



HAL
open science

Actualités juridiques internationales - Japon

Eri Kasagi, Hitomi Nagano

► **To cite this version:**

Eri Kasagi, Hitomi Nagano. Actualités juridiques internationales - Japon. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2019, 2019-1, pp.198-201. <halshs-02485449>

HAL Id: halshs-02485449

<https://shs.hal.science/halshs-02485449v1>

Submitted on 22 Nov 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

2019/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

ÉTUDES

DIALOGUE SOCIAL ET DÉMOCRATIE EN TUNISIE DANS UN CONTEXTE DE TRANSITION
NOURI MZID

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ET DE LA
SOCIÉTÉ EN DROIT BELGE
FILIP DORSSEMONT, AURIANE LAMINE

INERTIES ET TRANSFORMATIONS DU DROIT DE GRÈVE DANS L'ESPAGNE
CONTEMPORAINE
JOSEFA DOLORES RUIZ RESA

LE DROIT DU TRAVAIL SOUS LE RÉGIME TRUMP : EST-IL « POPULISTE » ?
MATTHEW FINKIN

LE PRINCIPE DE DILIGENCE DANS LA PROCÉDURE JUDICIAIRE SOCIALE EN ALGÉRIE
CHAKIB BOUKLI-HACÈNE

L'ARRÊT MALADIE, MOTIF DE LICENCIEMENT EN DROIT CHYPRIOTE
MATINA YANNAKOUROU

PROTECTION ET DROITS LIÉS À LA GROSSESSE ET À LA MATERNITÉ EN DROIT DE L'UE
SUSANNE BURRI

LE TRAVAIL AUTONOME ÉCONOMIQUEMENT DÉPENDANT EN ESPAGNE
ESTHER GUERRERO VIZUETE

L'ÉVOLUTION DU POUVOIR DE LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS DE L'EMPLOYEUR : DE
L'ANGLETERRE MÉDIÉVALE AUX COLONIES AUSTRALIENNES
VICTORIA LAMBROPOULOS

LES SANCTIONS DU LICENCIEMENT ILLÉGITIME EN FRANCE ET EN ITALIE : DES
DROITS SÉCURISÉS OU INCITATIFS AUX LICENCIEMENTS ?
ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO

LES DÉFIS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE MEXICAINE FACE AUX CATASTROPHES
SOCIO-NATURELLES
GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : AFRIQUE DU SUD / ALGÉRIE - **AMÉRIQUES** : ARGENTINE / BRÉSIL /
CANADA / ETATS-UNIS / PÉROU - **ASIE-OCÉANIE** : AUSTRALIE / JAPON -
EUROPE : ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / GRÈCE / ITALIE / PAYS-BAS /
ROUMANIE / ROYAUME-UNI / SERBIE / SUISSE / TURQUIE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique :

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication :

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Secrétaire de rédaction :

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page :

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial :

Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Adrián O. Goldin (Université de San Andres et Université de Buenos Aires - Argentine), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jena - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales :

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et M. Bachir Niang (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez (Pérou), M. Ermida Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuấn Kiệt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiewicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède), K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2019/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

ÉTUDES

- p. 6** **NOURI MZID**
Dialogue social et démocratie en Tunisie dans un contexte de transition
- p. 18** **FILIP DORSEMONT ET AURIANE LAMINE**
La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise et de la société en droit belge
- p. 40** **JOSEFA DOLORES RUIZ RESA**
Inerties et transformations du droit de grève dans l'Espagne contemporaine
- p. 52** **MATTHEW FINKIN**
Le droit du travail sous le régime Trump : Est-il « populiste »?
- p. 62** **CHAKIB BOUKLI-HACÈNE**
Le principe de diligence dans la procédure judiciaire sociale en Algérie
- p. 74** **MATINA YANNAKOUROU**
L'arrêt maladie, motif de licenciement en droit chypriote
- p. 88** **SUSANNE BURRI**
Protection et droits liés à la grossesse et à la maternité en droit de l'UE
- p. 98** **ESTHER GUERRERO VIZUETE**
Le travail autonome économiquement dépendant en Espagne
- p. 110** **VICTORIA LAMBROPOULOS**
L'évolution du pouvoir de licenciement sans préavis de l'employeur : de l'Angleterre médiévale aux colonies australiennes
- p. 136** **ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO**
Les sanctions du licenciement illégitime en France et en Italie : des droits sécurisés ou incitatifs aux licenciements ?
- p. 154** **GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ**
Les défis de la sécurité sociale mexicaine face aux catastrophes socio-naturelles

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 169 **AFRIQUE DU SUD** AVINASH GOVINDJEE, *Université Nelson Mandela*
p. 172 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI-HACENE, *Université de Saïda*

AMÉRIQUES

- p. 176 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE,
Université de Buenos Aires
p. 180 **BRÉSIL** JULIANO BARRA, *Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*
p. 182 **BRÉSIL** SIDNEI MACHADO, *Université fédérale de Paraná*
p. 184 **CANADA** GILLES TRUDEAU, *Université de Montréal*
p. 188 **ETATS-UNIS** RISA L. LIEBERWITZ, *Université de Cornell,*
École des relations industrielles et du travail
p. 190 **PÉROU** MARIA KATIA GARCIA LANDABURU,
Université pontificale catholique du Pérou

ASIE - OCÉANIE

- p. 194 **AUSTRALIE** TAMARA WALSH, *Université du Queensland*
p. 198 **JAPON** ERI KASAGI, *Université de Bordeaux*
HITOMI NAGANO, *Université de Sophia*

EUROPE

- p. 202 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL, *Université d'Alcalá*
p. 206 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA, *Université nationale
de recherche « École des hautes études en sciences économiques »*
p. 210 **FRANCE** MARION GALY, *Université Bretagne Sud*
p. 214 **FRANCE** JEAN-PIERRE LABORDE, *Université de Bordeaux*
p. 218 **GRÈCE** COSTAS PAPADIMITRIOU, *Université Nationale et
Kapodistriaque d'Athènes*
p. 222 **ITALIE** SYLVAIN NADALET, *Université de Vérone*
p. 226 **PAYS-BAS** NICOLA GUNDT, *Université de Maastricht*
p. 230 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, *Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca*
p. 234 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL, *UNIVERSITÉ DE HULL*
p. 238 **SERBIE** LJUBINKA KOVAČEVIĆ, *Université de Belgrade*
p. 242 **SUISSE** ANNE-SYLVIE DUPONT, *Universités de Neuchâtel et Genève*
p. 246 **TURQUIE** MELDA SUR, *Université Dokuz-Eylül*

Cher(e)s lecteurs (trices), chers auteur(e)s,

Nous dédions ce numéro à la mémoire de Sandrine Laviolette, Ingénieure d'études à l'Université de Bordeaux et rédactrice en chef de la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale grâce à laquelle cette Revue a pu évoluer et devenir ce qu'elle est à ce jour. Sandrine Laviolette nous a laissé en héritage les liens d'une exceptionnelle qualité qu'elle avait tissés avec chaque auteur et chaque correspondant de la Revue, ce qui nous porte à poursuivre l'œuvre déjà accomplie.

Isabelle Daugareilh



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



ERI KASAGI

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

HITOMI NAGANO

UNIVERSITÉ DE SOPHIA

I - LA « RÉFORME POUR MIEUX TRAVAILLER » (HATARAKIKATA KAIKAKU)**A - LE CONTEXTE ET LES ENJEUX DE LA RÉFORME**

L'année 2018 a été marquée par la « Réforme pour mieux travailler » (Hatarakikata Kaikaku), effectuée par l'adoption d'une loi n° 71-2018, comprenant divers nouveaux dispositifs et changements dans le domaine du droit du travail. Selon l'explication présentée par le Gouvernement, deux constats justifient cette réforme : la pénurie de mains-d'œuvre comme conséquence du vieillissement de la population et de la décroissance démographique d'abord, ainsi que le besoin pour les travailleurs de concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale. Les deux points sont en effet liés l'un et l'autre, car la conciliation de la vie professionnelle et familiale est devenue aujourd'hui un enjeu majeur, notamment pour favoriser la participation des femmes au marché du travail, justement, au moins en partie, dans l'intention de compléter la pénurie de main-d'œuvre générée par la décroissance démographique. Ces deux facteurs vont contribuer, toujours selon le Gouvernement, à augmenter la productivité, à faciliter l'accès au travail, ainsi qu'à créer un environnement dans lequel les travailleurs peuvent pleinement développer leurs motivations et capacités. Cette explication présentant les 3 buts de la réforme montre bien le caractère équivoque de cette dernière. En effet, comme nous allons le voir, dans l'ensemble des mesures prises par cette loi se trouvent des orientations différentes et parfois contradictoires, notamment en ce qui concerne les nouvelles règles sur le temps de travail.

B - LA LUTTE CONTRE LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EXCESSIVES

Une première partie des mesures introduites par la loi envisage une meilleure protection de la santé des travailleurs, notamment en limitant les heures supplémentaires. Si cette volonté du Gouvernement a été présente dès le premier discours du premier ministre concernant la réforme en septembre 2016, elle a été renforcée par une médiatisation importante, avec l'intervention au même moment, d'un cas de suicide d'une jeune salariée travaillant dans un grand groupe publicitaire 'Dentsu'. Ce suicide, reconnu en octobre 2016 comme étant la conséquence d'une maladie professionnelle déclenchée par des heures supplémentaires excessives, a eu une portée symbolique puisque Dentsu avait déjà été condamné par la justice à la fin des années 1990 suite au suicide d'un jeune salarié pour surmenage, une affaire également très médiatisée. La nouvelle affaire a ainsi montré qu'après environ 20 ans de débats et malgré quelques réformes concernant la protection de la santé au travail, l'excès de travail reste toujours tout à fait présent, et malheureusement largement banalisé dans les entreprises japonaises.

Parmi les causes principales de cet excès de travail, l'absence - avant la réforme - de la limite absolue du temps de travail nous intéresse ici particulièrement. En effet, l'art. 36 de la loi sur les normes du travail (Loi n° 49-1947) prévoyait la possibilité pour l'employeur de

1 Décision du Bureau de l'inspection du travail de Mita (Tokyo), octobre 2016.

prolonger le temps de travail en concluant un accord écrit avec un syndicat représentant de la majorité des travailleurs, ou en l'absence de ce dernier, un (des) travailleur (s) représentant (s) la majorité des travailleurs. Cet accord permettait d'imposer pratiquement sans limites des heures supplémentaires aux travailleurs concernés. Or, la réforme a introduit, pour la première fois dans l'histoire de la loi sur les normes du travail depuis son adaptation en 1947, un plafond des heures supplémentaires autorisées dans le cadre de cet article 36. En cas de non-respect de ce plafond, l'employeur peut subir une sanction prévue par la loi (v. art.119, n. 1 de la même loi. Sa mise en vigueur graduelle est prévue à partir du 1er avril 2019).

L'introduction de cette limite absolue du temps de travail constitue sans conteste un changement historique du Droit du travail japonais. Les conséquences réelles, du point de vue de la prévention du surmenage, méritent pourtant d'être appréciées et examinées avec nuance pour plusieurs raisons, dont deux que nous évoquerons ici. Premièrement, le plafond des heures supplémentaires est fixé à un niveau assez élevé. Il peut en effet atteindre 100 heures par mois et 720 heures par an dans le cas d'une situation exceptionnelle (dont la durée peut couvrir jusqu'à six mois par an), alors qu'effectuer 100 heures supplémentaires par mois est considéré aujourd'hui, par le ministère de la santé, du travail et des affaires sociales, comme susceptible de déclencher des troubles cardio-vasculaires et cérébraux, permettant ainsi de les qualifier de maladie professionnelle². Deuxièmement, la réforme a également introduit plusieurs mesures pour rendre flexible le temps de travail pour certains travailleurs, dont un nouveau dispositif pour les « professionnels de haut niveau » que nous examinerons ci-après.

C - LA FLEXIBILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le dispositif de « professionnels de haut niveau » permettrait, sous certaines conditions et pour les travailleurs exerçant certains métiers dont le salaire dépasse un certain seuil, une exemption totale de la réglementation concernant le temps de travail, les congés, le travail de nuit, etc. (Art. 41-2 nouveau de la loi sur les normes du travail, dont la mise en vigueur est prévue pour le 1^{er} avril 2019). Il s'agit de travailleurs qui effectuent un travail bien défini, nécessitant des compétences ou des connaissances particulières³ et dont le salaire annuel dépasse 80 000 euros environ. L'exemption de la réglementation est accordée sous certaines conditions, notamment l'accord du salarié concerné ainsi que l'adoption de mesures pour la protection de la santé de ce dernier requises par la loi.

D - LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE SALARIÉS AYANT DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS

La loi a également introduit des mesures pour renforcer l'égalité de traitement entre les salariés ayant des statuts différents en raison de leur contrat de travail - contrat de travail à temps partiel, CDI, intérimaire. Dans le contexte du marché du travail japonais, où règne une division entre les travailleurs permanents (réguliers) et non permanents (irréguliers), en accordant un traitement privilégié aux travailleurs permanents, la question de la différence de traitements a toujours été un problème délicat. En effet, dans beaucoup d'entreprises, toutes les organisations et services de gestion des ressources humaines s'appuient, même

2 Circulaire ministérielle du 12. 12. 2001, kihatsu n° 1063.

3 Entre autres, différents métiers dans le domaine des finances, consultant ou conseiller d'investissement, sont prévus comme les métiers correspondant à ces critères.

aujourd'hui, sur cette distinction. Depuis les années 1990 et notamment depuis 2000, cette question est devenue un enjeu important avec le changement structurel du marché du travail, comme l'augmentation des travailleurs irréguliers ainsi que de la main-d'œuvre féminine. A titre d'exemple, l'article 20 de la loi sur la relation contractuelle de travail interdit depuis 2008 toute différence de conditions du travail non-raisonnable entre le travailleur titulaire d'un CDD et celui d'un CDI. Cette dernière a provoqué un développement important du contentieux sur cette question,⁴ dont certains ont très récemment abouti aux arrêts de la Cour suprême⁵. La réforme a complété et renforcé des mesures existantes, en introduisant, entre autres, des articles qui interdisent (en simplifiant beaucoup le texte de la loi) toute différence de traitement pour les travailleurs en CDD ainsi que pour les travailleurs à temps partiel, quand leur travail est comparable à celui des travailleurs réguliers (Art. 9 nouveau de la loi pour l'amélioration de la gestion des travailleurs à temps partiel et des travailleurs en CDD, dont l'entrée en vigueur graduelle est prévue à partir du 1^{er} avril 2020).

II. LES DERNIÈRES POLITIQUES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

A - L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

À l'été 2018, on a révélé que les chiffres sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public avaient été gonflés. Cela a fait la une des titres de journaux télévisés et le gouvernement a finalement reconnu la manipulation de ces statistiques, ce qui a provoqué une onde de choc.

La loi impose des quotas obligeant les employeurs à employer des personnes handicapées. Ainsi, le secteur privé doit employer 2,2 % de personnes handicapées et le public 2,5 % (Art. 38 et Art. 43 de la loi relative à la promotion de l'emploi des personnes handicapées). Les employeurs doivent également déclarer le nombre de personnes handicapées qu'ils emploient chaque année. Le secteur public national avait déclaré qu'il employait environ 6 850 personnes handicapées au 1^{er} juin 2017. Ce chiffre correspondait à un taux d'emploi de 2,49 % alors qu'en réalité, il en employait seulement 1.18 % soit la moitié du taux déclaré. Cela est essentiellement dû au fait que le secteur public avait intégré dans ses statistiques les personnes qui ne correspondaient pas à la définition des personnes handicapées établie par la loi (Art. 37). Cette fraude a révélé que l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public était beaucoup moins important que ce que nous pensions.

Après cette révélation, le gouvernement a immédiatement créé une commission d'enquête sur cette affaire. Cette dernière a alors publié un rapport en octobre dernier, où elle met en évidence plusieurs raisons à l'origine de ce problème dont entre autres un système de contrôle inapproprié⁶ et un mauvais recensement des personnes handicapées ciblées, etc. Le lendemain de la publication de ce rapport, le gouvernement a annoncé

4 Y. Shibata, « Actualité juridique Japon », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017-1, p. 154.

5 Arrêt de la Cour Suprême du 1^{er} Juin 2018, *Minsyu*, v. 72, n. 2, p. 202 (affaire Nagasawaun-yu), ainsi que celui de la même date, *Minsyu* v. 72, n. 2, p. 88 (affaire Hamakyo rex).

6 Dans le secteur privé, si les quotas ne sont pas respectés, les entreprises doivent payer une contribution (Art.53), comparable à celle à l'AGEFIPH en France. Ce système ne s'applique pas au secteur public.

sa prochaine politique sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public avec quatre axes principaux: le renforcement du contrôle sur l'obligation d'employer, la mise en œuvre de directives pour atteindre rapidement le taux d'emploi légal, l'extension des lieux d'activité des personnes handicapées, l'amélioration de l'accessibilité aux postes de fonctionnaires. Conformément à ces quatre principes, divers efforts seront désormais déployés dans le secteur public. Parmi ceux-ci figurent la formulation de programmes concrets concernant l'emploi et le maintien des personnes handicapées dans leurs lieux de travail, ainsi qu'un nouveau cadre de recrutement. En plus, il a été confirmé que les personnes handicapées se verront proposer « des mesures appropriés » introduites dans la réforme en 2013⁷.

B. LES MOTS-CLÉS SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

En juillet 2018, juste avant la découverte de cette manipulation des statistiques, le rapport du « groupe de recherche sur les possibilités du système de promotion de l'emploi des personnes handicapées » a été publié. Si le scandale de fraude semble malheureusement avoir fait ombre à ce rapport, ce dernier garde toute sa valeur, en rappelant les points importants à débattre concernant la promotion pour l'emploi des personnes handicapées. Il relève en effet les mots-clés suivants.

Le premier mot-clé est « la diversité ». Les personnes handicapées sont fréquemment étiquetées comme « personnes handicapées » et font par-là l'objet d'un traitement uniforme, qui ne fait aucun cas de leurs différences, alors que ces personnes présentent une grande diversité, tant du point de vue des caractéristiques de leur handicap que de leurs souhaits ou leurs besoins. Il est nécessaire de construire un système d'emploi des personnes handicapées qui tienne compte de cette diversité.

Le deuxième mot-clé est « la qualité de l'emploi ». Cet enjeu prend de plus en plus d'importance depuis que la loi de 2013 a introduit des mesures pour interdire tout traitement discriminatoire et des obligations légales de prendre des mesures appropriées pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Alors que le système des quotas, qui a l'histoire la plus longue au Japon, contribue principalement à garantir quantitativement l'emploi des personnes handicapées, il est nécessaire en même temps de viser l'amélioration de la qualité en s'appuyant sur ces nouvelles mesures.

Le troisième est « le soutien (ou l'aide) à l'emploi », qui pourrait devenir le sujet central de la future politique de l'emploi des personnes handicapées. En particulier, pour qu'une personne handicapée ayant de grandes difficultés au travail puisse continuer à travailler de manière stable, l'aide publique à l'emploi, doublée d'une coopération entre les réseaux des collectivités locales et les différents agents (tel que le Pôle emploi ou les associations) est indispensable. Au Japon, beaucoup de personnes handicapées ayant de grandes difficultés au travail participent aussi au marché du travail. Ce soutien sera également désormais important pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées intellectuelles ou psychiques, en même temps que celui des personnes handicapées physiques⁸.

7 H. Nagano, « Vers la promotion de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public », *Journal mensuel du fonctionnaire local*, février 2019, p. 2.

8 H. Nagano, Lecture du rapport de groupe d'étude sur le futur système d'emploi des personnes handicapées, *Droit du travail trimestriel*, n° 263, 2018, p. 55.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél: 33(0)5 56 84 54 74 - Fax: 33(0)5 56 84 85 12

comptrasec@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en français et en anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2019 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the [International Association of Labour Law Journals](#) announces a **Call for Papers** for the **2019 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the [Association's 2017 meeting](#), to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is [March 31st, 2017](#). Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2018 Matteo Avogaro (University of Milan, Italy), « New perspectives for worker organization in a changing technological and social environment ».

2017 Nicolas Buenos (University of Zurich, Switzerland, Institute of Law), « From the right to work to the freedom from work ».

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NNUMÉO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscrip- tion Suscripción anual	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifica aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire
un abonnement permanent**
(renouvellement annuel automatique).
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2019/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 85 42 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

Conception graphique : Collectif UBIK - <http://collectif-ubik.com>

Impression : Imprimerie de l'Université de Bordeaux

ISSN 2117-4350





NUMÉRO PRÉCÉDENT **2018/4**

STUDIES

THE VARIED AND CHANGING FORMS OF ACTIVATION IN BELGIUM
VANESSA DE GREEF

TOWARDS EXIT AND VOICE: REDESIGNING TEMPORARY MIGRANT
WORKERS' PROGRAMMES
MIMI ZOU

EU ANTIDISCRIMINATION LAW AND DUTY OF CARE: FELLOWS
IN THE REGULATION OF MNEs' BUSINESS RELATIONSHIPS
SILVIA BORELLI

BREXIT AND SOCIAL RIGHTS
CATHERINE BARNARD

THEMATIC CHAPTER

WORKER PARTICIPATION RIGHT IN PUBLIC AND PRIVATE COMPANY
COORDONATED BY GILLES AUZERO AND MICHEL COUTU

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

BULLYING AT WORK
COORDONATED BY ALLISON FIORENTINO AND LOÏC LEROUGE

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

LABOUR LAW BEYOND NATIONAL BORDERS: MAJOR DEBATES IN 2017
MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN AND DANIELA IZZI

À PARAÎTRE

2019/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : L'ubérisation des relations de travail
Coordination par ALLISON FIORENTINO et
ISABELLE DAUGAREILH

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

LA REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

À compter de 2017

3 numéros papier en français :

- I - Études
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

et 1 numéro électronique en anglais :

- IV - Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature



REVUE

DE **DROIT COMPARÉ**
DU **TRAVAIL**
ET DE LA **SÉCURITÉ SOCIALE**

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/
revue-de-droit-compare-du-travail-
et-de-la-securite-sociale](http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale)

Contact :

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de **BORDEAUX**



40 euros
ISSN 2117-4350