LES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES VISANT À RENFORCER LES MESURES CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : LA RÉPONSE AU HARCÈLEMENT PAR UN TIERS ET AU HARCÈLEMENT SEXUEL ENVERS LE CANDIDAT À UN RECRUTEMENT*

YUKIE HIHARA
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES, UNIVERSITÉ DE TOKYO

En juin 2025, la loi visant à réviser la loi sur la promotion globale des mesures de travail (LPGMT)[1] ainsi que d'autres lois a été adoptée (entrée en vigueur dans un délai d'un an et six mois suivant sa promulgation). Cette loi inclut des modifications visant à renforcer les mesures contre le harcèlement au travail.

Au Japon, l'employeur est tenu de prendre des mesures de prévention contre quatre types de harcèlements au travail : le harcèlement sexuel, le harcèlement lié à la maternité (*maternity harassment*), le harcèlement en cas de prise de congé parental d'éducation ou de congé pour le proche aidant et le harcèlement moral (*power harassment*). La nouvelle loi de 2025 y a ajouté deux catégories qui ont attiré l'attention de la société ces dernières années : le harcèlement par un tiers (*customer harassment*) et le harcèlement sexuel envers le candidat à un recrutement.

Cet article présente une brève explication des lois sur le harcèlement au travail avant 2025 **(I)**, avant d'expliquer le contexte et le contenu des modifications **(II)**.

I – LA SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS DE 2025

A – LE DÉVELOPPEMENT DES OBLIGATIONS DE PRÉVENTION DANS LE DROIT DU TRAVAIL

L'amendement de la loi garantissant l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi (LE)[2] de 1997 avait introduit l'obligation de fournir des efforts sur la prévention du harcèlement sexuel contre les salariées (concernant exclusivement les femmes). Cette obligation a été étendue à une obligation de prendre des mesures de prévention du harcèlement sexuel contre les salariés (incluant les hommes) par les modifications de 2006

* Cette contribution est subventionnée par JSPS KAKANHI Grant Number 24K04567.

1 Loi n° 1966-132.

2 Loi n° 1972-113.

(art. 11). Depuis 2017, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention contre le harcèlement lié à la maternité, notamment en cas de grossesse, d'accouchement ou de congé maternité (LE art. 11-2, art. 11-3 après 2019), et contre le harcèlement en cas de congé parental d'éducation, de congé pour le proche aidant ou d'autres mesures énumérées pour la responsabilité familiale[3]. En 2019, une modification de la LPGMT prévoit la même obligation contre le *power harassment* (harcèlement moral)[4] (art. 30-2)[5].

La définition du harcèlement sexuel impliquait déjà le harcèlement causé par des tiers (client, patient, étudiant, etc.), tandis que les trois autres types de harcèlement étaient définis comme celui causé par des supérieurs hiérarchiques, collègues ou subordonnés.

Les définitions des différents types de harcèlement et les détails de l'obligation de l'employeur sont établis par le gouvernement conformément à la loi[6]. Le contenu de l'obligation est relativement similaire pour les quatre catégories de harcèlement : (1) l'employeur doit établir et préciser une politique contre un harcèlement et la notifier à ses salariés ; (2) il doit mettre en place un dispositif nécessaire pour répondre aux consultations et plaintes pour harcèlement ; (3) il doit prendre des mesures promptes et appropriées lorsqu'un cas de harcèlement est constaté ; et (4) il doit prendre des mesures diverses, telles que protéger la vie privée de la victime, préciser que les salariés ne subiront pas de traitements désavantageux en raison de consultation ou de témoignage dans une affaire de harcèlement, ou autres[7]. Enfin, concernant le harcèlement en raison de maternitéet le harcèlement en cas de prise de congé parental et autres, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éliminer les éléments constitutifs des causes ou des facteurs à l'origine du harcèlement[8].

Si l'employeur manque à son obligation, le ministre de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (ci-après MSTAS) peut donner des conseils, orientations et recommandations. Si l'employeur ne respecte pas la recommandation, le MSTAS peut dénoncer publiquement la violation (*name and shame*). De plus, le directeur d'un bureau préfectoral du travail peut donner aux employeurs des conseils, des orientations ou des recommandations afin de les aider à la résolution des conflits concernant les mesures adoptées contre le harcèlement. Les parties peuvent également recourir à la médiation. Par ailleurs, ces obligations ne peuvent pas directement donner lieu à des

3 Loi n° 1991-76 sur le congé parental d'éducation, le congé pour le proche aidant et d'autres mesures (LCPCP), art. 25.

4 Le « *power* » ne se limite pas à celui exercé par des supérieurs hiérarchiques, mais peut également être exercé par des collègues ou même des subordonnés qui disposent d'une certaine supériorité, telle que des connaissances ou de l'expérience, ou encore plusieurs collègues (par. ex., le « *mobbing* »).

5 De plus, la loi visant à garantir des transactions propres impliquant des opérateurs commerciaux mandatés spécifiques (Loi n° 2023-25, souvent appelée « Loi *Freelance* ») impose aux opérateurs commerciaux l'obligation de prendre des mesures préventives contre le harcèlement des *freelances* qui n'emploient pas de salariés (art. 14, entrée en vigueur le 1er novembre 2024).

6 MSTAS, notifications n° 615 du 11 oct. 2006, n° 312 du 2 août 2016, n° 509 du 28 déc. 2009 et n° 5 du 5 janv. 2020.

7 La prohibition de prendre une mesure désavantageuse en raison d'une consultation ou d'un témoignage sur le harcèlement a été insérée dans la LE, la LCPCP et la LPGMT en 2019.

8 Parce que la description du poste n'est pas claire au Japon, si un salarié qui a pris un congé n'est pas remplacé, les collègues peuvent se plaindre, ce qui peut être une cause de harcèlement. L'employeur doit donc empêcher cette situation.

dommages et intérêts pour les victimes. Elles sont uniquement régies par les mesures administratives mentionnées ci-dessus.

B – L'indemnisation par le Code civil et/ou la LATMP

Il n'existe pas de recours spécifique pour le harcèlement commis dans une entreprise. Dès lors, les victimes peuvent poursuivre l'auteur sur le fondement de la responsabilité extracontractuelle (Code civil[9] art. 709) et/ou l'employeur sur le fondement de la responsabilité des commettants du fait de son préposé (art. 715(1)) ou de la responsabilité contractuelle (art. 415(1)). Dans les années 1990, les tribunaux ont reconnu, dans des litiges en matière de harcèlement sexuel, une obligation, contractuelle ou extracontractuelle, de l'employeur de s'efforcer de maintenir un environnement de travail sain. Par ailleurs, en cas de troubles physiques et psychiques ou de suicides en raison de harcèlement, notamment le *power harassment*, la victime peut demander des dommages et intérêts sur la base de l'obligation de sécurité établie dans les années 1970[10]. Le manquement à l'obligation de prendre des mesures préventives, en vertu des LE, LCPCP et LPGMT, n'est pas directement lié à la responsabilité civile de l'employeur pour manquement à l'obligation de s'efforcer de maintenir un environnement de travail sain ou à l'obligation de sécurité. Cependant, ces obligations se rejoignent. Lorsqu'un employeur ne respecte pas son obligation de prendre des mesures préventives, cela pourrait également être considéré comme un manquement à son obligation de sécurité.

Si un salarié est victime de harcèlement au travail et, par conséquent, souffre de trouble psychologique, il pourrait avoir droit à l'indemnisation en vertu de la LATMP[11]. Au Japon, le salarié peut poursuivre son employeur pour manquement à l'obligation de sécurité en plus de l'indemnisation sur base de la LATMP, à condition d'établir une faute de l'employeur.

II – LES MODIFICATIONS DES LPGMT ET LE

A – Le contexte des révisions[12]

Depuis la fin des années 2010, le harcèlement par un tiers fait l'objet d'une attention croissante, en partie sous l'influence des initiatives menées par les syndicats dans le secteur des services. Le problème du harcèlement sexuel à l'encontre des étudiants à la recherche d'un emploi a été mis en lumière par deux événements à l'occasion desquels un salarié a été arrêté pour agression sexuelle sur une étudiante universitaire lors de sa recherche d'emploi en 2019. Les résolutions supplémentaires[13] annexées aux modifications de la

9 Loi n° 1896-89.

10 Cette obligation a d'abord été établie en matière d'accident et, ensuite, élargie à la santé des travailleurs. V. M. Eliphe, « La responsabilité civile de l'employeur sur le fondement de son obligation de sécurité : contractuelle ou délictuelle ? », *Revue de droit du travail*, n° 5, 2023, p. 355.

11 Loi n° 1947-50.

12 Y. Hihara, « *Kasutama-harasumento ni kansuru genjō to hōteki kadai* », *Jurist*, n° 1605, 2025, p. 35.

13 Une résolution supplémentaire est un document annexé qui énonce les points à prendre en considération par le gouvernement dans l'application d'une loi adoptée. Bien qu'elle ne modifie pas réellement les dispositions de la loi, cela permet au Parlement d'émettre des recommandations quant à son application future. Elle n'a qu'un effet politique et n'a aucune force juridique contraignante.

LPGMT et d'autres lois en 2019 mentionnent des « comportements nuisibles graves de la part de clients » qu'elles qualifient de « *customer harassment* » et de harcèlement contre le demandeur d'emploi, le *freelance*, etc.[14]

En plus des mesures contre le *power harassment* lui-même, la directive sur le *power harassment*[15] recommande à l'employeur de prendre des mesures contre le harcèlement à l'encontre des demandeurs d'emploi par ses salariés et en cas de *power harassment* de la part de salariés employés par d'autres entreprises ou de comportements nuisibles de la part de clients. Concernant le *customer harassment*, il est recommandé à l'employeur, d'une part, d'établir un dispositif nécessaire pour répondre de manière appropriée aux consultations en cas de harcèlement et, d'autre part, de prendre des mesures pour protéger les victimes. De plus, prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement par un tiers, telles que la création d'un manuel ou la formation en tenant compte de la réalité des comportements et de la nature du travail, pourrait accroître l'efficacité de la lutte contre le harcèlement.

En février 2022, le « Manuel sur les mesures contre le *customer harassment* pour l'entreprise » a été publié. Ce manuel encourage les initiatives volontaires des entreprises et n'a aucun effet contraignant. Il explique que le « *customer harassment* » ne peut pas être clairement défini parce que les méthodes et les normes de réponse aux clients peuvent varier selon les entreprises et les secteurs. Cependant, selon l'enquête menée auprès des entreprises, ce harcèlement est considéré comme « des réclamations ou comportements des clients, dont les moyens et les modalités sont jugés, à la lumière de la validité de leur contenu, inappropriés selon les normes sociales et nuisent à l'environnement de travail des salariés ». Le manuel recommande à l'employeur de prendre des mesures avant que des événements qualifiables de *customer harassment* ne surviennent : (i) la précision de politiques de base de l'employeur et la notification à ses salariés, (ii) l'établissement d'un dispositif pour répondre aux consultations des victimes, (iii) la décision des moyens et politiques contre le *customer harassment*, et (iv) les formations aux règles contre le *customer harassment* dans l'entreprise. Lorsque les événements sont déjà survenus, il est de plus recommandé : (v) la compréhension précise des faits et réponses à l'incident, (vi) les mesures de soutien aux salariés, (vii) les mesures pour éviter que ça se reproduise, et (viii) d'autres mesures diverses telles que la protection de la vie privée des victimes[16].

En outre, en septembre 2023, les « critères de reconnaissance des troubles mentaux liés au stress psychologique », selon la LATMP, ont été révisés. Les « comportements nuisibles graves commis par des clients, des partenaires commerciaux, des utilisateurs du bâtiment, etc. » (ce qu'on appelle le *customer harassment*) ont été ajoutés à la liste des

14 Résolution supplémentaire de la Commission de la Santé, du Travail et des Affaires sociales de la Chambre des représentants 7-1, 11 ; Résolution supplémentaire de la Commission de la Santé, du Travail et des Affaires sociales de la Chambre des conseillers 9-2, 12, 15, 21.

15 MSTAS, notification n° 5 du 5 janv. 2020, *op. cit*.

16 Voir le manuel sur les mesures contre le *customer harassment* pour l'entreprise, p. 18 ss.

événements spécifiques figurant dans le « tableau d'évaluation du stress psychologique »[17]. Ainsi, le *customer harassment* est devenu un facteur pouvant être pris en compte pour qualifier un trouble mental de maladie professionnelle.

En août 2024, le comité d'experts établi par le MSTAS a publié un rapport incluant des recommandations relatives au renforcement des mesures contre le harcèlement au travail dans le secteur privé[18]. Ce rapport a recommandé l'établissement de l'obligation de l'employeur de prendre des mesures contre le *customer harassment* et contre le harcèlement sexuel envers le demandeur d'emploi par ses salariés. Après des discussions actives au sein du Sous-comité pour l'égalité et l'environnement de travail du Conseil consultatif sur la politique du travail (ci-après « Sous-comité »), une proposition de loi a été déposée à la Chambre des représentants en mars 2025. Elle a été adoptée le 4 juin 2025 et promulguée le 11 juin 2025. Un décret sur la date d'entrée en vigueur sera issu en février 2026 et la loi entrera en vigueur le 1er octobre 2026.

B – Contenu principal des modifications

1 – Le harcèlement par un tiers (*customer harassment*)

L'employeur doit mettre en place les mesures nécessaires à la gestion de l'emploi, telles qu'un dispositif de consultation et l'adoption de mesures dissuasives efficaces pour s'assurer que les actes ou propos des clients, utilisateurs des bâtiments ou autres personnes liées à l'activité de l'employeur sur le lieu de travail ne dépassent pas les limites conformes aux normes sociales, compte tenu de la nature du travail effectué par le salarié de cet employeur et d'autres circonstances, et ne nuisent pas à l'environnement de travail du salarié (LPGMT nouvel art. 33(1)). Cet article concerne l'obligation de prendre des mesures pour lutter contre le *customer harassment*, le terme « *customer* » incluant divers tiers.

Les détails de la réglementation sont déterminés par une directive élaborée par le gouvernement (nouvel art. 33(4)). Le contenu de la directive est discuté en écoutant l'opinion des représentants des partenaires sociaux, des consommateurs et des personnes handicapées qui ont besoin d'aménagements raisonnables. En janvier 2026, un projet de directive, incluant les quatre mêmes mesures que pour les formes de harcèlement

17 Critères de reconnaissance des troubles mentaux liés au stress psychologique, 1er sept. 2023, n° 2. Au Japon, le trouble mental est inclus dans la liste des maladies professionnelles, et les « critères de reconnaissance des troubles mentaux liés au stress psychologique » stipulent trois conditions pour la qualification de la maladie professionnelle. Pour juger la deuxième condition, « le salarié a subi une charge psychologique grave causée par le travail pendant environ six mois avant l'apparition du trouble mental », on utilise le « tableau d'évaluation du stress psychologique ».

18 *Koyō no bunya ni okeru josei katsuyaku suishin ni kansuru kentōkai hōkokusho* (Rapport du comité sur la promotion l'engagement actif des femmes dans l'emploi), 8 août 2024. Ce comité a examiné trois thèmes principaux : (1) la promotion de l'engagement actif des femmes dans l'emploi, (2) la santé au travail des femmes (menstruations, ménopause, etc.) et (3) le renforcement des mesures contre le harcèlement. En 2019, la LPGMT, la LE et la LCPCP (renforçant des mesures contre le harcèlement) et la loi sur l'engagement actif des femmes dans l'emploi (LEAFE) ont été modifiées par une loi. Cette fois encore, les révisions de la LPGMT, la LE et la LEAFE sur ces trois thèmes ont été discutées ensemble dans les procédures législatives. Bien que l'auteure ait été membre de ce comité, l'ensemble des propos dans cette contribution ne représente que son opinion personnelle.

existantes en plus des « mesures nécessaires visant à dissuader le *customer harassment* pour garantir l'efficacité de la lutte contre ce problème », a été approuvé par le Sous-comité.

L'employeur ne doit pas licencier ou traiter de manière défavorable un salarié en raison du fait qu'il a demandé une consultation sur le *customer harassment* ou qu'il a présenté les faits en coopérant à la réponse de l'employeur à cette consultation (nouvel art. 33(2)). De plus, l'employeur doit s'efforcer de répondre favorablement à des demandes de coopération nécessaires à la mise en œuvre des mesures contre le *customer harassment* par d'autres employeurs (nouvel art. 33(3)). La LPGMT dispose aussi l'obligation de s'efforcer de comprendre et de sensibiliser contre le *customer harassment* (nouvel art. 34), les mesures administratives (nouveaux art. 35 ss.,) et le système de résolution des conflits (nouvel art. 42).

2 – Le harcèlement sexuel envers le demandeur d'emploi ou la stagiaire

L'employeur doit mettre en place les mesures nécessaires à la gestion de l'emploi, telles que des procédures de consultation contre le harcèlement sexuel par ses salariés à l'encontre notamment des demandeurs d'emploi et des stagiaires (LE nouvel art. 13). Les clauses concernant l'interdiction de traitement défavorable, la déclaration de responsabilité du gouvernement, de l'employeur ou du salarié, et le régime de mesures administratives et de conflits sont les mêmes que pour le *customer harassment* (v. **I.A**).

3 – Les devoirs du gouvernement d'informer

Bien que le comité d'experts ait écrit qu'il est envisageable de préciser clairement dans la loi que le harcèlement sur le lieu de travail n'est généralement pas toléré[19], la nouvelle loi n'a pas directement stipulé l'interdiction du harcèlement[20]. Elle prévoit seulement les devoirs du gouvernement d'informer sur le harcèlement (LPGMT art. 4(4)).

Conclusion

Les modifications ont élargi l'obligation de l'employeur sur le harcèlement au travail, ajoutant le *customer harassment* et le harcèlement sexuel envers le candidat à un recrutement. En cas de litige, il faudra voir si cette nouvelle obligation aura une influence indirecte sur la responsabilité de l'employeur, même s'il n'est pas lui-même concerné (v. **I.B**). Cette nouvelle obligation est un pas en avant pour se conformer, en partie, à la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail, qui a un large champ d'application. Toutefois, une révision globale de l'approche actuelle, portée par plusieurs lois et fragmentée, reste nécessaire pour améliorer la réglementation en matière de harcèlement.

19 *Koyō no bunya ni okeru josei katsuyaku suishin ni kansuru kentōkai hōkokusho*, *op. cit.,* p. 33.

20 Néanmoins, l'employeur doit préciser clairement que le harcèlement au travail n'est pas toléré (par exemple, dans le règlement intérieur), et le harcèlement est souvent considéré comme un dommage dans le Code civil.