

REVUE

2017/2

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)
Diritti lavoro mercati (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)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
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)

1

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE : ANALYSE DE DROIT COMPARÉ

ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX (COORD.)

P. 6 ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX

LE RÔLE CONTRASTÉ DE LA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

P. 16 RACHEL ARNOW-RICHMAN

POUR UNE LOI AMÉRICAINE SUR LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

P. 24 SÉBASTIEN RANC

LA (RE)CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DU DROIT DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EN FRANCE



P. 32 HUGO BARRETTO GHIONE

LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR ET LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN URUGUAY : UNE ANALYSE CRITIQUE DE L'OPINION DOMINANTE

P. 38 NICOLA GUNDT

UNE RÉFORME LÉGALE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AUX PAYS-BAS, SOURCE D'INCERTITUDE

P. 46 ROCHELLE LE ROUX

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE ET L'ÉQUITÉ SUBSTANTIELLE DANS LE CADRE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN AFRIQUE DU SUD : UN DOUBLE TROUBLE

P. 54 TÁMÁS GYULÁVARI

OMBRES ET LUMIÈRES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LA JURISPRUDENCE HONGROISE

P. 62 TOSHIHARU SUZUKI

LE POUVOIR CRÉATEUR DU JUGE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AU JAPON

P. 70 MARILYN J. PITTARD

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES EN AUSTRALIE : UN CADRE LÉGAL ÉQUITABLE ?

P. 80 PASCALE LORBER

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES AU ROYAUME-UNI : LES JUGES EN QUÊTE DE CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN

P. 88 ISABELLE MARTIN ET GUYLAINE VALLÉE

LES MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI DU SALARIÉ LICENCIÉ POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES EN DROIT QUÉBÉCOIS ET FÉDÉRAL CANADIEN

2

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

- p. 96** **FILIP DORSEMONT**, Professeur Université Catholique de Louvain et à l'Université Saint-Louis de Bruxelles
- p. 112** **MARIACHIARA MERCORIO**, Attachée temporaire d'Enseignement et de Recherche, Université Paris 1, Doctorante en droit du Travail

ACTUALITÉS

- p. 122** **MARIE LAFARGUE**, Maître de Conférence, Université de Vannes
- p. 126** **ELENA SYCHENKO**, Doctorante, Université de Catane

3

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2015

AUTONOMIE OU SUBORDINATION DU DROIT DU TRAVAIL ? DÉBATS HORS DES FRONTIÈRES NATIONALES EN 2015

- p. 132** **MATTEO BORZAGA**, Università degli Studi di Trento
- MARIALAURA BIRGILLITO**, Castilla - La Mancha Universidad
- MANUEL ANTONIO GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA**, Castilla - La Mancha Universidad

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

COORDONNÉE PAR

ALLISON FIORENTINO



ET

ROCHELLE LE ROUX

**LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE :
ANALYSE DE DROIT COMPARÉ**

TOSHIHARU SUZUKI

Professeur associé, Université d'Ibaraki

LE POUVOIR CRÉATEUR DU JUGE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AU JAPON

A

u Japon, un licenciement pour motif économique est également dénommé "licenciement pour redondance" (ci-après, simplement, le licenciement économique). En vertu de la loi japonaise, un licenciement pour motif économique est soumis au même régime juridique que les autres licenciements, avec toutefois certaines spécificités. Nous exposerons ici d'abord les lois et règlements régissant les licenciements ainsi que la jurisprudence au Japon (I), ensuite les particularités prétoriennes relatives au licenciement économique (II) et enfin le cas d' « Omura Nogami », un arrêt dans lequel la Cour a fait référence à une règle désormais bien établie en matière de licenciement pour motif économique (III).

I - La législation du licenciement au Japon

A - Les lois sur les contrats de travail

La prestation de travail est fournie dans le cadre d'un contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur. Traditionnellement, le contrat de travail est réglementé par le Code civil⁰¹. Pourtant, le nombre de dispositions du Code civil relatives au contrat de travail est extrêmement restreint. Selon le Code civil, le principe essentiel en la matière est celui de la liberté contractuelle en vertu duquel les parties contractantes ont la liberté de décider du contenu de leur contrat ainsi que de son exécution. L'État et les lois devraient s'abstenir d'intervenir autant que possible afin que l'économie se développe et que l'État soit plus riche. Il en résulte qu'en principe, il ne doit pas y avoir d'ingérence étatique sur le contenu du contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur.

En général, beaucoup de travailleurs sont dans une position socialement et économiquement plus faible que les employeurs. De plus, dans le cadre de leur prestation de travail, les salariés sont susceptibles d'être privés de leur liberté ou de supporter une pression mentale voire physique. Il en résulte que le principe de la liberté contractuelle sans entrave entraîne des violations des droits essentiels des salariés. Un rééquilibrage doit donc être opéré pour limiter l'application de ce principe en droit du travail. C'est la raison pour laquelle ont été adoptées des lois comme la Loi sur les normes du travail, la Loi sur le contrat de travail, et la Loi sur la santé et la sécurité au travail. En outre il existe des règlements pour protéger les travailleurs et rendre les contrats justes et équitables. En conséquence, la relation dans le cadre d'un contrat de travail est régie par les dispositions des lois et règlements précités. A défaut de disposition légale ou réglementaire spécifique du droit du travail, le Code civil s'applique.

01 Article 623 du Code civil et s.

B - Les lois et règlements sur le licenciement

1 - Les dispositions du Code civil

Concernant les règles relatives au licenciement, le Code civil distingue entre contrats de travail à durée déterminée et contrats de travail à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, une rupture est possible seulement si l'employeur a des « raisons incontournables » de licencier un travailleur⁰². Il est par conséquent extrêmement difficile de licencier un travailleur titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée. En revanche, il n'y a aucune restriction pour le contrat de travail à durée indéterminée. Les employeurs sont libres de licencier les travailleurs, à condition qu'ils donnent un préavis de deux semaines avant la rupture des relations contractuelles⁰³.

2 - Les dispositions légales et réglementaires

La Loi sur les normes du travail a modifié les dispositions précitées du Code civil. Tout d'abord, la durée du préavis de licenciement a été augmentée à 30 jours. A défaut, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis au moins égale à la rémunération moyenne⁰⁴ qui aurait été perçue durant les 30 derniers jours⁰⁵. La durée du préavis peut également être réduite au moyen du versement d'une indemnité⁰⁶. En outre, lorsqu'il est devenu impossible pour une entreprise de poursuivre ses activités à cause de catastrophes naturelles ou de faits comparables, ou lorsqu'un travailleur est licencié pour faute, l'employeur n'est nullement tenue d'accorder un préavis ou une indemnité compensatrice⁰⁷. Enfin, aucun préavis n'est exigé pour licencier les travailleurs suivants⁰⁸:

- Les salariés occasionnels (à l'exclusion de ceux ayant une ancienneté supérieure à un mois) ;
- Les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée de 2 mois ou moins, ou ceux qui exécutent des travaux saisonniers en vertu d'un contrat de travail d'une durée égale ou inférieure à 4 mois ;
- Les salariés à l'essai (excluant ceux qui sont employés depuis plus de 14 jours).

Il est également interdit pour un employeur de licencier un travailleur durant la période de suspension du contrat de travail due à un accident ou une maladie professionnelle, ainsi que durant les 30 jours qui suivent la reprise du travail. Il en va de même pour la salariée en congé maternité⁰⁹ dont la protection s'étend également à la durée de 30 jours après la reprise¹⁰. Il existe toutefois

02 Article 628 du Code civil.

03 Paragraphe 1, Article 627 du Code civil.

04 Le salaire moyen correspond à la moyenne des salaires perçus les trois derniers mois. Article 12 du Loi sur les normes du travail.

05 Paragraphe 1, Article 20 du Loi sur les normes du travail.

06 Paragraphe 2, Article 20 du Loi sur les normes du travail.

07 Clause restrictive, Paragraphe 1, Article 20 de la Loi sur les normes du travail.

08 Article 21 de la Loi sur les normes du travail.

09 Article 65 de la Loi sur les normes du travail. Il est interdit à un employeur de faire travailler une salariée qui devrait donner naissance à un enfant dans les 6 semaines (en cas de la naissance multiple, dans 14 semaines), si la travailleuse demande un congé. Il est également interdit à un employeur de faire travailler une femme au cours des 8 semaines suivant la naissance. Il est toutefois possible de diminuer le congé post natal à 6 semaines à la demande de la salariée et à condition que le travail soit limité à celui autorisé par un médecin.

10 Paragraphe 1, Article 19 de la Loi sur les normes du travail.

des exceptions. Un licenciement est possible, moyennant le versement d'une indemnité¹¹ lorsque le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle est absent depuis plus de 3 ans, ou lorsqu'il est devenu impossible à une entreprise de poursuivre son activité en raison de catastrophes naturelles ou de faits similaires¹².

En outre, il faut qu'un employeur fournisse sans délai un certificat mentionnant la période d'emploi, le type de travail, la position du travailleur dans l'entreprise, le salaire si le travailleur le demande¹³. Pendant la période du préavis de licenciement, l'employeur doit aussi, à la demande du salarié, lui délivrer sans délai un certificat attestant des raisons du licenciement¹⁴. Aucune information n'est donnée si le salarié ne la demande pas¹⁵. Le certificat relatif aux motifs du licenciement est particulièrement important, car il clarifie les raisons du licenciement du côté de l'employeur au moment de la rupture.

3 - La règle de droit sur le licenciement abusif

Les lois et règlements ainsi que le Code civil régissent le licenciement. En vertu de ces textes, les employeurs devraient pouvoir rompre librement les contrats de travail des salariés dès lors qu'ils respectent les règles minimales énumérées ci-dessus. En réalité, le licenciement des travailleurs a été strictement restreint par la jurisprudence postérieure à la Seconde Guerre mondiale, en vertu d'une règle prétorienne dénommée « règle de droit du licenciement abusif ». Cette jurisprudence trouve son fondement dans une disposition générale du Code civil relative à l'abus de droit¹⁶. Sont ainsi jugés abusifs les « licenciements sans raison objectivement raisonnable » ainsi que les « licenciements dotés de raisons objectivement raisonnables mais socialement inacceptables ». De telles ruptures sont considérées comme nulles et de nul effet. Certains arrêts qui ont considéré que les ruptures étaient nulles parce qu'étant des « licenciements sans raison objectivement raisonnable » sont relatifs à des situations discriminatoires, en raison du sexe, de l'appartenance syndicale ou pour violation des droits de l'homme. Toutefois, de tels cas ne sont pas fréquents.

En revanche, il existe de nombreux exemples de licenciements considérés comme « socialement inacceptables ». Un licenciement est jugé comme tel quand, bien que la rupture soit motivée par une cause trouvant son origine dans le travail, le licenciement est considéré comme étant une mesure trop sévère au vu des circonstances de l'espèce. Sont pris en compte par les juges non seulement les motifs du licenciement mais également l'attitude du travailleur. Les salariés japonais sont généralement engagés pour une longue période par une entreprise. Une fois licencié, le salarié aura du mal à trouver un nouvel emploi. Le licenciement a donc un impact extrêmement significatif sur la vie du travailleur licencié. C'est pour cela, qu'au Japon, la validité du licenciement n'est guère acceptée par les tribunaux. Cette jurisprudence établie par la Cour a été ultérieurement consacrée dans les dispositions légales¹⁷. Comme indiqué précédemment, un licenciement sera nul et de nul effet s'il est jugé abusif¹⁸. Tout se passe comme si le travailleur n'avait pas été licencié, et le salarié pourra recommencer à travailler dans l'entreprise. Il a

11 Article 81 de la Loi sur les normes du travail. Le montant de l'indemnité représente le salaire de 1200 jours.

12 Clause restrictive, Paragraphe 1, Article 19 de la Loi sur les normes du travail.

13 Paragraphe 1, Article 22 de la Loi sur les normes du travail.

14 Paragraphe 2, Article 22 de la Loi sur les normes du travail.

15 Paragraphe 3, Article 22 de la Loi sur les normes du travail.

16 Article 1 du Code civil.

17 Article 16 de la Loi du contrat de travail.

18 Article 16 de la Loi du contrat de travail.

également le droit de demander le paiement du salaire pour la période durant laquelle il a été licencié¹⁹. Enfin des dommages et intérêts peuvent être réclamés s'il y a eu des actes de violence ou de diffamation durant la procédure de licenciement²⁰.

II - Le licenciement économique

A - La signification du licenciement économique

Un licenciement économique est un licenciement motivé par la bonne gestion de l'entreprise. Au Japon, les grandes et moyennes structures utilisent en principe le contrat à durée déterminée et s'efforcent de préserver l'emploi de leurs salariés. C'est pourquoi, dans l'hypothèse d'une récession ou d'une détérioration de la situation financière de l'entreprise, des mesures d'ajustement sont d'abord effectuées après une consultation patronale-syndicale : le contrôle des heures supplémentaires, la suspension des nouvelles embauches ou encore la délocalisation des travailleurs. Même dans des situations graves qui justifieraient des licenciements collectifs, les entreprises préfèrent solliciter une démission volontaire, en proposant de verser une indemnité importante. Les grandes et moyennes structures au Japon ne licencient pas pour motif économique, sauf dans des situations extrêmes telles que la faillite et la fermeture d'entreprise. En revanche, les sociétés étrangères et les petites entreprises n'hésitent pas à licencier pour motif économique, lorsque leur situation financière se détériore.

Il existe des réglementations administratives sur le licenciement économique. Un établissement qui licencie 30 salariés ou plus sur une période d'un mois est obligé d'envoyer un « préavis de licenciement de nombreux travailleurs » au Ministre de la Santé, du Travail, et du Bien-être²¹. L'oubli ou la soumission d'un faux préavis pourrait entraîner une amende de 300,000 yen ou moins²².

B - Les critères d'évaluation de la légalité de licenciement économique

Les tribunaux décident de la légalité d'un licenciement économique en se fondant sur la règle de droit du licenciement abusif mentionnée ci-dessus. La jurisprudence, depuis le milieu des années 1970, a identifié quatre points importants relatifs aux mesures d'ajustement d'emploi précédemment évoquées.

Le premier point, c'est le « besoin de réduire le personnel ». Les mesures entraînant les licenciements (le « dégraissage » de l'entreprise, la restructuration, le plan pour la rationalisation) doivent être justifiées par un besoin réel de l'entreprise comme la récession, le déclin, les pertes financières, et les mesures doivent être considérées comme « inévitables à la lumière du fonctionnement raisonnable de l'entreprise ». Quelques décisions de justice, assez sévères, avaient exigé de l'entreprise qu'elle prouve qu'en l'absence de pareilles mesures de réduction du personnel, la faillite était inévitable. Toutefois, la majorité des précédents judiciaires en la matière considèrent qu'il est suffisant pour l'entreprise de prouver qu'elle a eu de grandes difficultés de gestion en raison d'une dette excessive ou de déficit accumulé qui ont entraîné le licenciement économique²³. Les tribunaux examinent la situation financière des entreprises concernées en détail pour vérifier la réalité du besoin de licenciement économique ; mais en règle générale ils concluent à l'existence de

19 Article 536 du Code civil.

20 Article 709 du Code civil.

21 §1, Article 27 de la Loi des mesures sur l'emploi, Articles 8 et 9 des Règlements de mesures sur l'emploi.

22 N°1, §1, Article 40 de la Loi des mesures de l'emploi.

23 Le cas d'Osaka Gyomeikan, jugement de la Cour de District d'Osaka, 20 octobre 1995, p. 49, n° 685 de Rodohanrei.

ce besoin. Les situations dans lesquelles le besoin de licencier n'est pas reconnu incluent celles où une entreprise a mal estimé sa situation financière, ou lorsque, peu après la décision de réduction du personnel, l'entreprise a pris des mesures inconséquentes, comme une augmentation majeure de salaire, de nouvelles embauches de nombreux travailleurs, ou le versement d'un dividende important²⁴.

Le deuxième point, c'est la « nécessité de choisir le licenciement économique comme mesure de réduction du personnel ». En effet la réduction du personnel doit d'abord passer par des mesures alternatives au licenciement telle que : la délocalisation, le détachement et la sollicitation d'une démission volontaire. Lorsque l'entreprise recourt immédiatement au licenciement économique sans avoir essayé ces mesures alternatives, le juge considère que le licenciement est abusif. Toutefois, les circonstances particulières de chaque entreprise sont prises en compte, et le juge évalue les mesures qui auraient pu éviter le licenciement économique²⁵. Ainsi, on exige plus des entreprises qui envisagent un licenciement économique en raison d'une nouvelle stratégie que des entreprises frappées par la crise financière.

Le troisième point, c'est le « caractère raisonnable de la sélection des salariés licenciés ». Même dans le cas où le licenciement économique de plusieurs travailleurs est considéré comme inévitable, il faut qu'un employeur établisse des critères objectifs et raisonnables pour la sélection des salariés visés par un licenciement et qu'il les applique équitablement. Si l'employeur passe outre, le licenciement sera considéré comme nul et de nul effet. Parmi les critères jugés objectifs et raisonnables figurent, par exemple, le nombre de jours d'absence ou de retard, le rendement au travail et le passé disciplinaire du salarié, son investissement dans l'entreprise et son ancienneté, ainsi que les conséquences financières du licenciement jugées moindres pour « ceux âgés de 30 ou moins ».

Le quatrième point réside dans les « procédures normales ». On considère traditionnellement qu'un licenciement mis en œuvre sans concertation suffisante avec le syndicat sur les critères précis de sélection et leur caractère raisonnable sera nul et de nul effet, lorsqu'il y a eu violation d'une stipulation de la convention collective applicable qui imposait cette concertation. Ceci dit, même en l'absence de stipulation, la jurisprudence a décidé qu'un employeur a le devoir d'expliquer au syndicat et/ou aux salariés les motifs du licenciement économique ainsi que le moment, l'ampleur, la méthode des licenciements, et il doit les consulter de bonne foi.

C - Évolution de la jurisprudence

1 - Des quatre exigences aux quatre facteurs

Jusqu'à récemment, la jurisprudence a uniformément considéré qu'il faut se conformer aux quatre points dans leur totalité afin que le licenciement économique soit considéré comme valable ; ces quatre points étant « quatre exigences ». Pourtant, après la crise économique au début des années 1990 et pendant la récession sévère qui a suivi et qui a continué sur une longue période, les entreprises se sont de plus en plus engagées dans la réduction du personnel. En conséquence, la jurisprudence a décidé de relâcher les quatre exigences. Les quatre points sont maintenant considérés comme des « facteurs », plutôt que des exigences, et il n'est plus forcément requis de s'y conformer en totalité. La légalité d'un licenciement économique doit être jugée en prenant en considération toutes les circonstances y compris les quatre points.

24 Le cas de Senshu Gakuen, jugement de la Haute Cour d'Osaka, 15 juillet 2011, p.124, n°1035 de Rodohanrei.

25 Par exemple, le cas de BXTR/ Ergotech, jugement de la Cour de District de Tokyo, 6 juillet 2001, p.53, n° 814 de Rodohanrei.

2 - Les entreprises favorisant le changement de carrière

Au Japon, les entreprises emploient leurs salariés pour une durée indéterminée en raison de la tradition de l'emploi à long terme. Dans cette optique, il est difficile de licencier. Cependant, récemment, dans un contexte de mondialisation des économies, il y a de plus en plus souvent des entreprises, principalement étrangères, qui embauchent du personnel chaque fois que le besoin apparaît, en raison d'un nouveau marché, plutôt que d'embaucher les nouveaux diplômés. Ces entreprises, lorsque les marchés changent, proposent à leurs salariés désormais inutiles des conditions de démission avantageuses appelées « paquet ». Avec ce « paquet », ils incitent les travailleurs à trouver un nouvel emploi. Quand les salariés n'acceptent pas, les entreprises les licencient. Bien que cela soit également une forme de licenciement économique, la règle traditionnelle du licenciement abusif ne peut pas être appliquée en l'état, car ces entreprises n'embauchent pas dans l'optique d'un emploi à très long terme. Dans cette situation, le licenciement économique des travailleurs est plus facilement considéré comme légal.

III - Le cas d'«Omura Nogami» (Cour du District de Nagasaki, Omura Branche, Jugement, 24 décembre 1975)

Les faits - Y est une usine de textile qui fabrique des produits comme les sous-vêtements et les pyjamas. Suite à la récession de l'industrie textile depuis environ 1974, la situation opérationnelle de Y s'est détériorée. Y a décidé de mettre en œuvre le licenciement économique. D'abord, ils ont exclu de l'opération, parmi les 231 travailleurs de l'époque, ceux qui vivaient dans un logement d'entreprise, les handicapés qui ont été hospitalisés, les veuves, et ceux qui étaient irremplaçables, et ils ont sélectionné 46 travailleurs comme cible du licenciement économique. Ensuite, en se basant sur des critères incluant le taux de présence, la capacité de travail, le caractère coopératif, et si le travailleur a deux revenus, ils ont sélectionné 29 personnes parmi les 46 travailleurs comme cible finale du licenciement économique. Le 2 décembre 1974, Y s'est rapprochée de tous les travailleurs dans la cantine pour une réunion du matin suivie d'entretiens, au cours desquels le licenciement a été annoncé aux 29 travailleurs. X, qui a été licencié en raison de la perception de deux revenus, a demandé en référé devant la Cour de District de Nagasaki, Omura Branche, la confirmation de son statut de salarié. La Cour lui a donné gain de cause. Y a interjeté appel.

Le jugement - Le licenciement économique fait perdre aux travailleurs unilatéralement leur statut de salarié pour des raisons qui leur sont étrangères. Il perturbe fondamentalement la vie des travailleurs et celle de leurs familles qui dépendent uniquement de leurs salaires. À l'époque de la récession, les travailleurs avaient plus de difficultés à trouver un nouvel emploi, ce qui fait qu'un licenciement avait un impact très significatif sur les salariés. C'est pourquoi, un employeur qui met en œuvre le licenciement économique doit respecter certaines règles issues du principe de bonne foi inhérent au contrat de travail. Ainsi bien qu'un employeur puisse en principe exercer son droit de licencier les travailleurs discrétionnairement, il ne peut user d'un tel droit arbitrairement. L'employeur peut être jugé comme ayant abusé de son droit, au regard de la manière dont il l'a exercé.

Un licenciement économique sera considéré comme abusif en se fondant surtout sur les circonstances suivantes. La première est que le besoin de licencier est tel que, sans cette mesure, l'entreprise peut cesser d'exister. La deuxième est que l'entreprise a fait des efforts pour limiter la main-d'œuvre inutile en adoptant des mesures autres que le licenciement, y compris la délocalisation des travailleurs et la sollicitation de la démission volontaire. La troisième est que l'entreprise a expliqué ses motifs au syndicat pour obtenir leur acquiescement, et a fait des efforts pour expliquer aux salariés sur le moment, l'ampleur, et la méthode de la réduction du personnel. La quatrième est que les critères du licenciement économique ainsi que la sélection des travailleurs ciblés sont objectifs et raisonnables.

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Le licenciement dans le cas présent a été mis en œuvre à cause de la diminution des commandes. Il en résulte que le nombre de licenciements projeté aurait d'abord dû être calculé à la lumière du futur plan de production, suivi de la sélection spécifique des travailleurs ciblés. L'entreprise n'explique pas combien de salariés auraient dû être licenciés. Bien qu'Y ait ciblé 29 travailleurs, il ne prouve pas qu'il était dans le besoin de se séparer de ces 29 salariés. De plus, un nombre considérable de travailleurs a démissionné volontairement, de sorte qu'Y a même embauché plus de 4 nouveaux travailleurs, et recrutait, au moment du procès 8 salariés. Étant donné ces circonstances, il ne semble pas qu'il y avait en l'espèce un besoin imminent de licencier 29 salariés. Cependant, même s'il y avait un besoin objectif de licencier 29 travailleurs à l'époque du licenciement, Y n'a fait aucun effort pour éviter le licenciement en adoptant les mesures moins pénibles pour les travailleurs, comme la délocalisation de la maison mère et la sollicitation de la démission volontaire.

Puisque Y a décidé de réduire le personnel en octobre 1974 au plus tard, il aurait dû faire des efforts en vue d'expliquer la situation et le besoin de réduire le personnel aux représentants des travailleurs, en l'occurrence « Koyukai », la confrérie organisée par tous les travailleurs. Il aurait dû en outre discuter du moment, de l'ampleur, et de la méthode de licenciement afin d'informer correctement les travailleurs. Or, Y n'a pas fait le moindre effort. Ce n'est qu'à partir de la réunion du matin, le jour même du licenciement, que l'entreprise a expliqué brièvement qu'il fallait réduire le personnel à cause de la récession. Le licenciement a été notifié sur place à brûle-pourpoint aux 29 salariés dont la liste avait été dressée à l'avance.

Le licenciement économique dans le cas présent a été décidé sans réflexion approfondie sur la méthode à suivre pour prévenir les licenciements et pour correctement sélectionner les salariés. En tant que tel, Y s'est sensiblement écarté de ce qui est permis par le droit. Il en résulte que l'expression de la volonté de Y de licencier doit donc être considérée comme nulle et de nul effet en raison d'un abus de droit.



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 le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le deuxième numéro). Concernant les contributions à la rubrique Actualités Juridiques Internationales, elles doivent être adressées avant le **15 mars** (pour le premier numéro) et le **15 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

Mme Sandrine LAVIOLETTE

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

sandrine.laviolette@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 ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- deux publications au choix ;
- l'adresse postale et électronique de(s) l'auteur(s).



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.

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDÉLIÈVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.eric.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de pub
ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.eric.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

**RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaine
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX / PRICE / PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription 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 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

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

CHÈQUE / CHECK
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 si preferred / El pago en linea se prefiere

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, especifique 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

DATE :

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Septembre 2017

