'entraide privé : **Expatriation en Turquie***

Le mot de passe demandé à l'entrée sera l'e-mail avec lequel vous avez acheté cet E-Book !



Important : Les informations communiquées dans le présent E-book sont réputées fiables, toutefois, elles sont fournies à titre purement informatif. Leur publication par l'autrice ne saurait constituer une approbation. L'autrice ne garantit pas l'exactitude ou l'exhaustivité des informations, textes, éléments graphiques, liens ou autres éléments, quels qu'ils soient, contenus dans le présent E-book. L'autrice ne garantit pas l'obtention de résultats spécifiques en suivant les conseils fournis dans cet E-book. Ainsi, le lecteur assume seul l'entière responsabilité de l'utilisation des informations et contenus du présent E-book. Nous vous recommandons de vous adresser à un spécialiste (avocat, consultant ou autre professionnel) pour obtenir des conseils précis, adaptés à votre situation.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

1. LA TURQUIE EN 2021

page 6 à 23

- 1.1 Pourquoi vivre en Turquie ?
- 1.2 Les étrangers en Turquie
- 1.3 Les prévisions économiques 2021
- 1.4 Le chômage en Turquie
- 1.5 Les secteurs porteurs en Turquie
- 1.6 Les métiers recherchés
- 1.7 Les métiers interdits aux étrangers

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

page 24 à 45

- 2.1 Les horaires de travail
- 2.2 Les jours de travail
- 2.3 Les heures supplémentaires
- 2.4 Les pauses
- 2.5 Les avantages en nature
- 2.6 Les congés payés
- 2.7 Les statuts hiérarchiques
- 2.8 Les salaires
- 2.9 Les primes
- 2.10 L'inflation
- 2.11 Les congés maternités
- 2.12 Le licenciement
- 2.13 La démission
- 2.14 Les prestations de chômage

3. LES CONTRATS DE TRAVAIL

page 46 à 58

- 3.1 Informations générales
- 3.2 Les types de contrats
- 3.3 À quoi faire attention dans un contrat
- 3.4 Autres types de contrats pour expatriés
- 3.5 Le permis de travail
- 3.6 Les quotas d'étrangers
- 3.7 Les équivalences

4. LE MILIEU DE TRAVAIL

page 59 à 66

- 4.1 Les us et coutumes
- 4.2 La hiérarchie
- 4.3 Les collègues
- 4.4 La langue turque

5. TÉMOIGNAGES

page 67 à 72

+ 10 Témoignages de personnes ayant travaillé en Turquie

CONCLUSION

INTRODUCTION



BIENVENUE EN TURQUIE

Istanbul figure parmi les destinations les plus convoitées au monde pour l'exode d'employés en quête de meilleures conditions de vie et de carrière.

Aujourd'hui, plus de **550 000 résidents des 15 millions d'habitants officiels d'Istanbul sont des étrangers** non-ressortissants de la Turquie, venus vivre dans le cœur vibrant de cette ville unique.

Mais Istanbul n'est pas la seule ville prise d'assaut par la population étrangère. En effet, près de 140 000 étrangers sont installés à Ankara, 100 000 à Antalya, 40 000 à Bursa et 30 000 à Izmir ! Un total de **plus d'1,5 million d'étrangers installés en Turquie !**

Autant dire que vous n'êtes pas tout seul dans cette aventure d'expatriation en Turquie et que votre choix de destination n'est pas anodin !

Selon une enquête d'Expat Explorer, 62 % des expatriés interrogés à Istanbul estiment avoir une **meilleure qualité de vie** et des **perspectives d'évolutions professionnelles plus intéressantes** à Istanbul que dans leur pays d'origine.

À ce stade, si vous convoitez la Turquie pour les mêmes raisons, vous êtes en droit de vous interroger sur les conditions réelles de l'expérience de l'emploi en Turquie. Quelles surprises attendent les étrangers à l'arrivée sur place ? Comment appréhender un monde du travail aux codes professionnels si différents ? **Est-ce raisonnable de tout plaquer pour aller vivre en Turquie ?**

Cet E-Book vous mène vers la **découverte du monde du travail turc sous tous ses aspects importants**. Vous prendrez connaissance d'éléments permettant de mieux connaître le monde de l'entreprise, la réglementation ainsi que les aspects sociaux-culturels du monde du travail en Turquie.

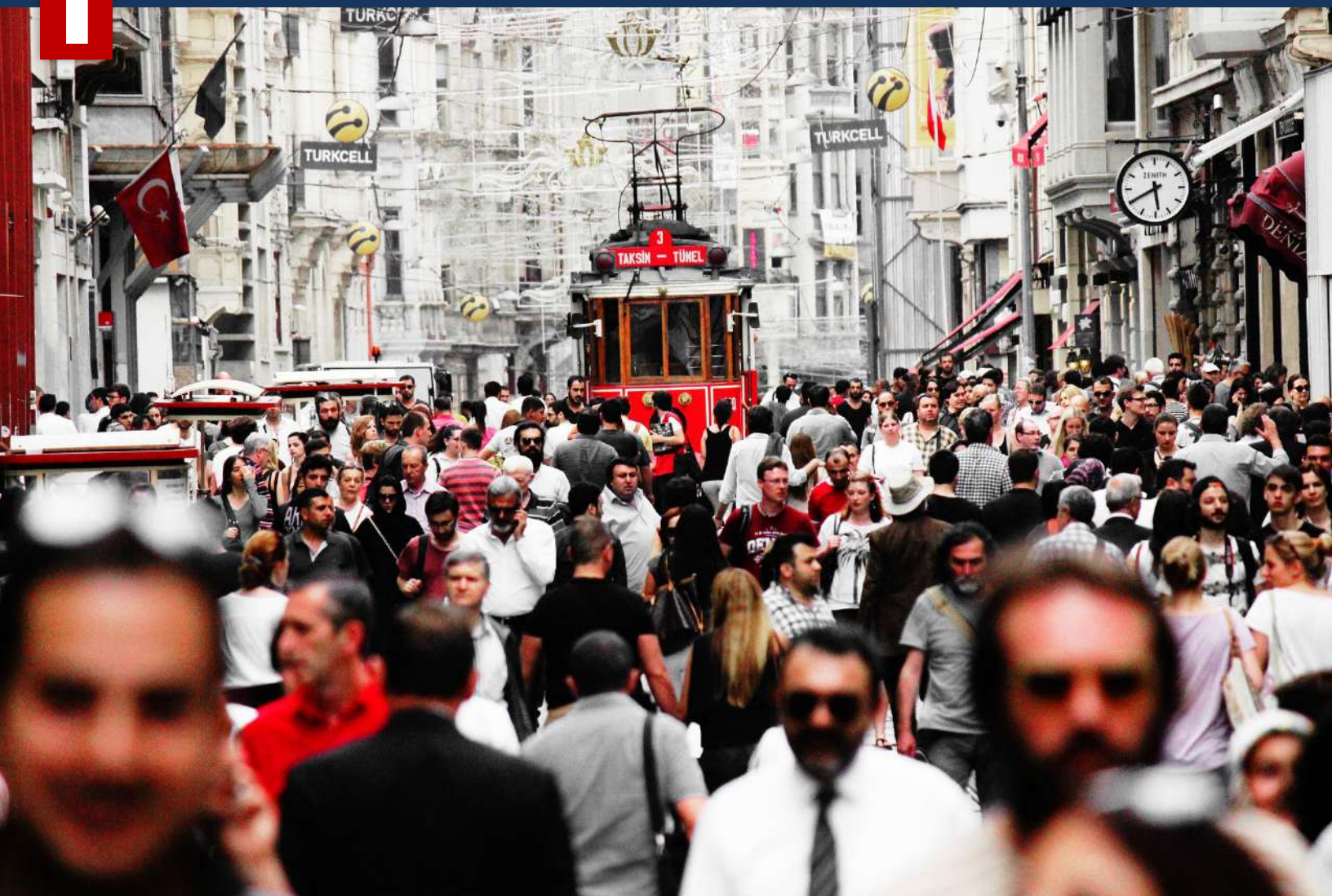
Après cette lecture, vous aurez toutes les clés en main pour connaître et vous adapter au monde du travail dans le pays de vos rêves et faire le bon choix !

Si :

- **Vous n'avez pas encore fait votre choix** et que vous hésitez encore à vous expatrier, cet E-Book est parfait pour vous mettre les idées au clair et vous aider à prendre une décision en vous montrant par quoi vous allez passer lors de cette intégration professionnelle. Vous découvrirez également dans quelles conditions vous serez une fois votre emploi décroché.
- **Vous êtes déjà fermement décidé à vous lancer ou que vous êtes déjà sur place**, cet E-Book sera votre guide le plus complet pour vous orienter afin de ne pas faire d'erreurs dans votre parcours. Comprenez donc que sans vous ménager sur les obstacles, nous allons vous délivrer les clés nécessaires au succès !

Sans plus tarder, plongez-vous dans le contenu de cet E-Book préparé avec soin et entrez dans le vif du sujet !

Bonne découverte à tous !



Avant d'entrer dans la partie technique et légale du monde du travail en Turquie, il serait judicieux de faire connaissance avec ce marché complexe et unique en son genre !

Si vous lisez ces lignes, c'est que vous souhaitez travailler en Turquie... **Mais que savez-vous réellement du marché de l'emploi en Turquie ?** Que savez-vous de la situation économique en Turquie ? Avez-vous une idée des secteurs qui ont une croissance intéressante dans ce pays ? Savez-vous quels métiers sont recherchés, et quels métiers sont interdits aux étrangers ? Avez-vous une idée de l'état du chômage au sein de la population turque ?

Dans cette première partie, **vous allez découvrir l'envers du décor et les points clés d'une économie en mouvement constant.** Vous aurez une idée de la situation sur place et vous pourrez vous faire une idée du type d'entreprise qui peut potentiellement vous accueillir.

Voyons en détail les opportunités et obstacles qu'offre que le marché économique et de l'emploi en Turquie en 2021 !

1.1 Pourquoi vivre en Turquie ?

Si vous lisez ces lignes, c'est que vous planifiez ou êtes décidé à vivre en Turquie prochainement, à moins que ce ne soit déjà fait ? Cette décision est importante et nécessite réflexion, quel que soit votre pays d'origine. Mais sachez que plus d'un million et demi de personnes ont déjà fait ce choix, dont près de la moitié à Istanbul. **Alors pourquoi la Turquie accueille-t-elle autant d'étrangers chaque année ?** Quelles sont les raisons de leur choix de vivre en Turquie ? Voyons cela de plus près.

Cadre de vie

La première raison indéniable d'une expatriation en Turquie réside dans le cadre de vie qu'offre le pays.

Que vous profitiez du Bosphore d'Istanbul, des somptueuses plages d'Antalya ou des montagnes à Bursa, la Turquie offre un cadre de vie exceptionnel. Les paysages variés, les températures douces, les **traditions ancrées dans le quotidien et l'aspect authentique des relations humaines**, le tout dans un cadre historique incomparable, rend le pays très attractif.

Coût de la vie

Le coût de la vie est également un aspect très attrayant pour les populations étrangères cherchant à s'expatrier en Turquie. En effet, il est drastiquement plus intéressant qu'en Europe ou outre-Atlantique. Les loyers sont plus abordables selon la ville où l'on choisit de vivre et les investissements immobiliers sont plus accessibles. **Le coût de la vie quotidienne en Turquie est estimé 62,14 % moins cher qu'en France** selon le site Numbeo !

Bien que les prix des biens de consommation, notamment les produits importés, soient en constante évolution due à de nombreux facteurs comme l'inflation, les coûts quotidiens engagés en Turquie restent tout de même avantageux.





Évolution des infrastructures

Ces dernières années, nous constatons **de prodigieux investissements dans les infrastructures en Turquie**. Concernant Istanbul, l'élargissement continu du réseau ferroviaire de la ville, la construction d'un tunnel sous le Bosphore, la modernisation du système de ferries et les efforts considérables pour rendre les moyens de transportation plus agréables ont payé. **Le système de transport d'Istanbul est à la pointe de la technologie** et propose des infrastructures propres, structurées et de qualité supérieure. D'autres villes comme Ankara ou Bursa bénéficient également de ces investissements et les réseaux autoroutiers et ferroviaires du pays sont en meilleure condition. Seule l'évolution des infrastructures de la ville d'Izmir est considérée trop lente par ses habitants.

Ce facteur est important pour les expatriés car **les infrastructures sont le reflet d'un quotidien confortable** et d'une qualité de vie attrayante car pas moins différente des pays occidentaux.



Opportunités professionnelles

Enfin, 62 % des expatriés installés à Istanbul se sentent **plus valorisés au sein d'une entreprise en Turquie que dans leur pays d'origine**. En effet, comme expliqué plus loin dans cet E-book, la Turquie valorise les cerveaux venus offrir leur compétence en entreprise en Turquie, pour pallier à un manque de personnel qualifié, bien que l'embauche locale soit toujours la priorité.

Un employé qualifié se verra octroyé plus de responsabilités et gravira plus rapidement les échelons en tant qu'expatrié en Turquie qu'au sein d'une entreprise de la même taille dans un pays européen. On explique cela par le fait que l'employé expatrié apporte souvent des compétences rares, difficilement trouvables en Turquie. Ce n'est pas toujours le cas, mais quand ça l'est, l'entreprise turque sait valoriser cette plus-value. Par ailleurs, la flexibilité du monde du travail turc rend l'expérience plus stimulante que dans la plupart des pays européens.

Tous ces éléments vous donnent une idée des principales raisons qui poussent les expatriés à s'installer en Turquie. Mais le choix final d'expatriation se porte sans conteste sur des critères de sélection individuels, priorisés selon le style de vie attendu par le concerné. Alors avant de faire votre choix, n'oubliez pas de vous poser la question : **À quelle vie vous attendez-vous et quels critères priorisez-vous lors de votre processus de décision ?**

1.2 Les étrangers en Turquie

Aujourd'hui, la Turquie est la 19e économie la plus puissante au monde. Son Produit Intérieur Brut (PIB) figure parmi les plus exponentiels de ces dix dernières années, ayant atteint jusqu'à 7,5 % de croissance en 2017, contre 2,3 % en France la même année. Sa capitale **économique Istanbul est assurément un vivier d'entreprises locales, mais également internationales**, installées sur le territoire et qui embauchent du personnel turc comme étranger.

Grâce à sa situation géographique exceptionnelle entre deux continents, à seulement deux ou trois heures d'avion des plus grandes villes d'Europe, **la Turquie est le lieu idéal où les plus grandes entreprises du monde** choisissent de s'implanter afin de gérer leurs activités de la zone du Moyen-Orient et parfois même de l'Asie.

Par ailleurs, avec sa population jeune de 83 millions d'habitants, la Turquie représente également un marché de consommateurs important que de nombreuses entreprises souhaitent conquérir. À Istanbul, les opportunités d'affaires pour des entreprises étrangères sont prépondérantes dans leurs choix stratégiques d'implantation.

Malgré cet engouement externe pour la Turquie, un **phénomène interne inattendu va inquiéter le gouvernement turc**. Les turcs instruits aspirent à quitter le pays et la Turquie devient un pays en besoin d'employés qualifiés.



La fuite des cerveaux

Pour comprendre le **phénomène de fuite des cerveaux qui s'amplifie depuis un certain nombre d'années en Turquie**, il est intéressant de consulter le constat des écoles.

Selon les données communiquées par **le célèbre lycée français de Galatasaray** à Istanbul, en 2019, plus de 30% de leurs étudiants turcs se sont expatriés à l'étranger après avoir obtenu leur diplôme.

Le lycée allemand d'Istanbul annonce un chiffre encore plus étonnant : la même année, 94,7% de leurs étudiants ont quitté la Turquie pour continuer leurs études à l'étranger.

Au total, plus de 100 000 étudiants turcs entre 20 à 34 ans, diplômés ou futurs diplômés de l'enseignement supérieur, ont quitté le pays en 2017.





Pourquoi partent-ils ? Selon les sondages, les étudiants souhaitent obtenir de meilleurs salaires, une meilleure éducation et accéder à un climat politique plus stable en Europe ou en Amérique du Nord. La plupart de ces étudiants se dirigent vers des pays comme l'Allemagne, les États-Unis ou le Canada. En d'autres termes, la Turquie perd sa main d'œuvre qualifiée.



Ce phénomène de fuite des cerveaux turcs à l'étranger a créé une **pénurie de professionnels qualifiés dans bien des domaines**. Associé à un retour au pays de nombreux expatriés étrangers, notamment après certaines tensions politiques comme les protestations de Gezi en 2013 ou des attentats terroristes entre 2015 et 2016, cette carence en professionnels est de plus en plus importante.

Depuis quelques années, la **Turquie accueille donc les professionnels étrangers qualifiés** souhaitant mettre leurs compétences à contribution de l'économie turque. Bien que la procédure pour obtenir un permis de travail soit très réglementée, cela n'empêche pas certains corps de métiers de recruter des étrangers.

En parallèle, l'État turc met en place des campagnes pour soutenir les étudiants et les faire rester en Turquie.



La démographie des étrangers en Turquie



Il est important de faire une distinction entre expatriés et immigrés. L'expatrié est l'individu qui s'installe dans un pays étranger pour quelques années, sans intention de rester indéfiniment, alors que l'immigré est celui qui s'installe durablement et s'enracine dans le pays d'accueil sur des générations.

Parmi les 83 millions d'habitants de la Turquie, plus de 1,5 million sont des ressortissants étrangers dont **environ 145 000 sont détenteurs d'un permis de travail turc.**

Ces chiffres augmentent chaque année, car chaque année, la Turquie accueille toujours plus d'étrangers.

Mais alors **pourquoi la Turquie est en manque de professionnels qualifiés si ce nombre augmente autant ?**

Cela s'explique par une immigration peu qualifiée de populations réfugiées politiquement, fuyant les conditions de vie désastreuses et les guerres dans leur pays d'origine.

On observe le détail de l'immigration en Turquie à travers le tableau suivant, montrant l'évolution de la répartition de la population étrangère par pays d'origine, en Turquie, entre 2012 et 2018 :

Tablo 6- Türkiye'deki yabancı nüfusun köken ülkeye göre dağılışı (2012-2018).
 Table 6- Foreign population distribution in Turkey by the country of citizenship
 (2012-2013-2014-2015-2016-2017-2018).

SIRA	ÜLKE	2012	ÜLKE	2013	ÜLKE	2014	ÜLKE	2015	ÜLKE	2016	ÜLKE	2017	ÜLKE	2018
1	Almanya	25.589	Almanya	59.026	Almanya	63.183	Irak	93.697	Irak	149.718	Irak	201.082	Irak	283.934
2	Afganistan	19.539	Suriye	57.896	Suriye	50.903	Almanya	69.873	Suriye	75.181	Afganistan	79.640	Afganistan	120.409
3	Irak	19.124	Irak	31.138	Irak	47.219	Suriye	56.647	Almanya	75.054	Almanya	77.224	Suriye	87.955
4	Azerbaycan	18.917	Afganistan	27.893	Afganistan	33.569	Afganistan	38.483	Afganistan	59.902	Suriye	64.586	Almanya	82.031
5	Gürcistan	15.653	Azerbaycan	26.227	Azerbaycan	30.205	Azerbaycan	36.543	Azerbaycan	46.983	Azerbaycan	51.564	İran	68.839
6	Rusya	15.582	Rusya	20.650	İran	21.900	İran	27.799	İran	37.946	İran	44.943	Türkmenistan	68.146
7	İran	12.211	İran	16.834	Rusya	21.599	Rusya	25.343	Türkmenistan	28.254	Türkmenistan	42.841	Azerbaycan	61.807
8	Bulgaristan	12.157	B. Krallık	15.999	Gürcistan	19.091	Türkmenistan	23.388	Rusya	27.704	Özbekistan	31.593	Özbekistan	34.090
9	Türkmenistan	11.668	Bulgaristan	14.147	Türkmenistan	18.418	Gürcistan	19.784	Gürcistan	22.111	Rusya	24.254	Rusya	33.441
10	Suriye	10.067	Gürcistan	13.475	B. Krallık	14.883	Ukrayna	17.135	Özbekistan	21.704	Gürcistan	23.246	Mısır	26.162
11	B. Krallık	9.309	Türkmenistan	13.369	Ukrayna	12.936	Özbekistan	16.113	Ukrayna	19.937	Ukrayna	18.684	Gürcistan	19.920
12	Kazakistan	8.436	Kazakistan	11.083	Kazakistan	11.853	B. Krallık	14.562	Kırgızistan	17.124	Kırgızistan	18.562	Kırgızistan	19.552
13	Ukrayna	6.985	Ukrayna	9.723	Özbekistan	10.964	Libya	14.457	Çin	15.628	Libya	15.810	Libya	19.479
14	Özbekistan	6.517	Avusturya	9.526	Kırgızistan	10.575	Kırgızistan	14.027	Kazakistan	14.938	MISIR	14.546	Ukrayna	18.471
15	Kırgızistan	6.115	ABD	8.711	Avusturya	10.453	Kazakistan	13.729	B. Krallık	13.980	Avusturya	14.362	Kazakistan	16.828
16	ABD	5.959	Yunanistan	8.367	Bulgaristan	9.153	Avusturya	12.009	Libya	13.765	Kazakistan	12.586	Avusturya	15.993
17	Moldova	5.450	Kırgızistan	8.362	ABD	8.897	Çin	10.362	Avusturya	13.264	Çin	12.440	Filistin	15.749
18	Yunanistan	4.395	Özbekistan	7.876	Çin	8.298	Bulgaristan	10.049	DİĞER	12.468	B. Krallık	10.263	Yemen	14.978
19	Çin	3.882	Çin	6.918	Yunanistan	7.921	ABD	9.533	Bulgaristan	10.296	Moldova	9.213	Çin	13.837
20	Avusturya	3.859	Moldova	6.664	Moldova	7.028	Moldova	8.441	Moldova	9.164	Bulgaristan	8.545	Ürdün	11.999
	DİĞER	51.222	DİĞER	78.068	DİĞER	97.374	DİĞER	116.866	DİĞER	130.024	DİĞER	142.842	DİĞER	176.986
	BİLİNMEYEN	5.822	BİLİNMEYEN	4.149	BİLİNMEYEN	1.666	BİLİNMEYEN	1.366	BİLİNMEYEN	1.133	BİLİNMEYEN	165	BİLİNMEYEN	108
	TABİİYETİ YOK	2.006	TABİİYETİ YOK	405	TABİİYETİ YOK	191	TABİİYETİ YOK	82	TABİİYETİ YOK	132	TABİİYETİ YOK	170	TABİİYETİ YOK	320
	TOPLAM	278.664	TOPLAM	456.506	TOPLAM	518.279	TOPLAM	650.308	TOPLAM	816.410	TOPLAM	919.061	TOPLAM	1.211.034

Kaynak: ADNKS'ye ait TÜİK'in elektronik veri tabanından istenen veriler.

Sur une période de 7 ans, on constate un **changement de l'origine des populations étrangères vivant en Turquie**. L'immigration est désormais principalement composée d'irakiens, d'afghans et de syriens. À noter que les immigrés qualifiés provenant de ces mêmes pays préfèrent s'installer en Europe ou en Amérique et non en Turquie, probablement pour les mêmes raisons que les étudiants mentionnés plus haut.

Parmi les étrangers européens installés en Turquie figurent **les allemands**, composés en grande partie de la diaspora turque d'Allemagne revenue vivre en Turquie ou les retraités installés en bord de mer.

En d'autres termes, sur les 10 dernières années, la population dite « expatriée » a diminué et la population dite « immigré » a augmenté.

Mais qu'en est-il des français ?

Les français en Turquie

Étonnamment, sur cette même période, les données concernant la population française installée en Turquie n'ont pas suivi ce même courant, bien au contraire.

Français inscrits au registre des français de Turquie entre 2012 et 2019

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
7367	7916	8470	9029	9851	10 408	11 694	12 781

Entre 2018 et 2019, parmi tous les pays du monde, **la Turquie est l'un des rares pays à avoir vu son nombre de français expatriés augmenter.**

Alors que les États-Unis affichent une baisse de - 3,97 % de leurs expatriés français (- 1,06 % pour le Canada, - 3,08 % pour l'Allemagne), la Turquie augmente de 9,30 % !

Source : diplomatie.gouv.fr

En 2019, 12 781 français étaient enregistrés au Consulat français de Turquie. À noter que tous les français installés en Turquie ne s'enregistrent pas automatiquement à ce registre. **Ce nombre est donc certainement beaucoup plus élevé dans les faits.**

Aussi, parmi ces français installés en Turquie, il existe un nombre important de citoyens ayant la double nationalité (franco-turque) qui ne sont pas comptabilisés comme « étrangers » par le gouvernement turc, étant donné que leur présence ne nécessite ni permis de résidence, ni permis de travail.

Nous pouvons donc en conclure qu'il est évident qu'un transfert s'est effectué et que la population qualifiée turque ou installée en Turquie a laissé place à une population moins qualifiée. **Les français par contre, s'expatrient de plus en plus en Turquie.**

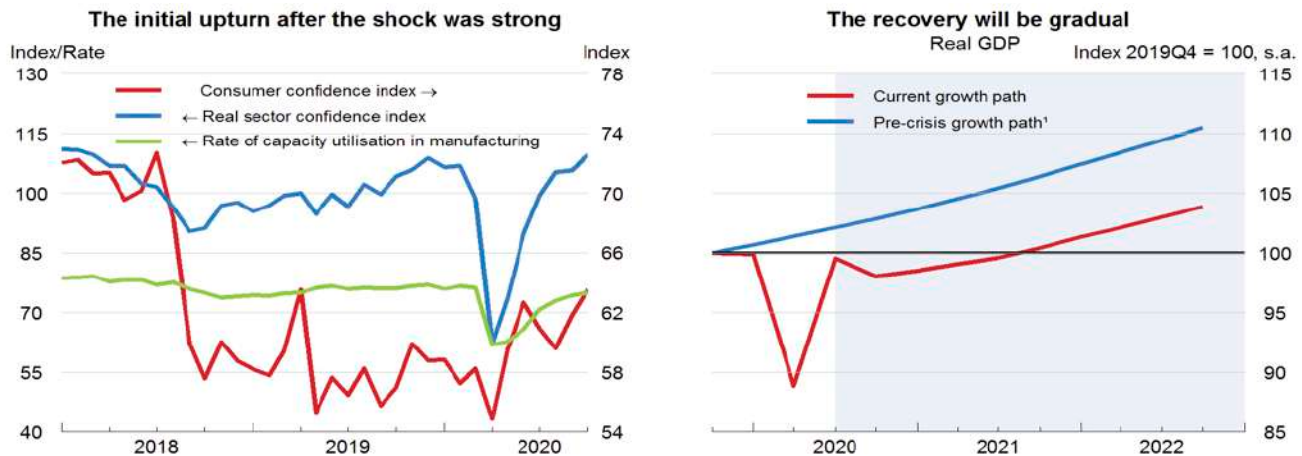
Mais tous ces changements causent un manque, qui signifie également de grandes opportunités pour les employés qualifiés de l'étranger qui souhaitent travailler en Turquie.

1.3 Prévisions économiques pour 2021

Depuis l'arrivée de la pandémie mondiale en mars 2020, la Turquie et son économie ont indéniablement été touchées négativement. La croissance a souffert comme dans beaucoup d'autres pays. Le gouvernement turc essaye de maintenir l'économie en évitant les confinements drastiques.

Malgré ces mesures, le marché économique turc endure d'une **crise avérée qui dure déjà depuis la récession entamée en 2018**. Avec une chute de la croissance, une inflation demeurant supérieure à 10 % et un manque de confiance persistant de la part des investisseurs étrangers, l'évolution de l'activité du secteur tertiaire ralentit depuis la pandémie mondiale, et cela se ressent sur les données économiques.

Voici deux tableaux préparés par l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) :



Sur le tableau de gauche, on y trouve la variation de trois facteurs : en rouge l'indice de confiance des consommateurs, en bleu l'index de confiance réelle et en vert le taux capacité de production en Turquie. On constate une très forte chute de la confiance des consommateurs dans le marché turc depuis 2018 renforcée par la crise sanitaire mondiale. Cette confiance s'est améliorée depuis l'été 2020 et continue son ascension.

Sur le tableau de droite, on y trouve une projection de la récupération du Produit Intérieur Brut (PIB) national avec en bleu l'estimation supposée de l'évolution du PIB si la crise sanitaire n'avait pas eu lieu et en rouge l'évolution réelle du PIB turc avec la crise. On note une reprise progressive depuis l'été 2020 qui continuera sur les années 2021 et 2022.

Selon ces données, il paraît évident que l'année 2020 était difficile pour le monde économique turc. Ceci étant dit, malgré l'inquiétude des spécialistes après la chute drastique du PIB turc au premier et deuxième trimestre 2020, celui-ci a affiché un rebond inattendu au dernier trimestre 2020. À la fin de l'année 2020, la Turquie s'est imposée comme étant la croissance la plus performante de tous les pays du G-20 sur l'année complète de 2020. En effet, le PIB turc a progressé et s'est retrouvé en première position mondiale de croissance.

Selon un sondage Reuters auprès de 42 économistes, ainsi qu'un rapport de décembre 2020 de l'OCDE, en l'absence de nouvelles tensions macroéconomiques, le PIB turc devrait croître de 2,9 % en 2021 et de 3,2 % en 2022. Ces prévisions sont très positives au vu de la situation mondiale et des données des pays européens. La Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (EBRD) estime que l'impact de la crise sera économiquement modeste sur une trajectoire à long terme pour la Turquie.

En d'autres termes, bien que le PIB mesurant la croissance ne soit pas le seul indicateur à prendre en compte dans une analyse économique, il est tout de même indicateur de la valeur globale de production de richesse d'un pays. La performance de la croissance turque révèle une **ténacité face aux difficultés** et laisse présager que les entreprises implantées sur le territoire sont moins impactées que dans d'autres pays. Cela ne veut pas pour autant dire qu'elles ne sont pas en difficulté et l'année 2021 sera probablement déterminante pour relancer l'activité et rattraper le retard causé par la crise.

1.4 Le chômage en Turquie

Depuis début 2020, le taux de chômage est inhabituellement élevé au sein de la population jeune (25,1 % de chômage pour les 20-24 ans). Cet indicateur décrit une demande de travail beaucoup plus importante que l'offre disponible sur le marché, pour la jeune génération peu expérimentée. Rappelons que la population turque reste très jeune comparée aux pays d'Europe, avec un âge médian de 31,5 ans en 2019 contre 40 ans pour la France la même année.

Plus globalement, il est important de noter que la **population active turque représente 27,1 millions de personnes**. Un peu plus de 4 millions sont inscrits au chômage fin 2020 (12,9 %). Parmi les personnes en recherche d'un emploi, plus d'un million sont des personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Source du graphique : Anadolu Ajansi et TUIK. Date : Novembre 2020

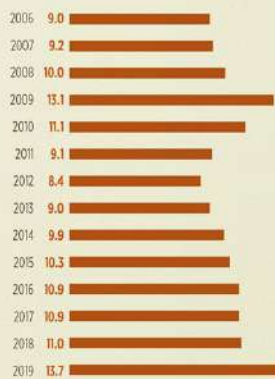
İş gücü İstatistikleri

(Kasım, 2020)

Türkiye'de işsizlik oranı, Kasım 2020'de 2019'un aynı ayına göre 0,4 puan azalarak yüzde 12,9 oldu. Söz konusu dönemde işsiz sayısı 303 bin kişi azalarak 4 milyon 5 bin kişiye geriledi.



YILLARA GÖRE İŞSİZLİK ORANI



Türkiye genelinde **kasım ayına ilişkin** mevsim etkilerinden arındırılmamış temel iş gücü göstergeleri (15 ve daha yukarı yaştakiler)



NÜFUS
63 MİLYON



İŞ GÜCÜ
31,1 MİLYON



İSTİHDAM
27,1 MİLYON



İŞSİZLİK ORANI
%12,9
(4,005 MİLYON)



İŞ GÜCÜNE KATILMA ORANI
%49,3



İSTİHDAM ORANI
%42,9

À travers ce tableau, on constate également que chaque année, la période propice à l'embauche en Turquie s'étale sur les mois d'avril, mai et juin. La période à faible embauche quant à elle, comprend les mois de juillet, décembre, janvier et février.

Le Fond Monétaire International (FMI) prévoit un taux de chômage turc à la baisse (12,4 %) en 2021 et un environnement plus propice à l'embauche qu'en 2020.

Dans l'ensemble, les résultats sont meilleurs en novembre 2020 qu'en novembre 2019 avec une baisse de 0,4 % du taux de chômage.

Quels sont les métiers les plus touchés par le chômage en Turquie en 2021 ?

Selon l'établissement chargé de l'emploi en Turquie ISKUR, les métiers liés :

- au journalisme
- à l'information
- aux services sociaux
- à l'art
- à la physique
- à l'environnement

...sont les métiers les plus touchés par le chômage en 2021.

De ce fait, pour intégrer le marché du travail turc facilement en 2021, il va falloir user de techniques et d'astuces qui feront la différence.

Bien entendu, les candidats possédant des compétences difficiles à trouver seront bien plus facilement positionnés que les autres.

En conséquence d'une fuite importante des cerveaux ces dix dernières années, le marché de l'emploi turc se trouve dans le besoin de profils hauts en compétences et notamment en compétences spécifiques.



1.5 SECTEURS PORTEURS EN TURQUIE EN 2021



L'industrie des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)

L'association des professionnels du secteur des Technologies de l'Information et de la Communication et des nouveaux médias TUBISAD a déclaré qu'en 2019, **la taille du secteur des TIC a dépassé 150 milliards de livres turques. Ce secteur affiche une croissance de 14 %** par rapport à l'année précédente et s'inscrit parmi les domaines les plus porteurs de ces prochaines années en Turquie.

La Turquie n'est donc pas passée à côté de l'émergence mondiale du numérique et des transformations qu'elle engendre sur la scène économique mondiale. Le pays s'applique à concentrer tous ses efforts pour valoriser l'avenir des professions liées à ce secteur. **Les TIC sont aujourd'hui considérées comme le secteur moteur de la croissance économique turque**, ouvrant la voie à l'entrepreneuriat et augmentant la croissance du pays ainsi que la compétitivité mondiale.

La bonne santé du secteur des TIC en Turquie signifie beaucoup de bonnes nouvelles :

- Accroissement du développement des technologies numériques
- Taux d'investissement élevé dans les entreprises liées à ce secteur
- Une expansion internationale de l'activité à travers l'exportation, donc plus d'emplois !

Toutes les entreprises liées :

- aux technologies informatiques et de télécommunication
- aux logiciels informatiques
- à l'informatique en nuage (Cloud Computing)
- à intelligence artificielle (IA)
- aux transformations numériques
- à l'analyse big data
- à la cyber sécurité, à la modernisation des systèmes
- au stockage des informations (blockchain) aux imprimantes 3D
- aux technologies émergentes telles que la réalité virtuelle
- à la production de matériaux supports de ces domaines

...sont en plein essor et nécessitent du personnel qualifié.

Ces résultats sont également prometteurs pour toutes les professions gravitant autour du digital en général (marketing digital, communication digitale, développement web, etc.).

Voici quelques entreprises françaises du secteurs implantées en Turquie : ALSTOM, DASSAULT, SAGEM, AXESS, COMPOSITE TECH.





L'industrie du textile

Le secteur textile, qui a commencé à se développer sur la base de l'agriculture cotonnière en Turquie, est devenu un secteur porteur significatif grâce à l'aide des politiques économiques libérales adoptées dans les années 1980.

Au fil des années, l'augmentation de la capacité de production et le succès de l'exportation représentant plus de 27 milliards de dollars en 2018 ont fait de la Turquie **l'un des principaux fournisseurs mondiaux en textile**.



Aujourd'hui, la Turquie est le 7e plus grand producteur de textile dans le monde et le 3e plus grand producteur en Europe.

Les acteurs du secteur sont unanimes, la pandémie mondiale a permis à la Turquie de se repositionner en tant que puissance mondiale fiable dans le secteur :

« Les entreprises textiles turques ont revitalisé l'économie turque grâce à la confiance dans la chaîne d'approvisionnement, à des actions rapides dans des conditions changeantes, à leur infrastructure solide et à une main-d'œuvre dynamique et qualifiée », a déclaré l'organisateur du salon des machines textiles d'Istanbul.

La Turquie redevient donc un allié important pour l'Europe qui s'était tourné vers les pays d'Extrême-Orient comme la Chine au cours de ces 15 dernières années.



Les professionnels du marché sont optimistes et prédisent une croissance motivante pour 2021 et 2022. Les métiers liés à l'ingénierie textile, le contrôle qualité ou encore à la construction de machines pour le textile devrait reprendre et assurer de l'emploi dans les années à venir.



L'énergie (renouvelable)

L'économie et la population croissante de la Turquie entraînent un besoin important en énergie et ressources naturelles. Or, **la Turquie est un pays importateur qui obtient 73 % de ses besoins énergétiques grâce aux importations d'énergie**. Bien que ce taux soit en baisse chaque année, la Turquie a conscience du besoin de production dans ce secteur et agit en conséquence.

En effet, la dépendance à l'égard des importations a été le principal moteur de la création et de la mise en œuvre de nouveaux modèles de politique et d'investissement pour la mise en service de sources d'énergie locales et renouvelables.

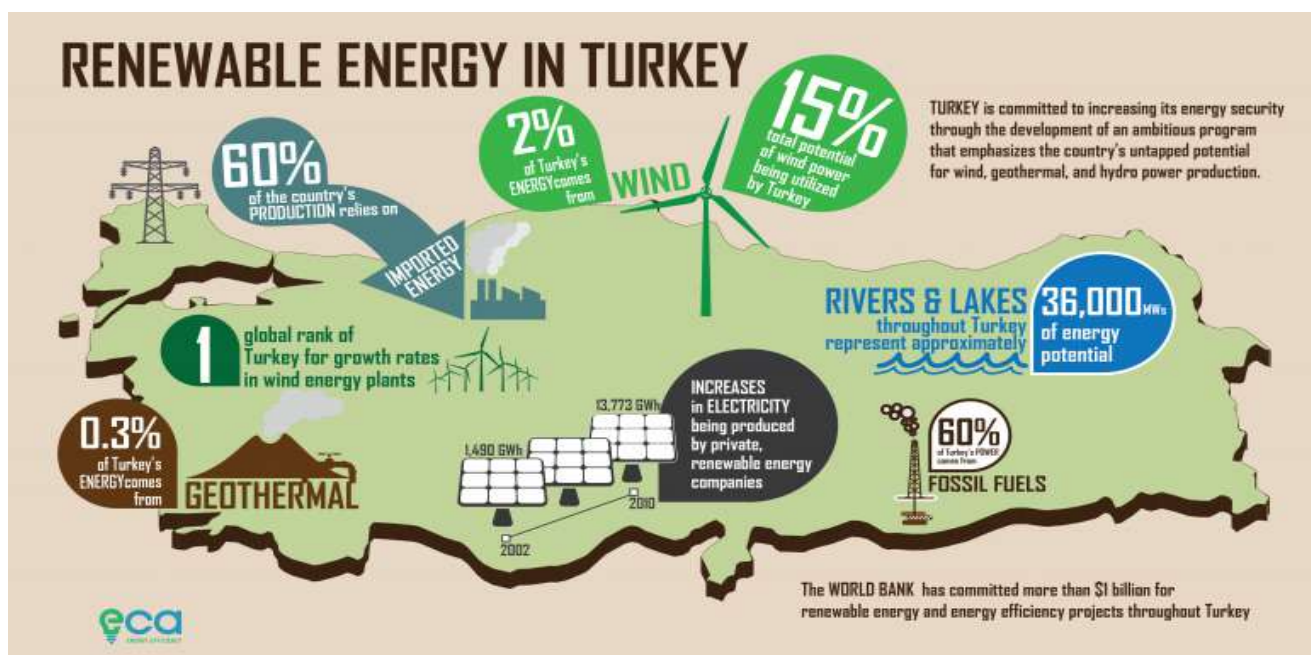
Selon l'organisme Invest In Turkey, dans le cadre de ses efforts en investissement dans le secteur de l'énergie, **le secteur créera 20 000 emplois supplémentaires d'ici 2023** avec un objectif de développement des énergies renouvelables.

De nombreuses entreprises internationales conscientes du potentiel dans ce domaine s'implantent en Turquie.

Ce secteur est donc à suivre de près. Le potentiel que représente les énergies renouvelables comme l'énergie solaire, l'énergie éolienne et la biomasse sont également propices à de nombreuses opportunités.

Le secteur subit de grands changements et nécessite des professionnels qualifiés pour au moins les 10 prochaines années.

Voici quelques entreprises françaises du secteur implantées en Turquie : AIR LIQUIDE GAZ (2008) et TOTAL (1992).





L'industrie pharmaceutique

En 2021, il est difficile de ne pas se pencher sur le secteur des pharmaceutiques qui s'avère avoir une place capitale dans l'ordre mondial depuis la crise sanitaire du Covid-19.

La Turquie fait partie des 20 premiers marchés émergents du secteur pharmaceutique et déploie des moyens considérables pour favoriser la croissance de ses entreprises du secteur pharmaceutique.

Aujourd'hui, grâce aux investissements engagés en technologie de production et renforcement de la recherche et du développement, la Turquie a atteint un niveau qui lui permet de produire une large variété de produits.

Comme dans d'autres pays européens, les normes et standards internationaux sont appliqués en Turquie et les installations de production de médicaments sont strictement contrôlées par le ministère de la Santé.



En 2018, 130 entreprises multinationales opéraient dans ce secteur sur le territoire turc. **Le nombre d'entreprises nationales était de 358, dont 32 centres de recherche & développement.**

Le secteur embauche continuellement du personnel qualifié en biologie et chimie et les doubles compétences sont particulièrement recherchées.

SANOFI S.A est la multinationale française la plus importante du secteur pharmaceutique, implantée en Turquie depuis déjà 2006 et qui embauche très régulièrement du personnel étranger, notamment via le contrat V.I.E (voir dans la partie contrat de cet E-Book).

1.6 MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES ENTREPRISES TURQUES.

Alors que nous avons parlé de la fuite des cerveaux dont souffrent les entreprises en Turquie, il est intéressant d'analyser de plus près les besoins du pays.

En effet, prendre connaissance des métiers dont l'offre est plus importante que la demande est un avantage indéniable pour ceux qui détiennent ces professions. Cela vous permettra de savoir que vous trouverez rapidement du travail en Turquie.

Tout d'abord, selon les données de l'institut turc de statistiques (TÜİK), **voici les trois branches de métiers qui ont prouvé être toujours en demande** depuis cette dernière décennie :

- les métiers de la santé
- les ingénieurs
- les métiers juridiques.

Ils sont suivis de près par les métiers de sécurité (agent de sécurité), les architectes, les métiers du bâtiment, les métiers de l'agriculture et plus récemment les métiers de la Technologie, de l'Information et de la Communication (TIC).

Pour être encore plus précis, selon une étude du pôle emploi turc Iskur, réalisée en 2020, voici les métiers dont les entreprises implantées sur le territoire turc auront le plus besoin sur une période de 10 ans :

▪ Métiers liés au secteur de l'intelligence artificielle	▪ Docteur, docteur spécialisé
▪ Développeur informatique	▪ Personnel technique dans le secteur de l'énergie solaire
▪ Programmeur informatique	▪ Métiers de la communication en ligne / le marketing digital
▪ Programmeur mobile	▪ Métiers de gestion de base de données
▪ Ingénieur informatique	▪ Ingénieur R & D et aérodynamique
▪ Spécialiste en support logiciel	▪ Professionnels du e-commerce
▪ Informaticien	▪ Expert en cyber sécurité
▪ Métiers liés à l'entretien de voitures électriques	▪ Métiers liés aux plateformes streaming télévisées
▪ Orthophoniste	▪ Ingénierie robotique
▪ Vétérinaire	▪ Animateur graphique 3D
▪ Infirmier	▪ Ingénieur machine
▪ Physiothérapeute	▪ Ingénieur civil
▪ Avocat	▪ Ingénieur textile
▪ Architecte et ingénieur en bâtiment	▪ Métiers liés à la soudure

En Turquie comme dans tout pays, il y aura également toujours besoin de ces métiers-là : Enseignants, comptables, vendeurs, consultants immobiliers, opérateurs de machines, techniciens de surface, opérateurs en centre d'appel ou encore électriciens.

Les métiers que les étrangers ne sont pas autorisés à pratiquer en Turquie.

La loi n°6735 sur le séjour et le voyage des étrangers en Turquie impose une liste de professions réservées aux citoyens turcs, **impraticables par les étrangers**. Cette restriction ne s'applique pas aux citoyens détenant la double-nationalité.

LES MÉTIERS EN QUESTION

DENTISTE, CHIRURGIEN- DENTISTE	LES GUIDES TOURISTIQUES
SOIGNANT	AVOCAT
PHARMACIEN	NOTAIRE
VÉTÉRINAIRE	COURTIER EN DOUANE
DIRECTEUR DES HÔPITAUX PRIVÉS	AGENT DE SÉCURITÉ
PÊCHEURS DE POISSONS, HUÎTRES, MOULES, PERLES, CORAUX, ETC.	CAPITAINE, PLONGEUR, GUIDE MARITIME, CHERCHEUR, MEMBRE D' ÉQUIPAGE.

Bien qu'ils soient très recherchés, les métiers de la santé, de la justice et de la sécurité sont très réglementés et presque inaccessibles aux étrangers. Également, les professions opérant sur les navires, les eaux turques et les zones maritimes sont exclusivement réservées aux turcs pour des raisons de sécurité. Certaines autres professions comme architecte ou ingénieur sont également très contrôlées. Elles nécessitent de s'enregistrer dans les chambres relatives pour être pratiquées. Enfin, la plupart des métiers de la fonction publique sont rarement délivrés aux étrangers.

1.7 Les métiers les plus occupés par les étrangers en Turquie

En règle générale, les métiers les plus occupés par les étrangers en Turquie sont les suivants :



PROFESSEURS
(EN ÉCOLE PRIVÉ/PUBLIC OU EN
INDÉPENDANT)

DIRECTEURS ou CHEFS DE ZONE

RÉCEPTIONNISTE

ENTREPRENEUR

TRADUCTEUR

MÉTIERS DE L'IMPORT-EXPORT

NOURRICE POUR ENFANTS

COMMERCIAUX INTERNATIONAUX



Avant de sauter le pas et de travailler dans un autre pays, il est judicieux de se renseigner d'abord sur les conditions de travail du pays en question, afin de ne pas avoir de mauvaise surprise. C'est en voyageant que les européens se rendent compte de leurs conditions de travail privilégiées.

Qu'en est-il du marché du travail turc ? Quelles sont les conditions concrètes de travail à Istanbul ?

Quelles sont les clauses à connaître dans les contrats turcs ? À quoi doit-on s'attendre lorsqu'on s'engage à travailler pour une entreprise en Turquie ?

Dans cette partie de l'E-Book, vous allez être mis face à une réalité qui peut vous faire changer d'avis sur l'expatriation dans un pays comme la Turquie, surtout si vous êtes habitués à un certain confort que vous ne voulez pas sacrifier.

Le but n'est absolument pas de vous décourager, bien au contraire, il est de renforcer vos connaissances afin d'être armé face aux difficultés. Si vous êtes très motivé et décidé à adopter le cadre de vie à la turque, ces conditions ne seront pour vous que des formalités.

À NOTER :

Les conditions de travail sont au cœur du sujet de cette étude et vont toucher votre quotidien directement si vous travaillez en Turquie. Nous allons donc aborder de nombreux sujets liés à la réglementation du travail en Turquie. Les informations qui suivent sont à but informatif. Elles sont à jour au moment où elles sont écrites mais susceptibles de changer au fil du temps. Veuillez consulter un avocat pour confirmer ou poser des questions plus précises selon votre situation.



2.1 Horaires de travail

Commençons par les bases.

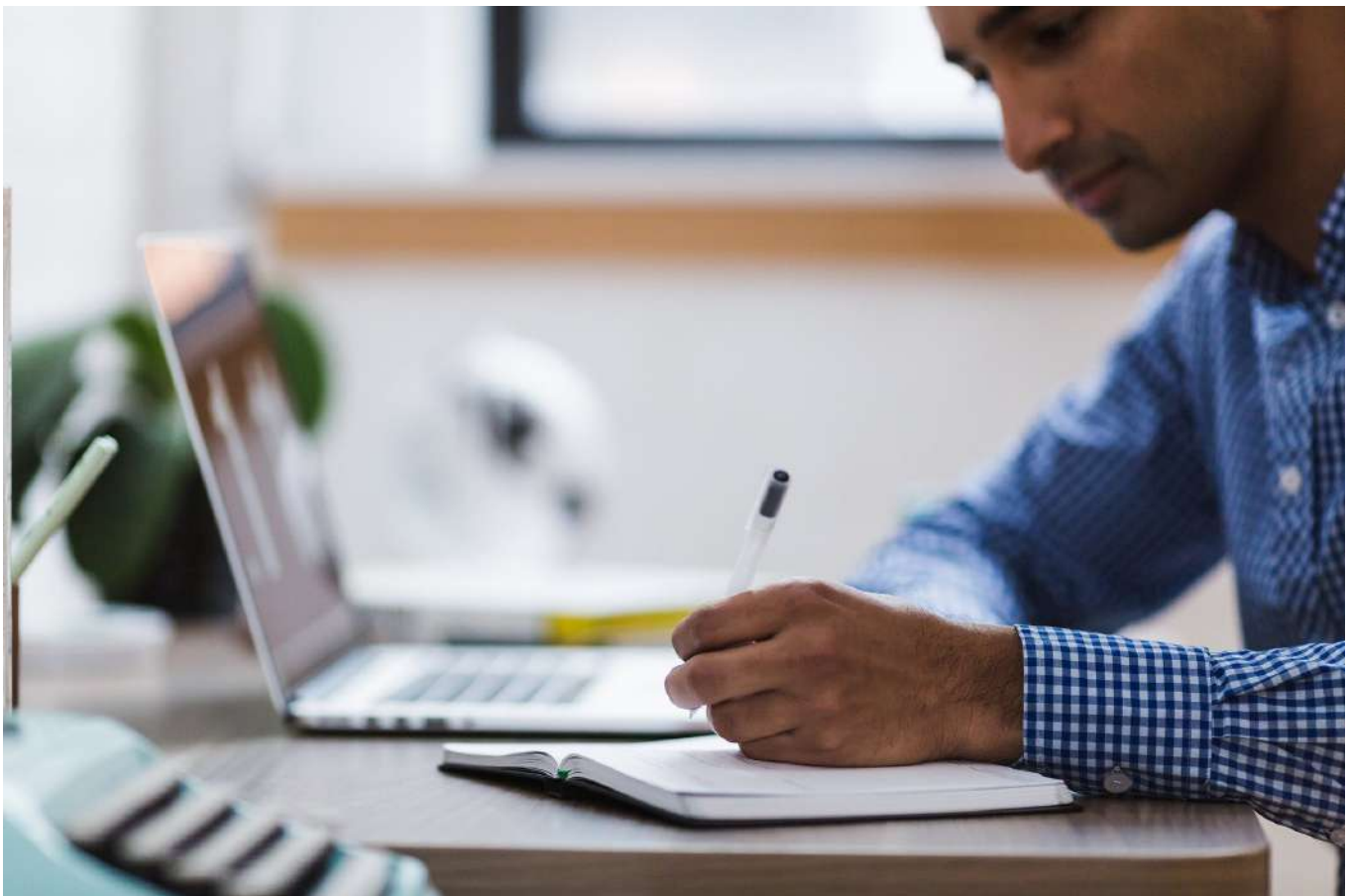
Combien de temps travaille-t-on en tant qu'employé en Turquie ?

Selon l'article 63 de la loi sur le travail n°4857, le travail hebdomadaire d'un employé en entreprise travaillant sous contrat turc s'étend sur une période légale de **45 h par semaine**.

Ce temps de travail doit être appliqué sur le lieu de travail, sauf mention contraire indiquée sur le contrat de travail. Il doit être divisé de manière égale par le nombre de jours travaillés dans la semaine, soit 7,5 heures de travail sur une période de 6 jours (du lundi au samedi) ou 9 heures sur une période de 5 jours (du lundi au vendredi).

Avec l'accord de l'employé et de l'employeur, ce temps de travail peut être réparti différemment, à condition qu'il ne dépasse pas 11 heures de travail par jour. Cette répartition doit être stipulée sur le contrat de travail pour éviter tout malentendu pouvant entraîner un litige.

Ce temps de travail **peut être réduit à moins d'heures** de travail uniquement si stipulé dans le contrat de travail ou par une convention collective. Lors de la négociation du contrat, il est important de déterminer le temps de travail conclu entre les deux parties et de l'écrire clairement sur le contrat, auquel cas, l'employeur sera dans son droit de demander 45h de travail par semaine à son employé, même si l'accord oral était de 40 ou 42 h par exemple.



2.2 Jours de travail

En Turquie, les jours ouvrables dans les lieux de travail contractuels sont du lundi au samedi. En pratique, les employeurs peuvent demander à leurs employés de travailler n'importe quel jour de la semaine.

Dans la loi, il est inscrit que l'employeur doit obligatoirement octroyer une journée de 24 h de libre dans la semaine à son employé, sauf si celui-ci est d'accord pour travailler en continu. Si c'est le cas, l'employé se verra payer 1,5 jours de plus. Conventionnellement, cette journée de repos est le dimanche, mais pour certaines professions comme celles dans la restauration ou la santé, il peut s'agir d'un autre jour.

Dans la pratique : en entreprise turque, les employés travaillent sur une **plage horaire de 9 h par jour, pendant 5 jours et demi**. Cela revient à 45 h de travail par semaine, du lundi au samedi 13 h, si on exclut les pauses déjeuner.

En revanche, vous découvrirez également des lieux de travail sur une base horaire de 40 h ou 42 h par semaine et qui sont fermés le samedi. C'est notamment le cas de quelques entreprises étrangères, certains bureaux officiels du gouvernement et des grandes multinationales.

Les horaires de travail peuvent fréquemment être dépassés et il peut vous être demandé de travailler certains samedis durant lesquels vous ne travaillez normalement pas, particulièrement lors d'une croissance d'activité.

Veillez à bien comptabiliser les heures supplémentaires de travail qui dépassent le temps de travail officiellement conclus dans votre contrat de travail.



Horaires : les lieux de travail contractuels fermés le samedi imposent communément des horaires de travail entre 9h et 18h pour les sociétés à 40 h/semaine, et entre 8h30 et 18h30 pour les sociétés à 45 h/semaine.

Il est cependant important de garder en tête que chaque entreprise est différente et chaque département à ses propres règles dont il est important de prendre connaissance et noter sur le contrat encore une fois pour éviter tout malentendu pouvant entraîner litige.

2.3 La réglementation des heures supplémentaires

Chaque heure travaillée en plus des heures de travail stipulée dans le contrat de travail est considérée comme une heure supplémentaire. Légalement, un employé ne peut pas faire plus de 270 heures supplémentaires par année et dépasser les 11 h de travail par jour, même s'il y consent !

Par exemple, s'il est indiqué sur votre contrat que vous devrez travailler les heures de travail légales, soit 45 h/semaine, sur 5 jours, mais qu'en réalité, vous travaillez 50 h, vous êtes en droit de demander le paiement de ces 5 heures supplémentaires de travail. Si votre contrat stipule que vous travaillerez 40 h par semaine et qu'en réalité, vous effectuez 50 h de travail par semaine,

vous pouvez également demander le paiement de ces 10 h de travail supplémentaire.

Pour ce faire, vous devez remplir un document appelé *Fazla Mesai Bildirim Formu* à faire signer par votre direction pour chaque heure supplémentaire travaillée. Ce document de validation des heures supplémentaires vous sera fourni par le service de ressources humaines de votre entreprise.

Nous vous conseillons de répertorier ces heures vous-même également sur un tableau Excel et de toujours garder une copie des documents d'heures supplémentaires dans votre dossier. Ils vous seront utiles en cas de litige.



2.4 Les pauses

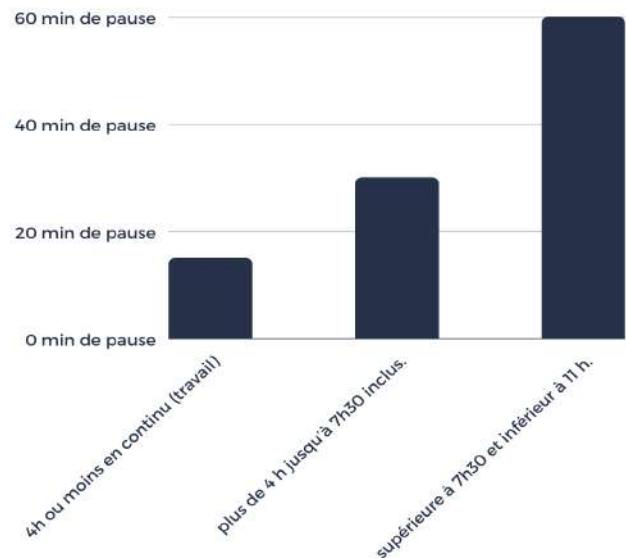
Il est inconcevable qu'un employé travaille sans interruption pendant sa période de travail quotidienne et la législation turque prévoit une réglementation adéquate. Pendant la journée, l'employé est autorisé à faire des pauses pour des besoins tels que les encas, le thé ou la pause cigarette.

Le temps de repos est calculé en fonction des heures travaillées en continu.

Conformément aux dispositions de l'article relatif au repos, voici comment le temps de repos est octroyé :



- 15 min de repos pour une période de travail de 4 h ou moins en continu.
- 30 min de repos pour une période de travail de plus de 4 h jusqu'à 7h30 inclus.
- 1 heure de repos pour une période de travail supérieure à 7h30 et inférieure à 11 h.



La pratique pour la pause déjeuner :

La pause déjeuner n'est pas considérée comme un temps de travail comptabilisable dans les périodes de travail.

En Turquie, l'employeur octroie habituellement **une heure de pause journalière** pour se restaurer entre 12h30 et 13h30. C'est une pause en plus des temps de repos cités précédemment.

Si vous prenez plus d'une heure de temps pour votre pause déjeuner, ce temps supplémentaire sera déduit du temps de travail de la journée. Vous devrez donc le compenser en fin de journée ou selon les modalités que votre employeur vous aura indiquées.

Vous travaillez dans un lieu de travail où le temps de travail journalier conclu sur le contrat de travail est de 8 h/jour entre 9h et 18 h. Selon l'accord conclu, vous avez le droit à une pause déjeuner d'une heure.

Si vous avez travaillé de 9 h à 13 h (4 h de travail), vous avez le droit à 15 min de pause le matin, inclus dans les 4 h. Puis vous travaillez entre 14h et 18h (4h de travail), vous avez encore le droit à 15 min de pause dans l'après-midi.

Si votre pause déjeuner a été plus longue, disons 2 h, vous devrez travailler jusqu'à 19h pour compenser.

Certains employeurs sont beaucoup plus stricts que d'autres et n'autoriseront pas de pauses déjeuner aussi longues alors que d'autres n'y verront pas d'inconvénient tant que les heures de travail sont respectées. Chaque cas est différent, mais les droits et devoirs sont toujours les mêmes !

2.5 Les avantages en nature



Restauration

En Turquie, l'employeur n'a aucune obligation légale de payer la restauration ou le transport de ses employés.

Il ne doit payer que les factures engagées avec un but professionnel à la condition d'avoir donné son accord en amont et que la dépense soit justifiée par sa facture (note de frais).

C'est donc lors de la négociation avant signature du contrat que les avantages doivent être discutés et conclus avec leur mention sur le contrat de travail.



Dans la pratique : En Turquie, en entreprise, il est très courant que l'employeur fournisse une carte de restauration type Sodexo, Multinet ou Ticket, créditée d'un montant fixe défini à l'avance et qui est censé augmenter avec l'inflation chaque année. Ce montant est habituellement payé par l'employeur.

À Istanbul, l'allocation de repas moyenne payée par l'entreprise est de 18 TL/jour et peut s'étendre jusqu'à 25 TL pour les employeurs les plus généreux. Les directeurs auront néanmoins le droit à une allocation plus importante.

Les cantines : Certaines entreprises peuvent également proposer un service de restauration au sein de leur entreprise. C'est le cas d'entreprises de grandes tailles ayant un nombre d'employés important ou d'entreprises installées dans de grands buildings. Vous aurez alors accès à une cantine à prix très bas, voire même à un accès gratuit.



Transport

L'employeur turc a pour pratique de rembourser le transport ou une partie du transport de ses employés sous justificatif (facture de carte de transport payée à l'avance par l'employé).

En février 2021, un mois de transport plein tarif avec la carte MAVI KART était de 275 TL.

Chaque année, ce montant subit une augmentation.

Voiture de fonction: pour les postes à responsabilités qui nécessitent des déplacements réguliers, l'entreprise peut également fournir un véhicule de location ainsi que le remboursement du carburant dépensé.

Généralement, les directeurs de service, les commerciaux et les chefs de zone ont une voiture de fonction ainsi qu'une carte de station-service créditée directement par l'entreprise.



Le servis : Le « servis » est un moyen mis en place par les entreprises ayant un nombre important d'employés. Il s'agit d'une **navette de transport pour les employés d'une même entreprise**. Ces navettes ont une trajectoire définie dans la ville et passent proche de votre lieu de résidence pour venir vous chercher le matin et vous déposer le soir. Les horaires de cette navette sont fixes. Plus l'entreprise a d'employés et plus nombreuses seront les navettes et les trajectoires. Ce service est gratuit, entièrement couvert par l'employeur.



2.6 Congés payés

Tout d'abord, les employés travaillant sur des lieux de travail couverts par le code du travail doivent avoir **travaillé pendant au moins un an pour bénéficier du droit au congé annuel payé**. Un employé a le droit à un congé payé annuel en échange de chaque année de travail qu'il effectue sur le lieu de travail.

Les employés contractés bénéficient d'un **minimum de 14 jours et d'un maximum de 26 jours de congé** en fonction de leur ancienneté dans le lieu de travail. L'utilisation du congé peut varier en fonction de la nature et des caractéristiques du travail effectué, à condition que l'accord soit conclu avec l'employeur.

L'employeur doit entretenir et conserver un document d'enregistrement des congés payés annuels de ses employés. En outre, les jours fériés nationaux et religieux qui coïncident avec les vacances annuelles ne sont pas comptés dans la période de congé annuel.

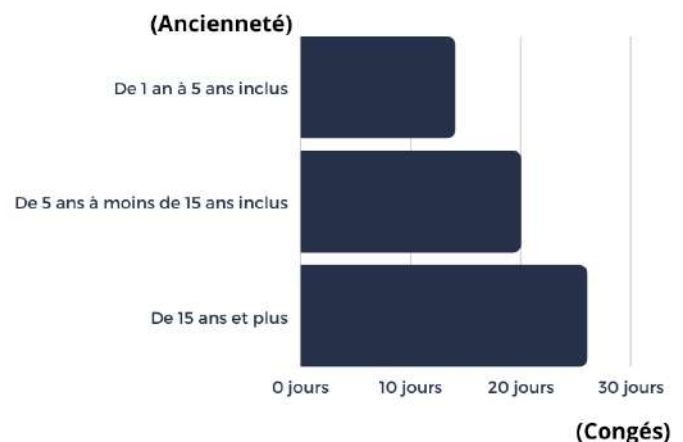
Si vous travaillez le samedi, les heures de travail de la journée du samedi seront décomptées des congés payés, sauf mention contraire dans une convention collective ou dans le contrat de travail.

Si vous changez d'entreprise au cours de votre carrière, le décompte de votre ancienneté se réinitialisera. Cela signifie que si au bout des 5 ans, vous décidez de changer d'entreprise, en plus de devoir travailler un an sans congés payés, une fois la première année passée, vous serez autorisés à utiliser seulement 14 jours de congés payés par an pendant encore 4 ans.

Cette clause est négociable avec votre employeur lors de la signature du contrat. Vous pouvez demander un congé payé plus élevé si vous avez déjà travaillé plus de 5 ans dans une autre entreprise.

Le congé payé annuel est déterminé en fonction de l'ancienneté de l'employé et s'organise comme suit :

- 14 jours de congés payés pour une ancienneté entre 1 an et 5 ans inclus,
- 20 jours de congés payés pour une ancienneté de 5 ans et de moins de 15 ans,
- 26 jours de congés payés pour une ancienneté de 15 ans et plus.



L'employeur se réserve néanmoins le droit de refuser cette condition.

Les employés qui ne peuvent pas utiliser leur congé annuel en raison de l'intensité du travail peuvent demander paiement de ces jours à l'employeur.

Enfin, les journées de maladie sans justificatif du médecin seront soustraites des congés payés annuels.

À noter que la demande d'autorisation de congés payés doit être faite par écrit à l'employeur, un mois à l'avance.

De plus, selon le règlement sur les congés annuels, les priorités entre employés sont déterminées en tenant compte de l'ancienneté et de la date à laquelle le congé a été utilisé l'année précédente.

2.7 Les statuts hiérarchiques

Lors de votre recherche de travail, vous serez confrontés à de nombreux statuts de travail. Il est important de savoir quel est votre statut pour postuler aux bonnes offres. Voici les statuts que vous rencontrerez en Turquie ainsi que leur signification en français.

Yönetim / Beyaz yakalar	La direction / Les cols blancs
Yönetim Kurulu Başkanı	Président du Conseil d'Administration
CEO / İcra Kurulu Başkanı	PDG
Genel Koordinatör	Coordinateur Général
Genel Müdür	Directeur Général
Direktör / Koordinatör / Genel Müdür Yardımcısı	Directeur / Coordonnateur / Directeur Général Adjoint
Müdür	Directeur
Bölge Müdürü / Yönetici / Şef	Directeur Régional / Gestionnaire / Chef
Uzman / Sorumlu / Mühendis	Expert / Responsable / Ingénieur
Temsilci / Yetkili / Danışman	Représentant / Autorité compétente / Consultant
Teknik Personel / Mavi yakalar	Le personnel technique / Les cols bleus
Ustabaşı	Contremaître
Usta / Uzman Operatör	Opérateur Maître / Opérateur Expert
Usta Yardımcısı / Operatör / Tekniker	Assistant Maître / Opérateur / Technicien
Eleman / İşçi / Yardımcı Eleman / Çırak	Employé / Travailleur / Employé Assistant / Apprenti
Asistan / Personel	Assistant / Personnel
Hizmetli Personel	Le personnel de service
Görevli / Eleman / Personel	Agent / Employé / Personnel

Comme vous pouvez le constater, il existe 3 catégories de statuts incluant un certain nombre de titres à l'intérieur.

Tout en haut de l'échelle, nous avons la direction et les cols blancs (employés de bureau) comprenant les directeurs, cadres et managers.

En seconde position, nous avons le personnel technique ou cols bleus (employés d'usine) comme les opérateurs, techniciens et les maîtres.

Enfin, on trouve **une troisième catégorie** incluant le personnel de service très peu qualifié comme les agents, les surveillants, les techniciens de surface.

Il existe bien entendu des dizaines d'autres titres respectifs au secteur d'activité dans lequel ils prennent place.

En revanche, avec cette base de vocabulaire, vous devriez déjà savoir où vous situer sur l'échelle hiérarchique.

2.8 Les salaires

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il est important de rappeler quelques bases qui déterminent les transactions en place en Turquie lors du paiement du salaire.

Salaire net ou brut :

Pour rappel, le salaire mensuel brut est le montant total payé par l'employeur pour le compte de son salarié chaque mois. Ce montant comprend le salaire mensuel net ainsi que la cotisation au chômage (1 %), la prime SGK (14 %), le droit de timbre (0,759 %) et l'impôt sur le revenu (entre 15 et 40 %).

Quant au salaire mensuel net, il représente le montant exacte que vous recevrez par votre employeur chaque mois.

Les accords salariaux entre l'employé et l'employeur sont conclus en montant net ou brut. Qu'est-ce que cela change ? Beaucoup de choses.

En Turquie, les salaires sont imposables à l'impôt progressif sur le revenu. Le taux d'imposition commence à 15 % en début d'année et subit une augmentation allant jusqu'à 27% en fin d'année.

Si un accord est conclu sur le salaire net, le montant du salaire net ne change pas au cours de l'année, vous percevrez toute l'année le montant net indiqué sur votre contrat.

Mais si un accord est conclu sur un salaire brut, le montant net du salaire diminuera en fonction de l'augmentation d'impôt au cours de l'année.

En pratique, les entreprises privées turques négocient les salaires en brut.

Si c'est votre cas, attendez-vous à une fluctuation du salaire net que vous percevrez chaque mois.

Celui-ci sera élevé en début d'année et diminuera progressivement jusqu'au mois de décembre.

Les turcs se plaignent notamment de ce système car le salaire net devient généralement très bas et contraignant à partir de septembre.

Si vous aviez conclu un salaire net et que l'employeur souhaite changer ce système par la suite pour passer à un salaire brut, vous avez le droit de refuser et de quitter la société avec une compensation.

Consultez un avocat pour en savoir plus.

Une grille de salaires approximative



Les salaires mentionnés ci-dessous sont en brut sauf mention contraire.

En janvier 2021, le salaire minimum turc (asgari ücret en turc) est à hauteur de 3 577,50 TL brut (2 825,90 TL net). Ce montant s'ajuste à l'inflation 2 fois dans l'année : le 1er janvier puis le 1er juillet.

Bien que vivre seulement avec le SMIC soit très difficile dans une ville au niveau de vie tel que celui d'Istanbul, de nombreux métiers sont payés sur cette base et plus de 7 millions de turcs vivent avec ce salaire sur le territoire turc.

En 2018, le salaire moyen turc (ortalama ücret en turc) était de 49 001 TL brut par an, soit environ 4 000 TL brut mensuel.

En 2020, cette estimation a subi une sévère baisse qui se confirmera que courant de l'année 2021. Aucune donnée officielle n'a été publié depuis.

À savoir : Le salaire minimum turc augmente plus rapidement que le salaire moyen. L'écart entre les deux se resserre donc chaque année. Le graphique suivant préparé par TUIK en fait le constat : en gris nous retrouvons le salaire minimum et en jaune le salaire moyen.

Bien qu'il soit difficile d'estimer les salaires en Turquie, nous avons tout de même une liste de salaires approximatifs à vous proposer grâce à une étude réalisée par l'agence Randstad. Voici les données :

Fourchettes de salaires bruts selon la catégorie d'emploi

Le salaire des **fonctionnaires** varie
entre 4 000 TL et 8 000 TL

Le salaire des **employés de bureau** est estimé
entre 5 000 TL et 8 000 TL
selon le niveau d'éducation, l'expérience et l'ancienneté.

Le salaire des **cadres et managers** est estimé
entre 5 000 TL et 15 000 TL selon le grade et l'ancienneté.

Le salaire des **directeurs, pilots et ingénieurs** est estimé
entre 7 000 TL et 30 000 TL
selon le grade, la rareté du poste et l'expérience de l'employé.

Les **professions libérales** bien installées comme médecins ou avocats offrent des salaires plus confortables qui commencent à 7 000 TL en début de carrière et s'élèvent jusqu'à plus de 25 000 TL avec l'accumulation d'expérience.

Les revenus bruts de différentes professions en Turquie en 2020 (à titre indicatif)

Métiers	à partir de
Médecin en hôpital	9 000 TL
Professeur à l'université	7 000 TL
Ingénieur	7 000 TL
Architecte	7 000 TL
Policier	6 500 TL
Responsable Import-Export	6 000 TL
Responsable Ressources Humaines	6 000 TL
Infirmière en hôpital	5 500 TL
Commercial	5 000 TL
Responsable Marketing	5 000 TL
Avocat employé en entreprise ou cabinet	5 000 TL
Spécialiste e-commerce	4 000 TL
Employé saisonnier dans le tourisme	3 500 TL
Comptable en entreprise	3 500 TL
Graphiste	3 500 TL
Consultant immobilier	3 500 TL
Community Manager	3 200 TL
Technicien	3 200 TL
Employé dans un centre d'appels	3 000 TL
Réceptionniste	3 000 TL
Baby-sitter	3 000 TL

Il faut prendre en considération que ces chiffres sont changeants dans le secteur privé. Chaque entreprise a son propre budget par rapport aux postes proposés ainsi que différentes pratiques collectives à l'entreprise.

Par ailleurs, de nombreuses professions offrent la possibilité de percevoir des commissions sur les ventes générées (commerciaux, consultants, chefs de zone...).

des commissions sur les ventes générées (commerciaux, consultants, chefs de zone...).

Dans la réalité, nous considérons qu'en 2021, à Istanbul, pour vivre décemment dans un lieu moyennement proche du centre-ville, **un salaire correct pour une personne se situe à 6 000 TL brut minimum.**



Les salaires français à Istanbul

Alors que les **contrats expatriés** avec des salaires en euros étaient très répandus au début des années 2000, vingt ans après, ils **ont quasiment disparu**. Les entreprises françaises implantées en Turquie ont progressivement adopté les contrats locaux, que l'employé soit local ou étranger.

Ce phénomène s'explique tout d'abord par le coût qu'engendre un contrat expatrié. En effet, **le contrat expatrié offre de nombreux avantages à l'employé, mais coûte très cher à l'employeur**.

Par ailleurs, outre le désavantage du coût, la procédure d'embauche d'un employé en contrat étranger n'exonère plus l'entreprise de créer un contrat local pour ce même employé. En effet, les entreprises implantées en Turquie doivent systématiquement créer un contrat local, même s'il n'est que symbolique et au

salair minimum turc. **L'entreprise a l'obligation de cotiser pour cet employé** qui travaille en Turquie et payer les charges qui lui incombent.

Cette obligation n'était pas très claire au début du siècle, mais aujourd'hui, le gouvernement turc insiste sur ce point et les entreprises se voient dans l'obligation d'appliquer la règle. Pour des raisons administratives, il devient donc plus logique pour l'employeur de ne faire qu'un seul contrat local.

C'est entre autre ainsi que les contrats ainsi que les **salaires sont devenus locaux**, délivrés en monnaie locale et que les salaires français se sont volatilisés. Il existe encore de rares cas où il est possible d'avoir un salaire « français » donc en euro depuis la Turquie. Vous pouvez découvrir ces solutions dans la partie « Contrats de travail » de cet E-book.



Le paiement des heures supplémentaires

L'heure supplémentaire est décrite comme un travail qui dépasse 45 heures de travail hebdomadaire ou le nombre d'heures de travail conclu initialement dans le contrat de travail.

La rémunération des heures supplémentaires dépassant les 45 heures de travail par semaine est **majorée de 50 % du taux horaire initial**.

Certains lieux de travail exigent un temps de travail hebdomadaire en dessous des 45 heures plafonnées par le code du travail. Les heures de travail qui dépassent le temps de travail hebdomadaire initialement déterminé par le contrat sont également définies comme des heures supplémentaires.

Cependant, ces heures supplémentaires qui sont donc en dessous des 45h de travail, sont **majorées à seulement 25 %**.

Par exemple, un employé a travaillé 45 heures par semaine sur un lieu de travail qui exige 40 heures par semaine selon le contrat. Ces 5 heures de travail supplémentaire sont majorées à 25 %. Par contre, si ce même employé travaille 46 h, la dernière heure supplémentaire sera, elle, majorée à 50 %.

Il existe de nombreux calculateurs des heures supplémentaires en ligne. Nous vous conseillons celui-ci :

<https://www.maashesapla.com/index>

2.9 Primes et bonus

Vous devez connaître 2 notions : **Le bonus** (*ikramiye* en turc) et **la prime** (*prim* en turc).

Ce sont deux sommes d'argent versées par l'employeur à l'employé, mais dans deux contextes et buts différents que nous allons expliquer.

L'ikramiye : Ce bonus est offert à l'employé par son employeur, en dehors de son salaire. Ce paiement est effectué à un moment donné ou à certains intervalles dans l'année, en raison des contributions de l'employé à l'entreprise, ou selon des raisons personnelles telles que la naissance d'un bébé, un décès ou le mariage qui concernent l'employé. Certaines entreprises l'appliquent pour le nouvel an ou des fêtes religieuses. Ce bonus n'est pas appliqué par toutes les entreprises et dépend de la politique interne. Une fois un système de bonus instauré, l'employeur n'a pas le droit d'annuler ce droit.

Il est à noter que cette pratique est généralement appliquée par les moyennes et grandes entreprises et peu par les PME et entreprises familiales. Si elle est inscrite dans le contrat de travail ou les conventions collectives de la société, elle devient un droit que l'employé peut réclamer.

La prime : La prime est un supplément payé à l'employé pour récompenser le travail qu'il a accompli avec succès en effectuant des efforts individuellement ou au sein d'un groupe. Le paiement des primes vise à encourager le travailleur à travailler plus efficacement. Il est calculé individuellement. La prime peut être accordée à l'employé par accord préalable (convention collective ou convention individuelle), ou peut être accordée unilatéralement par l'employeur dans le but d'encourager et de « récompenser » l'employé.

Quelle est concrètement leur différence ?

La différence entre les *ikramiye* et les primes est que le premier vise à augmenter le niveau de revenu annuel de l'employé, alors que l'autre vise à augmenter la quantité et la qualité du travail fourni par l'employé.

Note : La traduction d'*ikramiye* n'est pas réellement bonus mais plutôt prime en français. Or pour pouvoir différencier les deux notions dans la langue française, nous avons choisi d'utiliser le mot bonus.



2.10 L'influence de l'inflation sur les salaires

Dans les entreprises européennes, il est intéressant de noter que l'inflation n'est pas un sujet très important pour les salariés. L'économie des pays étant relativement stable et la croissance faible, le taux d'inflation n'influe pas de manière conséquente sur les salaires européens.

En Turquie, l'inflation est au contraire importante car plus élevée et fluctuante. En effet, chaque mois de janvier et juillet, les salaires sont rehaussés en fonction du taux d'inflation (*enflasyon* en turc).

Sur l'année 2020, le taux d'inflation était d'environ 14% en Turquie (contre moins de 2 % en France). Dans la logique, cela signifie que tous les salaires vont augmenter de 14%, au même titre que les loyers et le cout général de la vie.

Or dans la pratique, il en est tout autre. Tout d'abord, il est rare qu'une entreprise augmente tous les salaires au pourcentage exacte de l'inflation. Celle-ci étant très élevée, les entreprises ne suivent pas et dans ce cas, il y a deux options. Soit l'employeur dit ne pas avoir

les moyens d'augmenter son employé, dans ce cas, l'employé n'a autre recours que soit d'accepter, soit de démissionner. L'autre option, qui est généralement plus courante, est l'augmentation au cas par cas.

En effet, l'employeur se donne le droit d'accorder une augmentation fixée au taux qu'elle aura décidé en fonction de plusieurs facteurs, notamment la santé financière de l'entreprise.

Également, nombreuses sont les entreprises du secteur privé qui ne pratique l'augmentation qu'une fois, en fin d'année.

Cette augmentation est indépendante de l'augmentation de salaire. En effet, l'augmentation de salaire est accordée individuellement et de manière aléatoire, sur évaluation de la qualité de travail l'employé. En général, un entretien d'évaluation est fait avec l'employé pour déterminer si les objectifs ont été atteints.

Dans la pratique, ces entretiens prennent rarement place sauf mention dans la convention collective et l'augmentation est décidée au bon vouloir de l'employeur.



2.11 Congé maternité

Ce qu'il faut savoir sur la réglementation du congé maternité comme indiqué dans le code du travail turc :

- Le congé maternité d'une femme enceinte est de 16 semaines au total.

- Ces 16 semaines sont réparties ainsi : 8 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après l'accouchement.

- Une femme enceinte ne peut pas travailler plus de 7,5 heures par jour.

- Une femme enceinte ne peut pas travailler la nuit, soit entre 20h et 6h.

- Si l'employée se sent capable de travailler et avec l'accord du médecin du travail, celle-ci peut rester en poste jusqu'à 3 semaines avant l'accouchement. Les semaines non-utilisées peuvent être cumulées aux semaines de repos post-accouchement.

- En cas de grossesse multiple, 2 semaines sont ajoutées au temps de repos avant accouchement

- Pendant la grossesse, l'employée bénéficie de congés payés pour effectuer ses examens médicaux en lien avec sa grossesse.

Chaque examen médical doit être documenté par un justificatif du médecin. Il n'y a pas de nombre limite à ces examens de contrôle, ils sont valables de la première détection de la grossesse jusqu'à l'accouchement.

- Si un rapport du médecin le juge nécessaire, la femme enceinte peut demander à être repositionnée à un poste plus adapté à sa santé pendant sa grossesse.

- Sur demande, l'employée bénéficie d'un congé sans solde d'une durée maximale de 6 mois après la fin de la période de 16 semaines de congé maternité.

- L'employée bénéficie de 3 heures de congé de lait (*süt izni* en turc) par jour pour allaiter son enfant pendant 6 mois à compter de la fin du congé de maternité puis d'une heure et demi par jour pendant les 6 mois suivants. L'employée détermine elle-même entre quels horaires ce congé sera utilisé.



Veuillez consulter un professionnel pour plus de détails.



Le congé paternité

Selon la loi sur le travail n°4857, un employé peut utiliser un congé de paternité lorsque sa femme accouche. Légalement, **le congé de paternité est de 5 jours** et commence au jour de la naissance du bébé. Ces 5 jours non-travaillés ne sont pas déduits du salaire du papa cependant, ils sont **strictement à partir de la naissance du bébé**, et inclus les fins de semaine, jours fériés ou congés de vacances. En d'autres termes, le congé de paternité n'est pas modulable dans le temps. Certaines exceptions rendent ce congé plus ou moins long. Les fonctionnaires peuvent notamment bénéficier de jusqu'à 10 jours de congés, alors que les papas ayant adopté n'ont le droit qu'à seulement 3 jours.



2.12 Licenciement

Un employé sous contrat CDI doit être informé de la décision de résiliation d'un contrat en avance grâce à la période de notification :

- 2 semaines à l'avance s'il est en poste depuis au moins 6 mois.
- 4 semaines à l'avance s'il est en poste depuis 6 mois à 1,5 an.
- 6 semaines à l'avance s'il est en poste depuis 1,5 ans à 3 ans.
- 8 semaines à l'avance s'il est en poste depuis plus de 3 ans.

Ces périodes sont minimales et peuvent être augmentées si mention dans le contrat. Si elles ne sont pas respectées, elles peuvent donner lieu au paiement d'indemnités.

L'employeur peut également payer les frais de cette période de notification à l'employé.

Un employeur qui résilie le CDI d'un employé ayant au moins six mois d'ancienneté sur des lieux de travail employant 30 travailleurs ou plus **doit avoir une raison fondée sur une raison valable** découlant de la compétence, du comportement de l'employé ou des exigences de l'entreprise ou du lieu de travail ou du travail.

Le contrat de travail d'un employé pour une durée indéterminée ne peut être résilié pour des raisons liées au comportement ou à la productivité de cet employé sans obtenir une défense contre les réclamations à son encontre.



La procédure de licenciement :

L'employeur doit faire un avis de licenciement **par écrit et indiquer clairement et définitivement le motif du licenciement.**

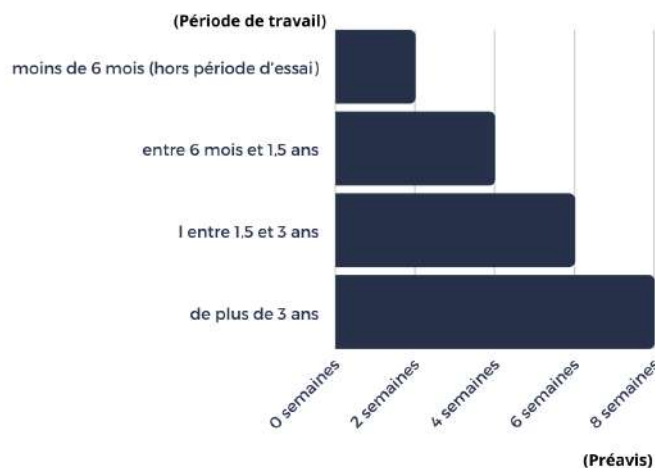
Ces informations sont génériques. En cas de procédure de licenciement, il est conseillé de prendre contact avec un avocat compétent afin de prendre connaissance de vos droits selon votre situation unique.

2.13 La démission

La démission fait également partie de la vie professionnelle d'un employé. Il peut en effet avoir recours à un départ délibérément décidé au cours de sa carrière. Quel que soit la raison du départ de l'employé, celui-ci a des droits et des devoirs selon le code du travail turc. Quels sont-ils ?

En démissionnant, vous devez **respecter une période de préavis**, *ihbar süresi* en turc, qui laissera le temps à votre employeur le temps de prendre ses dispositions pour recruter quelqu'un d'autre par exemple.

Voici les périodes de préavis énoncées dans l'article 17 du code du travail turc :



Pour une période de travail de moins de 6 mois hors période d'essai
- préavis de 2 semaines
Pour une période de travail entre 6 mois et 1,5 ans
- préavis de 4 semaines
Pour une période de travail entre 1,5 et 3 ans
- préavis de 6 semaines
Pour une période de travail de plus de 3 ans
- préavis de 8 semaines.

Important : Lors de la démission de certains employés, **l'entreprise peut exiger de celui-ci qu'il quitte son poste immédiatement**. En effet, pour certains postes, l'employeur peut estimer qu'il est dans l'intérêt de l'entreprise que l'employé termine sa mission immédiatement.

Ces postes sont généralement des postes à responsabilités et/ou des postes où l'employé est directement en contact avec des données importantes de l'entreprise (base de données clients, informations confidentielles sur la création ou le développement de nouveaux produits, informations sur les activités financières de l'entreprise etc.).

Cette précaution est prise afin d'éviter que l'employé ne copie les informations de la société avant de partir ou qu'il essaye de récupérer des clients avant de partir.



Comment démissionner en Turquie ?

Pour démissionner, il vous suffit d'**écrire une lettre mentionnant que vous démissionnez de votre plein gré** de tel poste que vous avez pris en charge à telle date et que vous souhaitez que des dispositions soient prises en conséquence.

Vous pouvez également mentionner la date de fin de votre préavis. Puis vous pouvez dater et signer la lettre et la remettre en main propre à votre supérieur.

Si vous êtes en situation de litige ou d'incertitude, il est fortement recommandé de consulter un avocat compétent dans le domaine du droit du travail en Turquie avant toute démarche.

Un travailleur qui démissionne peut-il recevoir une indemnité de départ ?

En règle générale, un employé qui quitte le lieu de travail de son plein gré sans raison justifiée, c'est-à-dire démissionne, ne recevra **pas d'indemnité de départ**. Il se peut que cet employé ne reçoive pas d'indemnité de départ et qu'il doive également verser une indemnité de préavis s'il n'a pas avisé son employeur par écrit en respectant le délai de notification avant de démissionner. Ce **délai de notification est d'un mois** pour les contrats classiques.

Par contre, si un employé quitte le lieu de travail en invoquant une raison justifiable indiquée dans la législation du travail, il aura droit à une indemnité de départ, même s'il a lui-même quitté le travail.

Les justifications sont similaires aux justifications de licenciement :

- **Des raisons de santé** justifiables
- Le **non-respect de règles morales** (harcèlement moral dit *mobbing* en turc, violences psychologiques ou physiques etc.)
- **Un cas de force majeure** (service militaire, arrêt d'activité trop long etc.)
- **Mariage**. En effet, une employée a le droit à une indemnité de départ si elle quitte son emploi pour cause de mariage, uniquement dans l'année qui suit la date du mariage. Ce droit est beaucoup utilisé par les femmes en Turquie.

Afin de passer cette procédure sans trop de complication, nous vous recommandons vivement de consulter un avocat compétent avant toute démarche. Cela vous permettra d'être au courant de vos droits et devoirs selon votre unique situation.

2.14 Les prestations de chômage

ISKUR, l'institution publique en charge de l'activité de l'emploi et du chômage sur le territoire turc existe depuis 1948. Elle a réellement vu son activité augmenter durant les années 1980 avec l'accroissement des besoins en régulation. Aujourd'hui, l'organisme se décrit comme étant une structure capable de mettre en œuvre des politiques de travail actives et passives et un organe de gestion,

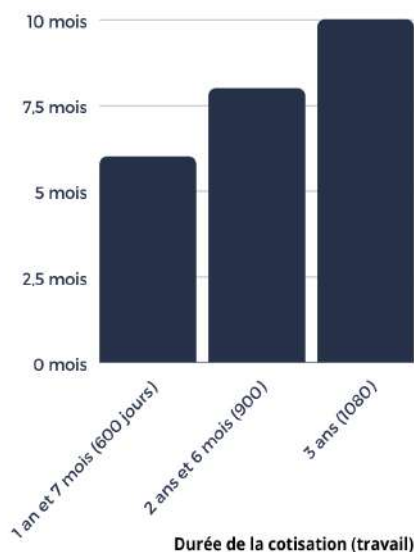
de décision, d'autorité et de responsabilité représentant les employés, les employeurs et les artisans.

Le site internet d'Iskur est un vivier d'informations concernant le monde du travail turc. Il propose également un service d'annonces d'emplois, cependant il n'est pas le meilleur site disponible pour chercher du travail. Les annonces sont peu nombreuses et peu détaillées.

En Turquie, il existe un système de prestation de chômage auquel les résidents de la Turquie ayant cotisés (turcs comme étrangers) peuvent souscrire en cas de perte d'emploi.

La durée de prestation varie selon la durée de cotisation effectuée :

Préstations de chômage



- 6 mois (180 jours) de prestation de chômage pour les chômeurs assurés qui ont travaillé comme assuré pendant 1 an et 7 mois (600 jours),
- 8 mois (240 jours) de prestation de chômage pour les chômeurs assurés qui ont travaillé comme assuré pendant 2 ans et 6 mois (900 jours),
- 10 mois (300 jours) de prestation de chômage pour les chômeurs assurés qui ont travaillé comme assuré pendant 3 ans (1080 jours).

Les prestations de chômage journalières sont calculées comme 40% du revenu brut quotidien moyen de l'assuré, qui est calculé en tenant compte des gains de primes des quatre derniers mois. Le montant des allocations de chômage ainsi calculées ne peut excéder 80% du montant brut du salaire minimum mensuel. Les prestations de chômage ne sont soumises à aucune taxe ou déduction, à l'exception des droits de timbre.



Dans cette troisième partie, vous allez découvrir **les différents types de contrats de travail existants en Turquie ainsi que les avantages et inconvénients de chacun.**

C'est un point important de cet E-Book auquel nous vous conseillons de prêter attention car la signature du contrat de travail est cruciale lors de l'intégration au marché de travail turc.

Quels sont les différents contrats que l'on peut vous proposer ? Quels sont ceux réservés aux expatriés ? À quoi faire attention lors de la signature d'un contrat de travail turc ?

Nous allons décortiquer tout cela ensemble !

À NOTER : Cette étude vous informe de la réglementation générale du travail en Turquie. Tout point peut être soumis à une évolution et donc un changement des règles en vigueur. Pour plus de précisions sur le contrat de travail, veuillez vous référer à un avocat compétent qui sera plus informé sur la législation complexe du code du travail turc.



3.1 Informations générales

Bien que sa définition soit commune à tous les pays, il est important de rappeler la fonction du contrat de travail.

Selon la loi sur le travail n°4857 en Turquie, un contrat de travail est un contrat dans **lequel une partie (l'employé) s'engage à travailler pour le compte et sous la direction de l'autre partie (l'employeur) qui s'engage à lui payer un salaire.**

Le contrat de travail turc n'est pas soumis à une forme spéciale, sauf indication contraire dans la loi.

En cas de conflit entre les deux parties sur une clause non précisée dans le contrat, ou en cas d'absence de contrat de travail (c'est possible, ce cas de figure est expliqué plus loin), le tribunal se soumettra au code du travail turc général.

Il est donc important de faire un contrat de travail et de préciser chaque point négocié à l'oral par écrit dans le contrat.

Dans le cas contraire, vous n'aurez aucun recours si ces points ne sont pas mis en vigueur dans la pratique comme promis par l'employeur après la signature du contrat.

Par exemple, si vous avez négocié un ikramiye / bonus de 1500 TL tous les 3 mois à la signature, le contrat de travail devra clairement stipuler ce bonus avec son montant exact, auquel cas l'employeur sera dans son droit de ne pas vous verser cette somme pendant votre activité sauf si le bonus fait partie des conventions collectives de l'entreprise.

Les cas où le contrat de travail n'est pas obligatoire.

Avant d'entamer le corps du contrat de travail turc, il est nécessaire de préciser quelques pratiques. Par exemple, **saviez-vous que le contrat de travail n'est obligatoire que pour les emplois s'étalant sur une durée d'un an et plus ?** En effet, alors qu'en Europe, même une mission d'intérim de quelques heures nécessite d'écriture d'un contrat de travail entre les deux parties, en Turquie, il n'est pas obligatoire. Dans le cas où il n'y aurait pas de contrat de travail écrit voici la procédure :

Dans les cas où un contrat écrit n'est pas conclu, selon la loi du travail n°4857, **l'employeur est tenu de fournir au salarié un document écrit** indiquant les conditions générales et spéciales de travail, le temps de travail journalier ou hebdomadaire, le salaire de base et les suppléments de salaire, la période de paiement du salaire, la durée du contrat, si la durée est certaine et les dispositions que les parties doivent respecter en cas de résiliation. Ce document doit être remis au salarié dans un délai de 2 mois au plus tard après le début de l'activité salariale.

Dans la pratique : il arrive très souvent que des employeurs turcs tardent à rédiger un contrat de travail voire même un document écrit comme le demande la loi. Il est fortement déconseillé de commencer une activité salariale si l'employeur ne respecte pas la loi.

En Turquie, tout comme en France, il existe deux types de contrats de travail majoritairement utilisés :

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD), en turc *Belirli sureli is sozlesmesi*, et **le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**, en turc *Belirsiz sureli is sozlesmesi*.

3.2 Les types de contrat de travail turc



Le contrat de travail à durée déterminée turc (CDD)

Dans les contrats à durée déterminée, la date de fin du contrat est toujours connue au moment de la conclusion du contrat de travail. Les dispositions relatives à un contrat à durée déterminée sont réglementées par la loi sur le travail n°4857.

Selon cet article, la durée du contrat doit être clairement convenue, certaine ou déterminable. Cette durée est déterminée non pas par la volonté des parties, mais par la nature ou la durée du travail.

En effet, les contrats de travail à durée déterminée visent à **satisfaire une tâche spécifique ou la survenance d'un événement spécifique dans l'entreprise**. La loi ne précise pas de durée maximale ou minimale.

Elle est donc déterminée en fonction de la durée du travail ou de l'objectif.

Le renouvellement du contrat est possible avec la poursuite ou l'extension de ces conditions seulement **sous condition d'une raison fondamentale**. La cause sous-jacente n'est pas clairement énoncée dans la loi et chaque situation peut être évaluée en elle-même.

Ce contrat ne peut donc être conclu plus d'une fois de suite sauf s'il y a une raison fondamentale. Sinon, le contrat de travail est considéré comme à durée indéterminée dès le début. Un contrat de service à durée déterminée expire spontanément à la fin de la période, sans notification de résiliation, sauf convention contraire.

- Un contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée s'il est maintenu implicitement après l'expiration de sa durée sauf raison fondamentale.
- Les contrats de travail créés pour une certaine période de temps par la volonté des parties, et non par la nature du travail, seront considérés comme une durée indéterminée à partir du début.
- Selon la loi, le délais de préavis d'un contrat à durée déterminée doit être de 2 mois maximum. L'employeur peut cependant rendre cette période plus courte.
- Une indemnité de départ n'est pas versée parce que le contrat de travail à durée déterminée expire de lui-même à la fin de la période.
- En cas de résiliation de contrat de travail à durée déterminée par l'employeur sans motif justifié, le salarié a le droit à une indemnité de départ à condition qu'il ait accompli une période de travail d'au moins un an.



Le contrat de travail à durée indéterminé (CDI)

Les contrats dans lesquels la relation de travail n'est pas maintenue pendant une période de temps sont appelés contrats de travail à durée indéterminée. En d'autres termes, il s'agit d'un contrat dans lequel des informations telles que la durée de travail de l'employé et la date de fin du travail ne sont pas explicitement convenues par écrit. Pour qu'il obtienne cette qualification, il ne doit pas non plus avoir une certaine période de travail effectuée.

En d'autres termes, nous pouvons dire que lorsque l'employé commence à travailler, il ne doit pas connaître la date à laquelle le contrat prendra fin, et cette fois ne doit pas être déterminée.

Le contrat est conclu par écrit mais dans la pratique, il arrive que certains employeurs ne fournissent pas de contrats de travail encore une fois. Si un contrat est établi, chaque partie doit obligatoirement en avoir une copie originale signée par l'employé et l'employeur. Si ce processus n'est pas effectué, le contrat est considéré comme invalide.

Ce contrat de travail présente de nombreux avantages en termes de droits des travailleurs. Les droits tels que le droit au retour au travail, la garantie d'indemnisation, l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ sont les principaux. Ce contrat est le seul contrat de travail qui prévoit certains droits, tels que le préavis et l'assurance emploi.



Par exemple, un salarié travaillant en contrat de travail à durée déterminée ne peut pas bénéficier des prestations de sécurité d'emploi, tandis que les personnes travaillant pour des périodes indéfinies ont le droit de bénéficier de ces dispositions.

Un employé ne peut être licencié par l'employeur que s'il existe une raison valable ou justifiée dans le contrat de travail basée sur la capacité du travail ou l'exigence du travail. La résiliation d'un contrat de travail pour une raison valable dans le cadre du droit du travail est un droit qui peut être utilisé si la relation de travail devient insoutenable entre les parties.



La résiliation de cet accord par l'employeur sans raison n'est pas autorisée par la loi. Il est nécessaire de souligner que les cas indiqués dans le contrat 158 de la loi et que nous examinerons ci-dessous ne sont pas des raisons valables :

1

Affiliation syndicale ou participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou pendant les heures de travail avec le consentement de l'employeur.

2

Représentation syndicale en milieu de travail.

3

Saisir les autorités judiciaires contre l'employeur pour le suivi de leurs droits contractuels demande de résiliation pour des raisons de race, de couleur, de sexe, d'état matrimonial, de grossesse, de religion, d'opinion politique, de naissance, etc.

4

En raison d'une maladie ou d'un accident (fournir une absence temporaire au travail pendant la période d'attente).

5

En outre, l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail d'un employé qui n'aime pas sa performance qu'après avoir reçu sa défense.

Pour des informations plus détaillées, veuillez consulter un avocat.

3.3 À quoi doit-on faire attention dans un contrat de travail turc ?

Un contrat de travail dont les actions sont pleinement définies, et qui contient des dispositions précises, empêchera que différentes réclamations soient soulevées entre les parties. Il constitue une preuve importante pour vous si un événement est traduit en justice. Pour cette raison, il est important de conclure un contrat pour le travail que vous allez effectuer et, si possible, de demander l'aide d'un expert lors de la signature.

Quels sont les points sur lesquels vous devrez vous arrêter lors de l'examen d'un contrat? Voici quelques suggestions :

- Conseil pratique : Remplissez tous les blancs. Les éléments laissés vides peuvent ensuite être remplis par quelqu'un d'autre, alors assurez-vous de les remplir vous-même.
- La période de validité du contrat : Certains employeurs malhonnêtes peuvent amener leurs employés à signer des contrats de travail à durée déterminée au lieu d'indéterminé pour ne pas avoir à s'acquitter de leur devoir (payer les cotisations, les indemnités etc.). Pour éviter des situations similaires, ne signez pas de contrat sans avoir consulté un avocat.
- Les champs d'information de l'employé et de l'employeur doivent être claires. Vérifiez que l'adresse de votre lieu de travail est bien exacte.
- La fonction que vous allez exercer dans l'entreprise doit être clairement identifiée en amont puis retranscrite dans son exactitude sur le contrat.
- La période d'essai : Celle-ci n'est pas obligatoire, cependant, il est conseillé de la mettre en vigueur et qu'elle soit bien dans la réglementation, c'est à dire un maximum de 2 mois en CDI, avec prolongation possible de 4 mois selon les conventions collectives de l'entreprise. Pas de réglementation de période d'essai pour les CDD car elle n'est pas obligatoire. Vous pouvez en définir une ou non avec l'employeur.
- Les conditions des heures supplémentaires :
- Les conditions de résiliation du contrat :
- Les dispositions relatives à la rémunération et les bonus doivent être claires et précises. Combien allez-vous être payé ? Par quel moyen (n'acceptez pas le cash) ? Quel jour du mois ?
- Avant que l'employé ne commence à travailler, un dossier personnel de l'employé devra être préparé par l'employeur.



- Le temps de travail et les heures supplémentaires : Soyez claires sur les heures de travail. Ce temps varie selon les entreprises. Allez-vous travailler 40 h/sem ? 45 h/sem ? Cela permettra également de savoir à quel moment vos heures supplémentaires débutent.
- Les conditions de résiliation du contrat : Veillez à ce que la période de notification soit précisée et conforme à la réglementation.
- Le salaire : Les dispositions relatives à la rémunération et les bonus doivent être claires et précises. Combien allez-vous être payé ? Par quel moyen ? Quel jour du mois ? N'acceptez jamais le paiement en liquide.
- En cas de litige, il convient d'indiquer clairement quels tribunaux seront le lieu de règlement du litige. N'hésitez pas à demander que le tribunal en vigueur soit un tribunal qui vous arrange (près de chez vous) dans le cas où vous devrez vous déplacer.
- Récupérez une copie originale signée par l'employeur et vous-même. Pas une photocopie.



Par ailleurs, avant de commencer à travailler, veillez à ce que votre dossier personnel soit préparé par l'employeur. Il comprendra tous les documents relatifs à votre embauche, votre contrat, vos futures notifications d'heures supplémentaires, congés payés etc. Ce dossier personnel doit être consultable par vos soins si besoin.

En cas de doute, demandez le soutien d'un avocat compétent dans ce domaine.

3.4 Autres types contrats possibles

Le contrat de portage salarial

Le portage salarial est un nouveau type de contact qui constitue une **alternative idéale** au contrat de travail traditionnel, surtout lorsqu'il est question d'expatriation. Pour faire simple, vous pouvez proposer ce contrat de travail à un employeur français qui n'est pas basé en Turquie, afin de travailler en Turquie pour lui.

C'est donc grâce à l'intervention d'un troisième acteur, une entreprise turque spécialisée dans le portage salarial, qui fera l'intermédiaire entre vous deux. Vous pourrez donc travailler légalement en Turquie avec un contrat turc.

Ce troisième acteur sera votre employeur local, qui aura été contracté par la société française pour vous embaucher sur place. En revanche, le travail que vous fournirez sera pour l'employeur français. D'ailleurs, ce n'est pas un statut qui est réservé qu'aux expatriés. Vous pouvez déjà habiter en Turquie et en bénéficier quand même. C'est un peu comme le principe de l'intérim mais pour du long terme et à l'étranger. Pour en savoir plus sur le portage salarial, renseignez-vous auprès des agences qui délivrent ce service à Istanbul ou contactez-moi en privé. Ayant travaillé dans ce domaine, je peux vous renseigner en détail.

Le contrat de volontariat international (VIE - VIA)

Le Volontariat international en Entreprise (V.I.E) **réserve aux personnes entre 18 et 28 ans** permet de réaliser une mission professionnelle de 6 à 24 mois à l'étranger. Sous la protection de l'Ambassade de France et encadré par Business France vous pouvez exercer une mission (scientifique, technique, commercial, humanitaire...) dans une entreprise en Turquie. Le VIE peut s'effectuer auprès :

- d'une entreprise française en Turquie,
- d'une entreprise turque liée à une entreprise française par un accord de partenariat,
- d'un organisme turc engagé dans une coopération avec la France.

Il dure entre 6 et 24 mois et peut être renouvelé 1 fois de 2 ans maximum.

Très populaire au sein des jeunes diplômés français ou de l'Espace Economique Européen, le V.I.E, à échelle plus réduite le V.I.A est **une solution très intéressante si vous souhaitez partir vivre en Turquie et tester la vie locale tout en étant rattaché à une structure française**. Le plus grand avantage de ce contrat est qu'il vous permet de garder toutes les conditions de travail françaises (congrés pays, rémunération très intéressante en euro, assurance santé...) tout en travaillant en Turquie.

Le volontaire doit rechercher sa mission lui-même cependant, l'organisme auquel il va être rattaché, Business France, met à disposition des offres de VIE sur le site internet

<https://mon-vievia.businessfrance.fr>.

Le Volontariat International en Administration (V.I.A), c'est réaliser un service civique à l'international via une mission indemnisée de 6 à 24 mois dans un corps de l'Etat français : ambassade, consulat, alliance française, institut de recherche, direction générale du Trésor, service de coopération culturelle, bureau de Business France... La mission du V.I.A est de promouvoir le rayonnement de la France dans le monde, que ce soit dans les domaines de la culture, l'économie, l'humanitaire, la recherche ou l'environnement.

Le contrat expatrié ou détaché

Le contrat expatrié est le type de contrat le plus prisé par les personnes souhaitant vivre en Turquie ou ailleurs dans le monde. En effet, ce contrat est français et rattache l'employé à son entreprise française. Dans le cadre d'un déploiement international, l'employé est missionné pour aller travailler dans le pays en question. En plus de **garder tous les avantages du contrat français**, l'employé bénéficie d'un statut privilégié dans l'entreprise par rapport aux locaux. Grâce à ce contrat, il obtiendra de nombreux avantages de vie quotidienne non négligeables (logement très confortable, école privée pour les enfants, allers-retours réguliers vers la France pour le contracté ainsi que sa famille etc.), une prime et des indemnités et un suivi.



La différence entre un contrat expatrié et un contrat détaché

Avec un contrat expatrié, l'employé suspend son contrat initial avec l'entreprise et en signe un nouveau dédié à son nouveau statut d'expatrié alors qu'**avec un contrat détaché**, l'employé continue sur son contrat initial et part pour une durée généralement déterminée à l'avance. Il arrive qu'un contrat détaché se transforme en contrat expatrié si la mission venait à se prolonger pour une durée indéterminée.

Il est intéressant de noter que le statut expatrié n'a plus de lien réel avec ce contrat. En effet, désormais, **la loi française identifie un expatrié comme étant un français travaillant hors de la France depuis plus de 3 mois**, sans qu'il ait nécessairement un contrat qui le lie avec une entreprise française.

Le contrat expatrié est généralement le plus difficile à obtenir de nos jours car celui-ci n'est plus délivré aussi facilement qu'il l'était 20 ans auparavant par les entreprises. Il est généralement privilégié par les entreprises soit pour des postes hiérarchiquement élevés (directeur, chef de zone, directeur commercial, CEO...) soit pour des postes très techniques (ingénieurs).

Pour trouver un contrat expatrié, il faudra faire marcher son réseau et avoir des compétences difficiles à trouver en Turquie pour qu'un employeur français veuille vous embaucher avec ce type de contrat.

Nous aborderons plus en détail l'étape de recherche d'emploi dans notre prochain support sur la recherche d'un emploi en Turquie.



3.5 Permis de travail

Un permis de travail turc, *calisma izni* en turc, est une autorisation administrative accordée à un ressortissant étranger pour travailler sur le territoire turc.

Selon les statistiques officiels de l'administration des migrations turc, le nombre d'étrangers ayant obtenu un permis de séjour en Turquie en octobre 2019 atteignait 1 067 731, dont 554 564 à Istanbul, 109 662 à Antalya et 98 620 à Ankara.

Parmi ces ressortissants étrangers, 85 840 d'entre-eux ont obtenu un permis de travail et sont autorisés à travailler sur le territoire turc. Ce chiffre ne fait qu'augmenter et de plus en plus d'étrangers s'installent en Turquie et obtiennent un permis de travail.



Qui n'a pas besoin de visa pour travailler en Turquie ?

- Les ressortissants de la République turque de Chypre du Nord
- Les titulaires d'une double nationalité dont l'une est turque

Ces deux populations n'ont pas besoin de visa pour travailler en Turquie. Pour être plus précis, toute personne dotée d'un Numéro d'Identification Turc (T. C. Kimlik Numarası) est autorisée à travailler en Turquie sans permis de travail.

Procédure d'obtention d'un permis de travail pour les étrangers

Tout d'abord, pour faire une demande de permis de travail, il faut avoir une offre d'emploi ou un contrat de travail déjà prêt en Turquie.

Il est impossible de commencer une procédure sans avoir d'offre d'emploi concrète et un employeur prêt à vous accueillir en Turquie. Ensuite, voici la démarche à suivre :

- 1 Prendre rendez-vous avec le consulat turc le plus proche de chez vous.
- 2 Soumettre votre dossier de demande de permis de travail au consulat de Turquie dans votre pays de résidence. votre numéro de dossier va vous être envoyé par mail dans la même journée ou le lendemain.
- 3 Communiquez votre numéro de dossier à votre employeur qui, dans les 10 jours suivant votre demande, doit soumettre d'autres documents requis au ministère turc du travail et de la sécurité sociale (MLSS). Si votre employeur ne remet pas les documents à temps, votre demande sera rejetée car incomplète. Les procédures et modalités sont modifiées très régulièrement par le ministère et chaque type de profession à ses spécificités (notamment des quotas de salaires à respecter).

Pour cette étape, il est vivement recommandé de se faire accompagner par des professionnels qui se chargeront de remplir les documents aux normes et de faire la demande correctement. Cela permet de gagner du temps, de l'argent et d'avoir une certaine garanti de respect des procédures. Ayant travaillé dans ce secteur, je peux vous renseigner en détail. Contactez-moi pour plus d'informations.

Officiellement, après avoir fait votre demande, le ministère doit se délibérer sous 30 jours.

Or ces **délais sont très aléatoires** surtout en période de pandémie. Cela varie entre 2 et 6 semaines.

Si vous étiez hors du pays, une fois votre demande approuvée, vous avez un maximum de 180 jours pour entrer en Turquie et commencer à travailler.

Dès votre arrivée en Turquie, vous devez vous inscrire au système de registre des adresses en Turquie dans un délai maximum d'un mois après votre arrivée, auquel cas vous paierez une amende.

Pour plus d'informations concernant les démarches à suivre pendant une expatriation, n'hésitez pas à consulter notre site internet : www.leblogdistanbul.com

3.6 Les quotas d'étrangers en entreprise turque

Pour employer des travailleurs étrangers, le nombre d'employés turcs des entreprises locales est important. Étant donné que la priorité est l'emploi de citoyens turcs à l'intérieur des frontières de la République de Turquie, les restrictions pour l'emploi des étrangers sont assez contraignantes.

En d'autres termes, en Turquie, **une entreprise qui souhaite embaucher un travailleur étranger doit employer au moins 5 citoyens turcs en contrepartie**. Les entreprises qui recevront plus d'un travailleur étranger devront faire attention au ratio de 1 sur 5.

Outre la limite du nombre de personnes, des conditions ont également été déterminées sur le capital auquel les entreprises sont soumises. Le capital versé d'une entreprise qui souhaite embaucher des travailleurs étrangers doit être d'au moins 1 100 000 \$, et le montant brut des ventes doit être de 800 000 \$.

Pour qu'un employé étranger travaille en tant que partenaire de l'entreprise, le stock de l'entreprise doit être d'au moins 20% et sa valeur ne doit pas être inférieure à 40 000 \$.

Ces informations étant soumises à des mises à jour très régulières en Turquie, veuillez consulter un professionnel pour les confirmer au moment où vous les lisez.



3.7 Équivalence de diplôme en Turquie

Travailler dans un pays différent de celui dans lequel on a obtenu son diplôme peut signifier devoir faire une équivalence de son diplôme d'accueil. Quels diplômes nécessitent une équivalence en Turquie ? Quels diplômes sont utilisables tels quels sur le marché du travail turc ? Si vous avez besoin d'une équivalence, comment procéder ? Voyons l'équivalence des diplômes en Turquie plus en détail.



Quels diplômes ne nécessitent pas d'équivalence ?

De nombreuses catégories de diplômes français ne sont pas soumises à un règlement particulier en Turquie. Cela signifie que ces diplômes seront valables et acceptés par la structure qui vous embauchera dans votre pays d'accueil sans avoir à faire quelque reconnaissance.



Généralement, les métiers exercés dans des entreprises privées ne requièrent pas d'équivalence de diplôme (commercial, marketing, finances, gestion, informaticien, ingénieur...). Cependant, rien n'est garanti ! En effet, un employeur peut vous demander de faire une demande d'équivalence à son bon vouloir, c'est lui qui décide. Mais encore une fois, pour ce type de métiers, vous ne rencontrerez pas ce cas de figure.

Le diplôme venant d'une université étrangère est même plutôt valorisé. Avoir étudié à l'étranger est un point positif pour les employeurs turcs. Ce diplôme sera donc sûrement à votre avantage lors de votre embauche ! N'hésitez pas à en faire une copie numérique de qualité dans le cas où il vous est demandé pendant un processus d'embauche.



Les professions libérales comme avocat ou comptable font également partie des diplômes qui ne nécessitent pas d'équivalence. N'oubliez pas que si vous êtes étranger n'ayant pas la double nationalité, vous ne pouvez pas être avocat en Turquie.

Quels diplômes nécessitent une équivalence ?

Selon le Conseil national pour l'enseignement supérieur turc, seuls les métiers liés à la santé qui seront pratiqués dans un hôpital ou une clinique sont soumis à une réglementation et nécessitent une équivalence. Pour en savoir plus sur les détails et la procédure, consultez le site internet du Conseil national pour l'enseignement supérieur turc, Yüksek Öğretim Kurulu (Y.O.K) ou contactez le consulat turc le plus proche de votre commune.



Dans cette partie du E-Book, nous allons décrypter la vie en entreprise dans son aspect social, notamment à travers l'analyse des interactions sociales au sein de la hiérarchie, mais également entre collègues, dans une entreprise en Turquie.

En effet, en travaillant en Turquie, vous allez devoir vous adapter aux comportements des locaux sur votre lieu de travail. En tant qu'arrivant, c'est vous qui aurez la tâche de vous intégrer à l'entité mais aussi à votre équipe, ce qui peut être très facile pour certains, comme très délicat pour d'autres. Bien que les turcs soient très chaleureux dans la vie du quotidien, les personnes avec qui vous travaillerez pourront être totalement différentes dans la vie en entreprise.

Par ailleurs, prendre connaissance des codes utilisés dans le monde de l'entreprise turc peut vous éviter des malentendus, des incompréhensions ou tout simplement vous préparer à ce qui vous attend en travaillant avec les turcs.

Quel est le contexte social en entreprise en Turquie ? Quelles sont les us et coutumes des turcs en entreprise ? Comment appréhender la hiérarchie ?

Voici des informations qui vous aideront à y voir plus clair.

4.1 Les us et coutumes

Pour commencer, sachez tout d'abord que les turcs sont professionnels au travail. Le travail est pris très au sérieux par la population turque considérée travailleuse. En effet, les turcs ont du respect pour le travail et peuvent y passer de longues heures.

Comme dans beaucoup de partie du monde, les personnes se jugent selon leur statut professionnel et travailler au sein d'une entité prestigieuse est très valorisée. C'est pourquoi les turcs qui ont un « bon » travail veulent le garder le plus longtemps possible et s'y comportent de manière professionnelle.

Il existe plusieurs types de comportements selon le type du lieu de travail. Certains lieux de travaux sont très décontractés alors que d'autres sont plus stricts.

On distingue une grande différence entre les entreprises dites « *kurumsal* », c'est-à-dire institutionnelles et les entreprises dites « *patron sirketi* », c'est-à-dire les entreprises plus petites, dont le fondateur est aussi le gérant. Dans les entreprises *kurumsal*, vous retrouverez une rigueur et rigidité des relations sociales similaire aux entreprises internationales, alors que dans les entreprises dites *patron sirketi*, les comportements seront beaucoup plus détendus et familiers.

Kurumsal sirket : se dit d'une entreprise de moyenne à grande taille, donc les processus de hiérarchie et de culture d'entreprise sont institutionnalisés. Les entreprises *kurumsal* ont souvent une convention collective et des règles bien précises d'organisation et de développement.

Il s'agit souvent d'entreprises de plus de 500 employés et dont les fondations sont solides. On y inclut des entreprises turques ou internationales. Ce type d'entreprises offre plus d'avantages (CE, primes, avantages en nature) mais moins de flexibilité dans les activités ou l'évolution professionnelle.

Patron sirketi : Désigne les entreprises de plus petites tailles, dans lesquelles le fondateur est également le dirigeant. Un esprit de famille est instauré. Les employés ont un lien presque direct avec le dirigeant et la hiérarchie est moins institutionnelle.

Les entreprises de ce type ont moins de moyens et donc moins d'avantages, mais se voit offrir plus de flexibilité et une évolution professionnelle plus rapide, en plus d'être plus chaleureuses socialement.

4.2 Comportements au bureau



Dans les bureaux, **les employés s'habillent de manière professionnelle** voire très strict s'il s'agit d'établissements étatiques ou financiers : costumes neutres pour les hommes, robes, jupes ou pantalons professionnels pour les femmes. Dans les entreprises jeunes ou à effectif réduit, les tenues vestimentaires sont beaucoup plus détendues.



Une grande majorité des turcs boivent du thé et du café toute la journée sur leur lieu de travail. Dans les entreprises de plus de 6/8 personnes, un(e) employé(e) sert le thé, gère la cuisine et le service en cas de réception de visiteurs, tout en ravitaillant des verres de tous les employés de la société, toute la journée.

Accompagnez de leur thé et de leur cigarette, les turcs peuvent passer des heures à discuter, et parfois à oublier qu'ils sont au travail !

Attention, ces petites habitudes sont contagieuses.



Les turcs ont beaucoup de mal à faire la **distinction entre vie privée et vie professionnelle**. Ils sont chaleureux de nature. Les personnes d'un même service et d'un même rang se familiarisent donc très rapidement et avec aisance, jusqu'au point de s'appeler par des surnoms ou des mots affectueux comme « *canim* » *ma vie*, « *tatlim* » *mon sucre* ou en finissant le prénom par *-ciğim* comme « *Isabelle-cigim* » qui signifie *ma chère Isabelle*.

Les turcs ont tendance à **travailler de longues heures**, mais les efforts fournis sont généralement étalés sur la journée, alors qu'un employé de bureau européen travaillera de manière plus dense, sur des plages horaires de plus courte durée.

Il existe deux types de mentalité de travail en Turquie

Dans les bureaux gouvernementaux et publics, les instructions sont lentes et procédurales. Les prises d'action sont très longues et doivent être validées par de nombreux étages de la hiérarchie.

Dans les entreprises privées, la mentalité de travail est toute autre. Les pratiques sont généralement axées sur le résultat et non la méthode.

C'est pourquoi **on ne vous demandera jamais comment vous avez effectué une tâche mais plutôt quel a été le résultat**. Cela peut créer une désorganisation et des processus d'action assez brouillon.

Il y a clairement une place pour la détente et le relâchement dans les bureaux turcs, à condition que le patron soit absent !

Les turcs peuvent être très hypocrites et manipulateurs s'ils ont un intérêt particulier.

Nous vous conseillons de ne pas vous dévoiler au premier jour ! Mesurez l'honnêteté et les intentions de vos collègues d'abord.

Le jour de votre anniversaire, ne soyez pas surpris d'être célébré. Les turcs aiment se réunir et célébrer des événements heureux. Toute occasion est bonne pour acheter un gâteau et chanter tous ensemble... Bien entendu, les lieux de travail plus stricts ne seront pas si chaleureux.



4.3 Les statuts

Lors de votre recherche de travail, vous serez confrontés à de nombreux statuts de travail. Il est important de savoir quel est votre statut pour postuler aux bonnes offres. Voici les statuts que vous rencontrerez en Turquie ainsi que leur signification en français.

Yönetim / Beyaz yakalar	La direction / Les cols blancs
Yönetim Kurulu Başkanı	Président du Conseil d'Administration
CEO / İcra Kurulu Başkanı	PDG
Genel Koordinatör	Coordinateur Général
Genel Müdür	Directeur Général
Direktör / Koordinatör / Genel Müdür Yardımcısı	Directeur / Coordonnateur / Directeur Général Adjoint
Müdür	Directeur
Bölge Müdürü / Yönetici / Şef	Directeur Régional / Gestionnaire / Chef
Uzman / Sorumlu / Mühendis	Expert / Responsable / Ingénieur
Temsilci / Yetkili / Danışman	Représentant / Autorité compétente / Consultant
Teknik Personel / Mavi yakalar	Le personnel technique / Les cols bleus
Ustabaşı	Contremaître
Usta / Uzman Operatör	Opérateur Maître / Opérateur Expert
Usta Yardımcısı / Operatör / Tekniker	Assistant Maître / Opérateur / Technicien
Eleman / İşçi / Yardımcı Eleman / Çırak	Employé / Travailleur / Employé Assistant / Apprenti
Asistan / Personel	Assistant / Personnel
Hizmetli Personel	Le personnel de service
Görevli / Eleman / Personel	Agent / Employé / Personnel

Comme vous pouvez le constater, il existe 3 catégories de statuts incluant un certain nombre de titres à l'intérieur.

- 1 Tout en haut de l'échelle, nous avons la direction et les cols blancs comprenant les directeurs, cadres et managers.
- 2 En seconde position, nous avons le personnel technique ou cols bleus comme les opérateurs, techniciens et maîtres.
- 3 Enfin, on trouve une troisième catégorie incluant le personnel de service très peu qualifié comme les agents, les surveillants ou les techniciens de surface.

Il existe bien entendu des dizaines d'autres titres respectifs au secteur d'activité dans lequel ils prennent place. En revanche, avec cette base de vocabulaire, vous devriez déjà savoir où vous situer sur l'échelle hiérarchique et l'intitulé de votre emploi en turc.



4.4 La hiérarchie

En Turquie, la qualité de la relation employé - employeur dépend fortement du type d'entreprise. Cependant, il est à noter que le respect de la hiérarchie est plus rigide en Turquie que dans les autres pays d'Europe.

Dans l'ensemble, les supérieurs hiérarchiques sont vouvoyés et traités avec beaucoup de respect et de distinction. Il est rare que les supérieurs et les employés se mélangent pour déjeuner ou être amis à l'extérieur de l'entreprise, sauf exception.

Lors d'une prise de décision, le supérieur hiérarchique est toujours décisionnaire, laissant peu de place à l'employé pour prendre des libertés ou être autonome.

Nous vous conseillons de garder votre dossier d'employé en ordre (congé payés, heures supplémentaires etc.) afin de pouvoir prouver tous vos droits et protéger vos arrières.

Certains supérieurs hiérarchiques peuvent être très désordonnés et de mauvaise foi si leur intérêt est en péril.

Le directeur turc est assez redoutable et sait profiter de situations de faiblesse. Il faudra être en connaissance de ses droits et savoir se faire respecter face à des pratiques parfois douteuses.

Les supérieurs sont ouverts aux suggestions, si celles-ci sont faites dans le respect, sans trop s'imposer.

Le comportement au travail peut parfois être tendu à cause de cette position de force des supérieurs.

Il existe cependant des entreprises jeunes et dynamiques où les processus sont beaucoup plus détendus.

4.5 Les collègues



Les collègues peuvent très vite devenir vos âmes sœurs tout comme vos pires ennemies. Il n'y a pas vraiment de règle à part que les turcs sont un peu dans les extrêmes et il est difficile pour eux de trouver un entre-deux.

Les turcs sont assez émotifs et peuvent piquer des colères ou éclater de rire au travail puis continuer comme si de rien était la seconde d'après.

Les relations entre collègues restent toujours très cordiales même si des préférences se font.

Généralement, les collègues mangent ensemble à midi. Il est rare que des employés apportent leur repas. Tout le monde se rend à la cantine à midi et le déjeuner peut être un moment très agréable.



Les turcs ont pour habitude de se donner des petits cadeaux ou de se ramener des gâteaux ou pâtisseries au travail. Le partage fait partie de la vie des turcs.

Les enfants sont un sujet de prédilection dans les conversations au travail.

Dans les équipes jeunes, les sorties afterwork entre collègues pour aller boire une bière, un café ou juste manger un dessert peuvent être très fréquentes.

Dans l'ensemble, les turcs sont conviviaux et très gentils, mais peuvent dépasser les limites du professionnel.

4.6 La langue



Il n'est pas nécessairement obligatoire de parler le turc pour travailler en Turquie. Si votre poste est tourné vers l'international ou au sein d'une organisation de votre pays d'origine, vos relations professionnelles seront principalement avec des personnes qui parlent votre langue ou l'anglais.

Cependant, il est recommandé de savoir converser dans la langue turque car hormis les employés positionnés sur des postes tournés vers l'international, il est très rare que les autres employés parlent une langue étrangère.

Par ailleurs, les turcs parlant anglais peuvent avoir beaucoup de retenue et préférer ne pas vous parler plutôt que de parler une langue étrangère et risquer de faire des erreurs qu'ils considéreront honteuses.



C'est pourquoi parler le turc facilite grandement les relations au sein d'une entreprise turque. Si vous allez travailler en Turquie, nous vous recommandons vivement d'apprendre la langue turque.

TÉMOIGNAGES



Mon témoignage :

En 7 ans de vie professionnelle en Turquie, j'ai eu la chance d'expérimenter 2 types d'entreprises et 2 types de contrat.

- J'ai tout d'abord été sous contrat VIE au service d'une entreprise française, mais basée dans une entreprise turque de moins de 5 employés. Cette expérience était très enrichissante mais difficile. Mon équipe était turque et j'étais dans un secteur composé à 98 % d'hommes. J'ai appris la langue ainsi que les codes du travail à la turque sur le tas, sans guide pour m'aider. J'ai eu beaucoup de plaisir à travailler dans un état d'esprit décontracté mais parfois peu sérieux. Les défis de ce poste résidaient dans le fait de devoir parler un turc assez technique et de maintenir une crédibilité dans un environnement où j'étais considérée très « française » et donc trop rigide et méthodologique et pas assez réactive et efficace (préjugés sur les français).
- Ma seconde expérience plus longue, sous contrat local, était au sein d'une entreprise franco-turque d'aide au développement d'activités françaises en Turquie. J'étais dans un cadre plus français donc plus proche des pratiques françaises cependant, l'entreprise était beaucoup plus flexible et demandait plus de polyvalence qu'en entreprise française. L'esprit de travail était turc et donc plus dans l'instant. J'ai quitté cette entreprise après 5 ans car le nombre restreint de jours de vacances commençait à me poser problème.



Je suis partie en Turquie pour un stage de 6 mois dans une agence de relations presse. Le stage c'est très bien passé et on m'a proposé un emploi avec des horaires adaptés à mes cours (master).

Je suis restée un peu plus de 3 ans. Je suis revenue en France, avec mon master en poche et de l'expérience professionnelle.

En Turquie, il n'y a que 15 jours de congés annuels et le salaire est en monnaie locale, donc gagner en euro et avoir les droits français me semblait plus logique. Actuellement, cela fait 4 ans que je suis revenue en France et j'ai ma propre agence de communication marketing digital. Pour moi, la Turquie c'est une expérience à faire mais seulement quelques années.

Derya, Consultante dans le secteur du marketing

Je suis arrivé en Turquie en 2017 pour faire mon MBA et j'ai décroché un emploi au sein d'une entreprise de distribution de matières premières chimiques qui recherchait un export manager pour la zone Afrique. Je me sens super bien ici et je suis entouré de personnes magnifiques et très aimables qui m'ont aidé dans mon intégration et nous sommes aujourd'hui comme une famille. Je suggère à toutes les personnes qui souhaitent venir s'installer en Turquie de prendre le soin d'apprendre la langue locale car elle leur sera d'une très très grande aide dans la recherche d'emploi et dans la vie de tous les jours.

Fahissol, Responsable export

Je suis arrivée à Istanbul en janvier 2013 et j'ai commencé comme assistant du responsable de projets dans une agence de voyages. Je ne parlais pas encore turc et c'était le seul travail que j'avais trouvé en arrivant.

J'ai quitté le poste au bout de 3 mois pour me concentrer sur l'apprentissage de la langue. J'ai ensuite été recrutée comme responsable marketing international pour une entreprise familiale de marque de chaussures où j'ai travaillé un an puis comme responsable marketing pour une designer turque pendant 3,5 ans avant de me mettre à mon compte. Les premiers mois se passent toujours bien. Les patrons turcs aiment le dynamisme et la prise d'initiatives des étrangers. Jusqu'au jour où ils commencent à vous percevoir comme une menace et essaient de vous rabaisser.

Psychologiquement ça peut être dur. D'un côté ils peuvent vous donner une très grande liberté et d'un autre côté, exiger que vous soyez disponible soir et week-end, sans pause dans la journée et contrôler vos moindres mouvements.

Pour moi, gérer l'ego de mes directeurs a été le plus difficile : être intelligente mais pas trop pour qu'ils ne se sentent pas menacés.

Ceci dit, ce fut assez facile de trouver du travail pour moi. Il faut y aller à l'audace, démarcher les entreprises ciblées en direct, CV à la main, leur rendre visite.

Catherine, Entrepreneur

Je ne trouvais pas d'emploi en Ardennes donc j'ai décidé de mettre mon énergie à la recherche d'un emploi en Turquie. En Turquie, les entretiens sont décontractés, on peut parler librement de ses prétentions de salaire par exemple.

Je me suis installée dans la région d'Izmir. J'ai travaillé dans un hôpital quelques mois puis dans des hôtels pendant 3 ans et pour deux plateformes téléphoniques à Izmir.

Je préfère les employeurs turcs car les employeurs étrangers font preuve d'hypocrisie la majorité du temps. Je n'ai jamais eu de souci pour trouver du travail en Turquie.

Aujourd'hui, je travaille dans le tourisme administratif. J'aime beaucoup ce que je fais et je suis appréciée ! Je n'ai pas des collègues, mais des amis ! Je n'ai jamais eu de problème avec aucun de mes collègues, ma double culture, mon accent et ma façon de prendre les choses les amusent !

Être francophone en Turquie est un plus, surtout si vous manier bien la langue parce qu'il a plus d'angliciste ici ! Du coup, c'est plus recherché ! Il y a bien des diplômés francophones de Turquie mais certains n'ont pas forcément de pratique et surtout n'ont pas ce bouillon de culture binationale !

J'ai remarqué qu'en Turquie les employés étaient particulièrement discipliné au travail, c'est ce qui plaît avant tout ! En Turquie, il ne faut pas dormir sur ses lauriers, il ne faut pas avoir peur de s'affirmer. Ce n'est pas mal vu bien au contraire !

Décider de venir vivre et travailler en Turquie est un choix, moi je ne le regrette pas ! La vie est différente ! Contrairement à ce que pensent les européens, je trouve les turcs plus tolérants !

Ils aiment profiter de la vie et c'est contagieux !

Vildan, Assistante SAV

J'ai développé mes propres activités en venant vivre à Marmaris. J'ai trouvé des super partenaires et je suis très heureuse de travailler dans cet environnement qui me permet de profiter d'un bel équilibre entre ma vie privée et ma vie professionnelle.

J'apprécie grandement la réactivité des turcs, et leur grand sens du service, ici tout est possible, et cela facilite grandement le développement de mes activités.

Cyrielle, Entrepreneur et Coach

Étant d'origine turque, j'ai toujours eu une curiosité pour la vie en Turquie, je suis venue par le biais d'un contrat de VIE, pour une mission d'audit financière de la filiale, donc les relations avec les collègues turcs ont été un peu distantes au début, surtout avec la hiérarchie locale.

Mais je suis ici depuis 13 ans, dans la même société où je suis actuellement responsable financière. J'aime la vie à Istanbul, malgré les difficultés (Petite instabilité du pays :), toujours une surprise, la vie n'est pas monotone.

Aysegul, Responsable Financière

J'ai travaillé dans une auberge de jeunesse à Istanbul pendant 1 mois dans le cadre d'un workaway. Je travaillais 5 jours par semaines (5 h par jour maximum) à l'accueil où je devais réaliser les check in /check out et répondre aux différentes questions des clients concernant les services de l'auberge ainsi que des conseils touristiques sur la ville d'Istanbul.

L'auberge de jeunesse est tenu par deux amis turcs et j'ai adoré travailler avec eux : très flexibles, avenants et très humains.

Je me suis sentie presque au sein d'une famille et jusqu'à aujourd'hui je suis restée en contact avec eux.

Cette expérience m'a beaucoup plus et je serais vraiment curieuse de pouvoir renouveler cela mais peut être dans un autre domaine : la santé ou l'accompagnement dans la parentalité qui sont les domaines professionnels dans lesquels j'ai de l'expérience en France.

Imène, Infirmière

J'avais participé au programme Erasmus en 2015, puis je suis revenue pour mon master 1 en 2017.

J'ai une amie de ma promo qui m'a conseillé de postuler dans un institut dispensant des cours de soutien de français. Je n'ai aucun problème avec mes collègues qui sont devenues mes amies.

Ce n'est pas facile de changer toutes ses habitudes et de trouver un bon emploi surtout en ce moment du fait de la crise économique.

Il faut bien peser le pour et le contre sachant que les droits ne sont pas pareil en Turquie et en France.

Anaïs, Enseignante

Je suis venue vivre en Turquie parce que je voulais recommencer ma vie à 0.

J'ai commencé à travailler dans l'export parce que c'était en alignement avec mon expérience en tant que ingénieure d'affaires.

Travailler dans une entreprise turque a ses avantages et ses inconvénients. Je dirais plus d'inconvénients.

Les salaires sont payés en TL ce qui fait que ton salaire perd de la valeur tous les jours, ça devient de plus en plus difficile d'obtenir un permis de travail pour les étrangers.

Les salaires ne sont pas très élevés. Les avantages : Vivre à Istanbul, c'est très cool, il y a toujours de nouvelles choses à faire. On se fait tout le temps de nouveaux amis, c'est une ville sécurisée et propre, les moyens de transport sont très bien et la ville est bien connectée.

Assia, Responsable Export

J'ai travaillé pour une entreprise hollandaise dont le siège social est en hollande, puis chez Mercedes en tant que traducteur.

Je suis devenu le traducteur officiel du journal le point à Istanbul, j'ai pu rencontrer plusieurs politiciens turc c'était très agréable.

Pour terminer, je me suis lancé dans le tourisme d'esthétique.

Le monde du travail est assez chaleureux. Je n'ai rencontré aucune difficulté en règle général. En Turquie, tout le monde a sa chance.

Koray, Entrepreneur

Nous avons créé une filiale en Turquie en 2008. Le fait d'avoir la nationalité turque est un atout majeur niveau administratif... J'y passais 1 à 2 semaines/mois, le siège social était à Bursa. Nous avons vendus notre société l'année dernière.

Mes relations avec les clients étaient très bons, je les ai trouvés très pro et compétents dans leurs domaines. Des gros problèmes de recrutements pour les salariés non qualifiés, pas de système d'intérim. On a du embaucher une personne qui était dédié à 100% à cela.

Pour ce qui est des litiges, contrairement à la France, avec l'aide d'un avocat quand tout est fait dans les règles, ils sont réglés très vite.

Les points positifs : Le service (dans tous les domaines). Le transport et le repas pris en charge par l'employeur. Pas de routine, tout va très vite.

Les points négatifs : Travail hebdomadaire 45h/Semaine au lieu de 35 en France. Les congés payés : 2 semaines annuelles au lieu de 5. La circulation.

Pour résumé, je conseillerais jamais une personne sans qualification aller vivre en Turquie (mieux vaut être au smic en France qu'en Turquie).

Pour le reste, il faut peser le pour et le contre tant au niveau financier que personnel... Je n'ai pas sauté le pas et je ne le ferai pas pour le moment pour le côté personnel (scolarité de mes enfants et entourage).

Cevdet, Gérant d'une entreprise de menuiserie

Je travaillais dans la publicité à Istanbul et c'est un domaine très difficile à entrer si vous ne connaissez pas quelqu'un. J'ai travaillé à la fois dans des agences locales et internationales et à mon expérience, celles-ci n'ont pas beaucoup de différences en termes de hiérarchie, de qualité de travail et de salaire.

Je n'ai eu aucun problème avec mes employeurs, sauf le dernier, mais je n'oserais pas lier cela à la Turquie, de mauvaises personnes avec des égos surchargés pourraient être trouvées dans n'importe quel pays.

Au total, j'ai eu le privilège de travailler avec des bonnes personnes, créatives, justes et respectueux pendant plus de 15 ans.

Si vous souhaitez aller en Turquie ou à Istanbul pour travailler dans la publicité, cela pourrait être délicat, comme c'est le cas en France. La langue est le plus grand obstacle. Certains secteurs exigent que vous parliez turc, ne serait-ce que pour communiquer avec votre manager sur les objectifs des projets. L'intégration est plus facile dans les métiers artistiques, si vous êtes graphiste par exemple...

J'aime Istanbul et j'y retournerais avec plaisir.

Ayca, éditrice

J'ai effectué un stage de 6 mois dans le cadre de formation à l'école de formation du barreau de Paris dans le cabinet d'avocat Gide. C'est un cabinet français de grande taille qui a plusieurs bureaux à l'étranger dont un à Istanbul.

L'équipe est complètement francophone. J'ai trouvé le stage via une candidature spontanée. J'ai été très bien « traitée » par le cabinet bien que j'avais moins de connaissances en droit turc, les gens me respectaient beaucoup pour la difficulté et sélectivité du parcours d'avocat en France contrairement à celui en Turquie qui est beaucoup plus simple (pas de concours à la sortie des études de droit et pas d'école d'avocat).

Je n'ai eu aucun litige. L'ambiance était très bonne. Nous avions même des événements d'intégration atelier cuisine, soirée de nouvel an, secret Santa...

J'ai simplement vécu un tremblement de terre quand j'y étais qui m'a un peu traumatisé.

Le point positif de vivre en Turquie et de travailler dans une entreprise française est d'avoir ses repères et de se sentir bien en retrouvant ses origines.

Néanmoins, le monde du travail à Istanbul reste un milieu stressant, il y a beaucoup trop de monde et les gens sont moins sérieux qu'en France dans le cadre du travail. Il faut être prêt à ce que certaines personnes puissent vous prendre de haut même si elles paraissent très paternelles.

Je conseillerais à tous ceux qui cherchent le bonheur de se lancer s'ils sont prêts à gagner un peu moins qu'en France mais à apprendre énormément ! J'ai beaucoup appris en me déplaçant aux audiences en perquisitions à la douane au commissariat ou encore chez le notaire !

Sumerya, Avocate

Arrivée en Turquie après mon mariage en 2014, j'ai travaillé 1 an au consulat, service visa. Aujourd'hui, je travaille à la CCIFT depuis 2 ans en contrat local. Le directeur était français et ma relation avec lui ressemblait à celles que j'avais eu en France, légèrement distante mais en communication sympathique.

Pour autant, les personnes qui sont hiérarchiquement au dessus ont tendance à penser être supérieur sur tous les niveaux, c'est un aspect auquel je n'ai jamais été confronté en France. Vivre et travailler en Turquie surtout, c'est un bon plan si tu y es expat, avec les avantages financiers qui vont avec ou que tu as un bon revenu même en TL, autrement la vie est cher avec l'inflation. Si tu as des enfants l'éducation est aussi un coût énorme (heureusement qu'il y a la bourse pour les français à Pierre loti).

Sule, Responsable demande visa

J'adore vivre en Turquie, j'adore habiter au bord de la mer à Kusadasi, mais le salaire et les conditions de travail sont pénibles. Par contre, la qualité de vie est géniale quand on a de quoi vivre.

Özgür, Prof d'anglais

CONCLUSION



Après lecture de cet e-book, vous comprendrez que **s'installer en Turquie implique de faire des efforts**. Avoir un réel projet et savoir dans quelle direction vous souhaitez évoluer ainsi qu'où vous mettez les pieds est important pour ne pas perdre la motivation au moment de l'expatriation.

Particulièrement dans un pays comme la Turquie, il faut **savoir faire preuve d'adaptation**. Apprendre la langue et les codes sociaux du pays n'est pas obligatoire mais primordial pour maintenir l'expérience agréable. Et surtout, il faut être beaucoup plus flexible qu'en Europe, savoir prendre des décisions rapidement et rebondir.

En effet, la Turquie vous apprend à **ne pas vous reposer sur vos lauriers, à vous surpasser et à vous accommoder d'un quotidien changeant voire même instable**. On dit qu'en Turquie, on apprend la vraie vie et on ne s'ennuie jamais, c'est vrai ! Ça a du positif comme du négatif. À vous de voir si cela correspond à votre mode de vie.

Au niveau de son économie, il est évident que la Turquie est aujourd'hui en difficulté avec un taux de chômage est élevé. Il ne va pas être facile de trouver un emploi, surtout si vous êtes étranger. Or c'est un peu la même chose dans toutes les grandes villes du monde qui ont été chamboulées par la pandémie. Trouver un emploi est difficile dans le contexte, où que ce soit.

L'avantage de la Turquie, c'est que de nombreux domaines sont en expansion fulgurante et la Turquie est un pays qui se développe énormément depuis ces 20 dernières années. Il y a un besoin certain en main d'œuvre tout comme en cerveaux compétents et motivés. **Les opportunités de travail sont présentes**, il faut juste savoir les détecter et se positionner correctement pour être embauché.

Si vous êtes non-turc, vous avez dorénavant compris que la Turquie ne favorise pas forcément l'embauche des étrangers. Les procédures peuvent faire peur, mais il ne faut pas se décourager. Si on se fait bien accompagner, on obtient des résultats rapidement.

La Turquie est un pays où **les bons contacts sont plus précieux que tout**. Il faut savoir s'entourer, oser approcher les professionnels au culot, mais dans le respect et s'intéresser à l'actualité pour être au courant des dernières mesures mises en place ou des derniers événements économiques et politiques qui peuvent affecter votre quotidien professionnel comme personnel.

Les conditions de travail ainsi que le salaire en livre turque peuvent être les deux freins les plus importants pour une expatriation d'un pays européen vers la Turquie.

Ceci étant dit, il n'est pas impossible :

- de travailler dans des entreprises qui payent en Euro
- de vivre en Turquie en ayant un salaire local.

Il s'agit là de revoir ses priorités et savoir mettre en place les bonnes actions pour accéder à un mode de vie confortable.

Voici la question à laquelle vous devez pouvoir répondre actuellement :

Pourquoi je souhaite m'expatrier en Turquie ? Pour un bon salaire ? Un mode de vie ? Un projet en particulier ?

Maintenant que cela est décidé, la **seconde question** est encore plus importante : Quels sacrifices suis-je prêt(e) à faire pour accéder à mon but ? Ces « sacrifices » sont-ils si importants dans ma vie actuelles ?

Après avoir fait cette réflexion, vous aurez votre réponse à coup sûr !

LE MOT DE LA FIN...

Si votre ressenti est toujours positif sur l'expatriation en Turquie, sachez que le prochain projet sera sûrement un cours en ligne, avec des supports vidéo, des interviews et des PDF explicatifs.

Le cours sera dédié à la recherche de travail en Turquie, avec de réels outils pour trouver un emploi en Turquie: Sur quels sites postuler ? Dans quelles agences s'inscrire ? Quelles sont les entreprises francophones en Turquie ? Quels organismes contacter ? Comment avoir un salaire en euro ? Comment construire un CV, comment rédiger une lettre de motivation ? Comment se comporter en entretien ? Comment négocier un salaire en turc ? Et enfin, des conseils de recruteurs en Turquie ainsi que des contacts pour vous aider dans votre démarche.

Si ce second projet vous intéresse, n'hésitez pas à nous le faire savoir en nous envoyant un email ! Vous serez les premiers au courant et aurez le droit à un tarif préférentiel sur le produit !

Au final, après avoir lu cette étude, c'est vous qui savez le mieux si partir en Turquie est bon pour vous ou non. Ce qui vous convient ne conviendra pas à d'autres...

Alors, la Turquie, c'est fait pour vous ou non ?



Sources :

Les principales sources utilisées pour la création de cette étude :

- Türkiye Statistik Kurumu - TUIK : <https://www.tuik.gov.tr>
- Türkiye İş Kurumu – İSKUR : <https://www.iskur.gov.tr>
- La loi 4687 du code du travail turc disponible ici : <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- La loi 6735 du code du travail turc : <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>
- Organisation for Economic Co-operation and Development – OCDE : <https://www.oecd.org>
- Invest in Turkey : <https://www.investinturkey.com>
- Consulat Turc de France : <http://paris.cg.mfa.gov.tr/>
- Yüksek Öğretim Kurulu : <https://www.yok.gov.tr>
- Professionnels consultés dans différents secteurs (droit du travail, visa, ressources humaines)



Projets à venir

- Checklist des choses à faire avant une expatriation en Turquie (E-Book)
- Guide complet pour trouver un emploi en Turquie (cours en ligne)
- Comment devenir entrepreneur en Turquie (cours en ligne)



Contenus/articles qui peuvent vous aider à compléter vos connaissances

- [Apprendre le turc en ligne](#)
- [Les turcs parlent-ils anglais ?](#)
- [Transférer de l'argent entre France et Turquie](#)
- [Le portage salarial en Turquie](#)
- [Les mots de base en Turc](#)
- [Situation du coronavirus en Turquie](#)
- [Le Podcast Turc](#) (audios)
- [Les numéros d'urgence en Turquie](#)
- [S'installer et vivre en Turquie : Attentes vs Réalité](#) (vidéo)

Une question ? Une suggestion ?

Contactez-nous :

contact@leblogdistanbul.com



@BLOGISTANBUL



/PELINYILDIZ



/EXPATRIATIONTURQUIE

Tous droits réservés – Pelin YILDIZ – 2021

« Le Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l’auteur ou de ses ayant droit ou ayant cause, est illicite et constitue une contrefaçon, aux termes des articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. »

Auto-édition

Design : Hana Kedaim

Achévé en mars 2021

Dépôt légal : mars 2021

Prix : 39,90 €