

LES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES LITIGES

p. 6 Luisa Corazza

Régulation du conflit collectif par voie de négociation et reconnaissance internationale du droit de grève

p. 14 Masahiko Iwamura

Autorités non-judiciaires et résolution des différends : une esquisse du droit du travail japonais

p. 28 Felicia Rosioru

La médiation des conflits de travail en Roumanie : une voie alternative ?

p. 38 Mahammed Nasr – Eddine Koriche

À propos des procédures préalables de la saisine de la Justice sociale en Algérie

p. 46 Yaroslava Genova

Autorités et voies non judiciaires de résolution des différends en droit du travail bulgare : Avantages, inconvénients et perspectives

p. 56 José Luis Gil y Gil

L'arbitrage obligatoire en Espagne à l'épreuve du droit international du travail

p. 66 Melda Sur

Litiges du travail en Turquie : comment améliorer l'accès à la justice ?

p. 76 Lise Casaux-Labrunée

Les modes amiables de règlement des conflits du travail en France : entre effervescence et résistances

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

THÉMATIQUE : L'UTILISATION PAR LE SALARIÉ DES RÉSEAUX SOCIAUX : L'ABUS DE LIBERTÉ D'EXPRESSION NUIT À L'EMPLOI

p. 87 Allison Fiorentino (coord.)

Joanna Howe (Australie)

Alberto Mattei et **Sylvain Nadalet** (Italie)

Martin Stefko (République Tchèque, Pologne et Slovaquie)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 114 Afrique du Sud

p. 116 Allemagne

p. 118 Argentine

p. 120 Autriche

p. 122 Brésil

p. 124 Bulgarie

p. 126 Canada (Québec)

p. 128 Chili

p. 130 Colombie

p. 132 Commissions de contrôle des Pactes internationaux

p. 134 Conseil de l'Europe

p. 136 Côte d'Ivoire

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - Sécurité Sociale

p. 146 France - Travail

p. 148 Grèce

p. 150 Hongrie

p. 152 Italie

p. 154 Japon

p. 156 Lituanie

p. 158 OIT

p. 160 Pays-Bas

p. 162 République Démocratique du Congo (Congo-Kinshasa)

p. 164 Roumanie

p. 166 Royaume-Uni

p. 168 Serbie

p. 170 Slovénie

p. 172 Turquie

p. 174 UE - Protection Sociale

p. 176 UE - Travail

DOSSIER

LES MODES ALTERNATIFS DE
RÈGLEMENT DES LITIGES



MASAHIKO IWAMURA

Professeur à l'Université de Tokyo, Japon.

Thèmes de recherche : le temps de travail, les pratiques déloyales de l'employeur, l'assurance maladie, l'assurance dépendance, l'exclusion sociale.

Parmi ses publications :

~« Les transformations des modes de représentation collective des travailleurs : le rôle du droit au Japon », in M.-A. Moreau (dir.), *La représentation collective des travailleurs : ses transformations à la lumière du droit comparé*, Dalloz, 2012.

~« Droit social et Travailleurs pauvres au Japon », in Ph. Auvergnon(dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruylant, 2013.

AUTORITÉS NON-JUDICIAIRES ET RÉOLUTION DES DIFFÉRENDS : UNE ESQUISSE DU DROIT DU TRAVAIL JAPONAIS*



ABSTRACT

Employees and ex-employees are less reluctant than previously to bring an employer's decision unfavorable to them such as a dismissal, a disciplinary sanction, a salary cut etc. to an or several alternative services of individual labor dispute resolution or to court. Policy on plurality of alternative services of such dispute resolution conducted by governments from the beginning of 2000's enlarged their choices regarding to individual labor dispute settlement. Considerable improvement of the access to these alternative services is worthy of being highly appreciated while there results are very different from one service to another.

KEY WORDS : Individual labor dispute, Mediation, Conciliation, Labour court, Amicable settlement by an administrative authority.

RÉSUMÉ

Les salariés et ex-salariés sont moins réticents qu'auparavant à contester une décision patronale qui leur est défavorable, telle qu'un licenciement, une sanction disciplinaire, une réduction salariale etc., devant un ou plusieurs services alternatifs de résolution des conflits individuels du travail ou même devant les juges. La politique de la pluralité des modes alternatifs de résolution de ce type de conflits menée par les gouvernements depuis le début des années 2000 a élargi leur choix quant au mode de règlement à l'amiable des conflits individuels du travail. Bien que les résultats soient très inégaux d'un service à l'autre, l'amélioration significative de l'accès à ces services mérite d'être soulignée.

MOTS CLÉS : Conflit individuel du travail, Médiation, Conciliation, Le tribunal du travail, Règlement à l'amiable par l'autorité administrative.

* Cet article est un résultat des recherches subventionnées par JSPS KAKANHI n° de subvention 24243001.

Il s'agit, en outre, d'une communication au Congrès international « *L'accès à la justice sociale en droit comparé et en droit international* », organisé par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS-Université Montesquieu-Bordeaux IV, les 6 et 7 juin 2013.

Sil est vrai que le nombre de litiges en matière de conflit individuel du travail devant les juges était limité jusqu'aux années 1990, cela ne signifiait pas pour autant que la majorité des salariés japonais acceptaient volontiers les décisions défavorables prises à leur encontre, telles que les licenciements, sanctions disciplinaires, dégradations, mutations, détachements, etc. D'une part, les conflits collectifs du travail furent plus visibles que les litiges individuels jusqu'aux années 1980. D'autre part, les salariés japonais se résignèrent à ne pas contester de telles décisions patronales dans la mesure où la recherche d'un nouvel emploi, constituait en cas de licenciement, une solution simple et préférable¹. En outre, le fait de contester une décision patronale de mutation, de détachement etc., tout en restant dans l'entreprise, constitue une épreuve difficile en raison des « regards » et de la réputation à assumer face à leurs supérieurs et collègues et/ou à cause de l'impact probable en matière d'évaluation professionnelle.

Pourtant, les japonais hésitent de moins en moins à saisir les juges lorsqu'ils sont impliqués dans un conflit civil, familial ou commercial². Le nombre d'affaires civiles faisant l'objet d'une procédure civile ordinaire³ portées devant les tribunaux de district⁴ et celui devant les tribunaux sommaires au cours de l'année fiscale 2009⁵ a respectivement atteint, d'avril 2009 à mars 2010, 235 508 et 658 227, avant de décroître jusqu'à 161 312 et 403 309 au cours de l'année fiscale 2012⁶ ; alors que ces nombres furent respectivement de 52 423 et 25 693 au cours de l'année fiscale 1952⁷.

¹ De 1970 à 1979, le taux de chômage fut très bas (1,1-2,1%). Il fut de 2-2,8% au cours des années 1980. Cette situation continua jusqu'à 1993. À partir de 1994, le chômage commença à progresser.

² Sur l'attitude traditionnelle des japonais à l'égard du droit et des tribunaux, cf. Y. Noda, « Introduction au droit japonais », 1966.

³ Y compris les affaires commerciales, sociales etc., excepté celles faisant l'objet de procédures spécifiques.

⁴ Comme ceux de première instance.

⁵ Dans le régime fiscal japonais, l'année fiscale désigne la période entre le mois d'avril d'une année déterminée au mois de mars de l'année suivante

⁶ Le secrétariat de la Cour suprême, « Rapport annuel des statistiques judiciaires de l'année fiscale 2012 ».

⁷ Rapport annuel des statistiques judiciaires de l'année fiscale 1952.

Il en est de même pour les litiges relatifs au travail. Alors qu'en 1992, 892 affaires furent portées devant les premières instances (normalement les tribunaux de district), ce nombre atteignait 3 221 en 2012⁸. Bien qu'il demeure largement inférieur à celui relevé dans les pays européens, le constat est très clair : désormais, les salariés japonais osent davantage saisir les juges en cas de conflit avec leur (ex) employeur. En outre, si l'on tient compte des conflits individuels portés devant les autres institutions telles que les tribunaux de travail et les bureaux du règlement à l'amiable des conflits individuels de travail auprès des Directions départementales du travail, il apparaît clairement que les salariés japonais réagissent de plus en plus en cas de décisions patronales qu'ils considèrent comme arbitraires.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette évolution. L'affaiblissement du syndicalisme japonais⁹ incite les salariés à contester individuellement les décisions patronales. Les facteurs de cette baisse sont multiples : il s'agit notamment du développement du secteur tertiaire dans lequel les syndicats d'entreprises – principale forme d'organisation de syndicats japonais – ont beaucoup de mal à s'installer¹⁰ et de la croissance rapide et considérable des salariés non-permanents (ceux sous contrat à durée déterminée, ou à temps partiel etc.) que les syndicats d'entreprise n'admettent guère comme membres, conformément à leur politique d'admission traditionnelle. En effet, si les syndicats d'entreprise demeurent puissants essentiellement dans les grandes entreprises¹¹, leur présence s'avère modérée dans les moyennes entreprises de 100 à 999 salariés¹² et quasi-inexistante dans

⁸ Le secrétariat de la Cour suprême, « Le 5^e rapport concernant les analyses sur l'accélération des procédures devant les tribunaux et les cours en 2012, les affaires civiles et administratives », 2013, p. 102.

⁹ En effet, le taux de syndicalisation qui s'élevait à 30,8% en 1980 n'atteint que 17,7% en 2013. Cf. Le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, « L'enquête de base sur les syndicats de l'année 2013 ».

¹⁰ Le taux de syndicalisation dans le secteur tertiaire en 2013 est de 14%. Il est seulement de 5% dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés et de 7% dans celui de la santé et de l'action sociale en 2013. Cf. Le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, « L'enquête de base », *op.cit.*

¹¹ Le taux de syndicalisation dans les entreprises de 1 000 salariés et plus est de 44,6% en 2013. Cf. Le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, « L'enquête de base », *op.cit.*

¹² Le taux de syndicalisation y est de 13,1% en 2013. Cf. Le ministère

les petites entreprises de moins de 100 salariés¹³.

Cette diminution de la force syndicale a pour conséquence l'accroissement des salariés non protégés par les syndicats d'entreprise. Suite à une décision qu'ils estiment arbitraire, ces salariés exclus du syndicat d'entreprise peuvent soit agir individuellement en saisissant les juges et/ou les autorités non judiciaires, soit être tentés d'adhérer postérieurement à un syndicat général ou local¹⁴. Ce dernier peut intervenir pour ouvrir une négociation collective avec l'ancien employeur afin de revendiquer notamment l'annulation du licenciement, la réintégration, le versement des salaires impayés ainsi que, éventuellement, des dommages-intérêts.

Le ralentissement économique et la dépression que le Japon connaît depuis les années 1990 contribuent à l'accroissement des conflits individuels du travail, car ils accélèrent la restructuration des entreprises, s'accompagnant de mesures défavorables aux salariés (licenciement, mutation professionnelle et/ou géographique, détachement auprès de filiales ou de partenaires commerciaux...). L'évolution de la gestion individuelle des ressources humaines augmente le mécontentement des salariés quant aux mesures patronales découlant de leur évaluation professionnelle (rétrogradation, abaissement de leur salaire etc.). Ces changements économiques et sociaux induisent une modification du comportement salarial en cas de conflits avec leur direction.

Enfin, la multiplication des instances compétentes en matière de conflit individuel du travail est aussi un facteur incitant les salariés à contester une décision patronale défavorable. En effet, étant donné l'augmentation des conflits individuels du travail, les gouvernements successifs créent ces nouvelles instances à compter des années 1980. Cette amélioration de l'accès à des instances ayant pour mission la résolution non-judiciaire de conflits individuels du travail contribue ainsi à la réduction de la réti-

du travail, de la santé et de la protection sociale, « L'enquête de base », *op.cit.*

¹³ Le taux de syndicalisation dans ces petites entreprises est seulement de 1% en 2013. Cf. Le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, « L'enquête de base », *op.cit.*

¹⁴ Contrairement au syndicat d'entreprise, le fait d'être employé de façon permanente ne constitue pas une condition d'admission au syndicat général ou local qui est ainsi essentiellement destinés aux salariés des petites et moyennes entreprises au niveau de la branche et/ou du niveau départemental ou local.

cence des salariés à réagir contre des mesures patronales qui leur sont défavorables.

En effet, le service du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail auprès de chaque Direction départementale du travail fut créé en octobre 2001 par la loi n°112 du 11 juillet 2001 sur la promotion du règlement du conflit individuel du travail. En fait, antérieurement à l'adoption de cette loi, le service du règlement à l'amiable des conflits en matière de discrimination en raison de sexe féminin fut mis en place en avril 1986 par la loi n°45 du 1^{er} juin 1985 relative à l'amélioration des conditions sociales des salariées telles que la promotion de l'égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Les commissions départementales du travail, qui sont, à l'origine, compétentes en matière de conflits collectifs relatifs aux pratiques déloyales de l'employeur, peuvent intervenir dans les conflits individuels du travail pour la conciliation depuis octobre 2001. Il s'agit des services de règlement des conflits individuels du travail par l'autorité administrative, alors que celui intervenant par le biais de l'autorité judiciaire (la conciliation par le tribunal de travail) fut institué en avril 2006, par la loi n°45 du 12 mai 2004. Nous examinerons d'abord deux services de caractère administratif (I), avant d'aborder celui de caractère judiciaire (II).

I - Le règlement par l'autorité administrative

A - Le règlement à l'amiable de conflits individuels du travail

1 - L'organisation et les attributions

C'est le Directeur Général de la Direction départementale du travail qui joue le rôle essentiel dans le service du règlement à l'amiable de conflits individuels du travail¹⁵. Pour assurer ce rôle, il met en place le Bureau chargé du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail au sein de sa Direction. Le Directeur Général propose trois dispositifs destinés à stimuler le règlement à l'amiable.

¹⁵ Les articles 3, 4 et 5 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 sur la promotion du règlement des conflits individuels du travail. « Le conflit individuel du travail » mentionné aux articles 3 et 4 comprend aussi le conflit en matière d'offre d'emploi et du recrutement entre un demandeur et un recruteur.

Le premier dispositif est le renseignement et la suggestion. Le Bureau chargé du règlement à l'amiable comprend plusieurs Centres de renseignement et de suggestion en matière de relation de travail, d'offre d'emploi et de recrutement¹⁶, dans les villes principales du département¹⁷. Ces Centres renseignent ou/et suggèrent l'existence de la résolution à l'amiable aux salariés, demandeurs d'emploi ou les employeurs en répondant à leurs appels ou en les y accueillant pour prévenir la survenance de conflits individuels de travail et pour en stimuler le règlement amiable¹⁸.

Le deuxième dispositif est le conseil et l'instruction. Un ou des fonctionnaires chargés du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail affectés au Bureau donnent, à la demande d'une ou des deux parties au conflit, un conseil ou une instruction afin de faciliter le règlement à l'amiable du conflit¹⁹. En fait, il s'agit d'« une médiation » officieuse afin d'inciter les parties à aboutir à un accord destiné à y mettre fin²⁰.

Le dernier dispositif est la médiation explicitement prévue par la loi sur la promotion du règlement des conflits

individuels du travail. Cette médiation peut être ouverte à l'initiative d'une ou des deux parties au conflit²¹. Si le Directeur de la Direction départementale juge que leur demande est appropriée, il décide de procéder à une médiation (officielle)²² et demande au Président de la Commission départementale de la résolution de conflits de désigner trois médiateurs parmi les membres de cette dernière²³. Pourtant, en pratique, seul un des trois membres désignés est effectivement en charge de la médiation. Ce médiateur peut consulter les représentants des partenaires sociaux s'il considère, à la demande d'une ou des deux parties, que cette consultation est utile²⁴. Après avoir entendu les positions chacune des parties au conflit, le médiateur élabore un projet d'accord de fin de conflit qu'il leur présente²⁵. Si les parties n'arrivent pas à un accord, il clôt la médiation²⁶.

2 - Les résultats

Ce service administratif du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail a, à la fois remporté un succès (a) et subi un échec (b).

a - Les demandes nombreuses, les sujets évoqués et les utilisateurs

Le succès est très évident si l'on analyse les statistiques relatives à ce service au regard du nombre et de l'évolution des recours, des sujets évoqués dans les demandes et des caractéristiques des utilisateurs²⁷. Au cours de l'année fiscale 2013, les Bureaux chargés du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail ont reçu 245 783 demandes de renseignement et suggestion en matière de conflits indivi-

¹⁶ Dans la pratique, ces centres jouent un rôle de « guichet unique » recevant les demandes de renseignement et de suggestion relatifs à toutes les difficultés et problèmes en matière de relation individuelle du travail auxquels font face les salariés, les demandeurs d'emploi et les employeurs (notamment ceux des PME). Ces derniers peuvent ainsi se renseigner auprès des centres sur le licenciement, la sanction disciplinaire, la rétrogradation, la modification défavorable de leurs conditions de travail, le harcèlement sexuel ou moral etc. Les centres orientent les intéressés vers une autre institution s'ils jugent que cela est plus approprié ou nécessaire. Par exemple, s'ils estiment que l'employeur accusé apparaît commettre une infraction contre une ou des réglementations fixées par la loi sur les normes de travail, ils suggèrent à l'intéressé de saisir l'inspecteur du travail. S'il s'agit d'un conflit compliqué dont le règlement apparaît nécessiter l'appréciation attentive des faits et l'analyse approfondie des règles juridiques à interpréter et à appliquer, ils lui recommandent d'aller devant les juges.

¹⁷ La plupart de ces Centres se trouvent dans les locaux des Bureaux de l'Inspection du Travail.

¹⁸ Article 3 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée.

¹⁹ Article 4, alinéa 1 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée. Ces fonctionnaires peuvent consulter une ou des personnes ayant l'expérience de la pratique au sein de l'entreprise et la connaissance approfondie de la relation de travail (alinéa 2).

²⁰ L'article 4, alinéa 3 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée interdit à l'employeur de licencier ou de traiter de manière défavorable le salarié en conflit ayant sollicité un conseil ou une instruction.

²¹ Les conflits en matière d'offre d'emploi et de recrutement sont exclus de l'objet d'une médiation (article 5, alinéa 1 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée).

²² Article 5, alinéa 1 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée. L'alinéa 2 de cet article prévoit que l'article 4, alinéa 3 de cette loi s'applique aussi au salarié qui a demandé au Directeur l'ouverture d'une médiation.

²³ Article 12, alinéa 1 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée.

²⁴ Article 14 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée.

²⁵ Article 13, alinéa 1 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée.

²⁶ Article 15 de la loi n°112 du 11 juillet 2001 précitée.

²⁷ Le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, « L'activité du service de règlement amiable des conflits individuels du travail de l'année fiscale 2013 », mai 2014.

duels du travail de caractère civil²⁸, 10 024 demandes de conseil ou d'instruction (sorte de « médiation » officieuse) et 5 712 demandes de médiation (officielle)²⁹.

Pour l'année fiscale 2013, le « taux de réussite » des demandes de médiation instruites s'élève à 39,1%. Dans 5,4% des cas, les demandeurs ont finalement retirés leur demande de médiation. En outre, en cas d'échec de médiation, c'est très majoritairement le refus de participation patronale à la médiation qui en est la cause (à 67%). Un tel rejet de la médiation peut s'expliquer par la mention systématique du caractère facultatif de la médiation notifiée à l'employeur par le Bureau lorsqu'elle prend contact avec ce dernier³⁰. Ces nombreux refus patronaux pourraient par ailleurs être une des causes de la rapidité des procédures ; 92% des demandes déposées pendant l'année fiscale 2013 se sont clôturées dans les 2 mois à compter des dépôts des demandes.

Les sujets les plus fréquemment évoqués dans les demandes de renseignement et suggestion sur les conflits individuels du travail de caractère civil étaient, selon les mêmes statistiques, pour l'année fiscale 2013, le harcèlement moral³¹, le licenciement³², les démissions pour motif « personnel »³³ ainsi que la modification unilatérale des

conditions de travail défavorable au salarié³⁴.

La répartition des sujets évoqués dans les demandes de conseil ou d'instruction ainsi que dans celles de médiation, au cours de l'année fiscale 2013, est un peu différente. Les sujets les plus fréquemment soulevés étaient le harcèlement moral³⁵, le licenciement³⁶, la modification unilatérale des conditions de travail³⁷ et le non-renouvellement du contrat à durée déterminée³⁸. Ils étaient suivis de la démission³⁹ et la modification unilatérale de condition de travail dans un sens défavorable au salarié⁴⁰.

Ce sont essentiellement les salariés engagés sous contrat à durée indéterminée dans les moyennes et petites entreprises, les salariés à temps partiel et ceux engagés sous contrat à durée déterminée ainsi que les intérimaires qui recourent à ce service. En effet, selon l'analyse effec-

²⁸ Celles concernant les éventuelles infractions pénales contre la loi sur les normes de travail etc. ne sont pas incluses. Les demandes de renseignement et suggestion ont atteint, pour l'année fiscale 2011, 256 343 avant de diminuer à partir de l'année fiscale suivante. En effet, celles de l'année fiscale 2012 atteignaient 254 719. Si les causes de cette diminution ne sont pas encore bien analysées, il semble que la relance de l'économie japonaise résultant de la politique économique du gouvernement de Monsieur Shinzo ABE (le premier ministre depuis décembre 2012) pourrait en être une explication.

²⁹ Le nombre des médiations officieuses et officielles était, au cours de l'année fiscale 2002, respectivement de 2 332 et 3 036. Le constat de l'évolution de ces médiations est significatif au cours de la dernière décennie : 81% des demandes ont été déposées par les salariés et les demandeurs d'emploi.

³⁰ Voir la formule n° 3 prévue par l'article 6, alinéa 2 de l'arrêté ministériel relatif à l'application de la loi sur la promotion du règlement de conflit individuel du travail. C'est le patronat qui a insisté sur ce point au cours des travaux préparatoires du projet de cette loi.

³¹ Soit une croissance de 14,6% par rapport à l'année fiscale 2012.

³² Bien que le nombre de demandes en la matière ait décliné de 14,7% par rapport à l'année fiscale 2012.

³³ Ces demandes sont en augmentation de 11% par rapport à l'an-

née fiscale précédente. Dans la pratique, l'employeur fait souvent pression sur le salarié pour qu'il démissionne afin de contourner les réglementations relatives au licenciement et/ou économiser le coût d'une prime de retraite d'entreprise. Réalisant l'irrégularité des motifs évoqués par leur direction pour les pousser à démissionner ainsi que la précarité des conditions sociales et économiques des salariés démissionnaires (absence d'indemnité de chômage pendant 3 mois, inscription obligatoire aux régimes d'assurance maladie nationale et d'assurance vieillesse de base au titre de l'assuré de 1^{ère} catégorie – ceux réservés aux travailleurs non-salariés et aux inactifs etc. – dont les cotisations sont plus onéreuses etc.), ces derniers réclament l'annulation de leur démission ainsi que leur réintégration.

³⁴ Ces demandes connaissent tout de même une diminution de 11,5% par rapport à l'année fiscale 2012.

³⁵ En première position et en augmentation de 17,9% par rapport à l'année fiscale précédente, dans les demandes de conseil ou d'instruction, ce sujet occupe la deuxième position pour les demandes de médiation (et est en augmentation de 13,6%).

³⁶ Il est en première position en matière de médiation (bien qu'il affiche une diminution de 15,2% par rapport à l'année fiscale précédente) et en seconde, s'agissant des demandes de conseil ou d'instruction (malgré une baisse de 14,6%).

³⁷ En troisième position, pour les demandes de conseil ou d'instruction (avec une diminution de 11,4%).

³⁸ En troisième position, pour les demandes de médiation (en augmentation de 6,4%).

³⁹ En quatrième position, avec 8,1% de la croissance, pour les demandes de conseil ou d'instruction.

⁴⁰ En augmentation de 6%, il s'agit du quatrième sujet le plus soulevé en matière de médiation.

tuée par l'Institut Japonais pour la politique du travail et la formation professionnelle (JILPT) en 2010, sur 1 114 salariés utilisateurs enquêtés ayant eu recours à une médiation de ce service administratif, 58,2% étaient employés au sein d'une entreprise de moins de 100 salariés⁴¹. Toujours selon la même enquête, 71,1% des salariés utilisateurs enquêtés étaient employés au sein d'entreprises dépourvues de syndicat⁴². La gratuité de ce service pourrait être une explication de cette caractéristique des utilisateurs.

b - Les résultats insatisfaisants des règlements à l'amiable

L'évolution significative des demandes déposées devant les Bureaux depuis l'année fiscale 2002 apparaît montrer que le service administratif du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail est suffisamment reconnu et accepté, surtout par les salariés et les demandeurs d'emploi et, fonctionne de manière satisfaisante. En effet, ce service administratif ouvre la voie au renseignement sur les droits garantis par la législation du travail et à la contestation des salariés s'estimant victimes d'un traitement défavorable imposé arbitrairement par leur direction. Pourtant, si nous analysons attentivement les accords de règlement de conflit conclus à l'issue d'une médiation, les solutions adoptées ne sont pas toujours satisfaisantes pour les salariés demandeurs.

Parmi les cas analysés au cours de l'étude du JILPT mentionnée ci-dessus, 66,1% portaient sur la rupture de la relation individuelle de travail⁴³, le harcèlement moral

(22,7%), la modification unilatérale d'une condition de travail défavorable au salarié (11,2%)⁴⁴. Bien que les données examinées dans cette étude du JILPT soient beaucoup plus limitées comparativement à celles analysées par le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale mentionnées ci-dessus, l'étude plus approfondie du JILPT a révélé la médiocrité des résultats de cette médiation administrative et des solutions qu'elle apporte.

D'abord, il convient de souligner que 42,7% des litiges se sont soldés par le refus de l'employeur de participer à la médiation⁴⁵; ce qui confirme l'appréciation patronale négative de la médiation administrative et explique certainement les modestes résultats de ce régime de médiation. Quant à l'analyse des données relatives à la clôture des médiations suite au retrait du demandeur et au désaccord entre les parties, la faible performance de cette médiation administrative s'avère très claire : 8,5% des litiges se sont soldés par un retrait de demande et 18,4% à cause d'un désaccord entre les parties. La signature d'un accord de règlement à l'amiable, autrement dit, le taux de réussite de la médiation administrative n'est donc que de 30,2%⁴⁶.

Ensuite, même en cas de résolution à l'amiable des litiges, les solutions adoptées dans les accords de règlement à l'amiable restent plutôt modérées. Presque toutes les prétentions des salariés demandeurs revêtent un caractère pécuniaire même en cas de rupture de la relation individuelle de travail⁴⁷. Parmi les 346 litiges de l'étude ayant aboutis à des solutions pécuniaires, ceux pour lesquels l'employeur a accepté d'indemniser le salarié demandeur représentent 63,3% des cas étudiés⁴⁸. Ce pourcentage s'élève à 52,2% pour les litiges initiés par un salarié per-

⁴¹ The Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT), « L'analyse des règlements à l'amiable de conflits individuels de travail – la rupture de la relation de travail, le harcèlement moral, la modification unilatérale d'une condition de travail dans le sens défavorable à un salarié et la relation tripartite sur la prestation de travail », 2010, p. 11. Au cours de cette recherche, le JILPT a analysé 1 144 demandes de médiation déposées devant 4 Bureaux chargés du règlement à l'amiable de conflits individuels du travail, au cours de l'année fiscale 2008. Ces demandes représentaient environ 13,5% de l'ensemble des demandes déposées devant tous les Bureaux.

⁴² JILPT, *op.cit.*, p. 11.

⁴³ Parmi ceux-ci, les licenciements pour motif personnel représentaient 28,8% des cas, les licenciements pour motif économique 9,1%, les non-renouvellements d'un contrat à durée déterminée 9,5%, les démissions 5,6%, et les demandes patronales de départ volontaire 8,1%,

⁴⁴ JILPT, *op.cit.*, pp. 12-13. Il convient de souligner que la somme de ces pourcentages excède les 100% dans la mesure où une demande de médiation peut porter sur plusieurs sujets.

⁴⁵ JILPT, *op.cit.*, p. 14.

⁴⁶ JILPT, *ibidem*.

⁴⁷ Si de prime abord, le salarié licencié, démissionnaire ou celui dont le contrat à durée déterminée n'a pas été renouvelé prétend à sa réintégration et au versement du salaire impayé en invoquant l'article 16 de la loi sur le contrat de travail, en pratique les parties au conflit consentent très rarement à la réintégration et ainsi le salarié demandeur se contente d'une indemnisation.

⁴⁸ JILPT, *op.cit.*, p. 19. Cette indemnisation oscille de 50 000 yens (365 euros au taux de change d'août 2014) à 399 999 yens (2 920 euros au même taux de change).

manent ; dans 11,7% des litiges de ce type, l'indemnisation se situe alors dans une fourchette de 500 000 à 999 999 yens⁴⁹. S'agissant des litiges portés par des salariés non-permanents⁵⁰, dans 56% des cas ces litiges ont abouti à un accord à l'amiable incluant une indemnisation inférieure à 200 000 yens⁵¹, et dans 79% des cas à un règlement à l'amiable avec une indemnisation comprise entre 200 000 à 399 999 yens⁵². Bien que les salariés non-permanents se situent en deuxième position des utilisateurs de la médiation administrative⁵³, les indemnisations qu'ils perçoivent demeurent nettement inférieures à celles obtenues par les salariés permanents. Toutefois, cet écart des indemnités versées s'explique, non pas par une performance moins satisfaisante de la médiation administrative mais par la modération des prétentions exprimées par les salariés non-permanents ; laquelle se fonde probablement sur le niveau moindre de leurs salaires⁵⁴. Pour autant, force est de constater que le service administratif de médiation ne répond pas toujours aux attentes des salariés non-permanents dans la mesure où il s'agit du dispositif principal auquel ils ont effectivement accès⁵⁵.

3 - Observations

Véritable voie de contestation des salariés contre les décisions patronales, le service administratif de règlement à l'amiable est bien reconnu et largement utilisé au vu du nombre de demandes déposées devant les Bureaux chargés du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail. Sur ce point, ce service mérite d'être apprécié de manière positive. Pourtant, le taux de réussite de la médiation (officielle) ne n'est pas satisfaisant, essentiellement

en raison de l'abstention patronale de participation et de la modicité des solutions pécuniaires adoptées à l'issue d'une médiation, notamment concernant les litiges portés par des salariés non-permanents. Ainsi, une marge d'amélioration du service administratif de règlement à l'amiable est envisageable à l'égard de sa performance.

Certains auteurs ainsi que la Confédération « Rengo »⁵⁶, désirant d'accroître la performance de ce service administratif de la médiation, suggèrent ainsi d'imposer à l'employeur l'obligation de participation à la médiation. Malgré l'attractivité de cette proposition, une interrogation demeure quant à son efficacité : l'employeur réticent à participer à une médiation, mais contraint de le faire, acceptera-t-il de régler à l'amiable un conflit avec son salarié ou ex-salarié ? Alors que la loi n° 222 du 9 juin 1951 sur la conciliation civile impose aux intéressés convoqués d'assister à la séance de conciliation sous peine de sanction, le taux de litiges réglés à l'amiable par suite d'une conciliation représente 30,1% pour la conciliation civile devant les tribunaux sommaires et 7,7% pour celle devant les tribunaux de district au cours de l'année fiscale 2012. Ces taux ne suggèrent-ils pas qu'imposer à l'employeur l'obligation d'assister à une médiation n'améliore pas significativement le taux de réussite du service administratif de médiation ?

B - Le règlement à l'amiable de conflits relatifs à la discrimination sexuelle et au harcèlement sexuel

1 - L'organisation et les attributions

Le service administratif du règlement à l'amiable des conflits relatifs à la discrimination sexuelle et au harcèlement sexuel fut créé par la loi n°45 du 1^{er} juin 1985 relative à la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre deux sexes sur le marché du travail (ci-après « la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes ») et mis en vigueur le 1^{er} avril 1986. Son champ de compétence s'étant progressivement élargi, il couvre aujourd'hui les conflits énumérés dans la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes, dans la loi n° 76 du 15 mai 1991 relative aux

⁴⁹ Soit de 3 650 à 7 300 euros. Cf. JILPT, *op.cit.*, p. 19.

⁵⁰ L'expression « salariés non-permanents » mentionnée ici désigne les salariés qui bénéficient d'un lien contractuel direct avec leur employeur (sous contrat à durée déterminée et à temps partiel) mais exclut les intérimaires (qui mériteraient normalement d'être considérés comme non-permanents), au regard de cette analyse sur les sommes versées par l'employeur.

⁵¹ Soit 1 465,40 euros.

⁵² JILPT, *op.cit.*, notamment le tableau 1-6-1, p. 19.

⁵³ Ils représentent 30,2% des demandeurs, derrière les salariés permanents (51%), cf. JILPT, *op.cit.*, p. 11.

⁵⁴ JILPT, *op.cit.*, pp. 16-17.

⁵⁵ En effet, 40,9% des litiges portés par les salariés non-permanents se soldent par un refus patronal de participation à une médiation (contre 46% de ceux portés par des salariés permanents).

⁵⁶ La Rengo est « la Confédération Japonaise des syndicats », la plus grande confédération syndicale au Japon qui organise 52 fédérations de branche et 47 fédérations départementales. Elle regroupe, à travers de ces fédérations, environ 6 750 000 salariés en 2014.

mesures sociales, telles que le congé parental et pour les soutiens accordés à un membre dépendant de la famille, (ci-après « la loi sur les congés familiaux ») et dans la loi n°76 du 18 juin 1993 portant sur l'amélioration de la gestion de l'emploi des salariés à temps partiel (ci-après « la loi sur les salariés à temps partiel »). Il s'agit par exemple, des traitements discriminatoires en raison du sexe sur l'offre d'emploi et lors recrutement, en matière d'assignation à un poste, d'avancement et de promotion, d'accès à l'action sociale de l'entreprise, de modification de la catégorie professionnelle ou de la forme d'emploi d'un(e) salarié(e), d'incitation au départ volontaire, de retraite, de licenciement et de renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée⁵⁷ ; des traitements indirectement discriminatoires sur les points évoqués ci-dessus définis par le décret d'application⁵⁸ ; du licenciement et des autres traitements discriminatoires en raison du mariage, de la grossesse et de la naissance d'un enfant⁵⁹ ; et du harcèlement moral⁶⁰. Les conflits ainsi énumérés sont exclus de la compétence du service administratif du règlement à l'amiable de conflit individuel du travail⁶¹.

Là encore, le Directeur Général de la Direction départementale du travail joue un rôle essentiel dans ce service du règlement à l'amiable⁶². Au niveau de la Direction départementale du travail, le Bureau de l'égalité de traite-

ment dans l'emploi est chargé de ce service. Il existe deux dispositifs destinés à stimuler le règlement à l'amiable des conflits énumérés ci-dessus.

Le premier dispositif est le conseil, l'instruction et la recommandation. Un ou plusieurs fonctionnaires chargés du règlement à l'amiable de conflits affectés au Bureau de l'égalité de traitement sur l'emploi donnent, à la demande d'une ou deux parties au conflit, un conseil, une instruction ou une recommandation à ces parties afin de faciliter son règlement à l'amiable⁶³. En fait, comme pour le service administratif du règlement à l'amiable de conflit individuel du travail, il s'agit d'« une médiation » officieuse effectuée pour stimuler la conclusion d'un accord destiné à mettre fin au conflit⁶⁴.

Le deuxième dispositif est la conciliation. L'initiative de l'ouverture de cette conciliation doit être prise par une ou plusieurs parties au conflit⁶⁵. La Commission départementale de la résolution des conflits est chargée de cette conciliation. Toutefois, la conciliation n'est pas conduite par cette Commission, mais par divers comités de conciliation qui sont institués au sein de ladite Commission⁶⁶ : le Comité de conciliation sur l'égalité de traitement, celui sur l'aide à la conciliation entre la vie privée et professionnelle et celui sur l'équivalence de traitement.

⁵⁷ Articles 5 et 6 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes.

⁵⁸ Article 7 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes.

⁵⁹ Article 9 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes.

⁶⁰ Article 11 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes.

⁶¹ Article 16 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes, article 52-3 de la loi sur les congés familiaux et article 23 de la loi sur les salariés à temps partiel (nouvelle version). Cette dualité des services administratifs de règlement à l'amiable des conflits individuels du travail est plutôt une apparence. En effet, comme nous le verrons plus tard, il y a peu de différences entre ces deux services. Une explication possible de ce dualisme apparent est l'idée que la politique de l'anti-discrimination sexuelle et celle de l'amélioration des conditions sociales des salariées féminines (celle relatives aux congés familiaux et aux salariés (surtout femmes) à temps partiel) doivent être menées distinctement des autres politiques en matière de travail et d'emploi.

⁶² Article 17, alinéa 1 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes, article 52-4, alinéa 1 de la loi sur les congés familiaux et article 24, alinéa 1 de la loi sur les salariés à temps partiel (nouvelle version).

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ L'article 17, alinéa 2 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes, l'article 52-4, alinéa 2 de la loi sur les congés familiaux et l'article 24, alinéa 2 de la loi sur les salariés à temps partiel prohibent le licenciement ou le fait de traiter de manière défavorable le salarié ayant sollicité du Bureau un conseil, une instruction ou une recommandation. L'article 56-2 de la loi sur les congés familiaux prévoit que le Ministre du Travail, de la Santé et de la Protection sociale rendra public le nom de l'employeur ayant commis une infraction à l'article 52-4, alinéa 2 de cette loi et refusant la recommandation d'y mettre un terme, conformément l'article 56 de cette loi.

⁶⁵ Les conflits en matière d'offre d'emploi et de recrutement sont exclus de la conciliation (article 18, alinéa 1 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes).

⁶⁶ Articles 3 et suivants du décret d'application de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes, article 60-2 du décret d'application de la loi sur les congés familiaux et article 9 du décret d'application de la loi sur les salariés à temps partiel.

La démarche de conciliation est presque similaire à celle de la médiation sous le service administratif du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail. Toutefois, deux différences existent. La première est que le Comité élabore un projet d'accord de fin de conflit et recommande aux parties de l'accepter⁶⁷. La deuxième est que l'employeur convoqué doit se présenter à la séance fixée par le Comité⁶⁸, bien qu'aucune sanction ne soit prévue en cas de non présentation de l'employeur convoqué.

2 - Des résultats insatisfaisants

Au cours de l'année fiscale de 2013, les Bureaux de l'égalité de traitement en matière d'emploi ont reçu 756 demandes de conseil, d'instruction et de recommandation dont 502 portent sur des conflits relatifs à des dispositions de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes, 251 relatifs à la loi sur les congés familiaux et 3 relatifs à la loi sur les salariés à temps partiel⁶⁹.

Le sujet le plus fréquemment évoqué s'agissant des conflits relatifs à des dispositions de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes est le harcèlement sexuel (248 demandes), suivi par le traitement discriminatoire en raison du mariage, de la grossesse et de la naissance d'un enfant (213 demandes)⁷⁰. Pour l'année fiscale 2013, le taux de réussite des demandes de conseil, d'instruction et de recommandation s'élève à 72,1%⁷¹. Le succès des interventions des fonctionnaires du Bureau de l'égalité de traitement en matière d'emploi est beaucoup plus élevé que celui du service administratif du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail (conseil et instruction). Le caractère scandaleux du harcèlement sexuel et de ce type de discrimination explique probablement la raison de ce succès : confrontée à une telle situation, l'entreprise

désireuse de préserver sa réputation et son image auprès du public serait plus réceptive à une résolution à l'amiable du conflit.

Une diminution des demandes de conciliation déposées devant les Bureaux de l'égalité de traitement sur l'emploi s'agissant des conflits relatifs aux dispositions de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes mérite d'être soulignée⁷². Les sujets les plus évoqués, au cours de l'année fiscale 2013, sont le harcèlement sexuel suivis par la discrimination en raison du mariage, de la grossesse et de la naissance d'un enfant⁷³ ; qui représentent plus de 90% de l'ensemble des sujets évoqués dans ce domaine. Quant aux conflits relatifs à des dispositions de la loi sur les congés familiaux ou sur les salariés à temps partiel, les demandes de conciliation déposées au cours de l'année fiscale 2013 sont peu nombreuses : 8 demandes pour la première, aucune pour la deuxième⁷⁴. Le taux de réussite de la conciliation pour les conflits relatifs à des dispositions de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes de l'année fiscale 2013 s'élève à 60,7%.

3 - Observations

Ce service administratif du règlement à l'amiable des conflits fut peu utilisé. Le nombre moyen annuel d'affaires traitées par le dispositif de conseil, d'instruction ou de recommandation était de 45,8 entre les années fiscales 1986 et 1999⁷⁵. Les affaires soumises au dispositif de conciliation, de 1986 à 1998 furent au nombre de 7, contre 56 de 1999 à 2006⁷⁶. La faible utilisation du dispositif de conciliation constaté jusqu'en 1998 aurait pu s'expliquer par le nécessaire consentement patronal pour l'ouverture d'une conciliation ; condition supprimée par la loi n° 92 du 18 juin 1997 entrée en vigueur le 1^{er} avril 1999. Pourtant, cette suppression n'entraîna pas le développement de la situation.

⁶⁷ Article 22 de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes, article 52-6 de la loi sur les congés familiaux et article 26 de la loi sur les salariés à temps partiel (nouvelle version).

⁶⁸ Article 8 du décret d'application de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes, article 60-2 du décret d'application de la loi sur les congés familiaux et article 9 du décret d'application de la loi sur les salariés à temps partiel.

⁶⁹ Le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, « l'activité des Bureaux départementaux de l'égalité de traitement sur l'emploi au cours de l'année fiscale 2013 ».

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, « le document n° 6 » pour la séance du 14 septembre 2004 de la Sous-Commission de la politique de l'égalité de traitement sur l'emploi.

⁷⁶ *Ibid.*

Ce n'est qu'à partir de l'année fiscale 2007 qu'une évolution significative est constatée⁷⁷, probablement en raison de la modification de la loi sur l'égalité de traitement entre les deux sexes par la loi n° 82 du 21 juin 2006 entrée en vigueur le 1^{er} avril 2007. En effet, d'une part, la compétence en matière de harcèlement sexuel fut transféré du service administratif du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail à celui des conflits relatifs à la discrimination sexuelle. D'autre part, la prohibition du licenciement, mais aussi des autres traitements discriminatoires en raison du mariage, de la grossesse et de la naissance d'un enfant ainsi que la nullité du licenciement d'une salariée enceinte et de celle ayant accouché depuis moins d'1 an sont insérées aux dispositions légales. Il est fort probable que ces modifications législatives expliquent l'accroissement, dès 2007, des demandes de conciliation en matière de harcèlement sexuel et de licenciement ou traitement discriminatoire.

C - Le règlement à l'amiable devant la Commission départementale du travail

1 - L'organisation et les attributions

La Commission départementale du travail, étant tripartite, est à l'origine compétente en matière de litiges concernant les pratiques déloyales de l'employeur⁷⁸ ; elle est, par conséquent, l'organisation administrative chargée du règlement des conflits collectifs du travail.

Pourtant, la loi n°112 du 11 juillet 2001 sur la promotion du règlement des conflits individuels du travail qui créa le service administratif du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail autorise le gouverneur du Département à confier à la Commission départementale du travail le service administratif d'une médiation relative aux conflits individuels du travail conformément à des dispositions de l'ordonnance adoptée par le Conseil départe-

⁷⁷ En effet, de 56 en 2007, les affaires soumises à une conciliation passèrent à 69 en 2008 puis à 73 en 2009. Le ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, « les activités administratives relatives à l'application de la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes », les éditions de l'année fiscale 2007, 2008, 2009.

⁷⁸ L'article 20 de la loi n° 174 du 1^{er} juin 1949 sur les syndicats. La Commission départementale du travail est l'institution administrative sous l'autorité du gouverneur du Département.

temental ou de l'arrêté pris par le gouverneur en la matière⁷⁹. Actuellement 44 Commissions parmi 47 assurent le service administratif de médiation des conflits individuels du travail.

La différence entre la Commission départementale du travail et celle de la résolution des conflits est que, dans la première, trois membres (le représentant de l'intérêt général (professeur de droit, avocat etc.), le représentant syndical et le représentant patronal) sont normalement en charge de la médiation, alors que, dans la deuxième, un seul membre en est normalement chargé. Ce tripartisme – et essentiellement la présence d'un représentant patronal⁸⁰ – constitue un véritable atout pour la Commission départementale du travail.

2 - Des résultats modérés

Seules 355 affaires qui ont été portées devant les Commissions départementales de travail pour une médiation au cours de l'année fiscale 2012⁸¹. Le taux de réussite de ces médiations par les Commissions s'élève à 40,2%⁸² ; taux qui s'avère plus satisfaisant comparativement aux résultats de la médiation par les Commissions départementales de la résolution amiable des conflits. Cependant, étant donné le faible nombre d'affaires traitées, il est impossible de conclure en faveur d'un bon fonctionnement du dispositif. Deux causes peuvent expliquer ce faible recours. Il s'agit non seulement du fait que les Commissions départementales du travail sont aujourd'hui peu connues, mais également de l'absence de bureaux locaux, accessibles à tous, attribués aux Commissions départementales du travail, contraintes de siéger à la préfecture.

⁷⁹ L'article 20 de la loi de 2001 sur la promotion du règlement de conflit individuel du travail.

⁸⁰ En effet, le représentant patronal cherche à convaincre l'employeur d'assister à une médiation et de régler à l'amiable le conflit avec son (ex) salarié. Il permet ainsi le règlement à l'amiable de litiges pour lesquels l'employeur a notamment déjà refusé de participer à la médiation précédente effectuée par le service administratif du Bureau chargé de règlement à l'amiable de conflits individuels du travail.

⁸¹ La Commission centrale du travail, « La statistique sur la suggestion, le conseil et la médiation relatifs aux conflits collectifs du travail traités par les Commissions départementales du travail en l'année fiscale 2012 ».

⁸² *Ibid.*

II – La conciliation par le Tribunal du travail

Ce régime fut créé par la loi n°45 du 12 mai 2004 relative au tribunal de travail (ci-après « la loi relative au tribunal de travail »). Il s'agit d'un des modes alternatifs de résolution des conflits individuels du travail dont l'autorité judiciaire a la charge. Sa mise en place fut réalisée dans le cadre des réformes du régime judiciaire menées de 1999 à 2004⁸³.

A - L'organisation et les attributions

Les tribunaux du travail chargés de la conciliation des conflits individuels du travail ne sont pas à proprement dit des « tribunaux », mais des commissions chargées d'une affaire déterminée qui siège au sein des tribunaux du district⁸⁴. Le tribunal du travail est composé de trois membres : un juge du tribunal du travail désigné par le tribunal de district auquel il appartient qui préside la commission et les séances ; un membre représentant les salariés et un autre représentant les employeurs qui sont désignés pour chaque affaire par le tribunal de district⁸⁵, à partir des listes présentées par la Fédération départementale de La Rengo et par la Branche départementale de Keidanren⁸⁶ en pratique.

Le tribunal du travail a pour but d'examiner l'affaire portée par une des parties au conflit individuel du travail, de les concilier et de rendre une décision présentant une ou plusieurs résolutions appropriées aux circonstances de l'affaire ou rejetant la ou les prétentions des parties en tenant comptes de leurs droits et obligations juridiques en cas d'un échec d'une conciliation⁸⁷. La rapidité de la procédure du tribunal du doit être soulignée dans la mesure

où la procédure de conciliation judiciaire doit être clôturée, sauf cas exceptionnel, à l'issue de la 3^{ème} séance⁸⁸. En effet, en 2012, 93,7% des dossiers de conciliation furent clôturés entre la 1^{ère} séance et la 3^{ème} séance et 76,3% de ces dernières en 3 mois. Par contre, si la commission estime que le règlement de l'affaire n'est pas envisageable par la voie de cette procédure compte tenu des circonstances⁸⁹, elle déclare la clôture de la procédure⁹⁰.

Si, malgré la tentative de conciliation, aucun accord à l'amiable n'est conclu, la commission établit un procès-verbal constatant les droits et les obligations des parties et rend une décision ordonnant un ou plusieurs actes à une des parties au conflit ou rejetant une ou plusieurs prétentions du demandeur⁹¹. Si l'une ou l'autre des parties au conflit fait une opposition contre cette décision dans un délai de deux semaines, cette dernière perd son effet et l'affaire est automatiquement transférée au tribunal du district pour l'ouverture d'un procès civil⁹².

Les parties ne peuvent être représentées que par un ou plusieurs avocats⁹³, et il est difficile pour les parties de préparer le dossier et de plaider devant le tribunal du travail sans avocat à cause de la rapidité de la procédure dans la pratique. En effet, selon l'enquête menée par l'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo en 2011, 81,2% de salariés demandeurs enquêtés furent représentés par un avocat, ce taux est de 90,8% pour les employeurs défendeurs enquêtés⁹⁴.

B - Des résultats remarquables

À l'issue de l'année fiscale 2013, 3 678 affaires furent portées devant les tribunaux du travail (contre 2 052 en 2008). Dans 45,5% des cas, le licenciement et le non-renouvellement d'un CDD en était la cause et dans 39,6% il

⁸³ Les travaux préparatoires de ces réformes judiciaires commencèrent en juillet 1999. La loi n° 16 novembre 2001 portant sur la consolidation du projet des réformes judiciaires prévoit l'ensemble des réformes à réaliser ; les lois et décrets donnant une base juridique à ces dernières furent adoptés jusqu'en 2004, alors que leur mise en vigueur fut progressive jusqu'en 2010.

⁸⁴ Article 7 de la loi relative au tribunal du travail.

⁸⁵ Articles 9 et 10 de la loi relative au tribunal du travail.

⁸⁶ Il s'agit de la Fédération des affaires du Japon, organisation patronale au niveau national qui représente surtout les grandes entreprises japonaises

⁸⁷ Article 1^{er} de la loi relative au tribunal du travail.

⁸⁸ Article 15, alinéa 2 de la loi relative au tribunal du travail.

⁸⁹ Il s'agit, par exemple, des litiges impliquant plusieurs salariés ainsi que ceux en matière de harcèlement moral ou sexuel qui nécessitent souvent une analyse approfondie des preuves.

⁹⁰ Article 24, alinéa 1 de la loi relative au tribunal du travail.

⁹¹ Article 20 de la loi relative au tribunal du travail.

⁹² Articles 21 et 22 de la loi relative au tribunal du travail.

⁹³ Article 4, l'alinéa 1 de la loi relative au tribunal du travail.

⁹⁴ L'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo, « L'enquête sur l'attitude relative au tribunal du travail », 2011, p. 38.

s'agissait du salaire⁹⁵.

Sur les 3 612 affaires clôturées au cours de l'année fiscale 2013, 70% ont abouti à un accord de règlement à l'amiable ; les tribunaux du travail établissent un procès-verbal et rendirent une décision dans 18% des affaires ; ils clôturèrent la procédure dans 4,4% des cas alors que les demandes furent retirées dans 7,2% des affaires. Les cas d'opposition contre une décision du tribunal du travail représentèrent, en 2010 et 2012, un peu plus de 59% des affaires ayant abouties à une décision par le tribunal du travail⁹⁶. Ainsi, de façon globale en 2012, le taux de réussite du règlement à l'amiable par suite d'une conciliation, ou d'une décision judiciaire fut de 77,7%⁹⁷.

L'enquête de l'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo précitée montre que le montant moyen des indemnités versées par l'employeur, conformément à l'accord du règlement à l'amiable ou à la décision rendue par le tribunal de travail, s'élevait à 1 449 000 yens (soit 10 558 euros) en 2011 et sa médiane à 100 000 yens (soit 7 287 euros)⁹⁸ ; ce qui s'avère nettement supérieur au montant moyen de l'indemnité versée suite à une conciliation administrative du règlement à l'amiable.

Enfin, l'enquête précitée illustre les caractéristiques des (ex) salariés demandeurs. Parmi les 309 salariés demandeurs enquêtés, 66% sont employés par une entreprise de moins de 100 salariés, tandis qu'environ 15% de ces (ex) salariés demandeurs sont employés par de grandes entreprises de plus de 1 000 salariés⁹⁹. Parmi les (ex) salariés

demandeurs enquêtés, 74,4% sont des salariés permanents, engagés sous CDI¹⁰⁰ et 84,5% sont employés dans des entreprises dépourvues de syndicat¹⁰¹.

C - Observations

Le remarquable et fulgurant succès du régime de conciliation judiciaire peut notamment s'expliquer par la quête de justice que désirent les (ex) salariés à l'initiative de la demande de conciliation¹⁰². Pourtant, ce régime demeure perfectible, notamment au regard des problèmes d'accessibilité des tribunaux de district, dépourvus de bureaux locaux et siégeant à la préfecture, à l'exception des tribunaux de district de Tokyo et Fukuoka¹⁰³.

Conclusion

La politique de multiplication des services de règlement à l'amiable des conflits individuels du travail menée depuis la promulgation de la loi sur la promotion du règlement des conflits individuels du travail en 2001 a abouti à la création de trois services du règlement à l'amiable (celui par les Bureaux départementaux chargés du règlement à l'amiable, celui par les Commissions départementales de travail et celui par les tribunaux du travail) ainsi qu'à la réforme d'un autre service déjà existant (celui par les Bureaux départementaux de l'égalité de traitement sur l'emploi). Ces modes alternatifs de résolution des conflits individuels du travail permettent à des salariés comme à des anciens salariés en conflit individuel de travail avec leur employeur d'avoir facilement accès à un règlement à l'amiable, moins coûteux et plus rapide qu'un procès devant des tribunaux et des cours civiles. Pour autant, la multiplication de ces modes alternatifs de résolution n'entraîna qu'une légère diminution des procès devant la juridiction civile en matière de conflit du travail. Par ailleurs, l'augmentation significative des conflits de travail suite à la crise économique des « subprimes », depuis l'automne

⁹⁵ Le secrétariat de la Cour suprême, « Les statistiques judiciaires – les affaires civiles et administratives au cours de l'année fiscale 2013 », p. 66. Il peut y avoir plusieurs prétentions évoquées par un demandeur dans une affaire, la totalité des pourcentages indiqués dépasse 100%.

⁹⁶ Le secrétariat de la Cour suprême, « Le 4^e rapport concernant les analyses sur l'accélération des procédures devant les tribunaux et les cours en 2010, les affaires civiles et administratives », 2011, p. 103 et « Le 5^e rapport concernant les analyses sur l'accélération des procédures devant les tribunaux et les cours en 2012, les affaires civiles et administratives », 2013, p. 110.

⁹⁷ Le secrétariat de la Cour suprême, « Le 5^e rapport » précité, p. 110.

⁹⁸ L'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo, *op.cit.*, p. 79.

⁹⁹ L'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo, *op.cit.*, p. 97.

¹⁰⁰ L'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo, *op.cit.*, p. 94.

¹⁰¹ L'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo, *op.cit.*, p. 100.

¹⁰² L'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo, *op.cit.*, pp. 45-46.

¹⁰³ L'Agence de Tachikawa du tribunal de Tokyo et celle de Kokura de du tribunal de Fukuoka en sont compétentes.

2008, entraîna un accroissement des affaires relatives aux conflits individuels de travail portées devant les tribunaux du travail (de 2 052 affaires en 2008 à 3 468 affaires en 2009)¹⁰⁴. Pourtant, le nombre d'affaires relatives aux conflits individuels de travail portées devant les tribunaux de district de 1^{ère} instance progressa également (2 493 affaires en 2008, 3 321 affaires en 2009)¹⁰⁵. Cela signifie que la multiplication des modes alternatifs a véritablement élargi l'accès des (ex) salariés aux services du règlement des conflits individuels du travail et les incite à contester les décisions patronales qui leur semblent défavorables.

Pour autant, les taux de réussite et les avantages pécuniaires obtenus par les (ex) salariés varient considérablement selon les modes alternatifs utilisés. Le service administratif des Bureaux départementaux chargés du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail est bien utilisé, alors que son taux de réussite reste modéré. Les recours à celui des Bureaux départementaux de l'égalité de traitement en matière d'emploi sont toujours peu nombreux malgré la présence obligatoire à la séance de l'employeur convoqué et l'élargissement de sa compétence. Le rôle des Commissions départementales du travail dans le règlement à l'amiable d'un conflit individuel du travail est marginal. Par contre, le tribunal du travail semble très favorablement accueilli par les (ex) salariés en conflit individuel avec leur employeur étant donné le nombre de demandes déposées et son taux de réussite. Mais, au vue des caractéristiques de chaque mode alternatif de résolution, la pluralité de ces derniers permet certainement aux (ex) salariés de faire un choix approprié en tenant compte du niveau de leur salaire, du montant de leur prétention, des coûts éventuels de la procédure et du recours à un avocat.

Enfin, la création de modes alternatifs de résolution des conflits individuels du travail a incité la consécration législative des règles jurisprudentielles essentielles dégagées en la matière afin d'éclaircir les normes applicables. C'est notamment l'un des objectifs de l'adoption de la loi n°128 du 5 décembre 2007 sur le contrat de travail, entrée en vigueur à partir du 1^{er} mars 2008. L'évolution des modes alternatifs de résolution des conflits individuels du travail contribue non seulement au développement de services du règlement à l'amiable des conflits individuels du travail,

mais également à la modernisation de notre droit du travail positif.

Actuellement, dans le cadre de la politique de la relance économique et de l'amélioration de la compétitivité de l'économie japonaise, la Commission chargée de la politique de l'amélioration de la compétitivité envisage de proposer plusieurs réformes du droit du travail tant sur le plan du droit positif que sur celui procédural. Par exemple, elle étudie le régime et la pratique de l'arbitrage en matière de conflits individuels du travail (notamment relatif à un ou plusieurs licenciements), dans les pays américains et européens, en vue de son introduction dans le droit du travail japonais. Pourtant, il faut bien noter que rien n'interdit d'insérer dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur une disposition relative à l'arbitrage en cas de conflit issu de ce contrat ou de ce règlement entre un salarié et l'employeur en droit du travail japonais ; dans la pratique, l'arbitrage sur un conflit individuel du travail, n'a jamais adoptée, à notre connaissance ; mais cela n'est pas spécifique au droit du travail, c'est plutôt commun. En outre, cette Commission étudie d'autres projets de réforme procédurale de la résolution des conflits individuels du travail, mais ces derniers (y compris celui de l'introduction de l'arbitrage) sont vivement critiqués par La Rengo et une partie de la Doctrine. L'évolution des débats en les matières mérite dès lors toute notre attention.

¹⁰⁴ Le secrétariat de la Cour suprême, « Le 5^e rapport » précitée, p. 109.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

Les **TABLES DE L'ANNÉE 2013** de la REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE sont désormais **disponibles en ligne**, gratuitement, sur le site Internet du COMPTRASEC.

Elles sont composées de tables alphabétiques classées par **mots-clés**, par **pays** ou **institutions** étudiés, ou encore par nom d'**auteurs**.

Les TABLES DE L'ANNÉE 2013 de la REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE sont disponibles en **français** pour les 2 numéros papier de l'année écoulée et en **anglais** pour l'English Electronic Edition paru début d'année 2014.

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

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

Dépôt légal : Décembre 2014

