

Présentation du droit du travail du Japon

par Liliane Jung.

Cadre juridique général

La Constitution la plus récente du Japon, qui établit des principes démocratiques, a été promulguée le 3 novembre 1946 et est entrée en vigueur le 3 mai 1947. Elle est considérée comme la loi suprême du pays et l'Empereur, ainsi que les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire doivent la respecter et la faire respecter (Article 99 de la Constitution). Aux termes de cette Constitution, l'Empereur n'a qu'une fonction symbolique et officielle. Elle prévoit également la séparation des pouvoirs et des droits humains fondamentaux. Le pouvoir législatif est confié à la diète (Kokkai) qui comporte deux chambres, la Chambre des conseillers (Sangiin) et la Chambre des représentants (Shugiin). En règle générale, un projet de loi devient loi après être passé par ces deux chambres. Si un projet de loi a été approuvé par la Chambre des représentants et non par la Chambre des conseillers, il peut devenir loi s'il est adopté en seconde lecture par la Chambre des représentants à la majorité des deux tiers de tous les membres présents. La Chambre des représentants a un bien plus grand nombre de membres (480) que la Chambre des conseillers (252). Toutefois, les deux chambres sont élues par le peuple. Comme le Japon est divisé en préfectures, la qualité de membre est fondée largement sur la représentation proportionnelle à partir des arrondissements préfectoraux. Seulement la moitié des membres de la Chambre des conseillers est élue par l'ensemble du pays. Les membres des deux Chambres ont un mandat de durée déterminée; ceux de la Chambre des conseillers sont élus pour six ans et ceux de la Chambre des représentants pour quatre ans. La Chambre des représentants peut également être dissoute à n'importe quel moment par le Gouvernement.

Le pouvoir exécutif est exercé par le Conseil, qui est dirigé par le Premier ministre. Il soumet des projets de lois à la diète et supervise les services administratifs. Le Premier ministre est désigné par la diète et doit, comme la majorité des ministres, provenir de ses rangs. Le mandat des membres du Conseil n'est pas limité par la Constitution mais ceux-ci doivent se démettre à la demande de la diète.

La Cour suprême (Saiko Saibansho) et un nombre d'instances inférieures assurent le pouvoir judiciaire. Tous les juges jouissent d'une complète indépendance dans les décisions qu'ils prennent. La Cour suprême a le pouvoir d'adopter des règlements et en tant que tribunal de dernière instance, elle juge de la constitutionnalité de toutes lois, décrets et règlements. Elle est composée de 14 juges qui sont désignés par le Conseil et un juge suprême. Ce dernier est nommé par l'Empereur sur proposition du Conseil. Chacune des instances inférieures dépend de la Cour suprême qui désigne également les candidats au poste de juge.

Constitution (Version anglaise):

http://www.shugiin.go.jp/itdb_main.nsf/html/index_e_kenpou.htm

Droit du travail

Quatre normes fondamentales du travail sont garanties par la Constitution:

le droit au travail et l'obligation de travailler (Article 27, paragraphe 1);
l'interdiction du travail des enfants (Article 27 paragraphe 3); et
la liberté d'association des travailleurs - le droit de s'organiser, de négocier et d'agir collectivement (Article 28).

Concernant le droit du travail individuel, il est précisé que les salaires, les horaires de travail, les congés et autres sont fixés par la loi (Article 27 paragraphe 2).

La législation du travail japonaise est définie dans le contexte de ce cadre constitutionnel. Elle est concrétisée par des lois, des ordonnances, des conventions collectives et des règles pratiques. Le Code civil adopté le 27 avril 1996 donne une définition fondamentale du contrat de travail. Les lois doivent en outre répondre aux exigences constitutionnelles en fixant des normes professionnelles minimum. Il y a trois grands textes de lois sur le travail, à savoir :

la loi sur les conditions de travail,
la loi sur les syndicats, et
la loi sur l'aménagement des relations du travail.

La loi sur les conditions de travail définit les conditions ainsi que la sécurité et l'hygiène sur le lieu de travail. La loi sur les syndicats garantit le droit des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement alors que les aménagements et les moyens de régler les différends sont spécifiés dans la loi sur l'aménagement des relations du travail. La loi sur les conditions de travail a été adoptée le 7 avril 1947 et amendée pour la dernière fois le 30 septembre 1998. La loi sur les syndicats a été adoptée le 1er juin 1949 et amendée pour la dernière fois le 12 novembre 1993. Quant à la dernière loi, elle a été adoptée le 27 septembre 1946 et amendée pour la dernière fois le 14 juin 1988.

Ces lois s'appliquent aux employés japonais du secteur privé, à l'exception des marins et peut également s'appliquer aux travailleurs étrangers en possession d'un visa et d'un permis de travail. Seule la loi sur les conditions de travail est applicable aux employés qui travaillent dans les entreprises d'État. Les relations de travail dans le service public sont définies principalement dans des dispositions spéciales selon la catégorie de travailleurs. La législation du travail est souvent complétée par des ordonnances, qui sont publiées par le Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale (avant le 6 janvier 2001, ce rôle était assumé par le Ministère du travail) et la commission des relations du travail compétente. Ce dernier organisme est composé de représentants en nombre égal des travailleurs et des employeurs ainsi que du public en général. La législation du travail est en général plutôt abstraite et doit être souvent interprétée par les tribunaux ordinaires étant donné que les tribunaux du travail n'existent pas au Japon. Les cas de pratiques déloyales en matière de travail sont également interprétés par la commission des relations du travail.

Le deuxième texte juridique important est la convention collective qui dans la pratique est en général fondée sur l'entreprise étant donné que c'est surtout le syndicat de l'entreprise et l'employeur respectif qui l'élabore. Elle concerne tous les travailleurs de l'entreprise qui sont membres de ce syndicat. Les conventions collectives doivent être écrites mais dans la pratique, le texte écrit est en général succinct. Des

dispositions complémentaires à la convention, qui doivent évidemment respecter la loi, sont souvent convenues verbalement.

La brièveté relative des conventions collectives écrites conduit à accorder une importance plus grande aux règles pratiques qui définissent les conditions de travail habituelles au niveau de l'entreprise. Tout employeur qui emploie plus de 10 employés doit élaborer de telles règles en consultation avec le syndicat. Ces règles ne doivent pas enfreindre la convention collective en vigueur. Ensuite, ils fixent ensemble les éléments du contrat de travail au sein de la société, indépendamment du fait que le travailleur soit membre ou non du syndicat. Aux termes de l'article 15 modifié de la loi sur les conditions de travail et son décret d'application, les questions contractuelles, telles que salaires, horaires de travail et normes d'emploi doivent être mises par écrit au moment de la conclusion du contrat de travail. Dans la pratique, les parties préfèrent néanmoins des dispositions contractuelles vagues de façon à ce que le contrat respecte toujours les règles pratiques et la convention collective.

Les textes (en anglais) de la loi sur les conditions de travail (y compris les amendements jusqu'en 1995), la loi sur les syndicats et la loi sur les aménagements des relations de travail sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?>

Contrat de travail

Contrats de travail à durée indéterminée et à durée déterminée

La pratique japonaise en matière d'emploi consacre traditionnellement l'emploi à vie. L'employé reste habituellement dans une seule entreprise pendant toute la durée de sa vie professionnelle. La durée de l'emploi n'est pas précisée et l'emploi est assuré jusqu'à l'âge obligatoire de la retraite, qui se situe habituellement entre 55 et 60 ans. Ce type d'employé n'a pas habituellement de compétences spéciales lorsqu'il entre dans la société mais en général il reçoit une formation au fil des divers postes qu'il occupe dans différents services.

Toutefois, cette tradition ne répond pas aux besoins de tous les employeurs et des employés. En 2000, ce type de personnel représentait 74 pour cent de tous les employés et le nombre est en diminution (Source : Rapport de l'enquête spéciale sur la main d'œuvre du Ministère de la gestion publique, des affaires intérieures, des postes et télécommunications). Des travailleurs ayant des compétences spécifiques sont souvent nécessaires en sus des effectifs normaux ou bien des petites et moyennes entreprises n'ont pas les moyens pour des raisons économiques de garantir un emploi à vie. Les employés doivent souvent travailler après l'âge de la retraite, parce qu'ils ne sont pas en droit de recevoir une pension avant d'avoir atteint un certain âge et que souvent le montant de la pension n'est pas suffisant pour vivre. D'autres employés préfèrent également ne pas rester avec la même société.

Les contrats à durée déterminée sont donc autorisés sous réserve des restrictions prévues à l'Article 14 de la loi sur les conditions de travail. Il n'y a aucune raison objective d'imposer des limitations mais la période légale de validité ne doit pas être prolongée. En général, les contrats de travail à durée déterminée ne doivent pas dépasser une année. Dans des cas exceptionnels, la période maximale est de trois ans. Il s'agit en général de contrats de travail conclus avec des travailleurs très

expérimentés ou spécialisés dont les compétences sont nécessaires pour la mise au point de nouveaux produits ou pour répondre à des besoins ponctuels. L'emploi des travailleurs de plus de 60 ans peut également être limité à trois ans.

L'égalité de traitement dans le cadre de contrats à durée déterminée et indéterminée n'est pas non plus prévue par la loi. Néanmoins, l'Article 2 de la loi sur les conditions de travail précise que les conditions de travail doivent être définies par les travailleurs et les employeurs sur une base égalitaire. En fait, les syndicats pèsent d'un certain poids par le biais des conventions collectives et des règles pratiques mais comme la plupart des bénéficiaires de contrats à durée déterminée ne sont pas membres de syndicats, ils ne sont donc pas forcément concernés. Même si le contrat de travail est prolongé de façon illicite, le travailleur n'a pas droit au même statut que celui des employés ordinaires.

Période d'essai

Tout contrat de travail peut prévoir une période d'essai au début du contrat. La durée de cette période n'est pas déterminée légalement mais sa prolongation n'est pas interdite non plus. Néanmoins, il existe une protection contre les licenciements. Après les 14 premiers jours de la période d'essai, l'employeur qui souhaite se séparer de la personne est juridiquement tenu de respecter la période habituelle de préavis de 30 jours (Article 21 de la loi sur les conditions de travail). Certaines décisions de justice montrent que l'employeur est un peu plus libre de licencier un employé pendant la période d'essai.

Contrats de travail particuliers

Le travail temporaire est régi par la loi sur le travail temporaire adoptée le 5 juillet 1985 et amendée pour la dernière fois le 30 juin 1999. Dans ce genre de situation, le travailleur est au bénéfice d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire mais il travaille sous la direction de la société cliente qui a conclu le contrat avec l'entreprise. Celle-ci peut engager le travailleur temporaire à titre permanent. Toutefois, la plupart des travailleurs ne sont inscrits dans une agence de travail temporaire et par conséquent employés pour une période correspondante qu'à la demande d'une société cliente. Il faut dans ce cas une autorisation du Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale. Le travail temporaire est interdit dans les ports (docker), la construction et les services de sécurité notamment (Article 4, paragraphe 1). Dans tous les autres cas, le travailleur peut être employé à titre temporaire mais seulement pendant une année (Articles 35.2 et 40.2, paragraphe 1). Si cette limite est dépassée, le Gouvernement recommandera à la société cliente, mais ne l'y contraindra pas, d'engager le travailleur temporaire en tant qu'un de ses employés.

La limite d'un an ne s'applique pas aux trois cas ci-après (Article 40, paragraphe 1, No 1-3) :

le travailleur temporaire possède l'une des 26 qualifications spécifiques énumérées;
le travailleur est nécessaire en raison d'un surcroît d'activité pendant une durée déterminée;
une employée a pris un congé de maternité ou un congé parental d'éducation et doit être remplacée.

Toutefois, les directives administratives déconseillent mais n'interdisent pas l'emploi temporaire d'un travailleur au même poste pendant plus de trois ans.

Un travailleur temporaire peut signaler toute violation de la loi sur le travail temporaire au Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale (Article 49). Toutefois, la protection qui lui est offerte est relativement faible. Par exemple, il n'y a aucune obligation d'inscrire le travailleur à une caisse d'assurance sociale ou d'assurance chômage. En revanche, la protection de la vie privée est absolument garantie par la loi susmentionnée (Articles 24-26).

Le *travail à temps partiel* est régi par la loi sur le travail à temps partiel qui est entrée en vigueur le 18 juin 1993. En 2000, 14,7 pour cent des employés travaillaient à temps partiel, la plupart d'entre eux étant des femmes (91,8 pour cent). Le nombre est en augmentation (Source : Ministère de la gestion publique, des affaires intérieures, des postes et des télécommunications). Les travailleurs à temps partiel sont définis comme des travailleurs dont les horaires de travail hebdomadaires sont inférieurs à ceux d'employés ordinaires sur le même lieu de travail (Article 2). Il existe également des travailleurs presque à temps partiel qui sont théoriquement des travailleurs à temps partiel qui travaillent davantage d'heures. Les travailleurs à temps partiel ne sont pas considérés comme des travailleurs ordinaires, au même titre que ceux qui bénéficient de contrat à durée indéterminée. Les augmentations régulières de salaire, versements de primes et indemnités de départ à la retraite ne s'appliquent donc pas à cette catégorie. Toutefois, la loi sur le travail temporaire prévoit une certaine protection et stipule par exemple que les capacités de ces travailleurs doivent être utilisées de façon efficace et que les conditions de travail doivent être équivalentes à celles des employés ordinaires (Article 3, paragraphe 1). Mais aucune obligation n'est imposée à l'employeur qui est simplement invité à *s'efforcer d'aller dans ce sens*. La seule obligation prévue dans la loi est imposée à l'État et plus précisément au Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale (Article 5) qui doit s'occuper de favoriser la protection sociale des travailleurs à temps partiel.

Les contrats de *formation professionnelle* entre employeurs et jeunes employés n'existent pas au Japon. Les jeunes employés sont recrutés sur la base d'un contrat de travail normal et formés ensuite en cours d'emploi.

Suspension du contrat de travail

De nombreuses conventions collectives d'entreprise et règles pratiques prévoient des périodes de suspension pendant lesquelles le contrat de travail reste en vigueur mais le travailleur n'est pas tenu de travailler et l'employeur est partiellement ou même complètement déchargé de l'obligation de lui verser un salaire.

Un travailleur peut être mis à pied en application d'une sanction ou bien en attendant qu'une telle mesure soit prise, à condition que le travailleur soit jugé pour faute grave et que le tribunal n'ait pas encore statué. En tout état de cause, toute mise à pied accompagnée d'une éventuelle diminution de salaire doit être appropriée à la situation. Il y a également souvent suspension du contrat de travail si l'employé est en congé maladie, assument des fonctions de syndicaliste à plein temps ou suit une formation également à plein temps. Le montant du salaire à verser dans ces cas est déterminé par l'entreprise et aucun minimum n'est fixé par la loi. Toutefois, si la suspension est due

à des raisons attribuables à l'employeur (par exemple chômage technique), l'employeur doit verser une indemnité égale à 60 pour cent du salaire moyen du travailleur (Article 26 de la loi sur les conditions de travail).

Cessation d'emploi

La résiliation d'un contrat de travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur est régie par l'Article 627 du Code civil aux termes duquel l'un ou l'autre sont libres de mettre fin à un contrat en donnant un préavis. Afin de respecter les dispositions de l'Article 27 de la Constitution qui vise à promouvoir la sécurité de l'emploi dans l'intérêt public, le licenciement à l'initiative de l'employeur est limité avant tout par la loi susmentionnée, les décisions des tribunaux et les conventions collectives. Cette restriction s'applique aux contrats de travail à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée qui ont été prolongés pendant une période plus longue que celle prévue par la loi.

Un préavis doit être donné 30 jours au moins avant que le licenciement puisse avoir lieu (Article 20 de la loi susmentionnée). Ce délai peut être raccourci si l'employeur verse le salaire moyen pour chaque jour manquant de la période de préavis. La jurisprudence recommande de donner le préavis par écrit mais cela n'est pas exigé par la loi. Des précédents juridiques ont également établi une règle selon laquelle un licenciement doit être fondé sur un motif valable. Sans un tel motif, tout licenciement est considéré comme un abus du droit de licenciement et est donc considéré sans effet. Le licenciement pour raisons économiques est autorisé s'il satisfait aux quatre conditions ci-après définies par le tribunal :

une réduction du personnel est motivée par des nécessités économiques;
toutes les mesures possibles ont été prises pour éviter des mises à pied;
le choix des employés à licencier est fait de façon objective et raisonnable;
l'employeur a consulté de bonne foi les syndicats ou les employés.

À l'inverse, les licenciements motivés par les raisons ci-après ou annoncés dans les conditions suivantes sont considérés comme nuls :

mariage, grossesse ou naissance d'un enfant (Article 11, paragraphe 3 de la loi sur l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans le travail);
demande d'un congé parental d'éducation (Article 7 de la loi concernant la protection sociale des travailleurs qui s'occupent d'enfants ou d'autres membres de la famille);
activités syndicales garanties par l'Article 28 de la Constitution (Article 7 de la loi sur les syndicats);
sexospécificité (Article 8, paragraphe 1 de la loi sur l'égalité de chance et de traitement entre hommes et femmes dans le travail);
absence de l'employé en raison d'une maladie professionnelle et dans les 30 jours suivants (Article 19 de la loi sur les conditions de travail);
congé de maternité de l'employée et pendant les 30 jours suivants (Article 19 de la même loi).

La notification d'un préavis en cas de licenciement n'est pas obligatoire dans les deux cas exceptionnels prévus à l'Article 20 de la même loi :

l'entreprise n'est pas en mesure de continuer ses activités en raison d'une catastrophe naturelle ou d'une raison inévitable équivalente;

le licenciement est dû à des motifs propres au travailleur.

À la demande de l'employé, l'employeur délivre un certificat indiquant les raisons du licenciement sans préavis (Article 22 de la loi sur les conditions de travail). En cas de licenciement abusif, le tribunal demande que le contrat de travail soit rétabli et l'employé réintégré. L'employé peut en lieu et place réclamer un dédommagement. Pour obtenir davantage de renseignements, veuillez consulter [Termination of Employment Digest](#).

Horaires de travail

L'horaire de travail moyen prévu à l'Article 32 de la loi sur les conditions de travail est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour. Ces limites peuvent être assouplies pendant une période de temps décidée par l'employeur et le syndicat de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de syndicat, par un travailleur représentant la majorité des employés. Diverses formes d'horaires flexibles sont autorisées mais réglementées par des décrets. Dans tous les cas, la durée de travail moyenne pendant la période convenue ne doit pas dépasser 40 heures par semaine (Article 32-4 de la loi susmentionnée). L'employeur doit également accorder au moins un jour de congé par semaine ainsi que des périodes de repos pendant les heures de travail – au moins 45 minutes après 6 heures de travail et 1 heure après 8 heures (Articles 34 et 35 de la même loi). Le travail de nuit moyennant un supplément de salaire est autorisé par la loi mais ne peut pas être exigé des travailleurs qui élèvent un enfant ou demandent à ne pas effectuer ce genre de travail.

Les heures supplémentaires peuvent également être précisées par accord entre l'employeur et le syndicat. Les salaires doivent être alors majorés d'un montant variant entre 25 pour cent et 50 pour cent (Article 37 de la loi sur les conditions de travail). Il n'y a pas de limites légales au nombre d'heures de travail supplémentaires travaillées, sauf pour les femmes qui ont la garde d'enfants et les travailleurs âgés qui doivent bénéficier d'une protection spéciale. Toutefois, le Ministère du travail a le droit de définir une limite minimale que les employeurs et les syndicats doivent s'efforcer de respecter. En fait, le nombre d'heures supplémentaires travaillées tend à diminuer. En 1988, il était tombé à 134 heures en moyenne par ouvrier (Source : Situation de l'emploi au Japon en 2000, Institut japonais du travail).

Le cas exceptionnel d'horaires de travail librement choisis concerne des catégories professionnelles spécifiées par la loi, notamment les cadres hautement qualifiés du secteur tertiaire. En pareils cas, l'employé a toute latitude pour aménager ses horaires et organiser son travail (Article 38-4 de la loi déjà mentionnée). Il n'y a pas de majoration de salaire et le nombre d'heures de travail est prévu dans la convention sus-mentionnée sans tenir compte d'aucune limitation légale.

Congés payés

Des congés payés avec versement d'un salaire moyen sont prévus à l'Article 39 de la loi sur les conditions de travail. Le travailleur ne peut y avoir droit que s'il s'est présenté au travail au moins 80 pour cent du total des jours ouvrés. Le nombre de jours de congés annuels est fonction de la durée pendant laquelle l'employé a déjà travaillé dans l'entreprise en ne comptant que les années pendant lesquelles le

travailleur a effectué un temps de travail suffisant. Après 6 mois d'emploi continus, le travailleur peut réclamer 10 jours de congés annuels. Les deux années suivantes, un jour par année est ajouté. Après avoir été employé au moins deux ans et demi, le travailleur bénéficie de deux jours supplémentaires pour chaque année additionnelle de service continu. Toutefois, le nombre total de jours de congés annuels ne peut dépasser 20. L'employé décide du moment où il prend ses congés à condition que cela ne perturbe pas le fonctionnement normal de l'entreprise. Au Japon, il y a 14 jours de fête par an qui ne sont pas obligatoirement des journées chômées dans le secteur privé.

Protection de la maternité et congés de maternité

La protection de la maternité est régie par la loi sur les conditions de travail. Pendant la grossesse et durant l'année qui suit la naissance d'un enfant, tout travail physique pénible ainsi que la manipulation de matières dangereuses sont interdits (Article 64-5). Sur demande, la femme enceinte ou la mère allaitant a le droit de refuser de faire des heures supplémentaires ou d'effectuer un travail de nuit et elle est en droit d'exiger également un travail peu contraignant.

Les congés de maternité sont garantis par l'Article 65 de la même loi, mais ne prévoit aucun versement de salaire pendant la période. Sur demande, une femme peut s'absenter de son travail pendant six semaines précédant la naissance et dans le cas d'une naissance multiple, pendant 14 semaines. En principe, durant les huit semaines suivant la naissance d'un enfant, le travail est interdit mais la mère peut reprendre son travail après six semaines si elle le désire avec l'accord du médecin.

Autres droits à des congés

La loi sur le congé parental d'éducation dont peut bénéficier aussi bien l'homme que la femme pour s'occuper de son enfant, est inférieur à une année. Toutefois, ce droit ne s'applique pas aux bénéficiaires de contrats à durée déterminée (Article 2, No 1). Une allocation parentale d'éducation est versée conformément à la loi sur la garantie de l'emploi (Articles 61-4 et 61-5). L'employé touche une allocation de base et une prime de retour que lui verse une caisse d'assurance professionnelle. À sa demande, le travailleur (homme ou femme) peut être dispensé du paiement des primes de cotisation au titre de l'assurance maladie et de la retraite.

Aux termes de la loi sur les congés parentaux et familiaux, l'employé a également droit de s'absenter pour s'occuper d'un membre de sa famille. Le membre, qui peut être l'époux/l'épouse, un enfant, les parents ou même les grands-parents ont besoin de se trouver dans un état qui nécessite des soins continus (Article 2). Un tel congé ne doit pas dépasser trois mois et peut, sauf cas exceptionnels, n'être accordé qu'une seule fois (Articles 15 et 11). L'employé ne reçoit aucune rémunération pendant cette période.

Le congé maladie, tel que décrit dans le paragraphe *Suspension*, ne fait l'objet d'aucune loi. Il peut être précisé dans des règles pratiques (Article 89, paragraphe 1 de la loi sur les conditions de travail). Les règles pratiques peuvent également prévoir une assurance en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Article 89, paragraphe 8 de la loi déjà citée). Toutefois, l'employé peut s'absenter pour s'acquitter

de devoirs officiels (Article 7). Pendant leur menstruation, les femmes employées peuvent également demander des jours de congés (Article 68 de la loi).

Âge minimum et protection des jeunes travailleurs

La Constitution interdit le travail des enfants (Article 27, paragraphe 3), ce qui est développé dans la loi sur les conditions de travail. Les enfants de moins de 15 ans ne doivent pas être employés, sauf dans les domaines de la production de films ou des spectacles (Article 56). Les enfants de moins de 18 ans peuvent être employés en dehors des heures scolaires à des travaux qui ne sont ni dangereux ni risqués. Le travail sous-terrain est également interdit.

Égalité professionnelle

La discrimination pour des raisons liées à la race, aux croyances, au sexe, au statut social ou à l'origine familiale est interdite par la Constitution (Article 14) ; elle fait l'objet d'autres dispositions dans la loi sur les conditions de travail (Articles 3 et 4) et, en ce qui concerne la parité, également dans la loi sur l'égalité des chances dans le travail. Les hommes et les femmes employés sont soumis aux mêmes réglementations en ce qui concerne les heures supplémentaires, le travail de nuit et les jours de repos. En ce qui concerne la rémunération, la discrimination entre les sexes est interdite par la loi sur les conditions de travail (Article 4). La loi sur l'égalité des chances interdit la discrimination en matière de recrutement, d'embauche, d'attribution de postes et de promotions (Articles 5 et 6). Toute violation peut être portée à l'attention du Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale (Article 26 de la même loi). Cette loi interdit également le harcèlement sexuel et il appartient à l'employeur de faire respecter cette interdiction (Article 21, paragraphe 1).

Questions de rémunération

Le système de rémunération japonais dépend largement du nombre d'années passées dans la même entreprise, du niveau de qualification de l'employé et également de son âge. Les salaires sont définis comme un paiement fait par l'employeur à l'employé et englobent les traitements, les indemnités et les primes (Article 11 sur la loi des conditions de travail). En fait, la situation économique de l'employé est souvent déterminée non seulement par le salaire de base mais également par les indemnités qui peuvent être versées conformément à des règles pratiques particulières, par exemple, l'allocation logement ou l'indemnité de départ à la retraite (Article 89, paragraphes 3 et 4 de la loi sur les conditions de travail). En 1998, la durée moyenne de service était de 11,6 ans et la rémunération contractuelle mensuelle moyenne atteignait 324 700 Yen. Le montant annuel moyen des primes et des indemnités atteint 1 102 300 Yen. (Source : Etude de la structure des salaires du Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale).

Toutefois, tout employé bénéficie d'un salaire minimum, aux termes de l'Article 28 de la loi sur les conditions de salaire et de la loi sur le salaire minimum. Le salaire minimum n'est pas spécifié dans la législation mais déterminé et fréquemment réajusté par le Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale en

consultation avec la Commission d'examen du salaire minimum. Cette Commission est implantée aux niveaux national et local et comporte trois délégations représentant les travailleurs, les employeurs et le public.

Le paiement des salaires est en outre protégé en cas de faillite, en ce sens où le versement des salaires est dû par ordre de priorité dans le remboursement des créances.

Règlement concernant les syndicats et les associations d'employeurs

Syndicats

La liberté d'association des travailleurs est garantie par l'Article 28 de la Constitution. Les syndicats sont régis par la loi sur les syndicats et définis comme des organisations qui sont créées de façon autonome et composées principalement de travailleurs et ont pour principal objectif de maintenir et d'améliorer les conditions de travail et d'élever le statut social des travailleurs (Article 2). Tous les travailleurs, à l'exception des responsables de la supervision et ceux qui travaillent pour la protection sociale ou des mouvements politiques et sociaux, sont concernés par la loi (Article 2, paragraphes 1, 3 et 4). La majorité des travailleurs bénéficiant de contrats spéciaux, travailleurs temporaires et à temps partiel, n'appartient pas à un syndicat.

L'acte constitutif d'un syndicat doit prévoir, entre autres, le droit des membres à participer à toutes les activités et interdit de refuser l'adhésion d'un membre pour des raisons de race, de religion, de sexe, de statut social ou d'origine familiale (Article 5–2). Les syndicats qui remplissent toutes les conditions sont enregistrés auprès de la Commission des relations du travail et bénéficient ainsi d'une personnalité juridique et d'une protection légale. Cela inclut également une protection contre les pratiques déloyales en matière de travail.

En 1999, 11 700 000 travailleurs du secteur privé faisaient partie d'un syndicat, chiffre qui a diminué pendant les 50 dernières années. En 1997, le taux était de 22,6 pour cent (Source : *The Labour Situation in Japan, 2000*, Institut japonais du travail). Plus de 90 pour cent des syndicats sont créés dans le cadre d'une seule société. Ces syndicats s'occupent d'activités et de questions concernant leurs membres au sein de l'entreprise. Toutefois, la plupart des syndicats d'entreprise dans le même secteur sont affiliés à des fédérations professionnelles, telles que la Confédération des travailleurs japonais de l'automobile et le Syndicat japonais de l'électronique et de l'information. Les fédérations professionnelles constituent en général la Confédération japonaise des syndicats (Rengo) à l'échelon national. Rengo, qui a été créée en 1999, a absorbé des organisations nationales rivales et comporte désormais des syndicats représentant le secteur privé ainsi que le secteur public. Son concurrent moins important et politiquement plus à gauche est la Confédération nationale des syndicats (Zenroren). Les fédérations professionnelles ainsi que la Confédération nationale sont responsables des négociations et fournissent des avis sur des questions de politique générale, comme les salaires et les conditions de travail.

Association d'employeurs

Les organisations d'employeurs sont régies par la loi sur les syndicats, même si un bon nombre d'entre elles concernent le rôle des employeurs. La Fédération japonaise

des associations d'employeurs (Nikkeiren) joue un rôle dans les relations professionnelles pour le compte des employeurs. Elle ne participe pas directement aux négociations collectives mais donne des directives aux employeurs et de cette manière influence les questions relatives au travail. Elle représente également les employeurs japonais à l'Organisation internationale du travail (OIT).

Pratiques déloyales en matière de travail

Les pratiques déloyales en matière de travail sont visées par l'Article 7 de la loi sur les syndicats. Toute discrimination en raison d'activités syndicales est interdite et l'employeur ne doit pas influencer la gestion des syndicats. Il n'a pas le droit non plus de refuser de négocier collectivement sans motif valable. Le syndicat peut déposer une plainte pour pratique déloyale auprès de la Commission des relations du travail (Article 27 de la loi déjà citée). Cette Commission est un organe tripartite qui existe d'abord au niveau des préfectures et ensuite au niveau national. Les membres des commissions préfectorales sont nommés sur recommandation des syndicats et des organisations d'employeurs alors que les membres de la Commission centrale sont désignés par le Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale. La commission locale enquête sur le cas, si nécessaire, en écoutant des témoins et en dernier recours en publiant sa décision. Dans un délai de 15 jours suivant la réception de la décision, l'employeur ou le syndicat peut déposer une demande de réexamen auprès de la Commission centrale des relations du travail. Une demande d'annulation d'une décision de la Commission centrale peut être déposée auprès d'un tribunal civil, dans un délai de 30 jours.

Conventions et accords collectifs

Conformément à l'Article 14 de la loi sur les syndicats, les parties à une négociation collective sont d'une part un syndicat et d'autre part l'employeur ou une association d'employeurs. Dans la pratique, les négociations collectives ont lieu pour l'essentiel dans l'entreprise. L'employeur doit négocier de bonne foi avec le syndicat compétent (Article 7, paragraphe 2 de la loi déjà citée).

D'autres réglementations concernant le processus de négociations collectives sont prévus dans les conventions collectives propres aux entreprises, qui souvent obligent les employeurs à consulter le syndicat. Au Japon, la consultation est considérée comme une tentative pacifique de concilier des points de vue divergents alors que la négociation collective est plutôt considérée comme une confrontation. Souvent, les négociations collectives se distinguent à peine d'actions revendicatives. La consultation conjointe peut avoir lieu avant la négociation collective ou la remplacer dans des politiques de gestion qui n'offrent pas la possibilité de négocier. Dans certains cas, des comités consultatifs officiels sont même créés.

La question des rémunérations est habituellement examinée chaque année au printemps pendant ce qu'on appelle l'*offensive de printemps*. Les syndicats soumettent des demandes d'augmentation de salaires au nom des confédérations Rengo et Zenroren et de fédérations professionnelles. Les employeurs se concertent sous les directives de Nikkeiren. Dès que les principales entreprises industrielles sont parvenues à un accord, un schéma est défini pour les petites et moyennes entreprises.

Toutefois, les caractéristiques de chaque société sont toujours prises en compte car il est dans l'intérêt du syndicat de l'entreprise de ne pas leur porter préjudice.

Les conventions collectives écrites et signées n'ont pas toutes la même durée d'application, laquelle ne doit pas dépasser trois ans (Article 15 de la loi sur les syndicats). Seuls les accords non limités dans le temps peuvent être résiliés à n'importe quel moment à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (Article 15-3 de la même loi). Une convention collective qui a pris fin n'a en principe plus de valeur mais les parties peuvent décider qu'elle reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

Toutes les conventions collectives concernent avant tout les employés qui sont membres du syndicat. Si les trois quarts des travailleurs d'une entreprise qui ont un travail comparable sont visés par une convention collective, celle-ci s'applique à tous les autres travailleurs du même genre (Article 17 de la loi sur les syndicats). Une convention collective peut avoir également un caractère obligatoire pour l'ensemble de la localité, mais cela est en fait une exception (Article 18 de la même loi). Pour cela, il faut que la convention collective s'applique à une localité en particulier, et non pas seulement à une entreprise et qu'elle lie une majorité de travailleurs ayant des conditions similaires. En outre, le Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale doit, sur demande de l'une ou l'autre des parties et conformément à une résolution de la Commission des relations du travail, déclarer que la convention est applicable à tous les travailleurs dans la même situation.

Les conventions collectives ont un effet normatif sur les règles pratiques et les contrats de travail. Les règles pratiques ne doivent pas s'opposer aux conventions collectives (Article 92 de la loi sur les conditions de travail) et toute disposition du contrat de travail qui va à l'encontre de norme précisée par la Convention est nulle (Article 16 de la loi sur les syndicats). Cela est habituellement interprété non comme une norme minimale mais comme une règle à respecter à tous les égards.

Les conventions collectives définissent en outre des droits et des devoirs pour les parties contractuelles, essentiellement l'employeur et le syndicat de l'entreprise. L'employeur est toujours tenu de respecter ce que l'on entend par une obligation de fournir des conditions conformes à la convention collective. Dans de nombreux cas, d'autres obligations sont imposées à l'employeur comme, par exemple, celle de consulter le syndicat.

Représentant des travailleurs dans l'entreprise

Au sein de l'entreprise, les travailleurs sont habituellement représentés par un syndicat d'entreprise organisé par une majorité de travailleurs. Ses responsables sont élus parmi les travailleurs eux-mêmes. Les modalités d'élection ainsi que la durée du mandat sont définies dans l'acte constitutif du syndicat. S'il n'y a pas de syndicat, les intérêts de la majorité des travailleurs doivent être représentés par un seul travailleur (Article 90 de la loi sur les conditions de travail).

La représentation des travailleurs est d'une importance considérable dans l'élaboration des règles pratiques auquel l'employeur est tenu dès que plus de 10 travailleurs sont employés de façon continue (Article 89 de la même loi). Avant d'élaborer des règles

pratiques, l'employeur doit consulter le syndicat ou l'employé représentant les travailleurs (Article 90-1 de la loi déjà citée). La déclaration doit figurer en pièce jointe aux règles pratiques que l'employeur soumet au Bureau chargé de l'inspection des conditions de travail (Article 90-2 de la loi déjà citée).

Grèves et lock-out

Conflits sociaux

L'Article 28 de la Constitution garantit le droit des travailleurs à agir collectivement, ce qui inclut les conflits sociaux. Les conflits sociaux sont définis dans la loi sur l'aménagement des conditions de travail comme "un désaccord à propos de revendications concernant des relations de travail entre parties concernées, aboutissant soit à un conflit, soit à un risque de conflit " (Article 6). En ce qui concerne les conflits sociaux, le syndicat et ses membres ne sont responsables ni civilement ni pénalement aussi longtemps qu'ils se comportent correctement (Articles 8 et 1 de la loi sur les syndicats). Cela exige d'abord que le syndicat qui agit soit officiellement enregistré et qu'ensuite il n'ait pas recours à la violence (Article 1, paragraphe 2 de la loi précitée). Les actions revendicatives légalement reconnues sont celles mentionnées dans l'Article 7 de la loi sur l'aménagement des relations de travail : grèves, débrayages, et autres mesures visant à entraver le cours normal de travail, tels qu'ordre donné à tous les travailleurs de prendre un congé le même jour ou le collage d'affiche sur le lieu de travail. De même, arrêter la circulation des véhicules à l'entrée de l'établissement est une forme légale d'action aussi longtemps qu'elle est pacifique. Les actions revendicatives doivent en outre avoir pour objectif légitime d'obtenir de meilleures conditions de travail. Les travailleurs ne reçoivent aucune rémunération lorsqu'ils sont en grève.

Lock-out

Le droit de l'employeur d'interdire l'accès de l'entreprise aux employés n'est défini ni dans la constitution ni dans les lois. Il est habituellement reconnu comme un droit à se défendre, bien que l'employeur doive tout d'abord obtenir une autorisation du tribunal.

Règlement des conflits

Les conflits sociaux peuvent être réglés à la demande de l'une ou des deux parties par la conciliation, la médiation ou l'arbitrage. Chaque solution est largement influencée par la Commission des relations du travail.

La forme la moins efficace de règlement est la conciliation par le biais d'un ou plusieurs médiateur(s) désigné(s) par la Commission des relations du travail. Un médiateur doit avoir une expérience du règlement des conflits sociaux (Article 11 de la loi sur l'aménagement des relations de travail). Il/elle agit en tant qu'intermédiaire entre les parties (Article 13 de la même loi). Au cas où le médiateur ne serait pas en mesure de régler le différend, il/elle doit se retirer et transmettre le dossier à la Commission des relations du travail (Article 14 de la loi déjà citée).

La médiation a plus de chances d'aboutir que la conciliation car elle est menée par un Comité de médiation représentant les travailleurs, les employeurs et le public, sur un pied d'égalité. Le Comité, qui est désigné par le président de la Commission des

relations du travail, a le pouvoir de rédiger une proposition de règlement (Article 26 de la loi déjà citée). Il peut également faire pression par le biais de la presse pour que la proposition soit acceptée.

L'arbitrage est la forme de règlement des conflits sociaux la plus efficace et pourtant la plus rarement choisie. Un comité d'arbitrage est nommé par le président de la Commission. Le Comité d'arbitrage se réunit et écoute les autres membres de la Commission des relations du travail représentant les employeurs et les travailleurs (Article 31-5 de la loi déjà citée). Il prend ensuite une décision qui est consignée par écrit, appelée décision arbitrale, qui a le même effet qu'une convention collective (Article 34).

Règlement des conflits individuels

Les conflits individuels sont traités comme des affaires de droit civil portant sur un différend professionnel et réglés depuis 1890 conformément au Code de procédures civiles. Le Code a été remanié en 1996, et est entré en vigueur le 1er janvier 1998, afin de raccourcir les procédures.

L'employé porte plainte auprès du tribunal de police en tant que tribunal de première instance. Chaque tribunal de police a juridiction sur une région qui, en général, correspond à la préfecture. Les affaires sont jugées par un seul juge mais elles peuvent être entendues par un groupe de trois juges ayant compétences égales, s'il est décidé que la gravité du cas l'exige. La partie condamnée en première instance peut faire appel (*Koso*) du jugement du tribunal de police auprès de la Haute cour. Il existe 8 hautes cours au Japon, chacune ayant sa propre juridiction territoriale. La Cour d'appel enquête une fois de plus sur les faits et décide avec un groupe de trois juges. La partie qui n'est pas satisfaite du jugement de la Haute cour peut faire appel (*Jokoku*) auprès de la Cour suprême en tant que tribunal de dernière instance mais sa demande doit d'abord être acceptée par la Cour qui peut refuser l'appel en raison de son peu d'importance. À la Cour suprême, l'affaire est habituellement jugée par un groupe de cinq juges. Une explication détaillée des procédures judiciaires est donnée à l'adresse suivante : <http://www.courts.go.jp/english/ehome.htm>

Si l'employé se plaint de pratiques déloyales en matière de travail, c'est la Commission des relations de travail qui est compétente (Article 27-11 de la loi sur les syndicats). La décision de la Commission préfectorale des relations du travail est, sur demande, réexaminée par la Commission centrale des relations du travail. L'une ou l'autre des parties peut déposer un recours auprès du tribunal. Le lecteur pourra se reporter à [*Termination of Employment Digest*](#).

Journal officiel

Le Journal officiel du Japon appelé *Kanpo* contient les mesures et nouvelles législations émanant du Gouvernement.

Toutes les autres informations en japonais sont disponibles à l'adresse suivante : [Http://www.gov-book.or.jp](http://www.gov-book.or.jp)

Liens

Informations générales

Encyclopaedia Britannica

Informations sur la constitution

Constitution (Version anglaise)

Sangiin (Chambre des conseillers)

Shugiin (Chambre des représentants)

Saiko Saibansho (Cour suprême)

Textes sur le droit du travail

NATLEX: Base de données de l'OIT sur la législation nationale du travail

Gouvernements et autres organisations compétentes

Premier Ministre et son Cabinet

Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale

Rengo (Confédération japonaise des syndicats)

Nikkeiren (Fédération japonaise des associations d'employeurs)

BIT

Liste des ratifications des conventions internationales du travail

Documents disponible dans ILOLEX pour Japon

NATLEX Base de données bibliographique de lois nationales

Choix de publications

Publications en anglais

The Japan Institute of Labour, *Japanese Working Life Profile: Labour Statistics 2000* (Tokyo, 2000).

Disponibles en ligne gratuitement : www.jil.go.jp/eSituation/index2.htm

Les livres ci-après peuvent être commandés en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.jil.go.jp/epublic/books.htm>

Ministry of Labour, *White Paper on Labour 2000*, (Tokyo, 2000)

Highlights in Japanese Labor Issues, Volume IV, The Japan Institute of Labour, (Tokyo, 2000)

Séries de publications japonaises sur l'économie et le travail :

<http://www.jil.go.jp/epublic/series.htm>

Kazutoshi Koshiro ed., *Volume 6: Fifty Year History of Industry and Labor in Postwar Japan* (Tokyo, 2000).

Taishiro Shirai ed., *Volume 5: Japanese Industrial Relations*, (Tokyo, 2000).

Akira Takanashi ed., *Volume 4: Japanese Employment Practice*, (Tokyo, 1999).

Akira Takanashi ed., *Volume 3: Employment Insurance Law*, (Tokyo, 1998).

Kazuo Koike ed., *Volume 2: Human Resource Management*, (Tokyo, 1997)

Akira Takanashi ed., *Volume 1: Shunto Wage Offensive* (Tokyo, 1996)