

2022/3

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

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

## DOSSIER THÉMATIQUE

### L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

L'internationalisation de l'économie sociale et solidaire

**ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER**

L'invention de l'économie sociale en France et en Europe, un compromis institutionnel instable

**TIMOTHÉE DUVERGER**

2011-2021: D'une communication de la Commission européenne à l'autre

**DAVID HIEZ**

Le droit coopératif à la rencontre de l'identité coopérative

**HAGEN HENRÏ**

Le statut professionnel des membres et travailleurs des coopératives espagnoles

**FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**

Travail et économie sociale dans un cadre juridique italien instable

**EMANUELE DAGNINO**

Du droit coopératif et de l'emploi social à l'économie sociale et solidaire en Pologne

**BARBARA GODLEWSKA-BUJOK ET MAŁGORZATA OŁDAK**

Balbuties de l'économie sociale et solidaire en Grèce et à Chypre

**GABRIEL AMITSIS ET FOTINI MARINI**

Les impacts du travail solidaire dans le sud du Brésil

**LEILA ANDRESSA DISSENHA ET RODRIGO FORTUNATO GOULART**

Les relations entre droit du travail, coopérativisme et économie sociale et solidaire en Uruguay

**FERNANDO DELGADO SOARES NETTO**

Le rôle des coopératives dans l'insertion socioprofessionnelle aux Pays-Bas

**GER J.H. VAN DER SANGEN ET MIJKE HOUWERZIJL**

Le rôle de l'Économie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal

**MOHAMED BACHIR NIANG**

Les difficultés liées aux entreprises constituées sous forme de sociétés coopératives en Italie et en Espagne

**LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO ET RICCARDO TONELLI**

Le rejet de l'alternative coopérativiste par les livreurs de plateformes immigrés de la ville de New York

**MARIA FIGUEROA ET ANDREW B. WOLF**

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / SÉNÉGAL / TUNISIE

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / MEXIQUE / USA

ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / CHINE / JAPON

EUROPE : BULGARIE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / ITALIE / POLOGNE /

TURQUIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

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

## Membres du Conseil scientifique

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

## Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédactrice en Chef

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

## Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Mise en page

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

## Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), L. Lurie et E. Edo (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Monteboni (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2022/3

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 Labour Law Journals - IALLJ

---

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

### Les autres membres de l'association sont :

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

## DOSSIER THÉMATIQUE

### L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

- p. 6**     **ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER**  
L'internationalisation de l'économie sociale et solidaire
- p. 26**    **TIMOTHÉE DUVERGER**  
L'invention de l'économie sociale en France et en Europe, un compromis institutionnel instable
- p. 40**    **DAVID HIEZ**  
2011-2021: D'une communication de la Commission européenne à l'autre
- p. 54**    **HAGEN HENRÏ**  
Le droit coopératif à la rencontre de l'identité coopérative
- p. 64**    **FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**  
Le statut professionnel des membres et travailleurs des coopératives espagnoles
- p. 84**    **EMANUELE DAGNINO**  
Travail et économie sociale dans un cadre juridique italien instable
- p. 98**    **BARBARA GODLEWSKA-BUJOK ET MAŁGORZATA OŁDAK**  
Du droit coopératif et de l'emploi social à l'économie sociale et solidaire en Pologne
- p. 112**   **GABRIEL AMITSIS ET FOTINI MARINI**  
Balbuties de l'économie sociale et solidaire en Grèce et à Chypre
- p. 128**   **LEILA ANDRESSA DISSENHA ET RODRIGO FORTUNATO GOULART**  
Les impacts du travail solidaire dans le sud du Brésil
- p. 144**   **FERNANDO DELGADO SOARES NETTO**  
Les relations entre droit du travail, coopérativisme et économie sociale et solidaire en Uruguay
- p. 158**   **GER J.H. VAN DER SANGEN ET MIJKE HOUWERZIJL**  
Le rôle des coopératives dans l'insertion socioprofessionnelle aux Pays-Bas
- p. 178**   **MOHAMED BACHIR NIANG**  
Le rôle de l'Économie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal
- p. 196**   **LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO ET RICCARDO TONELLI**  
Les difficultés liées aux entreprises constituées sous forme de sociétés coopératives en Italie et en Espagne
- p. 212**   **MARIA FIGUEROA ET ANDREW B. WOLF**  
Le rejet de l'alternative coopérativiste par les livreurs de plateformes immigrés de la ville de New York

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 230 **ALGÉRIE** - CHAKIB BOUKLI-HACÈNE  
p. 234 **SÉNÉGAL** - MOHAMED BACHIR NIANG  
p. 240 **TUNISIE** - NOURI MZID & KAMEL BAKLOUTI

### AMERIQUES

- p. 244 **ARGENTINE** - JUAN PABLO MUGNOLO  
p. 246 **BRÉSIL** - SIDNEI MACHADO  
p. 252 **CANADA** - GILLES TRUDEAU  
p. 258 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C.  
p. 262 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ  
p. 266 **USA** - RISA L. LIEBERWITZ

### ASIE-OCEANIE

- p. 272 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN  
p. 276 **CHINE** - AIQING ZHENG  
p. 284 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA

### EUROPE

- p. 288 **BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA  
p. 294 **ESPAGNE** - FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL  
p. 298 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA  
p. 302 **FRANCE (DROIT DU TRAVAIL)** - MAËLLIE LABARTHE ET PAULINE FLEURY  
p. 306 **FRANCE (DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)** - MONIQUE RIBEYROL  
p. 310 **ITALIE** - ALBERTO MATTEI  
p. 314 **POLOGNE** - MATEUSZ GAJDA  
p. 316 **TURQUIE** - MELDA SUR  
p. 320 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ  
p. 324 **ROYAUME-UNI** - JO CARBY-HALL



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



## MASAHIKO IWAMURA

UNIVERSITÉ DE TOKYO

## EVOLUTIONS DE LA JURISPRUDENCE, DE LA POLITIQUE RELATIVE AU DROIT DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION SOCIALE AU JAPON

Le législateur est moins actif en matière du droit du travail et du droit de la protection sociale depuis fin 2021. Le gouvernement et les partis politiques au pouvoir n'ont en effet pas voulu aborder des sujets susceptibles de provoquer des débats politiques avant les élections législatives du *Shangi-In* (à peu près équivalent au Sénat) prévues en septembre 2022. Pourtant, en droit du travail, nous relevons un arrêt important de la Cour Suprême relatif au droit de la négociation collective (I) et le rapport du Comité créé par le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires Sociales (ci-après « MSTA ») sur la réforme du droit du licenciement (II). En outre, en matière du droit de la protection sociale, la Commission créée auprès du Cabinet du Premier ministre a publié son rapport intérimaire, un rapport bref, mais qui mérite toute l'attention (III).

## I - LE DROIT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

En droit du travail japonais, le refus non motivé de l'employeur d'entamer ou de poursuivre une négociation collective avec un représentant (c'est-à-dire un syndicat) de l'un ou de plusieurs de ses salariés constitue une pratique déloyale de travail prohibée par l'article 7 de la loi du 1er juin 1949 sur les syndicats. Un syndicat qui considère que le motif invoqué par l'employeur ne justifie pas son refus, peut saisir la Commission départementale des relations de travail pour lui demander que soit menée une négociation collective. Si cette dernière estime que le refus de l'employeur constitue une pratique déloyale de travail, elle prendra une décision administrative imposant à l'employeur de mettre en œuvre - ou pas - toute mesure nécessaire pour sauvegarder le syndicat et rétablir une relation normale et stable entre les partenaires sociaux.

En mars 2022, la Cour Suprême a rendu un arrêt très important sur ce point<sup>1</sup>. Dans cette affaire, la Société universitaire nationale de l'Université de Yamagata<sup>2</sup> avait demandé, une première fois en 2013, puis en 2014, au syndicat représentatif des enseignants et salariés de mener une négociation collective concernant une modification des barème de salaires (défavorable à l'égard des salariés), afin de suivre les recommandations formulées par l'Autorité de la fonction publique d'État, en 2012 et 2014, pour réduire les salaires des fonctionnaires d'État<sup>3</sup>. Alors que l'employeur n'avait pu obtenir le consentement du

- 1 Affaire de l'Université de Yamagata, arrêt du 18 mars 2022, Cour Suprême, 2<sup>e</sup> Chambre, *Rôdô-hanraï* n°1264, p. 20.
- 2 Chaque ancienne Université d'État a été transformée en « Société universitaire nationale » en avril 2004. Depuis lors, le droit du travail du secteur privé, y compris la loi sur les syndicats, s'applique à ces sociétés.
- 3 La subvention pour les dépenses de fonctionnement allouée à chaque Société universitaire nationale par l'État, dont la plupart est consacrée aux coûts salariaux, a été réduite conformément à cette recommandation.



syndicat sur ce sujet au cours des négociations collectives conduites dès novembre 2013, il a unilatéralement mis en vigueur la première réforme salariale dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, puis la deuxième réforme dès le 1<sup>er</sup> avril de la même année. Le syndicat a porté plainte auprès de la Commission départementale de relations de travail de Yamagata, qui a pris la décision administrative d'imposer à l'employeur la poursuite de la négociation collective avec le syndicat.

L'employeur a alors saisi les juges pour demander l'annulation de cette décision et a gagné ce procès devant le Tribunal de district de Yamagata (1<sup>ère</sup> instance) et devant la Cour d'appel de Sendai. La Commission a exercé un pourvoi devant la Cour Suprême, qui a cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Sendai et renvoyé l'affaire. Tout d'abord, la Haute Cour a jugé que l'alinéa 2 de l'article 7 de la loi impose à l'employeur l'obligation de *conduire de bonne foi* une négociation collective, c'est-à-dire qu'il défende ses demandes et présente à l'appui tous les documents justificatifs (la Cour elle-même l'appelle « obligation de négociation de bonne foi »). Selon la juridiction, le manquement de l'employeur à cette obligation est qualifié de pratique déloyale de travail prohibée par ledit article. Elle reconnaît les difficultés du syndicat à obtenir gain de cause et en l'espèce l'impossibilité de parvenir à un accord sur le thème d'une négociation collective. Toutefois, le juge souligne que, même dans cette hypothèse, si l'employeur a manqué à son obligation de négociation de bonne foi, cela autorise la réouverture de la négociation, permettant donc au syndicat de recevoir les explications et documents nécessaires pour retrouver son pouvoir de négociation avec l'employeur d'une part et d'autre part de rétablir une communication réciproque entre les deux parties. Selon la Cour, la décision imposant à l'employeur de négocier de bonne foi doit permettre d'éliminer toute atteinte aux relations de travail générée par un manquement patronal à cette obligation, et de retrouver une certaine stabilisation de ces relations. En conclusion, se référant à son arrêt de principe<sup>4</sup> qui admet le large pouvoir discrétionnaire des Commissions des relations de travail pour élaborer un règlement général de décisions (celui-ci ordonnant à l'employeur ayant commis une pratique déloyale de travail de faire - ou ne pas faire - telle ou telle mesure), la Cour a clairement rejeté le motif invoqué par la Cour d'appel. De plus, elle déclare que, même si la probabilité de parvenir à un accord est quasi-nulle, l'employeur peut toujours négocier avec le syndicat ; rien ne lui impose d'adopter une mesure qu'il ne pourra jamais mettre en œuvre, ni sur le plan juridique ni sur le plan pratique.

Cet arrêt de la Cour Suprême est significatif à deux égards. Tout d'abord, c'est le premier arrêt de principe de la Haute juridiction déclarant que l'obligation de négocier de bonne foi est imposée à l'employeur et que toute infraction sera qualifiée de refus de négociation collective sans motif justificatif, prohibé par l'alinéa 2 de l'article 7 de la loi. Depuis des années, cette interprétation était unanimement soutenue par les universitaires en droit du travail, ainsi que par les juges des juridictions inférieures. Par cet arrêt, la Cour les a rejoints. Si l'on adoptait l'interprétation opposée, l'employeur pourrait se soustraire très facilement à l'alinéa 2 de l'article 7 de la loi. L'obligation de négocier de bonne foi s'avère donc indispensable à l'efficacité dudit alinéa.

Le deuxième point remarquable de l'arrêt réside dans le fait que la Cour Suprême a clairement rejeté le motif de la décision de la Cour d'appel de Sendai (et donc le jugement du Tribunal district de Yamagata). Ces tribunaux avaient énoncé que, dans la mesure où un certain laps de temps s'était écoulé à cause de la contestation patronale devant la Commission et les juges, la Commission n'avait plus le pouvoir d'imposer à l'employeur la reconduction d'une négociation collective. Leur argument est très contestable. En effet,

4 Cour Suprême, le 23 février 1977, *Min-Shû*, vol. 31, n°1, p. 93.

le motif développé par les juges du fond est si dangereux qu'il rendrait pratiquement inefficace l'alinéa 2 de l'article 7 de la loi. Avec un tel argument, l'employeur pourrait contourner très facilement cet alinéa, pour gagner du temps dans la négociation collective et dans la procédure administrative et judiciaire. C'est exactement pour cette raison que les universitaires exprimaient leurs vives inquiétudes face à cette menace, et attendaient impatiemment la décision de la Cour Suprême.

## II - LE DROIT DU LICENCIEMENT

En droit du travail japonais, un licenciement est considéré comme abusif et donc nul à deux conditions : s'il n'est pas justifié par un ou plusieurs motifs objectivement raisonnables ; et s'il est perçu comme « inapproprié à la lumière des idées sociales reçues ». Il s'agit d'une règle établie par la jurisprudence depuis la deuxième moitié des années 1940, consolidée par l'article 16 de la loi n°128 du 5 décembre 2007 sur le contrat de travail. Si les juges déclarent la nullité du licenciement, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié licencié et de lui verser les salaires non perçus. Pourtant, dans la pratique, l'employeur et le salarié licencié parviennent très souvent à un règlement à l'amiable des conflits devant le juge, que ce soit devant le Tribunal de travail, le Conseil du Directeur départemental du travail, devant la Commission départementale ou Centrale des relations du travail. Ce règlement à l'amiable classique consiste à ce que d'une part, l'employeur renonce au licenciement et d'autre part que le salarié licencié accepte soit la rupture conventionnelle de son contrat de travail, soit de démissionner à la date de la prise d'effet du « licenciement », et reçoit une compensation pécuniaire dont le montant peut s'avérer élevé.

Depuis les années 2010, les économistes néolibéraux et certains patrons, membres de commissions chargées de proposer des réformes économiques et sociales, revendiquaient le rétablissement d'une liberté de licenciement, similaire à celle existant en droit du travail américain (*Employment at will*), ou *a minima* la création d'un régime de compensation pécuniaire pour le salarié licencié abusivement.

C'est dans ce contexte qu'un « Comité d'études juridiques sur un régime de compensation en cas de nullité du licenciement » a été institué auprès du MSTA en juin 2018<sup>5</sup>. Il a examiné différentes options juridiques et leurs résultats potentiels dans le cas où un tel régime serait mis en place, et a ainsi proposé les choix possibles dans son rapport publié en avril 2022<sup>6</sup>.

Parmi ses propositions essentielles, un salarié licencié pourrait ainsi choisir devant le juge, soit une demande de déclaration de la nullité de son licenciement et le versement des salaires non perçus, soit une rupture officielle du contrat assortie de la compensation pécuniaire prévue si les juges estiment que le licenciement est bien abusif, et donc nul. Par ailleurs, s'agissant du montant de la compensation, le Comité suggère qu'il faudrait tenir compte de plusieurs éléments tels que les salaires perçus, l'ancienneté, l'âge, la durée nécessaire pour trouver un nouvel emploi, le comportement et la performance du salarié licencié, éventuellement le caractère injuste du licenciement, etc. Cependant, il laisse aux partenaires sociaux, au gouvernement et au législateur, le soin d'élaborer un projet de loi sur le sujet.

5 L'auteur était son président, de sa création à fin mars 2019. Tous les membres sont des juristes universitaires dont 4 juristes du travail.

6 <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000925384.pdf> (en japonais).

Le Premier ministre Fumio Kishida doit prochainement décider si son gouvernement prendra le pas vers l'élaboration d'un projet de loi relatif à un régime de compensation en cas de licenciement abusif et donc nul, ce qui permettrait d'ouvrir la concertation avec les partenaires sociaux au niveau national. Néanmoins, son choix sera politiquement très difficile : d'une part, les Confédérations, y compris *Rengo* (la plus grande Confédération au Japon), s'y opposent très vigoureusement ; d'autre part, les organisations patronales de PME revendiqueraient le montant de la compensation le plus faible possible, pour profiter pleinement de ce régime. La suite nous dira ce qu'il en est.

### III - LE DROIT DE LA PROTECTION SOCIALE

Le régime de la protection sociale au Japon, plus particulièrement ceux de l'assurance vieillesse et de l'assurance maladie, font face aux difficultés provoquées par l'évolution démographique. En effet, la génération du premier *baby-boom* (née en 1947-1949), et celle du second *baby-boom* (née en 1971-1974), atteindront l'âge de 75 ans, respectivement à partir de 2022 et à partir de 2046. Le taux des personnes âgées de 65 ans et plus était de 28,9% en 2020 et, selon les projections démographiques, il devrait atteindre 37% en 2046. En revanche, la fécondité reste à un si bas niveau (1,34 en 1999, et 1,33 en 2020) que le Japon semble définitivement entré dans l'ère d'une diminution de sa population, et ce depuis 1999.

Alors que, depuis la deuxième moitié des années 1960, la politique de la protection sociale visait surtout à améliorer le niveau des prestations apportées aux personnes âgées, les gouvernements se sont aperçus, dès la fin des années 1970, que le vieillissement de la population pèserait de plus en plus lourdement sur le régime de protection sociale, et ont préféré s'orienter vers des réformes moins favorables aux personnes âgées, ainsi que vers une augmentation des charges supportées par les Aînés pour assurer la pérennité du régime. Au vu de la condition démographique défavorable, et pour améliorer la fécondité, les derniers gouvernements tendent à développer une nouvelle politique familiale permettant d'apporter davantage de soutiens (en espèces et en nature) aux familles gardant un ou des enfants mineurs.

En septembre 2019, les Premiers ministres Shinzo Abe et Yoshihide Suga ont créé la Commission d'études sur la protection sociale en faveur de toutes les générations (donc implicitement « pas seulement en faveur de la génération âgée »). La mission de cette Commission était de proposer une réforme destinée à réviser le niveau des prestations et charges à l'égard des personnes âgées de 65 ans et plus, pour les rendre moins avantageuses que celles à l'égard des actifs (surtout les générations gardant un ou des enfants mineurs). Ses deux rapports intermédiaires, en décembre 2019 et en juin 2020, ainsi que son rapport final en décembre 2020, ont été repris par décision du Conseil des ministres<sup>7</sup> et certaines propositions formulées dans ces rapports ont été adoptées par le législateur.

Suivant la politique de ses prédécesseurs, le Premier ministre Kishida a ainsi institué la nouvelle Commission en novembre 2021. Son rapport intermédiaire - et bref - de mai 2022<sup>8</sup> se contente d'énumérer certains enjeux à discuter prochainement. La Commission a évité de concrétiser ses propositions et, surtout, elle n'a pas osé discuter de l'aspect financier des enjeux examinés dans le rapport, en prévision des élections législatives de septembre 2022. La Commission devrait rouvrir prochainement ce dossier.

7 <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000706205.pdf> (en japonais).

8 [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai\\_hosyo/pdf/20220517chukanseiri.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/pdf/20220517chukanseiri.pdf) (en japonais).



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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 Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

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

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

[marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

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

# RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

## MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

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

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

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

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

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



## NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées 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.

# LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)  
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)  
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)  
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)  
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)  
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)  
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)  
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)  
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)  
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)  
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)  
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)  
ILJ = Industrial Law Journal (UK)  
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)  
ILR = International Labour Review (ILO)  
JLR = Japan Labor Review (Japan)  
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)  
LD = Lavoro e Diritto (Italy)  
OIT = Revue internationale de travail  
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)  
RL = Relaciones Laborales (Spain)  
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)  
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)  
RDT = Revue de Droit du Travail (France)  
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)  
TL = Temas Laborales (Spain)  
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

# ABONNEMENTS ET TARIFS

## SUBSCRIPTIONS AND RATES

## SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

### TARIFS 2022

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC  
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
FRANCE  
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

Email : [revue.compтрasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.compтрasec@u-bordeaux.fr)

PAR AN

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

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro 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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

### MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://compтрasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : [revue.compтрasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.compтрasec@u-bordeaux.fr)

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à  
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at  
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

[revue.compтрasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.compтрasec@u-bordeaux.fr)

Achévé d'imprimer en octobre 2022  
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint  
Dépôt légal 4<sup>e</sup> trimestre 2022  
Imprimé en France



REVUE

2022/3

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

**Marie-Cécile CLÉMENT**

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

E-mail : [marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74

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

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

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

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2022/2

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA PROTECTION JURISPRUDENTIELLE DU SALARIÉ LANCEUR D'ALERTE  
COORDINATION PAR ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Alexandre Charbonneau & Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès (Canada), Adriana Orifici (Australie), Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic (France), Francisco Javier Arrieta Idiákez (Espagne), Mariana Ferrucci Bega & Bruno Louis Maurice Guérard (Brésil), Riccardo Maraga (Italie), Vladimir Tobón Perilla (Colombie), Lauren Kierans (Irlande), Abigail Osiki (Afrique du Sud).

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### COMMENTAIRE

LOU THOMAS ~ La mise en œuvre des accords européens : une autonomie a minima des partenaires sociaux

### ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
ORGANISATION DES NATIONS UNIES  
UNION EUROPÉENNE

## LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

CINZIA CARTA & GRATIELA-FLORENTINA MORARU ~ Le droit du travail au-delà des frontières nationales : les principaux débats en 2018-2019-2020.

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

ACHIM SEIFERT

Isabel Ramos Vázquez, *La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial*, Universidad de Jaén, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES

Alberto Arufe Varela, *El personal laboral de la Unión Europea*, Ed. Atelier, Barcelona, 2020.

ALEXANDRE CHARBONNEAU

Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *La chicotte et le pécule. Les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, 2021.

À PARAÎTRE

2022/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU  
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an  
~3 éditions papier (en français)  
~1 édition électronique (en anglais)

2022/1

Etudes  
Actualités Juridiques Internationales

2022/2

Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Littérature de droit social comparé  
Chronique bibliographique

2022/3

Dossier thématique  
Actualités Juridiques Internationales

2022/4

Studies  
Thematic Chapter  
Comparative Labour Case Law  
International Legal News

Pour plus d'informations

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

Contact

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail  
et de la sécurité sociale

université  
de BORDEAUX



40 euros  
ISSN 2117-4350