Rupture du contrat de travail

2026 | Ayhan Bayar Financial Advisory

Ancienneté	Préavis
Moins de 6 mois	2 semaines
6 à 18 mois	4 semaines
18 mois à 3 ans	6 semaines
Plus de 3 ans	8 semaines

Rupture avec préavis

Chaque partie peut mettre fin à un contrat à durée indéterminée en respectant le préavis légal. À défaut, une indemnité correspondant à la rémunération de cette période est en principe due. Pendant le préavis, le salarié bénéficie d'au moins deux heures rémunérées par jour pour rechercher un emploi.

Motif valable et protection contre le licenciement

En principe, dans les établissements d'au moins 30 salariés, le licenciement d'un salarié en CDI ayant au moins six mois d'ancienneté exige un motif valable (l'ancienneté minimale ne s'applique pas aux travailleurs souterrains). Le licenciement doit être écrit et motivé; une défense préalable est normalement requise pour les motifs de conduite ou de performance, sous réserve des exceptions légales.

Rupture immédiate pour juste motif

Le salarié et l'employeur disposent de motifs distincts aux articles 24 et 25 du Code du travail turc : certaines raisons de santé, fautes graves ou force majeure. Une rupture pour juste motif n'ouvre pas systématiquement droit à l'indemnité d'ancienneté. Pour les atteintes à la bonne foi, le droit doit en principe être exercé dans les six jours ouvrables suivant la connaissance des faits et dans l'année suivant les faits.

Indemnité d'ancienneté

Sous réserve des conditions légales, après au moins un an de service, elle correspond à 30 jours de dernière rémunération brute, avantages réguliers inclus, par année entière, avec prorata pour les fractions d'année. Le plafond annuel du 1er juillet au 31 décembre 2026 est de 73 729,87 TRY. Les paiements excédentaires demandent une analyse juridique et fiscale distincte.

Ouverture des droits et retraite

Les cas prévus par la loi comprennent notamment le service militaire, la retraite, le départ d'une salariée dans l'année suivant son mariage, le décès, certaines démissions justifiées et certains licenciements. La règle « 15 ans/3 600 jours » n'est pas universelle : la date d'affiliation et le régime de retraite sont déterminants.

Réintégration et médiation

Pour demander sa réintégration, le salarié doit saisir un médiateur dans le mois suivant la notification du licenciement. En cas d’échec, il peut agir en justice dans les deux semaines suivant le procès-verbal final. La médiation préalable est aussi généralement obligatoire pour les créances et indemnités liées au travail.

Sources: Turkish Labour Law No. 4857 (Arts. 17–27); former Labour Law No. 1475 (Art. 14); Ministry of Labour and Social Security, severance ceiling 01.07–31.12.2026. Information date: 04.11.2026.