

Séjour de recherche
Global Center of Excellence (GCOE) et Institut des Sciences Sociales
Université de Tokyo
Du 3 juillet au 21 septembre 2012

**Risques psychosociaux et système japonais
de prévention des risques au travail**

Document de travail

Loïc LEROUGE
Chargé de recherche CNRS
Coordonnateur du programme ANR COMPARISK
COMPTRASEC UMR CNRS 5114
Université Montesquieu-Bordeaux IV

SOMMAIRE

Remerciements	p. 3
Introduction	p. 5
I. Les spécificités propres au Japon au regard des risques psychosociaux	p. 8
A. Collectif et conformisme	p. 8
B. Une augmentation de la précarité sans véritable politique d'assurance chômage	p. 10
1. Le changement de contexte économique	p. 10
2. La quasi absence de politique attenante au marché du travail et une extrême précarité	p. 11
C. <i>Karôshi</i> et <i>karojisatsu</i>	p. 14
D. Le « <i>Power Harassment</i> »	p. 16
II. Droit japonais du travail et risques psychosociaux : une faible prise en compte	p. 19
A. Les règles générales du droit de la santé-sécurité au travail en matière de santé-sécurité	p. 19
1. L'organisation juridictionnelle du travail au Japon	p. 19
2. Les textes en droit de la santé-sécurité au travail : peu de place pour la santé mentale	p. 20
a. Le champ de la responsabilité de l'employeur et des travailleurs	p. 21
b. Les agents de santé et de sécurité au travail	p. 23
c. Le « Plan de prévention des accidents du travail »	p. 24
d. Le droit civil et l'exécution de bonne foi des obligations du contrat	p. 25
B. Le peu de règles applicables aux risques psychosociaux, mais une jurisprudence sensibilisée au problème	p. 25
1. L'emblématique « <i>Dentsu Case</i> »	p. 25
2. Les autres développements de la jurisprudence	p. 27
C. Les acteurs de la santé-sécurité au travail	p. 30
1. Le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales	p. 30
a. La division Indemnisation des maladies professionnelles	p. 30
b. La division du « <i>Power Harassment</i> » et état des lieux sur le « <i>Power Harassment</i> »	p. 32
c. La division de la santé mentale	p. 35
d. La division de la surcharge du travail	p. 38
2. Le médecin du travail	p. 40
3. L'inspection du travail	p. 43
4. Les syndicats de salariés	p. 44
5. Les organisations syndicales	p. 48
6. Le <i>Japan Occupational Safety and Health Resource Center</i> (JOHRC)	p. 49
7. Le <i>Japan National Institute of Occupational Safety and Health</i> (JNIOSH)	p. 49

III. Droit japonais de la sécurité sociale et risques psychosociaux : des compensations accordées	p. 51
A. Le droit des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP)	p. 51
B. Le régime spécifique au décès ou au suicide par surmenage	p. 54
Conclusion	p. 56
Bibliographie	p. 58

Remerciements

Ce séjour de recherche d'une durée de presque trois mois a pu se tenir grâce au concours du professeur Masahiko Iwamura de la Faculté de droit de l'Université de Tokyo qui a organisé mon accueil à l'Université de Tokyo et l'hébergement au *Global Center of Excellence* (GCOE). Le professeur Iwamura a aussi facilité l'organisation d'un grand nombre d'entretiens, notamment avec le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales, des avocats et le syndicat RENGO. Merci aussi au professeur Yuichiro Mizumachi qui m'a permis également d'être accueilli dans d'excellentes conditions pendant un mois lors de la fermeture du GCOE au sein de l'Institut des sciences sociales de l'Université de Tokyo.

Les entretiens n'auraient également pas pu se tenir sans l'aide de Mme Natsuki Kohno, assistante de recherche en droit à l'Université de Tokyo, qui a permis la réalisation des rendez-vous avec le Ministère japonais de la santé, du travail et des affaires sociales et le syndicat RENGO. Les entretiens réalisés avec des interlocuteurs ne parlant ni anglais ni français, M. Shohei Eto, également, assistant de recherche en droit à l'Université de Tokyo, a permis la traduction simultanée des entretiens entre le japonais et l'anglais. Mme Akiyo Shimamura, Maître de conférences à la faculté de droit de l'Université de Tokyo, est venue renforcer le dispositif pour les derniers entretiens au Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales.

Pour certaines conférences et la rencontre avec des associations de lutte contre le *Power Harassment*, le *karôshi* et le *karojisatsu*, Mme Kaori Nagao doit être remerciée non seulement pour l'organisation, mais aussi pour son travail d'interprète. M. Yasu Kobayashi, syndicaliste des chemins de fer à la retraite et sa fille Mme Yukako Kobayashi sont également à remercier pour leur aide à Osaka, notamment pour avoir permis de visiter pendant une journée le quartier des sans-abris de la ville d'Osaka, qu'il est très rare de pouvoir visiter en profondeur et qui a permis de percevoir une autre facette souvent méconnue de la société japonaise.

Merci au professeur Yasuo Ishii de la faculté de droit de l'Université de Dokkyo, au professeur Kanta Owada de la Faculté de droit de l'Université de Shiga pour m'avoir éclairé sur le droit social japonais et ses rapports avec les risques psychosociaux. Le professeur Kanta Owada m'a également aidé à la relecture du présent rapport. Mme Shino Naito et M. Ryo Hosokawa du *Japan Institute for Labour and Policy Training* (JILPT) ainsi que le professeur Koichiro Yamagushi, président du Conseil d'administration du JILPT ont également beaucoup apporté à la réussite de ce séjour de recherche en terme de discussions, de conférences et d'organisation d'entretiens.

Outre le droit, étudier les risques psychosociaux au travail nécessite un éclairage interdisciplinaire. Le professeur Norito Kawakami, du département de la santé mentale de la faculté de médecine de l'Université de Tokyo, a joué également un rôle déterminant pour la rencontre des acteurs travaillant en lien avec la santé mentale au travail en dehors de la sphère purement juridique, mais aussi pour la mise en relation avec le réseau Asie-pacifique sur les risques psychosociaux. Mme Kanami Tsuno, doctorante auprès du professeur Kawakami, a été également d'une grande aide.

Enfin, comment ne pas remercier Mme Yuki Sekine et Mme Eri Kasagi, respectivement professeures associées à l'Université de Kobe et à l'Université de Kyushu pour leur accueil, leurs invitations à échanger au sein de séminaires de travail et leur éclairage sur le système

japonais, mais aussi le Professeur Shynia Ouchi qui a eu la gentillesse de me recevoir au sein de son séminaire.

Voilà beaucoup de personnes à remercier, mais la réussite d'un séjour de recherche au Japon était aussi conditionnée au nombre de relais sur le terrain. Le nombre de contacts chez les juristes a permis de couvrir l'essentiel du champ juridique en lien avec les risques psychosociaux au Japon et dans le même temps d'autres contacts ont permis de comprendre l'approche sociale et psychologique des risques psychosociaux dans ce pays.

Introduction

Le séjour de recherche s'est déroulé dans le cadre de la sixième phase du programme financé par l'ANR « Approche juridique comparée des risques psychosociaux au travail. Démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du Nord, Québec, Japon) » (COMPARISK)¹. Après avoir effectivement étudié des systèmes de pays de l'Europe du Nord, de pays de l'Europe du Sud, le Canada (notamment la province du Québec), le Japon paraissait s'imposer au regard des différences que ce pays présente en termes de culture et d'approche du travail. La culture d'entreprise, le rapport au collectif, la gestion du temps de travail, la question de la surcharge du travail et ses conséquences sur la santé (mort subite, suicide). Étudier un système si différent des systèmes français, européen et nord-américain apporte beaucoup par la mise en perspective possible en matière de risques psychosociaux, mais aussi au regard de risques induits par l'évolution du travail et des conséquences sur la santé qui peuvent arriver en France.

Les spécificités du Japon offraient donc un terrain de mise en perspective tout à fait approprié. Cependant, les textes comportaient peu de dispositions susceptibles de s'appliquer à la question des risques psychosociaux, aussi la dimension du rapport à la problématique des acteurs de la prévention des risques professionnels a été fortement investie. Les recherches ont été non-seulement orientées vers le terrain, avec une série d'entretiens et la consultation d'acteurs, mais aussi vers une approche interdisciplinaire notamment du côté de la psychiatrie et de la psychologie. Organiser les rencontres pour qu'elles soient bilingues japonais-français ou japonais-anglais était un point important du séjour qui s'est organisé à la fois en amont et sur place. La qualité des contacts rencontrés a facilité la mise en œuvre de cette recherche.

Plus spécifiquement, le Japon comptait en 2010 128 056 000 habitants. La population active représentait 65 900 000 personnes et 3 340 000 chômeurs, ce qui représente 5.1 % de la population active². Le taux de chômage est donc largement en dessous de celui de la France qui comptait un niveau de chômage de 9,6 % au quatrième trimestre en 2010³. Ce sont les travailleurs jeunes (15-24 ans) qui souffrent le plus du chômage et les moins touchés sont les travailleurs de plus de 65 ans. La pyramide des âges est particulièrement marquée à deux endroits, la génération du « premier *baby boom* » entre 1947 et 1949 et la génération du « second *baby boom* » entre 1971 et 1974. La population japonaise souffre donc d'une population relativement âgée voire très âgée et donc de nombreux départs à la retraite avec peu de jeunes actifs. En 2010, 41.3 % des femmes actives travaillaient à temps partiel. En 2010, 22.6 % de la population totale avait au moins 65 ans. En 2009, 29.1 % des travailleurs et 16.1 % des travailleuses continuaient à travailler au-delà de 65 ans. On remarquera que le taux de travailleurs de plus de 65 ans atteint presque le tiers de la population active masculine. En 2009, 44.5 % des travailleurs âgés entre 65 et 69 ans travaillaient encore pour des raisons économiques. Toujours en 2010, le taux de *turnover* atteignait un niveau de 28,8 %⁴.

La comparaison du temps de travail est aussi un facteur important quand il s'agit d'évoquer les conditions de travail. Selon l'OCDE (*Stat Database* 2011), en 2009, les travailleurs japonais ont travaillé en moyenne 1 733 heures alors que les travailleurs français

¹ <http://comprasec.u-bordeaux4.fr/projets-de-recherche/approche-juridique-compar-e-des-risques-psychosociaux-au-travail>

² Labor Situation in Japan and its Analysis: General Overview 2011/2012, *JILPT*.

³ INSEE, Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi), <http://www.insee.fr/fr/themes/indicateur.asp?id=14>.

⁴ Japanese Working Life Profile 2011/2012, *JILPT*.

ont travaillé 1 469 heures. En 2010, 55.5 % des entreprises ont adopté un système d'heures variables de travail (37 % sur une base annuelle, 15.3 % sur une base mensuelle, 5.9 % sur une base journalière). 44.5 % des entreprises n'ont pas adopté de système d'heures variables de travail⁵.

Concernant les accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP), le taux d'accidents du travail (blessure sérieuse ou décès) est en constante baisse depuis 1980 passant de 3.89 % du nombre de jours d'absence du travail à 1.62 % en 2009. Depuis 1958, le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales a conduit dix plans de prévention des accidents du travail (un tous les 5 ans). Le onzième (2008-2012) supportait quatre objectifs (promotion de la prévention et de leur mise en œuvre, prévention des accidents causés par le matériel, par les substances chimiques). Or, le quatrième et dernier objectif portait sur la promotion de mesures contre les troubles mentaux en milieu de travail⁶.

En 2007, le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales a réalisé une enquête sur les sources du stress causé par le travail. Selon cette étude, 60 % des travailleurs ressentent une forte anxiété ou un important stress résultant de leur travail ou leur mode de vie au travail. Les situations de ce type étaient causées par les relations interpersonnelles au travail (38.4 %). La qualité du travail (34.8 %) et la charge de travail (30.6 %) sont le deuxième et troisième raisons. Suivent ensuite l'avenir potentiel de l'entreprise (22.7 %), l'aptitude au travail (22.5 %), les promotions ou les augmentations de salaire (21.2 %), la vie après la prise de la retraite (21.2 %), la sécurité de l'emploi (12.8 %), les transferts (8.1 %), l'expérience en lien avec un accident du travail (2.3 %).

L'expression « risques psychosociaux » dérouté certains acteurs du système de santé-sécurité au travail au Japon. Les syndicats, le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales et les avocats ne sont pas accoutumés à la notion et n'envisagent que les questions de *karôshi*, de *karojisatsu* et de « *Power Harassment* ». En revanche, les psychiatres et les psychologues parlent plus facilement de « santé mentale au travail » et de « facteurs de risques psychosociaux », surtout ceux ayant une expérience internationale.

Cela montre que les autorités et les acteurs de la prévention des risques professionnels au Japon ne se concentrent que sur une approche individuelle du problème. En ne concevant pas véritablement pour le moment la reconnaissance de la question de la santé mentale au travail ou encore plus largement les « risques psychosociaux » et les rapports de la personne à l'environnement de travail, l'approche japonaise restera purement individuelle et ne traitera pas le problème de fond de la relation entre organisation du travail et santé mentale des travailleurs. La solution n'est pas de traiter ou de réparer les problèmes et les dommages au cas par cas selon les cas individuels, mais bien d'envisager une politique de prévention à l'échelle collective.

Au niveau de la zone Asie, la Corée et la Chine connaissent aussi d'importants problèmes de suicides liés au travail. Ces pays regardent le Japon avec intérêt eu égard à l'expérience –si on peut dire... – que connaît le Japon dans ce domaine et le domaine de la mort causée par la surcharge de travail. Au Japon, concernant l'indemnisation de sécurité sociale pour des problèmes de santé mentale liés au travail, en 2011, sur 1272 demandes de reconnaissances en maladie professionnelle, 325 ont été acceptées (30.3 %). Concernant particulièrement le

⁵ Japanese Working Life Profile 2011/2012, *JILPT*.

⁶ *Ibid.*

suicide causé par le travail, en 2011, les 176 demandes, 66 d'entre elles ont été reçues au titre du régime des maladies professionnelles soit un taux de 37.5 %.

Evidemment, ces chiffres posent le problème du lien entre le travail et le suicide. Le travail d'enquête au Japon est confié aux services de police qui ont notamment pour mission de déterminer ce qui a déclenché le passage à l'acte. Seulement une petite partie de ces enquêtes révèle un lien déterminant entre le suicide et le travail. En conséquence, tous les suicides potentiellement causés par le travail ne sont reconnus pas comme tel, en outre toutes les familles ne portent pas forcément plainte ou ne demande pas la reconnaissance du caractère de maladie professionnelle. Le Japon a néanmoins le mérite de disposer des statistiques depuis plusieurs années sur le sujet que la France ne possède pas.

On l'aura compris, le Japon présente de spécificités susceptibles de mettre en perspective l'étude des risques psychosociaux. L'analyse comparée avec le système français permettra d'insister sur la priorité à faire au suicide lié au travail et aux problèmes liés au surmenage. L'importance considérable du collectif, l'impact de l'augmentation de la précarité et la mort causée par la surcharge de travail font du Japon un pays spécifique au regard des risques psychosociaux, mais dont l'expérience est aussi symptomatique du contexte actuel du travail (I). Toutefois, si le Japon connaît des spécificités qui peuvent intégrer la catégorie des risques psychosociaux, en revanche, ces risques sont encore faiblement pris en compte par le droit du travail et de la prévention (II). Le traitement de la problématique est encore très marqué par une orientation visant la compensation en vertu du droit de la sécurité sociale (III).

I. Les spécificités propres au Japon au regard des risques psychosociaux

Ce qui frappe au Japon en étudiant la question des risques psychosociaux par rapport aux sociétés européennes et nord-américaines étudiées au sein du programme COMPARISK, c'est le collectif tel que conçu au Japon et qui imprègne la société japonaise dès le plus jeune âge de ses membres. Cette culture du collectif influence forcément la perception et l'approche des risques psychosociaux par rapport aux sociétés occidentales et rend spécifique l'approche qui en est faite au Japon (A). En outre, malgré le recours fréquent aux contrats irréguliers, le Japon manque d'une véritable politique attenante au marché du travail qui favorise l'émergence de risques psychosociaux au regard de la crainte que génère l'éventualité de perdre son emploi (B).

Le Japon affiche aussi une spécificité liée à la surcharge du travail qui peut s'avérer mortelle, plus connue sous les dénominations de « *karôshi* » et « *karojisatsu* » (C). Ce phénomène doit se distinguer du harcèlement non pas appelé « moral » ou « psychologique », mais « *Power Harassment* » (D).

A. Collectif et conformisme

Ce qui frappe au premier abord au sein de la société japonaise est le conformisme, le collectif auquel chaque membre est confronté depuis le plus jeune âge et l'entrée à l'école. Cette culture collective rend l'étude du « phénomène psychosocial » particulièrement difficile et spécifique au Japon. Il s'agit ici, selon certains chercheurs au Japon, d'étudier comment les japonais deviennent malades à cause des risques psychosociaux, quelles sont aussi les différentes étapes du processus.

Il est aussi très difficile d'étudier cette question au Japon parce qu'il existe beaucoup de mécanismes à combattre. Beaucoup utilisent le harcèlement à l'école comme modèle car il est le modèle le plus simple à étudier pour analyser la persécution psychosociale en groupe pour ensuite trouver une solution et l'adapter aux autres groupes. Les écoles japonaises sont un système très totalitaire avec un environnement très stressant. L'école est en quelque sorte un équivalent simplifié du travail et permet de faire des hypothèses qui pourront ensuite être vérifiées pour en trouver un traitement (comme pour les biologistes qui travaillent sur une bactérie, font des hypothèses, identifie la bactérie, vérifient les hypothèses et trouvent ensuite un traitement adapté). Il s'agit donc d'identifier le problème, de formuler des hypothèses et de les vérifier pour ensuite faire des suggestions afin que l'école devienne un environnement moins stressant⁷, *idem* pour le travail.

Si un suicide survient, il arrive souvent que des groupes de persécuteurs s'en réjouissent, voire perçoivent cet acte – pourtant désespéré – assez « drôle ». Ces groupes de persécuteurs pensent que la vie n'a pas tellement d'importance. Or, les écoles japonaises sont des sphères où se développent le plus grand nombre de groupes de persécuteurs. Certains chercheurs comme le professeur de sociologie Asao Naito sont partisans de promouvoir une norme adaptée car la loi est un facteur très important dans la perspective de réguler ce genre de phénomène au Japon, pour au moins apporter une ligne directrice. Il existe certes un calcul du coût causé humainement et pour la société, mais il faut aussi prendre en compte la réalité psychosociale qui est en train de changer au Japon. Le harcèlement à l'école sera plus faible si des règles sont introduites à ce sujet. Chaque sphère possède sa propre réalité, mais quand des

⁷ Entretien avec M. Asao Naito, associate professor, School of Arts and Letters, Department of Psycho-Social Studies, Université de Waseda, Tokyo, 6 juillet 2012.

règles sont introduites, la réalité va changer. La loi a donc un grand pouvoir. Edicter des normes résulte d'un calcul entre les réalités et la nécessité de les changer⁸.

Le harcèlement moral au travail – appelé « *Power Harassment* » au Japon – existe beaucoup dans les entreprises faibles sur le marché économique et fortement confrontées à la concurrence, ce qui a créé un climat de tension au sein du travail. En raisonnant de manière pragmatique, l'employeur et les salariés auraient beaucoup à gagner en luttant contre le harcèlement moral, mais ce n'est pas encore perçu comme tel. Au contraire le harcèlement moral et les humiliations publiques sont assez courants.

Les risques psychosociaux ne sont pas enseignés dans les écoles de management au Japon, leurs élèves et futurs managers n'y sont pas sensibilisés. Toutefois, même si le système japonais intégrait des actions de sensibilisation au *Power Harassment* au sein des écoles de management ou les cycles d'études supérieures, cette éventualité s'effacerait face à la culture locale qui fait que dès l'entrée dans l'entreprise, doit être oublié ce qui a été appris à l'école. En somme, la formation se fait après le recrutement. Cela signifie aussi que même si les étudiants intègrent la question du *Power Harassment* grâce à une formation adéquate, selon le professeur Asao Naito, cela n'aura aucun effet dans l'entreprise au Japon car ce n'est pas l'entreprise que l'on intègre, mais bien la « famille » constituée par l'entreprise. Or, le contexte de l'entreprise japonaise favorise le harcèlement entre le patron et le subordonné. Par ailleurs, au Japon, boire, manger avec son patron est considéré comme du travail et inscrit le salarié dans un contexte de « *Mental prostitution* » favorisant l'établissement d'un contexte de *bullying*⁹.

Concernant le *Power Harassment* – qui commence à être un phénomène en lien avec les risques psychosociaux le plus connu au Japon –, la littérature japonaise connaît encore peu de publications. Il n'existe pas non plus vraiment de publications sur le lien entre le harcèlement moral et le suicide au Japon. Par ailleurs, le Japon parle plutôt de « *Power Harassment* » que de « harcèlement moral ». Il s'agit donc d'un harcèlement plutôt en lien avec le pouvoir ou la puissance donnée au harceleur par le contexte ou la situation. En revanche, le Japon possède davantage de travaux et de publications concernant le *karôshi* et le *karojisatsu* qui sont des conséquences directes du surmenage au travail provoquant respectivement un décès brutal ou un décès causé par un suicide.

Au Japon, même si le *Power Harassment* est qualifié au sein de l'entreprise, les victimes, dans leur grande majorité, ne quittent pas l'entreprise. Cette question intrigue et les recherches menées par Yusuke Naganuma sur « Les victimes de harcèlement moral au travail » fait un lien avec les violences domestiques¹⁰. Ces dernières sont un problème privé, notamment pour les femmes, or celle-ci ne veulent pas parler d'un problème privé à la police ou au juge. En outre, la justice japonaise ne considère pas forcément la violence domestique comme un délit ou un crime. Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont aussi considérés comme un problème personnel ou de vie privée, donc les victimes ne veulent pas parler du problème pour en sortir. Prisonnière de cette perception du harcèlement, les victimes restent dans l'entreprise sans essayer d'en sortir. Le contexte économique favorise cet état de fait, mais aussi la culture collective. Celle-ci est très forte et très présente, elle empêche de parler d'un

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Entretien avec M. Yusuke Naganuma, PhD student, School of Arts and Letters, Department of Psycho-Social Studies, Fujano Laboratory, Université de Waseda, Tokyo, 6 juillet 2012, aujourd'hui assistant chercheur au JILPT ; thèse : « Victims of Moral Harassment at work ».

problème individuel. Donc beaucoup de victimes ne disent rien et rien n'est fait. Elles connaissent même une aggravation du problème. Cet état de fait est accru par l'organisation du travail typique du système japonais consistant en la création de groupes de travailleurs qui tournent par exemple tous les deux ans. Aussi la victime se dit qu'attendre le prochain roulement est la solution salvatrice, mais finalement elle va craquer. Cette solution est donc délicate à gérer tant il est difficile de lutter contre un processus de harcèlement quand celui-ci est engagé.

Ce phénomène s'explique par ailleurs par un processus de victimisation, c'est-à-dire que les victimes disent très souvent qu'elles sont aussi responsables du harcèlement ou de la situation. L'effet de la victimisation neutralise la notion de gravité de ce qui arrive aux victimes. Le mieux est de réunir des informations pour résoudre le problème car si la victime parle de la situation qu'elle est en train de vivre, elle sera marginalisée ou à nouveau harcelée moralement, nous revenons alors à la notion de collectif au sein duquel il n'est pas bon de ressortir ou de se faire remarquer. Enfin, en considérant la situation économique du Japon, il est encore plus difficile de quitter l'entreprise.

B. Une augmentation de la précarité sans véritable politique d'assurance chômage

Le Japon connaît depuis le début des années 1990 une intense crise économique ainsi qu'une confrontation à une concurrence mondiale inédite pour le pays. Le changement de contexte économique (1) attelé à une quasi absence de politique autour du marché du travail entraîne un développement inquiétant de la précarité au Japon (2).

1. Le changement de contexte économique

Longtemps connu pour ses « contrats réguliers » synonymes « d'emploi à vie », le Japon a perdu de sa superbe dans ce domaine. La bulle économique a éclaté dans les années 1990 et a rendu le Japon vulnérable à la concurrence internationale et aux critiques. Les heures de travail représentaient en moyenne plus de 2000 heures par an. Le Japon fut alors sérieusement critiqué par les pays concurrents qui considéraient que les travailleurs japonais travaillaient trop et donc produisaient de manière déloyale. Le Japon exportait plus que les pays concurrents et était jugé responsable du déséquilibre du commerce mondial. Pour résoudre ce problème – mais aussi les problèmes de santé liés à la durée du travail –, le Gouvernement japonais a été poussé à réglementer le nombre d'heures de travail. Pourtant, en pratique, le temps passé au travail reste encore en moyenne aux alentours de 2000 heures par an¹¹.

Les travailleurs japonais travaillent ainsi toujours trop malgré la réglementation. Or, pendant longtemps, le Japon a connu une sérieuse récession et les entreprises japonaises ont dû faire face à de très sérieuses difficultés pour maintenir le niveau de leurs affaires avec un marché comportant moins de demandes, plus de concurrence. Il fallait par ailleurs compter avec la globalisation du marché.

En conséquence, les entreprises japonaises ont été contraintes de réduire les coûts. Une telle politique de protection des salariés réguliers devenait trop forte et coûteuse car il était impossible de s'en séparer. Ce statut était ressenti par les entreprises comme un problème dans ce contexte économique. Après l'éclatement de la bulle économique, la population de travailleurs réguliers a commencé à se réduire. Les employeurs ont concomitamment engagé

¹¹ Entretien avec M. Kazutoshi Kakuyama, avocat des organisations patronales sur les questions de santé mentale, Tokyo le 5 septembre 2012.

de nombreux travailleurs temporaires, aussi maintenant environ un tiers de la population active est constitué de travailleurs temporaires (« travailleur irréguliers »)¹².

Les travailleurs réguliers ont généralement plus de responsabilités que les travailleurs irréguliers, mais comme le nombre de travailleurs régulier diminue, alors les travailleurs temporaires se sont aussi mis à travailler plus que la durée légale de travail. Les entreprises japonaises sont ainsi devenues plus compétitives. Dans le même temps, le nombre de *karôshi* (mort subite causée par la surcharge de travail) a augmenté, notamment du côté des managers.

Une autre raison de l'augmentation des problèmes de santé mentale au Japon vient de la société japonaise en elle-même qui est très stressante. Les nouvelles technologies ont réellement pénétré les entreprises japonaises ces dix dernières années et ont augmenté la cadence. Le résultat a aussi été la réduction de l'espace d'autonomie des employés. L'environnement de travail est donc devenu très stressant auquel il faut ajouter les contraintes de délai (la question des « *deadline* ») pour satisfaire aux clients. Cela s'illustre par la « tyrannie du client » qui a fait que les *deadlines* se sont réduites et ont induit des conditions de travail encore plus stressantes.

La satisfaction des clients est un facteur clé. La clientèle devient plus exigeante, le nombre de réclamations ou de plaintes dans le secteur des services connaît une forte augmentation. Par ailleurs le stress causé par les relations avec la clientèle se reporte aussi sur les relations interpersonnelles dans l'entreprise. Les problèmes familiaux peuvent être aussi à l'origine des problèmes de santé mentale au travail¹³.

Enfin, à ce sujet, le lieu de travail est conçu comme une famille. Auparavant, le travailleur confronté à une difficulté avait toujours quelqu'un qui allait essayer de trouver une solution au problème. Désormais, le monde du travail devient très individuel et le travailleur en difficulté ne trouve plus personne pour résoudre le ou les conflit(s). Autrement dit, aujourd'hui les mécanismes sociaux pour les résoudre n'existent plus vraiment ce qui entraîne une augmentation des troubles de la santé mentale en lien avec le travail¹⁴.

Les salariés sont très fatigués après le travail et vivent souvent seuls désormais. Il s'agit d'un autre changement de la société japonaise par rapport aux décennies précédentes. Les travailleurs vivent seuls, n'ont plus de vie collective et sociale. En somme, les travailleurs japonais restent stressés et n'ont plus d'occasion de se changer les idées et de se relaxer. Les deux grandes origines du mal-être des travailleurs japonais sont le harcèlement sexuel et le stress causé par les relations interpersonnelles. La crise économique japonaise et bien-sûr la crise mondiale ont par ailleurs poussé les entreprises à réduire leur effectif. Le résultat est une augmentation de la quantité de travail pour chaque salarié, donc à nouveau plus de stress¹⁵.

Les salariés réguliers sont très coûteux pour les entreprises japonaises car ils travaillent dans la même société depuis la sortie de l'université et perçoivent un salaire élevé alors que l'entreprise n'a pas forcément besoin d'eux. Ces travailleurs commencent en bas de l'échelon, puis grimpent tous les échelons. Ce mécanisme fonctionnait, mais jusqu'à un certain point car à un moment donné, la carrière était bloquée et le salarié passait toute sa vie dans l'entreprise

¹² *Ibid.*

¹³ Entretien avec le professeur Masahiro Machida, Université de Kyushu, Faculté de droit, Fukuoka, le 18 septembre 2012.

¹⁴ Entretien avec M. Kazutoshi Kakuyama, *op. cit.*

¹⁵ Entretien avec le professeur Masahiro Machida, *op. cit.*

au même échelon sans évoluer. Le salarié vit mal cette situation, cela est une autre facette des problèmes de santé mentale liée au travail.

Toujours dans ce contexte, une autre raison concerne les problèmes de santé mentale. Il s'agit de la « la maltraitance » à mettre en perspective avec les difficultés de management pour faire survivre l'entreprise. Les entreprises japonaises ont besoin d'être compétitives par rapport aux autres entreprises dans un contexte de globalisation de l'économie. Les entreprises demandent aux salariés de changer. L'environnement de travail devient de plus en plus difficile à vivre et les salariés subissent beaucoup de pression. L'entreprise peut ainsi prendre des mesures drastiques comme demander d'effectuer une tâche sous la menace et la contrainte de la perte de l'emploi.

Cette observation renvoie d'ailleurs à « l'effet Fukushima ». Pour notamment expliquer les dysfonctionnements dans la gestion désastreuse de la catastrophe nucléaire de Fukushima, certaines hypothèses avancent que le « *Power Harassment* » n'y est pas étrangé. Le terme « Fukushima » est d'ailleurs désormais utilisé au Japon pour désigner la question de la gestion globale du parc nucléaire national. Dans le cadre de la catastrophe de Fukushima, des chercheurs japonais et des psychologues du travail ont en effet constaté de nombreux cas de harcèlements au sein de l'entreprise chargée de la gestion du système électrique japonais et de leurs sous-traitants¹⁶. Par exemple, la plupart des travailleurs qui ont mené les opérations de maintenance et de refroidissement sur le réacteur n° 1 (le premier qui ait explosé) de la centrale de Fukushima sont des employés d'entreprises sous-traitantes. Or les employés désignés pour réaliser cette tâche extrêmement dangereuse ont été mis dans l'obligation de travailler sous la menace de perdre leur emploi.

Le Japon traverse une crise économique d'importance, les conséquences se reportent évidemment sur l'emploi.

2. La quasi absence politique attenante au marché du travail et une extrême précarité

La Japon connaît depuis 2008 une crise de l'emploi. La visite du quartier des sans-abris de la ville Osaka (deuxième ville du pays) grâce à M. Yasu Kobayashi, syndicaliste retraité des chemins de fer, à permis de percevoir une autre réalité du Japon¹⁷. Souvent cachée – ce qui ne se voit pas n'existe pas... – cette réalité illustre pourtant les graves difficultés sociales que doit affronter ce pays et qui sont aussi proches des questions de santé mentale au travail. Tout semble interconnecté au sein de la société du travail au Japon entre le travail, l'emploi, le temps de travail, la précarité et la santé mentale liée au travail.

Dans une ville comme Osaka qui compte 2 600 000 habitants (la préfecture d'Osaka en compte 8 800 000), le quartier de Nishinari (appelé aussi « Kamagasaki » ou « Airin-chiku ») regroupe entre 15 000 et 20 000 sans-abris. Ce quartier a compté jusqu'à 30 000 personnes en 1995 à la suite du terrible tremblement de terre de la ville de Kobe¹⁸. Les syndicalistes

¹⁶ Miwako Wakui, « Power Harassment and Fukushima », *International Association on Workplace Bullying and Harassment (IAWBH) Conference*, Université de Copenhague, Copenhague, 13-15 juin 2012.

¹⁷ Le quartier des sans-abris à Tokyo est répertorié notamment à Shinjuku.

¹⁸ Entretien avec M Yonemura, leader syndical, Nishinari Labor and Welfare center's staff union, Osaka, Nishinari-ku, le 6 août 2012.

interrogés ne savent pas pourquoi les sans-abris se regroupent ainsi dans un même quartier¹⁹. Au sein d'un ancien bâtiment du « NISHINARI Labor and Welfare Center » (ancien quartier emblématique de la bulle économique japonaise entre les années 1980 et 90), les sans-abris dorment à même le sol et se répartissent sur plusieurs niveaux²⁰. Apercevoir une telle concentration de personnes sans-abris sur une superficie de 0,62 km² est tout bonnement ahurissant.

A la levée du jour, les sans-abris les plus jeunes attendent que des employeurs du bâtiment viennent les chercher en véhicules à 5h00 du matin pour les embaucher pour la journée. Ils sont appelés les « journaliers ». Ils gagnent entre 9 000 et 10 000 yens la journée (environ 10 euros). Pendant la journée les personnes sans-abris les plus âgées et qui donc ne peuvent plus endurer des conditions de travail telles que celles des métiers du bâtiment séjournent dans cette immense local. Ils restent toute la journée dans le froid ou la chaleur à même le sol à attendre que le temps passe. Or, cette population est de plus en plus nombreuse en raison de l'augmentation du nombre de personnes âgées au Japon. Les sans-abris qui bénéficient d'un emploi à la semaine occupent une partie du quartier différente de celle des journaliers. Enfin, depuis assez récemment, le nombre de jeunes personnes qui consultent le Nishinari Labor and Welfare Center est en augmentation, signe d'une aggravation de la situation²¹.

Certaines associations (religieuses ou syndicales), tentent d'apporter de l'aide matérielle aux sans-abris. La première rencontre au sein du quartier Nishinari est conduite par un moine bénédictin, le père Honda qui est aidé par une sœur de la congrégation des Sœurs de la charité de Nevers, Sainte-Bernadette), la sœur Koga. Le père Honda est connu pour avoir cessé sa mission au Vatican pour consacrer sa vie aux sans-abris de Nishinari. Une maison est ainsi ouverte aux sans-abris non syndiqués. Ils disposent d'une salle de divertissement (télé, pouvoir se regrouper et discuter, préparer des nouilles avec accès à un point d'eau et à des gazinières). Les sans-abris peuvent se faire couper les cheveux gratuitement (le père Honda opère jusqu'à 12 coupes par heure !). Le rez-de-chaussée est affecté aux personnes sans-abris âgées et l'étage est plutôt réservé aux plus jeunes.

Une petite salle mortuaire à l'étage est consacrée à ceux qui n'ont pas des familles et qui ont décidé de laisser leurs cendres dans un endroit qui leur était familier. De plus en plus de sans-abris décèdent chaque année car ils sont de plus en plus âgés. La maison est ouverte de 8h00 à 18h00 tous les jours sauf le dimanche qui est jour de messe.

Pas loin, une autre maison (le « refuge Imamiya ») est ouverte au bénéfice des sans-abris qui étaient affiliés à un syndicat. M. Yamanaka est chargé de gérer ce refuge²². Une salle de divertissement est à leur disposition ainsi que des douches. A côté, les sans abris ont accès à trois bâtiments précaires (des pré-fabriqués construits en avril 2000 !) qui contiennent

¹⁹ *Ibid.*, Entretien avec M. Yasu Kaboayashi, syndicaliste retraité des chemins de fer japonais, Osaka, Nishinari-ku, le 6 août 2012.

²⁰ Suivre le lien <http://kosasaki.photoshelter.com/image/I0000Aia.KE9UtP4> pour obtenir une illustration. A noter que j'ai visité ce quartier en plein été avec une chaleur et une humidité très élevée. Etaient allongées à même le sol les personnes les plus âgées et parfois dans un état de santé incertain alors que les plus jeunes étaient parties travailler sur les chantiers depuis tôt le matin (les « journaliers »). Il existe aussi une population de « semainiers ».

²¹ Entretien avec M. Yasu Kaboayashi, syndicaliste retraité des chemins de fer japonais, Nishinari Labor and Welfare center's staff union, Osaka, Nishinari-ku, le 6 août 2012.

²² Entretien avec M Yonemura, leader syndical, et M. Yasu Kobayashi, syndicaliste retraité des chemins de fer japonais, Nishinari Labor and Welfare center's staff union, Osaka, Nishinari-ku, le 6 août 2012.

plusieurs lits superposés avec des couvertures, des douches aussi (capacité de 600 personnes, 20 douches). Tous les jours, les sans-abris doivent quitter ces refuges, ils n'y ont accès qu'entre 18 heures et 5 heures du matin.

M. Yamanaka expliquait que le nombre de travailleurs précaires s'accroissait. Une fois l'emploi perdu, il est quasiment impossible d'en retrouver un nouveau. Parmi les sans-abris se mélangent les laissés pour compte (échec scolaire, handicap, orphelins...) et les personnes qui ont perdu leur emploi et qui deviennent des « journaliers » ou bien des chômeurs. Ces derniers perçoivent une pension mensuelle de 120 000 yens (120 euros) et en dépensent 40 000 pour se loger. Ce logement est assuré par des hôtels à très bas prix (entre 1 000 et 1 300 yens la nuit) situés sur le pourtour de Nishinari-ku. Ce revenu minimum accordé par l'Etat est très insuffisant. Les bénéficiaires ne peuvent manger qu'une fois par jour, la nourriture étant très chère au Japon. Une « soupe populaire » est ainsi organisée chaque matin sur une petite place devant le bâtiment pré-fabriquée contenant les lits et les douches. Cette petite place consacrée à la distribution peut compter plus de 2 000 personnes tous les matins. Pour remédier à cette situation, les syndicats agissent de manière à obtenir plus de protection de la part de l'Etat (*lobbying*). Le seul résultat probant qu'il ait obtenu est la prolongation pour 5 ans de la « homeless independence support law » initialement prévue pour 10 ans. Ce résultat reste évidemment précaire, d'autres batailles sont attendues et sur d'autres terrains comme celui du *karôshi* et du *karojisatsu*.

C. *Karôshi* et *karojisatsu*

Le « *karôshi* » est un décès causé par une surcharge de travail. Le « *karojisatsu* » est aussi devenu un grave problème au Japon. Il s'agit du suicide causé aussi par la surcharge de travail. Une telle surcharge extrême de travail – qui dépasse les limites du sens commun selon la jurisprudence²³ – est non seulement causée par le résultat des contraintes imposées par l'employeur, mais aussi par les faiblesses du droit du travail japonais²⁴.

Le décès par *karôshi* signifie que de la fatigue accumulée par trop de travail résulte la mort. Le mot « *kaôshi* » a été inventé par des médecins qui essayaient de faire reconnaître comme accident du travail des attaques cérébrales ou cardiovasculaires induites par une surcharge de travail. « *karôshi* » est devenu le titre d'un ouvrage qu'ils ont publié en 1982²⁵. Il s'agissait de première apparition du mot « *karôshi* ». Celui-ci est rapidement devenu comme le mot symbolisant la surcharge de travail au Japon et s'est ensuite diffusé dans le monde entier pour décrire le côté obscur d'un pays qui avait accompli une croissance économique stupéfiante²⁶.

Le *karôshi* peut atteindre n'importe quel travailleur, col blanc ou col bleu. Cependant, le *karôshi* frappe essentiellement les cadres moyens ou supérieurs, homme dans la classe d'âge 40-50 ans ou bien les travailleurs plus jeunes entre 20 et 30 ans. Quelques victimes sont des

²³ *Oshima v. Dentsu, inc.*, Tokyo Dist. Ct., 24 mars 1996, 692 Rodo Henrei (Labour cases) : le « *Dentsu case* » porte sur le suicide d'un travailleur de 24 ans, Ishiro Oshima, qui travaillait chez Dentsu, une entreprise de publicité mondialement connue. Le Tribunal du District de Tokyo a accordé des dommages et intérêts d'un montant de 126 millions de yen à la famille. Les parents de la victime avaient plaidé que son suicide était dû à la dépression découlant de la fatigue résultant de longues heures de travail.

²⁴ Ishida M., « Death and suicide from overwork: the Japanese workplace and labor law » in Conaghan J., Richard M. Fischl Karl K., *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative possibilities*, Oxford University Press, 2004, p. 219-231.

²⁵ Hosokawa M. Tajiri S., Uehata T., *Karoshi (Death from Overwork)*, Toyokeizaisha, 1982.

²⁶ *Ibid.*

femmes, leur nombre augmente d'ailleurs essentiellement chez les enseignantes, les infirmières et les employées de bureau²⁷.

Le suicide bien-sûr connaît un taux extrêmement élevé au Japon, voire le plus élevé au monde, mais le phénomène *karojisatsu* rend l'acte suicidaire directement lié au travail, non pas forcément pour des questions de harcèlement, d'humiliation ou d'atteinte à la dignité, mais bien en raison de la surcharge de travail. Rencontrer les familles de victimes de *karôshi* et de *karoshijatsu* a été particulièrement marquant à cet égard²⁸. On ne peut qu'être impressionné par le combat de ces familles qui ont perdu un fils ou une fille – souvent unique – dans de telles conditions. Un intérêt propre à l'affaire France Telecom se ressentait, néanmoins avec un amalgame réalisé entre le suicide en lien avec l'organisation du travail proprement dite ou le harcèlement qui en découle parfois et le *karojisatsu* qui est davantage consécutif à une surcharge du travail, même si indirectement celle-ci peut être induite par une organisation du travail inappropriée.

Ces associations militent selon leur intérêt pour la reconnaissance des troubles de la santé mentale en maladie professionnelle, pour la prévention du *karôshi* et du *karojisatsu*, pour la lutte contre le *Power Harassment* et sont composées des familles des victimes et des victimes. Ces associations cherchent aussi à imprimer un travail de *lobbying* notamment auprès de la Diet et des forces politiques en général. Cette dernière a d'ailleurs réalisé en 2010 un rapport parlementaire en faveur de la prévention du *karôshi*. Une autre association, l'« *Association Against Workplace Moral Harassment* » (AAWMH) à Osaka, une association pour lutter contre le *Power Harassment* possède aussi une cellule d'écoute téléphonique tenue par des bénévoles parfois eux-mêmes d'anciennes victimes. L'association est également composée d'avocats et d'Universitaires juriste en droit social comme le professeur Kanta Owada de l'Université de Shiga.

Dans le cadre du *karojisatsu*, le processus menant au suicide implique souvent une dépression et autres troubles mentaux qui mènent la victime au suicide. Or, les entreprises ont tendance à dénier leur responsabilité et la rejette sur le salarié en estimant que le suicide est de la responsabilité personnelle du salarié. Or, pourtant, certains cas de *karôshi* et de *karojisatsu* montraient une charge de travail allant jusqu'à 3000 heures par an²⁹. Le temps de travail est ainsi un des problèmes cruciaux en lien avec ces phénomènes.

Après chaque suicide, une enquête est diligentée par la justice pénale et le bureau du procureur et devient l'affaire des services de police qui ont pour mission de mener une enquête minutieuse sur les causes et les circonstances du suicide. A partir des résultats de cette enquête, il devient alors possible de faire le lien entre le travail et le suicide. Toutefois, cette relation est encore difficile à prouver car la situation est toujours complexe. Ainsi dans 75 % des suicides n'est pas prouvé le lien avec le travail, mais dans 25 % le lien est établi et permettra l'ouverture du bénéfice de la législation professionnelle (source *JIPLT*).

Beaucoup d'employeurs refusent cependant d'admettre que le suicide a été causé par le harcèlement moral. Ils ne veulent pas reconnaître leur responsabilité ou être responsables ;

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Rencontre organisée à l'occasion de la conférence organisée par le Barreau d'Osaka « France Telecom and Endangering Workers Life » (en anglais) sous la coordination du professeur Kanta Owada le 4 août 2012.

²⁹ *Ibid.*

même si des actes de harcèlement moral sont reconnus dans leur entreprise. Les sanctions financières restent par ailleurs encore faibles pour les familles des victimes³⁰.

Le rôle accompli par les associations dans les affaires de *karôshi* et du *karojisatsu* doit être souligné en particulier dans le secteur privé quand les syndicats ne voulaient pas soutenir certaines victimes mêmes si elles étaient syndiquées. Il semblerait que ces affaires montrent une tendance collaborative avec l'employeur de certains syndicats d'entreprise³¹.

D. Le « *Power Harassment* »

Parler du « harcèlement moral » au Japon renvoie au terme de « *Power Harassment* ». Ce terme a été inventé par la psychiatre Yasuko Okada³². Elle a créé à la fin des années 1990 l'entreprise « Cuore » qui est une *hotline* fondée sur deux piliers : le recueil et le soutien des travailleurs en détresse psychologique et les femmes au travail victimes de discrimination.

Yasuko Okada se disait très frustrée de recevoir de nombreux appels liés à des problèmes de santé mentale au travail et aux difficultés pour travailler dans les entreprises alors même que ces problèmes n'étaient pas pris au sérieux. Or, cette *hotline* était un des premiers programmes de prise en compte des problèmes de condition de travail au sein des entreprises.

Au Japon, il n'existe pas de législation ni de réglementation spécifique au harcèlement moral. En 1999, une loi sur l'exécution de travail de bonne foi et sur l'égalité entre homme et femme intégrait la question du harcèlement sexuel. Ce dernier est entré dans le champ juridique par le jeu du droit de la discrimination et de l'égalité entre les sexes. Dans cette perspective, cette loi a permis l'encouragement de certaines entreprises à mettre en œuvre des formations sur le harcèlement sexuel ainsi que des actions d'information et de sensibilisation.

La politique japonaise de prévention du harcèlement sexuel n'est pas véritablement centrée sur les questions sexuelles, mais sur le fait que des femmes étaient opprimées par de jeunes hommes au travail. Yasuko Okada a aussi remarqué que des directions étaient très strictes ou donnaient des missions dépassant la capacité des travailleurs en négligeant de prendre en compte leur capacité. Elle a senti que cette tendance était due au titre de la personne (directeur, supérieur) qui possédait une sorte de pouvoir et beaucoup de supérieurs procédaient de la sorte non pas en raison de leur personnalité, mais en raison de leur titre.

Yasuko Okada a aussi appris de son expérience de soutien téléphonique que le pouvoir pouvait s'exercer collectivement, pouvait être le domaine de personnes qui en font un domaine d'expertise ou encore le pouvoir est attractif ou permet d'apporter ou de retirer des revenus aux subordonnés. Selon Yasuko Okada, tous ces pouvoirs peuvent rendre agressifs le supérieur et être un facteur alimentant cette agressivité. En apprenant de ces comportements et en étudiant les travaux de la psychiatre française Marie-France Hirigoyen, Yasuko Okada a imaginé et défini en 2001 la notion de « *Power Harassment* ».

Dans sa définition, Yasuko Okada prend en compte la répétition des agissements, le fait de compromettre l'avenir professionnel de la personne visée et l'altération de la santé

³⁰ Entretien avec M. Yusuke Naganuma, PhD student, School of Arts and Letters, Department of Psycho-Social Studies, Fujano Laboratory, Université de Waseda, Tokyo, 6 juillet 2012 ; thèse : « Victims of Moral Harassment at work ».

³¹ Entretien avec le professeur Kanta Owada, Université de Shiga, Bordeaux, le 31 mars 2013.

³² Entretien avec Mme Yasuko Okada, Tokyo, le 14 septembre 2012.

physique et mentale. Le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales n'a cependant pas suivi ce point de vue, malgré le fort retentissement de la définition de Yasuko Okada au sein de la société japonaise.

En 2001 étaient recensés 911 incidents. Or, quand en 2003 le public a été informé et sensibilisé sur la notion de « *Power Harassment* », le nombre d'incidents connus a considérablement augmenté. L'entreprise Cuore a ouvert trois *hotlines service* qui ont permis de récolter beaucoup de données permettant de diffuser des informations fiables sur la réalité du phénomène, dans la presse notamment. Yasuko Okada promeut en outre la nécessité d'entamer des poursuites en justice dans les cas de harcèlement illicite.

Malgré l'absence de définition juridique (si l'on compare avec le système français), les plaintes pour « *Power Harassment* » se sont multipliées avec cependant le souci de comprendre quelles étaient les plaintes de celles avérées de celles plus fantaisistes. Le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales a d'ailleurs créé une division spécialement dédiée désormais au *Power Harassment* et qui travaille notamment sur un projet de réglementation³³. Le Ministère rapporte d'ailleurs qu'en 2012 autour de 25 % des travailleurs ont été victimes de *Power Harassment* sur le lieu de travail de la part de leur supérieur ces trois dernières années (enquête menée sur 4 580 entreprises d'au moins 30 salariés)³⁴.

Par ailleurs, un groupe d'experts a été réuni en 2011 pour définir la notion de « harcèlement moral ». La définition retenue est proche du « harcèlement moral » et l'envisage du supérieur vers le subordonné, entre collègues et du subordonné vers le supérieur. Toutefois, le groupe de travail a préféré continuer à garder le terme de « *Power Harassment* » qui pourtant se concentre davantage sur le harcèlement d'un supérieur sur un subordonné, sur l'abus de pouvoir. Le Ministère précise aussi qu'à travers cette enquête, beaucoup de travailleurs pensent être victime de *Power Harassment*, mais ne le signalent pas ou ne demandent pas de conseils pour y faire face.

Selon le groupe de travail, le *Power Harassment* correspond à « toute forme de comportement selon lequel une personne abuse de sa position dans le milieu de travail (par exemple, son poste de travail, ses relations personnelles, etc.) pour infliger une douleur physique ou une détresse émotionnelle sur les collègues ou causer la détérioration de l'environnement de travail au-delà de la portée appropriée de l'entreprise. En plus des agissements d'un supérieur à l'égard d'un subordonné, le harcèlement en milieu de travail comprend aussi les interactions entre seniors et juniors ou entre collègues de même rang, basés sur un contexte entraînant une supériorité ».

Dans le même temps que la prise de conscience de l'existence du *Power Harassment*, certaines associations se sont créées comme l'*Association of Anti-Workplace moral Harassment* (AAWMH), mais qui fonde son action davantage sur les travaux de Marie-France Hirigoyen et donc du « harcèlement moral ». La mission de cette association est de conduire des consultations téléphoniques gratuites cinq fois par mois, de tenir régulièrement des réunions et de publier régulièrement des *newsletters*.

Le regard sur l'approche du Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales est d'ailleurs critique. La question du harcèlement et des actes d'intimidation au travail a fait

³³ Cf. entretien avec M. Kenta Kawase, Tokyo le 17 août 2012.

³⁴ Source : Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales, <http://www.mhlw.go.jp/english/database/>.

l'objet de nombreux litiges au sein de procès depuis longtemps au Japon comme l'a annoncé le Ministère au sein du rapport du groupe de travail dans son rapport « Prévenir et résoudre le *Power Harassment* » le 15 mars 2012. La conception retenue du harcèlement porte sur un problème de gestion de la main-d'œuvre au sein de la société japonaise et ne répond pas vraiment à la confrontation avec la réalité du travail et le droit du travail. Or, les questions essentielles n'ont pas été clairement identifiées parce que le Ministère n'a pas saisi la réalité et la gravité des questions de harcèlement. Dans les discussions, certains associent encore le harcèlement à un phénomène ancré dans la culture japonaise ou la religion. Par conséquent, il manque dans ces travaux un point de vue relatif aux connexions entre le harcèlement les modes d'organisation du travail comme le souligne certaines études dans d'autres pays³⁵. Le Japon possède par ailleurs une culture et une structure d'entreprise qui lui est propre (collectif, groupes du travail, rapport à la hiérarchie...).

La prévention du harcèlement réduit la prévention des risques psychosociaux à une dimension individuelle qui ne prend pas véritablement en compte les problèmes causés par les organisations du travail ou certains modes de management. Par ailleurs, des réticences se font entendre pour encourager une prise de conscience collective des problèmes de harcèlement et une mise en œuvre de politiques pour prévenir, soutenir et sanctionner³⁶.

Enfin, le terme « *Power Harassment* » est un terme anglo-japonais conçu il y a une dizaine d'année. S'il représente certains comportements de harcèlement, il ne couvre pas l'ensemble de ces comportements et ne peut pas être entendu comme un concept juridique. Ce terme n'intègre pas la véritable nature du harcèlement et est trop restrictif par rapport à l'ampleur de la population concernée. En outre, le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales a déjà affirmé qu'il existait un « bon *Power Harassment* » et un « mauvais *Power Harassment* » qui montre les problèmes de compréhension de ces questions au Japon. Le Ministère fait aussi une distinction des vecteurs de harcèlement entre le harcèlement sexuel et le *Power Harassment*. Aussi, au regard ces approximations, il est difficile au Japon d'envisager un concept juridique universel autour du harcèlement³⁷. Toutefois, au regard de l'expérience française, il est difficile de totalement unifier le régime du harcèlement sexuel avec celui du harcèlement moral car malgré tout il existe des différences entre ces deux types de harcèlement sauf à les approcher du point de vue de la discrimination. En-dehors de cette approche, les régimes de harcèlement sexuel et de harcèlement moral sont en effet à harmoniser tout en tenant compte d'un degré de différence

Si le Japon compte un certain nombre de spécificités dans le domaine des risques psychosociaux, le pays a dû mal à les appréhender juridiquement. La prise en compte par le droit reste donc faible et peine encore à évoluer sur la question.

³⁵ Kanta Owada et al., « Issues of Workplace Harassment and Role of Citizen Groups in Japan », 8th *International Conference on Workplace Bullying and Harassment*, Université de Copenhague, Copenhague, 13-15 juin 2012. Faculty of Social Sciences, Denmark, June 13 - 15, 2012.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*

II. Droit japonais du travail et risques psychosociaux : une faible prise en compte

Au Japon, les risques psychosociaux sont encore faiblement pris en compte par les règles générales du droit de la santé et de la sécurité au travail (A). Le phénomène est tel aujourd'hui que même si le droit ne se saisit pas formellement de la question des risques psychosociaux, le juge – plus proche du terrain – ne pouvait l'ignorer. Aussi une certaine jurisprudence tend vers la reconnaissance de la santé mentale au travail au Japon (B). Il en est de même concernant les différents acteurs de la santé-sécurité (C).

A. Les règles générales du droit de la santé-sécurité au travail

Outre l'inspection du travail, l'essentiel du contrôle de l'application du droit de la santé-sécurité au travail se fait à travers l'action du système juridictionnel du travail (1). Toutefois leur action est assez limitée eu égard au peu de place réservée à la santé mentale au travail dans les textes de santé-sécurité (2).

1. L'organisation juridictionnelle du travail au Japon en matière de santé-sécurité

Sous l'ancienne constitution du Grand Empire du Japon, en 1889, le système juridictionnel japonais s'est inspiré des modèles français et allemand. Toutefois, après la seconde guerre mondiale, la nouvelle Constitution a doté le Japon d'une organisation juridictionnelle influencée par le droit nord américain et a conféré à la Cour suprême du Japon et à sa jurisprudence un rôle essentiel³⁸.

Pendant longtemps, il n'existait pas au Japon de juridictions du travail spécialisées. Les Tribunaux du district étaient compétents sauf pour les litiges de faible montant. Cependant, certains Tribunaux du district disposaient d'une chambre spécialisée en droit du travail (Tokyo et Osaka), d'autres Tribunaux du district statuaient sur les litiges du travail en même temps que les litiges civils et commerciaux. La réforme de la résolution des conflits individuels mise en œuvre le 1^{er} avril 2006³⁹ a consacré un bureau spécial au sein des Tribunaux du district avec un juge professionnel et deux juges paritaires (employeur et salarié) pour statuer sur les litiges individuels du travail. Une phase de règlement amiable est d'abord imposée. Si les parties ne sont pas d'accord, alors une procédure civile sera engagée devant la Chambre civile du Tribunal du District. Ce nouveau bureau a été créé au sein des Tribunaux de district parce que les litiges individuels se sont considérablement multipliés notamment en raison de la diminution du taux de syndicalisation, de l'augmentation du nombre de contrats précaires, mais aussi de licenciements⁴⁰.

Le contentieux collectif du travail est de la compétence en première instance dans chaque préfecture de la « Commission de travail ». Le Japon compte 47 Commissions du travail. Toutefois, ces Commissions statuent de plus en plus sur des litiges individuels selon la volonté de l'une ou l'autre des parties. Dans les grandes préfectures qui connaissent beaucoup de conflits, la Commission possède plus de membres que dans les petites préfectures. Les Commissions de travail sont tripartites car y siègent des représentants de la société civile

³⁸ Iwamura M., « Difficulté du système judiciaire et importance de la jurisprudence en droit du travail japonais » in Philippe Auvergnon (dir.), *Les juges et le droit social, contribution à une approche comparative*, Actes du Séminaire international de Bordeaux, PUB, 2002, p. 57-67.

³⁹ Loi n° 112 du 11 juillet 2001 sur la promotion de la résolution des conflits individuels du travail, Rapport de la Commission de la réforme des institutions et des professions judiciaires remis au Premier Ministre en 2001.

⁴⁰ Entretien avec Mme Yuki Sekine, Professeur à l'Université de Kobe, Kobe le 28 juillet 2012.

(avocats, professeurs d'Université), des organisations d'employeurs et des syndicats de salariés.

La procédure devant une Commission de travail est une procédure de type administrative. Aussi, si la décision n'est pas satisfaisante pour l'une des parties, la Commission centrale du travail qui se trouve à Tokyo pourra statuer en appel. Une autre voie d'appel est possible, celle du Tribunal du district, mais statuant en formation administrative. L'annulation de la décision rendue par le Commission de travail peut être demandée.

Enfin, le système développé auprès de la Cour Suprême est très proche de la *Common Law* et inspiré du système nord-américain, mais la jurisprudence des juridictions inférieures a aussi valeur de précédent. La Cour Suprême est constituée de 14 juges et d'un Président nommé par l'Empereur sur proposition du Gouvernement. Les autres juges sont nommés par le Gouvernements et investis par l'Empereur. Le premier rôle principal de la Cour suprême est de statuer et de se prononcer sur la conformité à la Constitution des lois, des règlements et des décisions administratives. Le deuxième rôle de la Cour Suprême est de juger sur les faits et sur le droit, pas juste sur le droit comme la Cour de cassation en France⁴¹.

Examiner la jurisprudence civile concernant le contentieux du travail est très intéressant. En effet, les Tribunaux inférieurs comme dans beaucoup de pays sont les premiers à prendre en compte les évolutions du monde du travail⁴². Concernant les questions de santé mentale et de *Power Harassment*, une nouvelle jurisprudence s'installe petit à petit. En 2010, 21.2 % du contentieux portait sur les ruptures du contrat de travail, 9.1 % sur la retraite, 3.2 % sur le reclassement au travail, 0,7 % sur les congés familiaux, 1.7 % sur la gestion de l'emploi, 1.1 % sur le recrutement et l'embauche, la catégorie « autre contentieux » représente 13.4 % du total. Or, la majorité du contentieux porte sur les conditions de travail. Cumulé, cette catégorie représente la moitié (50.2 %) de la masse de contentieux. De manière détaillée, les modifications désavantageuses des conditions de travail portent sur 13.1 % des litiges, les autres conditions de travail sur 23.2 % du contentieux et surtout, l'intimidation (*Bullying*) et le harcèlement représentent à eux seuls 13.9 % des litiges⁴³. Cela est d'autant plus intéressant, qu'hormis le harcèlement sexuel intégré dans le texte sur l'égalité homme-femme, il n'existe pas de texte relatif au harcèlement.

2. Les textes en droit de la santé-sécurité au travail : peu de place pour la santé mentale

Concernant les questions liées à la santé mentale au travail, les textes japonais de la santé et de la sécurité au travail portent sur la responsabilité de l'employeur et des travailleurs (a), les agents en charge de la santé-sécurité au travail (b), les plans de prévention des accidents du travail (c). Par ailleurs, le droit civil peut être directement invoqué à travers le principe d'exécution de bonne foi du contrat, notamment de respecter des conditions de travail saines au bénéfice du travailleur (d).

⁴¹ Iwamura M., « Difficulté du système judiciaire et importance de la jurisprudence en droit du travail japonais » in Philippe Auvergnon (dir.), *Les juges et le droit social, contribution à une approche comparative*, op. cit.

⁴² Cf. Philippe Auvergnon citant Masahiko Iwamura, « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail » in Philippe Auvergnon (dir), *L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions ?*, Actes du Séminaire international de Bordeaux, PUB, 2006, p. 7-31.

⁴³ Japanese Working Life Profile 2011/2012, *JILPT*.

a. Le champ de la responsabilité de l'employeur et des travailleurs

En s'articulant avec la Loi sur les normes du travail (LNT), la Loi sur la santé et la sécurité au travail du 8 juin 1972 (*Industrial Health and Safety Act*; dénommé ci-après « LSST ») a pour but d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans les lieux de travail et de faciliter la mise en place d'un environnement de travail confortable. A la lecture de cet objectif, par analogie avec le droit québécois, on peut se demander s'il n'est pas possible de dégager du « but d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans les lieux de travail » une obligation de protéger la « santé physique et mentale » issue de la notion générale de « santé ». La protection de la « santé physique » est prédominante dans la pratique du droit du travail et de la même manière pour la réparation en droit de la sécurité sociale. Or, à nouveau il faut rappeler que la santé comprend à la fois un volet physique et un volet mental, ce dernier volet n'étant pas aliéné à l'intérieur des frontières de l'entreprise. La Cour suprême du Japon s'est d'ailleurs approchée de cette analyse au sein notamment du « *Dentsu case* » en montrant par son raisonnement que la santé mentale au travail doit être aussi au centre des préoccupations en matière de santé-sécurité au travail. L'employeur est responsable des conditions de travail, et plus particulièrement au Japon, il est responsable des effets du temps de travail sur la santé.

L'accident du travail est défini au Japon comme un événement « où un travailleur est blessé, contracte une maladie ou est tué en raison de causes attribuables aux bâtiments, aux installations, aux matières premières, au gaz, à la vapeur, à la poussière, etc., auxquels il est exposé ou en raison des devoirs qu'il doit accomplir » (art. 2 (i) LSST). La définition de l'accident du travail est ici peu encline à accueillir les questions de santé mentale liées au travail en raison de descriptions de causes purement physiques de l'altération de la santé. Cette observation renvoie aussi au droit français au sein duquel la définition légale de l'accident du travail a été considérablement retravaillée, puis élargie par les juges⁴⁴.

Les mesures destinées à réglementer l'environnement de travail sont relatives à « la conception de mesures, d'échantillonnage et d'analyse réalisée sur l'environnement atmosphérique et d'autres environnements de travail de manière à saisir les conditions réelles de l'environnement de travail » (art. 2 (iv) LSST). L'expression « d'autres environnements de travail » laisse supposer que le législateur japonais envisage toutes les configurations autres que l'environnement atmosphérique. La portée générale de ce terme au sein de la LSST permet de penser qu'il faut prendre en compte à la fois les conditions de travail physiques, mais aussi d'ordre psychosocial. Il s'agit en somme d'appréhender « l'environnement de travail » dans sa globalité en incluant donc la prise en compte de tous les éléments se rapportant au travail et susceptibles d'avoir une influence sur la santé physique et mentale. A nouveau le rôle du juge est déterminant pour se saisir de ce raisonnement ou d'un raisonnement qui se rapproche de celui-ci.

L'article 3 de la LSST définit le champ de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit non seulement se conformer aux normes minimales pour prévenir les accidents du travail connus, mais aussi s'efforcer d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans les lieux de travail par la création d'un environnement de travail confortable et l'amélioration des conditions de travail. Il doit également s'efforcer de respecter les mesures pour la prévention des accidents du travail prises par l'Etat. Selon l'article 4 de la LSST les travailleurs doivent de leur côté, non seulement observer les points

⁴⁴ Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS*, n° 4/2007, p. 696-706.

nécessaires pour prévenir les accidents du travail, mais ils doivent aussi s'efforcer de coopérer au respect des mesures relatives à la prévention des accidents du travail prises par les employeurs.

En 1996, la LSST a été révisée de manière à prévenir la mort provoquée par le surmenage. En vertu de cette réforme et de l'article 66-5 de la LSST, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires répondant aux conseils du médecin du travail et en fonction des résultats de l'examen médical. Ces mesures peuvent inclure le changement de lieu de travail et même le changement du contenu du travail, la modification ou l'installation de l'équipement de travail. Il peut aussi décider de réduire le nombre d'heures de travail et la réduction le cas échéant de la fréquence du travail de nuit. En complément et en vertu de l'article 13 de la LSST, le médecin du travail peut aussi faire des recommandations à l'employeur concernant les soins à apporter à la santé du travailleur concerné.

Cependant, malgré cette dernière précision en lien avec le rôle du médecin du travail et les obligations de l'employeur en termes de prévention, le champ de la responsabilité de l'employeur et des travailleurs reste large et général. Cette généralité laisse donc place à la possibilité d'envisager la prise en compte de la santé mentale au travail. Il n'existe néanmoins pas de texte juridique précis sur la santé mentale au travail au Japon. Il n'existe pas non plus de texte sur des questions comme le *Power Harassment* ou le stress au travail. Néanmoins, la loi sur l'égalité homme-femme oblige les employeurs à prendre des mesures contre le harcèlement sexuel, mais elle ne masque pas l'absence de textes évoquant directement la santé mentale au travail⁴⁵.

Néanmoins, la discussion est ouverte sur la définition juridique du *Power Harassment* et une proposition d'introduction dans la LSST d'une disposition sur le stress au travail est en cours de débat. Il s'agit de la mesure « *stress check* », c'est-à-dire exiger de l'employeur de recourir régulièrement à un contrôle du niveau de stress (« *stress check* ») des salariés en plus du contrôle médical habituel. Les deux opérations se feraient en même temps, mais légalement, il s'agit de deux contrôles différents. Le projet de loi prévoit aussi l'obligation de recueillir l'accord du salarié pour pratiquer au contrôle du stress à son endroit. Si le salarié a besoin de consulter un médecin parce que le résultat du *stress check* n'est pas bon, le projet prévoit que l'employeur prenne des mesures pour prendre en compte les problèmes de ce salarié⁴⁶. Ce dispositif est en cours d'examen devant la Diète, mais, même s'il est adopté, il ne sera qu'une réponse purement formelle au problème de stress au travail⁴⁷.

Par ailleurs, même s'il ne s'agit pas d'un texte juridique, doit être soulignée l'existence d'un recueil de bonnes pratiques (*Guidelines*) fondé sur la LSST et réalisée par le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales en 2006⁴⁸. Ce recueil, très connu par les professionnels de la santé au travail, est susceptible d'être mis à jour compte tenu de sa réalisation en 2006. Par ailleurs, il existe un « manuel » rédigé par l'association de prévention des ATMP à la demande du Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales. Ce

⁴⁵ Entretien avec le professeur Masahiro Machida, Université de Kyushu, Faculté de droit, Fukuoka, le 18 septembre 2012.

⁴⁶ Cf. entretiens avec M. Daisuke Kitaoka, ancien inspecteur du travail, Université d'Hokkaido, finished doctoral course of labour law in Hokkaido University, now he is Shakai Hoken Roumushi, a Labor and Social Security Attorney, Tokyo le 12 septembre 2012 ; entretien, division de la santé mentale, M. Kazunori Nagano, Tokyo le 11 septembre 2012.

⁴⁷ Entretien avec le professeur Masahiro Machida, *op. cit.*

⁴⁸ Notamment sous la direction du professeur et psychiatre Nobuo Kuroki, Toho University School of Medicine, interrogé à Tokyo dans le cadre de ce séjour de recherche, le 6 septembre 2012, V. p. 35.

manuel n'a aucun fondement juridique, mais il joue en réalité un rôle assez important car il aborde la question de la santé mentale au travail à travers cinq étapes, du congé maladie jusqu'au retour au travail⁴⁹.

On le voit, au Japon, quand elles existent, les politiques sur la santé mentale au travail se fondent sur la LSST et principalement sur des règles d'ordre procédural pour obliger les employeurs à adopter des comportements précis de manière à assurer un environnement de travail sain. Même si un effort continu de l'employeur n'est pas exigé, il existe certaines règles ou politiques consistant à promouvoir les efforts de l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et à prendre en compte la santé physique et mentale.

A ce niveau – celui de la connaissance par l'employeur de l'état de santé de ses employés – l'employeur doit respecter les règles concernant la sécurité au travail et maintenir un niveau de sécurité adéquat, mais il doit aussi s'aider du personnel médical et du Comité d'hygiène et de sécurité. L'Etat japonais a donc édicté des règles très précises pour maintenir un niveau de sécurité acceptable, mais, pour le moment et hormis le recueil de bonnes pratiques de 2006, les employeurs ne sont guère guidés au sujet de la santé mentale au travail. Ces règles sont par ailleurs des règles sans effet obligatoire, mais elles sont très précises et concrètes. Elles peuvent aider à la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur et ont une représentation dans la réalité⁵⁰, pour cette raison le rôle du juge est prépondérant. A ce titre, ces règles ne sont pas dénuées d'effet car s'il est prouvé que l'employeur connaissait les défaillances de la sécurité au travail, il peut alors être reconnu responsable civilement et devra indemniser la victime⁵¹.

L'examen médical de travail est également très important concernant la prise en compte de la santé mentale. Si un travailleur connaît un problème de santé (physique ou mentale) lors de cette visite, l'employeur doit prendre les mesures appropriées comme par exemple réduire le temps de travail. Pour ceux qui font plus de 100 heures supplémentaires par mois, l'employeur doit prendre des mesures en consultant le médecin du travail. Cela montre une réalité au Japon : les diverses normes qui peuvent avoir un rapport avec la santé mentale au travail ont trait au temps de travail et à la surcharge qui en résulte. Même s'il existe un dispositif juridique encadrant la durée du travail, les heures supplémentaires restent très élevées au Japon. Dans le même temps, souvent les japonais ne prennent que la moitié de leurs congés annuels (8 jours sur 16 jours de congés légaux annuels).

b. Les agents de santé et de sécurité au travail

L'article 10 de la LSST oblige l'employeur à nommer un « Directeur de la santé et de la sécurité au travail » (« *General Safety and Health Manager* ») pour chaque lieu de travail défini par décret ministériel. Cette personne a pour mission de diriger le travail des agents de sécurité et de santé ou des personnes chargées de la gestion des questions techniques de santé-sécurité au travail. Le Directeur de la santé-sécurité au travail doit prendre en compte les questions relatives aux mesures de prévention des dangers ou des atteintes à la santé des travailleurs, la formation sur la sécurité et la santé des travailleurs, les examens médicaux et le maintien des travailleurs dans l'entreprise en fonction de leur état de santé, les enquêtes sur les causes des accidents du travail et les mesures pour éviter la répétition de tels accidents. Enfin, il doit faire en sorte de mettre en œuvre les services nécessaires à la prévention des

⁴⁹ Entretien avec le professeur Masahiro Machida, *op. cit.*

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

accidents de travail industriels prévues par décret. La mission du Directeur de la santé et de la sécurité au travail doit s'articuler avec le travail de la personne en charge de la direction générale de l'entreprise.

Pour prendre en charge les questions techniques de santé et de sécurité au travail dans certaines entreprises intervenant dans des domaines spécialement désignés par règlement, l'employeur doit aussi nommer un « agent de la santé » (« *Health Officer* », article 12 (1) LSST). Pour les autres secteurs, l'employeur doit désigner une personne responsable de la promotion de la santé et de la sécurité au travail (« *Safety and Health Promoter* », article 12 (2) LSST) qui est chargé de promouvoir la santé et la sécurité au travail. Il a aussi en partie pour mission de diriger les personnes en charge des questions de santé et de sécurité au travail.

c. Le « Plan de prévention des accidents du travail »

Le Chapitre 2 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail se consacre entièrement au « Plan de prévention des accidents du travail ». En vertu de l'article 6 de la LSST, le Ministre de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, après avoir écouté l'avis du Conseil de la politique du travail, est tenu de formuler un plan qui prévoit les principales mesures de prévention des accidents du travail et des autres questions importantes liées à leur prévention qui est appelé « Plan prévention des accidents du travail » (« *Industrial Accident Prevention Plan* »).

En tenant compte du nombre d'accidents du travail et des effets mesurés de prévention, l'article 7 de la LSST précise que le Ministre de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, lorsqu'il estime que cela est nécessaire, doit modifier le plan prévention des accidents du travail après avoir entendu l'avis du Conseil de la politique du travail. L'article 9 précise que le Ministre peut rédiger des recommandations aux employeurs sur la prévention des risques d'accidents du travail quand il l'estime nécessaire ou à la suite d'une demande spécifique. Il doit en même temps se charger des questions ayant trait :

- aux mesures pour la prévention des dangers ou des atteintes à la santé des travailleurs ;
- à la formation sur la sécurité et la santé des travailleurs ;
- aux examens médicaux pour le maintien et la promotion de la santé des travailleurs ;
- aux questions relatives à l'enquête sur les causes des accidents du travail et les mesures pour éviter la répétition de tels accidents.

Le Directeur du Bureau du travail de la préfecture, quand il l'estime nécessaire peut formuler des recommandations à l'employeur au sujet de la performance de sa politique de santé et de sécurité afin de prévenir les accidents du travail.

Concernant le *karôshi* et le *karojisatsu*, certains sont d'avis qu'il faut désormais une législation adaptée. Avec les progrès de la médecine, il est en effet maintenant connu qu'il existe un lien très fort entre le surmenage et la mort. Mais le Bureau d'inspection du travail n'a pas assez de force pour imposer sa politique de prévention. Il a un pouvoir de contrôler le surmenage avec une sanction possible, mais le Bureau admet aussi la possibilité d'une convention collective sur le temps de travail qui autorise le surmenage (article 36 de la LSST). Il faudrait donc légiférer sur la prévention. L'obligation du Gouvernement japonais serait de concrétiser une politique de prévention du surmenage car une fois que le décès est survenu, il est malheureusement trop tard. Dans ce sens, un certain nombre de familles de

victimes regroupées en associations font du *lobbying* auprès du Parlement pour que celui-ci prenne des dispositions sur la prévention de la mort par surmenage. Mais il existe aussi en face une forte opposition du côté patronal⁵².

d. Le droit civil et l'exécution de bonne foi des obligations du contrat

La LSST oblige les employeurs à prendre soin de la santé des travailleurs. Cette obligation de protéger la santé des travailleurs renvoie aussi à l'obligation d'exécution de bonne foi en droit civil. Cette obligation est également inscrite au sein des contrats de travail et l'une des utilisations de l'« exécution de bonne foi du contrat » et d'obliger expressément les employeurs d'assurer des conditions de travail acceptables. L'inexécution de cette obligation engage alors leur responsabilité.

Ainsi, l'article 1^{er} du Code civil dispose que l'exercice des droits et l'exécution des obligations doit être faite en toute bonne foi. Par ailleurs, la loi sur les contrats de travail précise au sein de son article 3 (4) que le travailleur et l'employeur doivent se conformer au contrat de travail et doivent exercer leurs droits et s'acquitter de leurs obligations de bonne foi. Plus centré sur la santé et la sécurité du travailleur, l'article 5 énonce enfin qu'en vertu du contrat de travail, l'employeur doit permettre au travailleur de travailler tout en assurant la sécurité de sa vie et de son corps⁵³.

B. Le peu de règles applicables aux risques psychosociaux, mais une jurisprudence sensibilisée au problème

Même si le régime légal de la santé-sécurité au travail reste encore peu ouvert aux risques psychosociaux, le nombre d'affaires en lien avec cette problématique se multiplie devant le juge. Celui-ci ne peut ignorer les risques psychosociaux non seulement au regard du nombre d'actions engagées, mais aussi concernant les dégâts causés sur les travailleurs et leurs ayants droit. L'arrêt fondateur de la prise de conscience et de l'action du juge en la matière est le « *Dentsu Case* » (1). D'autres développements jurisprudentiels ont ensuite suivi (2).

1. L'emblématique « *Dentsu Case* »

Les risques psychosociaux en tant que tels ne sont ni définis dans la loi ni inscrits dans la jurisprudence. Néanmoins, l'attention des juges se concentre davantage sur des facteurs de risques psychosociaux comme le *Power Harassment*, le harcèlement sexuel, le *karôshi* et le *karojisatsu*. Pour le juge, il existe une obligation de la part de l'entreprise de prendre soin de la santé des salariés fondée sur la LSST, mais aussi sur l'article 415 du Code civil qui condamne le contractant qui n'a pas respecté son obligation à payer des dommages et intérêts à l'autre partie. Aussi, en cas de harcèlement (moral ou sexuel), l'entreprise devra indemniser la victime. Le raisonnement est le même pour les cas de mort par surmenage⁵⁴.

Le lien entre le temps de travail trop long, la surcharge de travail et le suicide est bien établi juridiquement au Japon depuis la jurisprudence *Dentsu* du 24 mars 2000. Ce cas est l'affaire de référence sur laquelle se fonde très souvent la jurisprudence. Cette affaire est

⁵² Entretien avec le professeur Masahiro Machida, Université de Kyushu, Faculté de droit, Fukuoka, le 18 septembre 2012.

⁵³ Labor Contact Act du 5 décembre 2007, http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/lj_law17.pdf

⁵⁴ Entretien avec M. Yohei Suda, avocat côté salarié, Tokyo, le 31 juillet 2012.

emblématique car elle est venue bousculer l'approche jurisprudentielle des phénomènes en lien avec les risques psychosociaux au Japon et remet aussi en question le système du temps de travail tel qu'instauré dans ce pays. Cette affaire est la première traitant aussi frontalement le *karojisatsu* d'un salarié et allant sans ambiguïté dans le sens de la famille.

En l'espèce, un jeune homme, Ichiro Oshima, a commencé à travailler le 1^{er} avril 1990 au sein de l'entreprise Dentsu dès l'obtention de son diplôme universitaire. Ce jeune travailleur était impliqué dans la planification commerciale et des événements pour les promotions radio gérées par Dentsu. S'il pouvait retourner à son domicile dans la journée, en réalité il ne rentrait à son domicile que vers une ou deux heures du matin. En août de la même année, le nombre de soirées passées au travail ont augmenté. Dès le mois de novembre, il lui arrivait parfois de ne plus rentrer chez lui. En juillet 1991, le chef de l'équipe du jeune homme a effectivement estimé qu'il ne travaillait par forcément dans de bonnes conditions de travail et ne les vivaient pas bien. Il a d'ailleurs commencé à s'exprimer envers son équipe en disant par exemple : « Parfois, je n'arrive pas à reconnaître ce que je fais et ce que je dois faire » ou encore « je ne peux pas dormir, je me réveille après seulement deux heures de sommeil. Mon insomnie a empiré depuis août et je n'en connais pas la raison ». Le jeune homme s'est ensuite pendu, juste après avoir achevé un travail sur un événement pour une émission de radio dont il était responsable.

Son père et sa mère ont déposé plainte contre Dentsu en alléguant que le suicide de leur fils avait été commis en raison d'une dépression causé par l'épuisement découlant de l'extraordinaire charge de travail supplémentaire à laquelle il devait faire face. Leur action portait sur la responsabilité de l'entreprise Dentsu pour non-exécution de son obligation de veiller à la sécurité de ses salariés en vertu de l'article 415 du Code civil et pour conduite délictueuse au titre de l'article 709 du Code civil. La famille de la victime réclamait 229 millions de yens de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par la perte de leur fils dans des conditions particulièrement pénibles à cause de son travail.

Le 28 mars 1996, le Tribunal du District de Tokyo a accueilli la plainte de la famille contre l'entreprise Dentsu et a accordé 126 millions de yens de réparation. Les juges ont estimé que les longues heures de travail exécutées par la victime avaient largement dépassées les limites normalement acceptées par la société. Ils ont également estimé que Dentsu n'avait pas pris les mesures appropriées pour prévenir la maladie de la victime. L'entreprise Dentsu a interjeté appel auprès de la Haute Cour de Tokyo. Le 26 septembre 1997, tout en réduisant le montant de l'indemnité à 89 millions de yens, celle-ci a confirmé le raisonnement du Tribunal du District de Tokyo selon lequel Dentsu devait être condamné pour la mort de son salarié. Pour réduire le montant de la réparation par rapport à la décision rendue en première instance, la Cour a estimé que le suicide de la victime était en partie attribuable à son état mental et physique, y compris une prédisposition à la dépression. Les juges ont estimé enfin que le fait que ses deux parents vivent avec lui pouvait être une des causes du surmenage de leur fils. Pour cette raison, Dentsu ne pouvait pas endosser l'entière responsabilité du surmenage de la victime. Dentsu a toutefois décidé de porter l'affaire devant le Cour Suprême du Japon, les parents d'Ishiro Oshima également estimant que le montant des dommages et intérêts accordés n'étaient pas appropriés⁵⁵.

La décision rendue le 24 mars 2000 par la Cour Suprême est fondatrice et montre une importante influence sur la jurisprudence suivante en matière de *karojisatsu*, mais aussi plus

⁵⁵ *Waseda Publication of Comparative Law*, Vol. 1, Developments in 201, Judicial Decisions, p. 131, <http://www.waseda.jp/hiken/jp/public/bulletin/pdf/21/ronbun/A02859211-00-000210131.pdf>.

largement sur les relations entre les conditions de travail et la santé mentale des travailleurs au Japon. Le cas *Dentsu* a donc clarifié l'étendue de l'obligation de prévention et de sécurité de l'employeur concernant les questions de surmenage. L'arrêt a également permis de déterminer l'existence d'une relation entre la surcharge de travail, le suicide et l'existence d'une faute. Enfin, les juges ont fixé la portée à donner dans l'attribution du montant des dommages et intérêts dans ce cas de figure aux ayants droit ou à la victime survivante. Autrement dit, la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Dentsu* considère que les juges ne doivent pas prendre en considération la possibilité que les membres de la famille de la victime pourraient empêcher le suicide, même s'ils ont vécu ensemble, car ils ne pouvaient en rien intervenir sur les conditions de travail de la victime.⁵⁶

La Cour suprême a estimé qu'une entreprise a l'obligation d'organiser le travail de telle manière qu'il n'en résulte pas de maladie mentale et physique découlant de l'accumulation de fatigue ou de contraintes excessives. Les employés occupant des postes administratifs ou de direction qui sont responsables de la gestion des travailleurs ont le même devoir de diligence et doivent pouvoir exercer leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit aussi respecter la limitation des heures de travail fixée par la Loi sur les normes de travail. Enfin, la Cour suprême a approuvé la décision de la Haute Cour sur la relation entre la surcharge de travail de la victime, son état de stress et son suicide. Cette décision a reconnu la relation entre le surmenage et la dépression tout en soulignant le poids de la preuve médicale montrant que ceux qui souffrent de dépression ont tendance à se suicider plus souvent, comme dans l'affaire *Mizushima Kawasaki Seitetsu Seitetsujo* de 1998⁵⁷.

Les magistrats de la Cour suprême ont relevé trois questions relatives à la question de la négligence. La première montre que l'entreprise *Dentsu* était informée de la surcharge de travail chronique de la victime, la seconde mettait en lumière que l'aggravation de son état de santé était connu par *Dentsu*. Enfin, troisièmement, malgré la connaissance du dossier par l'entreprise, elle ne s'est pas acquittée de ses responsabilités en ce qui concerne la charge de travail excessive de son salarié. *A contrario*, cela signifie aussi que pour la Cour Suprême, l'entreprise doit réduire la charge de travail de son salarié seulement après qu'il ait conscience du surmenage, mais aussi de l'aggravation de l'état de santé⁵⁸ ; ce qui n'est pas le cas en France en vertu de l'obligation de sécurité de résultat.

2. Les autres développements de la jurisprudence

A la question de savoir s'il pouvait se déduire de l'obligation générale de prévention des atteintes à la santé – entendue dans un sens global – fondée sur la LSST une obligation de prévenir les risques pour la santé mentale à l'instar de l'arrêt *Chagnon c./ Marché Bel Air* rendu en 2000 par la Cour suprême du Canada, la jurisprudence japonaise montre qu'il n'existe pas un arrêt qui précise expressément qu'il découle de la LSST une obligation de protéger la santé mentale au travail. Cependant, cette obligation est déduite des positions prises par les juges au sein des différents arrêts⁵⁹ depuis le célèbre arrêt *Dentsu*.

⁵⁶ Obata F., « *Karojisatsu - Suicide as a Result of Overwork* », *Japan Labor Bulletin*, JILPT, Vol.39-No.11 November 1, 2000, <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/2000/vol39-11/04.htm>.

⁵⁷ *Kawasaki Seitetsu Mizushima Seitetsujo* case, Kurashiki Branch of Okayama Dist. Ct., Feb. 23, 1998, 733 *Rodo Hanrei* 13 cité par Fumiko Obata *ibid*.

⁵⁸ Obata F., « *Karojisatsu - Suicide as a Result of Overwork* », *op. cit.* ; V. aussi Ishida M., « Death and suicide from overwork: the Japanese workplace and labor law » in Conaghan J., Richard M. Fischl Karl K., *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative possibilities*, Oxford University Press, 2004, p. 219-231.

⁵⁹ Entretien avec M. Yohei Suda, avocat côté salarié, *Ibid*.

S'il est nécessaire pour que l'entreprise fonctionne qu'un supérieur donne des directives à un subordonné, parfois de manière sévère, en revanche, critiquer la personnalité, la personne elle-même ou son caractère voire l'humilier publiquement est plutôt considéré comme du *Power Harassment*, il s'agit alors d'une atteinte à la dignité de cette personne. Le critère pour le juge est d'estimer s'il existe ou non une violation de la dignité, de la personnalité de la personne. Dans le contexte japonais, critiquer les compétences entre plutôt dans le champ de la relation normale de travail. « Critiquer » certes, mais en privé et pas devant un auditoire ou dans un espace public avec du monde autour. Par ailleurs, pour justifier la critique, le supérieur doit justifier que cette critique est nécessaire pour améliorer la performance et doit aussi faire comprendre au subordonné pourquoi ces critiques sont faites. Dans ce sens les critiques ne seront pas considérées comme du *Power Harassment*. La distinction entre ce qui est du *Power Harassment* et ce qui ne l'est pas est cependant complexe...⁶⁰

La jurisprudence accorde de plus en plus souvent des dommages et intérêts en faveur des victimes de *Power Harassment*, mais les critères pour qualifier l'existence de *Power Harassment* ne sont toujours pas clairs. Sans définition juridique, le juge japonais semble peiner à assurer un véritable cadre juridique autour du *Power Harassment*. Le *Japan Institute for Labor Policy and Training (JILPT)* travaille sur une meilleure approche de la question du « *harassment and bullying* » en menant notamment des recherches comparées et en tenant compte des expériences effectuées à l'étranger sur ces sujets afin au besoin d'aboutir à une législation sur la question⁶¹. Les juristes côté salariés plaident notamment pour une législation, mais la définition du *Power Harassment* reste difficile à trouver au Japon.

Pour le moment, le Japon n'est pas encore dans une perspective de prévention et sanctionne le préjudice par le jeu de la réparation. Par conséquent, si une maladie ou un décès en raison d'un surmenage est qualifié, une pension peut être allouée à la victime ou à la famille. Pour cela, il est possible de plaider cette demande devant le Bureau d'inspection du travail qui examine le dossier de manière contradictoire pour décider si c'est événement est vraiment un accident du travail. Si le Bureau reconnaît l'accident du travail, alors une pension est versée et calculée en fonction du salaire⁶².

De plus en plus de décisions portent sur cette question. Beaucoup sont des décisions non publiées, mais le nombre de décisions publiées est en augmentation. Par exemple un jugement en date du 15 octobre 2007 rendu par le Tribunal de District de Tokyo abordait le cas d'un suicide causé par des actes de harcèlement moral. L'épouse a demandé une compensation devant le Bureau d'inspection qui ne l'a pas accordée considérant que ce n'était pas un accident du travail. Elle a alors décidé de contester cette décision et a poursuivi l'Etat devant le Tribunal du District qui a accueilli cette fois-ci la demande. Le nombre de familles de victimes de suicides ou de décès causés par le surmenage au travail ou de victimes de harcèlement augmente notamment sous l'effet d'une meilleure sensibilisation à ces problèmes de la population en général⁶³.

Cependant Le juge préfère souvent une résolution amiable avant de rendre un jugement. Ce mode de résolution des conflits est efficace au Japon. Un autre mode de résolution des

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Cf. notamment les travaux de Mme Shino Naïto, chercheuse au JILPT ; organisation par le JILPT d'un séminaire et d'un forum international les 27 et 28 février 2013 à Tokyo : « 2013 JILPT Seminar and Forum on Workplace Bullying and Harassment ».

⁶² Entretien avec M. Yohei Suda, avocat côté salarié, *op. cit.*

⁶³ *Ibid.*

conflits existe aussi, celui de l'arbitrage en cas de conflit individuel de travail y compris concernant les cas de harcèlement moral ou sexuel et de licenciement injustifié. L'objectif est d'assurer une résolution rapide du conflit⁶⁴.

La plupart des arrêts portent sur le *Power Harassment* au travail qui a développé chez des salariés une dépression les menant pour certains au suicide⁶⁵. Le 15 octobre 2007⁶⁶, la décision du Tribunal de district de Tokyo portait sur le cas d'un salarié qui en raison de la mauvaise performance de ses ventes s'est vu confronté à un nouveau directeur adjoint chargé de la réformer l'organisation interne de l'entreprise. Après avoir été placé sur un nouveau poste, le directeur adjoint critiquait durement les performances commerciales et les méthodes de travail du salarié. Celui-ci s'est finalement pendu à une branche d'arbre dans un parc et à laissé un lettre d'adieu à sa famille et à son employeur dans laquelle il décrit précisément les brimades auxquelles il était exposé. Les remarques que contenait ce document ont été confirmées par l'enquête engagée après le suicide. Elles ont été faites en tête à tête entre le salarié et le directeur adjoint ou en public comme à l'occasion d'un dîner de fin d'année organisée par l'entreprise. Le Tribunal a jugé que les remarques de harcèlement étaient objectivement « suffisamment excessives pour produire un trouble mental (...) en vertu des conventions sociales habituelles fondées sur des normes publiques générales » et reconnaît que l'environnement de travail dans le département au sein duquel se sont produits les faits était difficile et ne permettait pas la résolution du conflit. Les exemples de ce type relatifs à des situations de harcèlement conduisant au suicide de la victime ou de reconnaissance de dépressions dues au harcèlement se sont multipliés au sein de la jurisprudence japonaise⁶⁷.

Spécifiquement sur la santé mentale au travail, le 27 avril 2012, la Cour Suprême a rendu un important arrêt *Nihon Hewlett Packard*. Cette décision est importante eu égard au faible nombre de décisions rendues concernant les troubles de la santé mentale. L'employeur avait dans ce cas pris des mesures disciplinaires à l'encontre d'un salarié atteint de troubles mentaux, puis l'avait licencié en raison d'une absence non autorisée par sa direction. Or, la Cour suprême a considéré que cette mesure était invalide en estimant que l'employeur n'avait pas pris les mesures appropriées prenant en compte le mauvais état de santé mentale dont souffrait le salarié⁶⁸.

La tendance de la jurisprudence japonaise est désormais de se pencher sur l'organisation du travail et surtout la communication et les relations entre salariés. Par exemple, les juges citent le sentiment discriminatoire ou l'absence d'aide pour les changements importants d'organisation du travail ou encore le manque de prévision des problèmes de surmenage. Les juges ont tendance à combiner plusieurs facteurs de stress pour reconnaître le surmenage. Dans beaucoup de cas, les juges dénoncent les conditions de plus de 60 heures supplémentaires par mois avec d'autres facteurs de stress. Enfin, les juges regardent aussi la qualité du travail⁶⁹.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Document transmis par le professeur Kanta Owada, Université de Shiga, écrit par Mme Miwako Wakui et Mme Manami Sato, traduit par Mme Kaori Nagao.

⁶⁶ Tokyo district court decision on 15th October 2007, page 60, early December, n° 1661 "Labour Law 10 Day Report".

⁶⁷ Tokyo High Court, 25th March 2003 ; Tokyo High Court, 20th April 2005 ; Osaka District court, 15th July 2005 ; Kyoto District Court, 8th August 2006 ; Osaka district court decision on 12th November 2007.

⁶⁸ Entretien avec le professeur Ikiko Mizushima, Université de Kyushu, Faculté de droit, Fukuoka, 18 septembre 2012.

⁶⁹ Entretien avec le professeur Masahiro Machida, Université de Kyushu, Faculté de droit, Fukuoka, le 18 septembre 2012.

Les juges japonais sont finalement actifs dans le domaine des risques psychosociaux et ont condamné les employeurs qui ne prenaient pas les mesures efficaces pour éviter l'excès d'heures supplémentaires et pour les problèmes interpersonnels sur le lieu de travail. Les juges ont pris en compte les règlements administratifs, et, réciproquement, l'administration a pris en compte la jurisprudence pour modifier ses règlements. Les employeurs du secteur public et les grandes entreprises ont une bonne conscience de l'existence de ces directives et celles-ci deviennent parfois la norme sociale sans effet obligatoire. Pour le professeur Masahiro Mashida, en somme ce système au Japon est dans un sens équilibré car la loi laisse aux employeurs le soin de prendre les mesures de prévention de leur propre initiative et les juges n'interviennent seulement quand le dommage est causé au salarié. En revanche, le versant négatif est la difficulté de prévoir le résultat des mesures prises et les employeurs doivent en outre évaluer les effets de ces mesures sur l'état de santé mentale⁷⁰.

Dans ce contexte, l'employeur, qui est comme en France le premier des préventeurs doit être accompagné d'acteurs de la santé et la sécurité au travail à la fois à l'intérieur de l'entreprise et à l'extérieur.

C. Les acteurs de la santé-sécurité au travail

Outre le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales qui consacre quatre de ses divisions à des questions liées au risques psychosociaux (1), le médecin du travail (2), l'inspection du travail (3), les syndicats de salariés (4), les organisations patronales (5) sont autant d'acteurs en lien direct avec l'entreprise concernée par cette problématique. Le Japon connaît par ailleurs deux agences ou instituts en charge des questions de santé et de sécurité au travail qui sont le *Japan Occupational Safety and Health Resource Center* (JOHRC) (6) et le *Japan National Institute of Occupational Safety and Health* (JNIOSH) (7).

1. Le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales

Le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales japonais compte pas moins de quatre divisions qui ont des compétences en lien avec les risques psychosociaux. Chacune de ces divisions concernent en effet l'indemnisation au titre des maladies professionnelles (a), le « *Power Harassment* » (b), la santé mentale (c) et la surcharge de travail (d).

a. La division Indemnisation des maladies professionnelles⁷¹

Comme son nom l'indique, la « division indemnisation » s'occupe uniquement de l'indemnisation des maladies professionnelles. La prévention est le rôle d'un autre département concernant la santé et la sécurité du travail qui prend en charge notamment la question du temps de travail. On pourrait croire que chaque division travaille séparément et qu'elles sont déconnectées les unes des autres, mais des moments de connexion entre les chefs de chaque division sont organisés pour qu'elles travaillent ensemble afin d'articuler la prévention et la compensation. Sur la question des risques psychosociaux en eux-mêmes cela restent tout même hypothétique.

Le *karôshi* et les problèmes de santé mentale causés par le travail augmentent chaque année. La prévention des atteintes à la santé au travail devient une question fondamentale au

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Entretien avec MM. Itagaki et Yonemura, division de l'indemnisation des maladies professionnelles, Tokyo le 17 août 2012.

regard des enjeux de compensation que cette situation entraîne au Japon. Pour cette raison, le Ministère du travail, de la santé et des affaires sociales a créé le département sur la santé et la sécurité au travail avec aussi des consultations de médecins du travail possibles. Toutefois, le Japon reste encore centré sur l'indemnisation concernant les questions de santé mentale au travail (dépression ou suicide due au *Power Harassment*, *karôshi*, *Karojisatsu*).

La division indemnisation évoque cependant la distinction entre le « *karôshi* » et la « santé mentale » qui doivent être entendues comme deux notions différentes. Le *karôshi* est une atteinte du cerveau ou du cœur causée par le travail et la surcharge du travail. La vie de tous les jours peut certes provoquer des incidents cardiaques ou cérébraux, mais quand ce processus est accéléré par les conditions de travail il devient possible de commencer à parler de *karôshi*. La qualification de celui-ci se fonde notamment sur cette accélération de la dégradation de la santé cardiaque ou cérébrale, c'est ce qui est pris en compte. Il est alors important d'établir un ratio entre la vie personnelle et les mauvaises conditions de travail.

La prise en compte des problèmes de santé mentale au travail fait appel à d'autres concepts. Pour le Ministère, une distinction doit ainsi être faite entre les maladies mentales causées par le travail et celles dues à la vie personnelle. Par exemple si les troubles de la santé mentale sont provoqués par du *Power Harassment* alors, ces troubles mentaux peuvent être pris en considération. La division indemnisation indique que 66 ont été reconnus comme suicides en 2011.

Une différence est à faire aussi avec le *karojisatsu* qui est le fruit d'une dépression due à la surcharge de travail et qui n'est donc pas pris en compte comme *karôshi* et qui pose le problème de l'intention de se suicider. Le *karojisatsu* quand il est reconnu, celui-ci est reconnu au titre des maladies professionnelles.

Pour différencier les conditions normales de travail des conditions pathogènes, selon la division indemnisation, le critère principal est la surcharge de travail ou pas :

- durée du travail,
- conditions de travail irrégulières,
- temps de travail extrêmement long,
- le nombre de déplacements,
- heures tardives de travail,
- température,
- bruits,
- décalage horaire qui est à prendre en considération,
- la tension mentale si le travail requiert une concentration très importante.

La division indemnisation souligne que le management n'est pas en lien direct avec les affections parce que les affections sont provoquées directement par le travail. Parfois les politiques de management sont reconnues comme étant impliquée dans des affaires de harcèlement sexuel ou de *Power Harassment* quand l'entreprise n'a pas pris la responsabilité de parvenir à un environnement de travail sain pour le personnel.

Enfin, il n'existe pas de définition juridique spécifique pour le *karôshi*, mais quand une maladie du cœur ou du cerveau résulte d'un épuisement extrême dû au travail, alors le système administratif et judiciaire qualifiera cette pathologie de *karôshi*. Quant aux maladies

mentales, il n'existe pas de définition spécifique en lien avec le travail sauf concernant particulièrement la schizophrénie.

b. La division du « *Power Harassment* »⁷² et état des lieux sur le « *Power Harassment* »

Au Japon, le terme consacré pour parler de « harcèlement moral » (terme utilisé en droit français ou belge) ou de « harcèlement psychologique » (terme utilisé en droit québécois et ontarien notamment) est « *Power Harassment* ». Toutefois, même si ce phénomène est connu au Japon, il n'existe pas de loi ou de réglementation à ce sujet pour le moment au Japon. Un projet de réglementation depuis le mois de mars est cependant en cours d'instruction à la Diète.

Les travailleurs ont la possibilité de porter plainte pour *Power Harassment* quand ils s'en estiment victimes, d'ailleurs le nombre de plaintes augmente. Or, les exemples typiques de plaintes portent sur les abus physiques ou bien l'employeur qui ne donne pas de travail à faire. La division du *Power Harassment* n'évoque pas les violences morales ou le harcèlement psychologique comme principal facteur et n'a pas donné d'exemple relatif aux « abus physiques » répertoriés au sein des plaintes évoquées.

En termes de contentieux, le nombre de litiges en rapport avec le harcèlement a considérablement augmenté entre 2002 et 2011 au point de devenir le deuxième motif de contentieux après celui de la mise à pied. En 2002, les Bureaux du district comptaient 6 627 affaires (5,8 %) et en 2011 ils en dénombreaient 45 939 soit 15,1 %⁷³.

Il n'existe pas par ailleurs de définition qui ferait une différence entre « *Power Harassment* » et « *bullying* » avec aussi des points de divergence entre ces deux notions. Pour la division, il est prouvé aujourd'hui que le *Power Harassment* avait une mauvaise influence sur la coopération au travail. Cependant, la prévention du *Power Harassment* n'est pas encore en ordre de marche au Japon actuellement. Le Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale a néanmoins reconnu l'importance de lutter contre le *Power Harassment*. En juillet 2011, le Ministère a réuni une table-ronde sur les problèmes de harcèlement au travail qui a débouché sur la constitution d'un groupe de travail. Ses recommandations pour la prévention et la résolution de conflits de harcèlement au travail ont été rendues le 15 mars 2012. Dans le même temps afin de prendre des mesures dans ce sens, une proposition de loi a été déposée pour qualifier le *Power Harassment* quand les conditions de travail excèdent les conditions normales de travail en débouchant sur des abus physiques ou mentaux ou qui influent négativement sur l'environnement de travail.

Le groupe de travail a fourni six exemples typiques de *Power Harassment* :

- Violence physique ;
- Violence psychique ou mentale (humiliation, intimidation, insultes, diffamation, etc.) ;
- exclusion ou indifférence vis-à-vis d'employés spécifiques ;
- Demander à faire quelque chose d'impossible ou ne correspondant pas aux compétences de l'employé ;

⁷² Entretien, division du *Power Harassment*, M. Kenta Kawase, Tokyo le 17 août 2012.

⁷³ Source : *JLPT* ; Mme Shino Naito, « Workplace Bullying in Japan », *Workplace Bullying and Harassment Seminar*, Tokyo, le 27 février 2011.

- Ne pas donner de travail du tout ou ne pas respecter l'expérience et les qualités de l'employé ;
- L'atteinte à la vie privée.

Le Comité insiste aussi sur la nécessité de diminuer le *Power Harassment* au travail dans la société japonaise. Pour ce faire, l'employeur :

- doit faire en sorte que le *Power Harassment* soit éliminé du lieu de travail ;
- doit prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement moral ou établir des guides de bonnes pratiques (*guidelines*) ou négocier avec les syndicats ;
- doit procéder par questionnaires auprès des employés pour connaître le niveau de *Power Harassment* dans l'entreprise ;
- doit aussi former les employés ;
- doit communiquer aux employés les *guidelines* ou les règles pour éliminer le *Power Harassment* sur le lieu de travail.

Pour résoudre le problème, l'employeur doit aménager un système pour que les salariés puissent se plaindre et se confier de manière à aboutir à une suppression du problème. L'employeur doit aussi éviter que le *Power Harassment* ne se reproduise ou devienne récurrent. Mais, l'employeur et les salariés doivent ensemble collaborer à l'élimination du *Power Harassment* dans l'entreprise.

Le *Power Harassment* doit être éliminé de l'organisation du travail, mais aussi du côté des salariés. La division du *Power Harassment* estime ainsi que :

- La personne en situation de « *top manager* » doit faire en sorte que les employés sous ses ordres ne soient pas harcelés par ses ordres et que les employés se sentent confortables dans leur travail ;
- Un supérieur doit aussi essayer d'établir un contrôle des employés concernant le *Power Harassment* ;
- le supérieur doit donner des ordres appropriés pour éviter le *Power Harassment* envers le subordonné. Il doit également veiller à ce que les subordonnés fassent ce qui est attendu d'eux, un équilibre doit être trouvé ;
- les employés doivent se respecter les uns les autres, communiquer et ne pas être isolés.

En 2001, le terme « *Power Harassment* » a émergé dans la société japonaise. Au départ, ce terme décrivait la situation du supérieur qui harcelait un subordonné. Les recherches qui ont suivi ont montré que le harcèlement pouvait se produire dans tous les sens possible, mais aussi que les nouvelles technologies pouvaient favoriser des agissements de harcèlement de la part du supérieur sur des subordonnés.

Dans la proposition de définition du Comité de travail sur la santé mentale, un seul acte, s'il est suffisamment grave permet de qualifier le *Power Harassment*. Mais avant ce projet, pour certains il était nécessaire de requérir la répétition. Nous avons à ce titre une différence avec le droit français qui exige une répétition, ou tout du moins au minimum deux actes suffisamment graves pour qualifier le « harcèlement moral » au travail. La position du Ministère japonais et du Comité de travail sur la santé mentale au travail se rapproche plus de la position québécoise qui reconnaît le « harcèlement psychologique » dès lors qu'un seul acte

suffisamment grave a été commis⁷⁴. Par ailleurs, au sens du système japonais, le *Power Harassment* ne requiert pas de malveillance pour être reconnu, pour le moment, c'est une notion neutre.

Le Japon garde le terme de « *Power Harassment* » pour deux raisons : le *Power Harassment* était un terme très populaire au Japon et le terme n'était défini nulle part. La terminologie de « *Power Harassment* » a ainsi rempli une coquille laissée vide jusque là.

Le système japonais commence à peine à travailler sur les questions de santé mentale au travail et ne sait pas encore si l'article 3 de la LSST peut être effectif ou non pour la santé mentale au travail. Par ailleurs, il n'existe pas encore de jurisprudence spécifique relative au *Power Harassment*. Le *Power Harassment* se retrouve cependant à travers d'autres biais notamment en droit pénal (violence, insultes, humiliation publique, etc.). Devant les juridictions civiles les auteurs de *Power Harassment* ont été reconnus comme responsables de *Power Harassment* ainsi que certains employeurs, notamment par le prisme l'exécution de bonne foi du contrat de travail au sein duquel l'employeur s'engage à donner de bonnes conditions de travail. L'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail présente dans le Code civil peut être étendue au *Power Harassment*, mais il existe encore peu de jurisprudence sur ce sujet et sur ce fondement précis.

L'inspection du travail n'est compétente que pour contrôler ce qui est interdit par la loi et la réglementation, or comme pour le moment il n'y a pas de texte sur le *Power Harassment*, l'inspection du travail n'est pas compétente. Cependant, quand une plainte d'un employé en matière de *Power Harassment* est déposée auprès de l'inspection du travail celle-ci peut faire office de médiateur ou donner des conseils pour résoudre le problème. Le *Power Harassment* est aussi un problème sérieux dans le secteur public. Il existe ainsi quelques documents et jugements concernant les employés du secteur public.

Avant l'épisode judiciaire, les parties se satisfont en général d'une procédure de médiation. Celle-ci permet de trouver plus facilement un accord sur la réparation. Mais le contentieux sur ce sujet augmente et devient le second contentieux derrière les licenciements irréguliers. Toutefois, nous sommes bien là très éloignés de la situation française qui prévoit certes une médiation à la demande de la personne qui se prétend victime de harcèlement moral ou de la personne qui est accusée d'en être l'auteur, mais cette possibilité est peu connue et peu efficace. Au contraire, depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le système français a connu une explosion du contentieux en matière de harcèlement moral et peu de médiation en la matière malgré l'existence spécialement dédié.

Le Comité d'hygiène et de sécurité n'a pas de compétence particulière pour lutter contre le *Power Harassment*. Selon le Ministère, c'est le rôle de l'employeur et des employés qui doivent collaborer pour lutter contre le *Power Harassment*. Ils doivent discuter de cette question, mais en réalité, la division du *Power Harassment* explique que les employeurs ne veulent pas de réglementation sur le harcèlement moral.

⁷⁴ Cf. Lerouge L., *Risques psychosociaux et système canadien de prévention des risques professionnels*, Séjour de recherche à la Chaire du Canada de droit de la santé et de la sécurité au travail, Université d'Ottawa, programme ANR COMPARISK, 2012, 76 p. http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/sites/default/files/pdf_book/RapportCOMPARISK_Canada.pdf.

c. La division de la santé mentale⁷⁵

Il s'agit en réalité d'un département qui traite de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pendant longtemps cette division n'abordait pas les questions de santé mentale au travail. La discussion sur ce sujet a commencé au début des années 2000 quand les premières recherches sont parues. Avant, le Ministère japonais de la santé, du travail et des affaires sociales ne parlait que du *karôshi* et du *karojisatsu*. Certes au Japon, depuis notamment 1972, il existe bien un cadre juridique pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, mais les questions de santé mentale liées au travail ont été laissées de côté.

Toutefois, même s'il existe une prise de conscience, aucune loi spécifique ne traite de la santé mentale au travail, mais il existe un guide de bonnes pratiques (« *guidelines* ») depuis 2006⁷⁶. Ces *guidelines* n'ont pas de force juridique, mais l'inspection du travail demandent aux entreprises si elles les appliquent et leur conseille de les appliquer, mais il n'est pas prévu de sanctions pour inapplication. Néanmoins, certains courants poussent à réglementer la santé mentale au travail, des projets d'amendements à la loi en vigueur sont déposés, mais ces derniers sont en suspens en attendant d'être discutés à nouveau.

Les *guidelines* encouragent les entreprises de plus de 50 salariés à mettre en place un Comité d'hygiène et de sécurité et à réaliser un plan de promotion des atteintes à la santé mentale au travail. Les petites entreprises de moins de 50 salariés doivent de leur côté échanger avec les salariés sur les questions de santé et de sécurité au travail et évidemment sur les problèmes de santé mentale susceptibles d'exister en lien avec le travail ou au moins potentiels.

Ces *guidelines* insistent également sur la formation des salariés et des supérieurs. Beaucoup d'entreprises ne savent pas comment faire, donc le Ministère a mis en place deux centres de formation destinés à former les employés et les supérieurs concernant la santé mentale, en leur donnant aussi des outils de promotion sur le sujet.

Les *guidelines* soulignent aussi l'importance d'avoir des salariés qui ne sont pas stressés et l'importance d'améliorer les conditions de travail. Toutefois, concernant spécifiquement la prévention des troubles de la santé mentale, le Ministère n'a pas de mesure concrète et les *guidelines* n'en donne pas.

Ces *guidelines* n'ont pas de force exécutoire, c'est pourquoi, il est possible de mettre à l'intérieur beaucoup de choses. Il est donc relativement complet sur la prévention et la promotion de la santé mentale au travail, les meilleurs spécialistes ont participé à son élaboration, mais le manque de sanction autour de son application fait que les entreprises ne se l'approprient pas forcément.

Concernant les visites de médecine du travail, les employeurs doivent en bénéficier dans les entreprises de plus de 50 salariés. La loi ne dit rien à ce sujet et sur l'effet de seuil, mais c'est le Ministère qui le dit et qui souhaite le généraliser. Dans cette perspective si l'entreprise n'en n'a pas, le Ministère va affecter gratuitement un médecin du travail pour l'entreprise défaillante.

⁷⁵ Entretien, division de la santé mentale, M. Kazunori Nagano, Tokyo le 11 septembre 2012.

⁷⁶ Notamment sous la direction du professeur et psychiatre Nobuo Kuroki, Toho University School of Medicine, interrogé à Tokyo dans le cadre de ce séjour de recherche, le 6 septembre 2012.

L'employeur doit nommer un agent de santé (« *Health Officer* ») travaillant pour l'entreprise (art. 12 LSST), donc les entreprises ont l'obligation d'en avoir un. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il suffit d'avoir un promoteur de la santé-sécurité au travail (« *Safety and Health Promoter* ») (art. 12-2 LSST) qui peut être très utile pour promouvoir la prévention des risques professionnels et s'agissant de la santé mentale au travail.

Pour revenir aux *guidelines*, ceux-ci encouragent à préparer un plan de prévention des atteintes à la santé mentale au travail. Ce plan doit inclure la promotion de la prévention de la santé mentale au travail et encourager les salariés à parler auprès de l'employeur des problèmes de santé mentale au travail. Les employés doivent prendre soins d'eux et aussi des superviseurs qui sont exposés à la dépression. Il s'agit de prendre soin de tous les salariés.

Ces *guidelines* ne s'appliquent pas aux fonctionnaires car ils ont été réalisés à la demande d'un département du secteur privé du travail du Ministère, mais le secteur public commence à s'y intéresser. Mais comme les *guidelines* sont dépourvus de force exécutoire, ils ne s'appliqueront pas non plus forcément dans le secteur public.

Désormais, il est important d'envisager des mesures légales prenant en compte la santé mentale, qui est une priorité de la division de la santé mentale. Si la division n'y arrive pas, la division santé mentale du Ministère pense (encore prudemment) à mettre à jour ces *guidelines* afin de prendre en compte les dernières évolutions de la question.

Une des propositions dans ce projet est de demander à l'employeur de faire régulièrement un contrôle du niveau de stress (« *stress check* ») des salariés en plus du contrôle médical habituel. Ce serait en même temps, mais légalement, il s'agit de deux contrôles différents. Le projet de loi prévoit l'obligation de recueillir l'accord du salarié pour pratiquer au contrôle du stress à son endroit. Si le salarié a besoin de voir un médecin parce que le résultat du *stress check* n'est pas bon, l'employeur doit prendre des mesures pour prendre en compte les problèmes de ces salariés.

Pour le moment le Japon, n'est pas au stade de reconnaître une approche centrée sur l'organisation du travail et ses effets sur la santé mentale au travail. Certes les grandes entreprises peuvent avoir une approche collective et managériale des risques psychosociaux, mais elles ne savent pas comment faire.

Pour la question de la prise en compte de la santé mentale au travail et de l'obligation de l'employeur de protéger la santé des salariés de l'article 3 LSST, selon l'interprétation de la division de la santé mentale du Ministère, « l'arrêt *Dentsu* » la Cour suprême consacre désormais « l'obligation de santé mentale », notamment à travers la prise en compte et la combinaison de plusieurs facteurs de stress qui aboutissent au surmenage du travailleur concerné.

Du côté de la négociation collective, pour la division de la santé mentale, il est difficile de forcer ou d'encourager les syndicats où les entreprises à négocier sur ces questions. Il n'existe pas non plus de données sur le nombre de conventions ou d'accords existant sur les questions de santé mentale au travail. Les partenaires sociaux ne savent pas en outre comment promouvoir les questions de santé mentale au travail.

Pour la différence entre « conditions normales du travail » et « conditions pathogènes du travail », la division prend très au sérieux l'évolution des conditions de travail. L'employeur doit apporter des conditions de travail confortables, notamment concernant l'environnement physique. Mais concernant les questions de santé mentale, la division essaie de promouvoir un « *soft environnement* », c'est-à-dire que les salariés doivent ressentir un environnement de travail confortable pour la santé physique et la santé mentale. Depuis 2006, la division santé mentale essaie de promouvoir le fait que la santé mentale est importante et qu'il faut adapter le travail à cette question, notamment au regard de ce qui se passe à l'étranger. Le plan de prévention des risques professionnels doit prendre en compte désormais ces problèmes de la meilleure façon possible. Mais il subsiste beaucoup de discussions sur la nécessité d'apporter ce type de question sur le terrain du travail. Certains travailleurs s'estiment opposés par exemple qu'ils ont au-dessus des questions de stress au travail et qu'ils peuvent y survivre, qu'ils sont plus forts que le stress au travail.

Selon le groupe de travail sur le harcèlement moral, plusieurs configurations sont considérées comme favorisant les problèmes de santé mentale :

- A. Les changements dans l'environnement de travail, l'effondrement du système d'emploi japonais, la remise en cause de l'emploi à vie qui se fonde sur l'ancienneté du système.
- B. L'introduction du court terme avec des objectifs de performance mal calibrés, le changement de système d'évaluation.
- C. Les changements dans l'organisation du travail et des méthodes de management.
- D. Le changement des méthodes de travail générant de longues heures de travail avec une expansion du pouvoir discrétionnaire.
- E. Le changement de collègues « en raison de leur "anormalité" par rapport au collectif, à la disparition du sentiment d'unité et d'appartenance à l'organisation ».
- F. Les symptômes émergents face à l'augmentation de la charge de travail ou de mauvaises relations interpersonnelles.
- G. Les changements relatifs au passage de la culture de l'emploi à temps plein et régulier (« emploi à vie ») à une forme d'emploi irrégulier et à temps partiel.

On reste toutefois ici dans une approche très individuelle et la division de la santé mentale du Ministère semble pour le moment tout miser sur les *guidelines* de 2006 relatifs à la santé mentale au travail avec néanmoins de velléités de mises à jour ou d'évolution à travers le système du *stress check*. D'ailleurs avec une approche individuelle telle que conçue au Japon, on reste plus dans la compensation que dans la prévention. Par ailleurs, le projet de loi en cours d'examen relatif au *stress check* signifie aussi *a contrario* que l'arsenal juridique existant n'est pas suffisant pour prévenir la santé mentale au travail.

d. La division de la surcharge du travail⁷⁷

Selon la division de la surcharge du travail, la situation concernant le temps de travail au Japon est la suivante : les heures du travail ont diminué de 1960 à 1975, ensuite le temps de travail est resté constant jusqu'aux années 1990. Il a fallu cependant réglementer, et ce pour trois raisons :

- La productivité a augmenté,
- Le nombre de salariés a augmenté,
- Le chômage a augmenté.

En 1987, pour répondre à ces problèmes, le Gouvernement japonais a décidé de légiférer et de réglementer. La compétition avec les autres pays est devenue aussi plus forte qu'auparavant, ce qui a poussé le Gouvernement japonais à prendre des mesures adaptées. Il s'agissait aussi de coordonner les structures économiques avec les nouveaux besoins et nouvelles contraintes du marché.

La mesure première a consisté à limiter à 40 heures par semaine le temps de travail. Cette réglementation est adaptée selon la taille de l'entreprise, mais aussi le type d'activité économique. La durée peut être aussi modulée selon le niveau d'activité, mais il est normalement obligatoire d'arriver à une moyenne de 40 heures par semaine sur l'année. L'Etat a voulu réglementer pour faire en sorte que toutes les entreprises respectent le principe d'une limitation du temps de travail, mais aussi parce que les syndicats sont maintenant assez faibles dans les entreprises. Par ailleurs, il s'agissait de couvrir tous les secteurs d'activité par la limitation du temps de travail.

En outre, deux jours par semaine doivent être consacrés au repos. En 1992, le Gouvernement japonais a aussi adopté une loi temporaire destinée à promouvoir durées courtes de de travail (surtout des durées de travail qui ne soient pas démesurées...). Toutefois, l'employeur était encouragé, mais pas dans l'obligation d'appliquer ces dispositions. Il était donc facile pour les employeurs de ne pas appliquer ces dispositions. Les moyennes entreprises étaient encouragées à appliquer ces dispositions, à travers des incitations financières du Gouvernement. Ce dispositif a contribué à décroître le nombre d'heures supplémentaires (« *overtime work* »). En 1987, l'objectif était de parvenir à 40 heures par semaine, en 1993, cet objectif est devenu une obligation légale et en 1994, le texte a été complété afin que toutes les entreprises appliquent ce principe.

Depuis 1998, le temps de travail n'a cessé de décroître progressivement, mais en même temps le nombre des travailleurs à temps partiel n'a cessé d'augmenter. Les hommes travaillent plus longtemps que les femmes et ce sont les travailleurs dans la trentaine qui travaillent le plus. Le travail est très concentré pour cette génération et le travail est évalué en fonction des résultats.

Le temps de travail au Japon dépend de la taille de l'entreprise. Plus les entreprises sont petites, plus elles utilisent le temps partiel. Par ailleurs, si on exclut les travailleurs à temps partiel, les petites entreprises ont un très haut taux de temps de travail. En revanche, si on inclut les temps partiels, les petites entreprises ont alors une durée du travail basse.

⁷⁷ Entretien, division de la surcharge de travail, M. Saitou Fumiaki, Tokyo le 11 septembre 2012.

Les secteurs d'activité avec le plus haut taux de temps de travail sont les secteurs du transport et la Poste. Ces secteurs doivent notamment répondre aux contraintes et aux délais des clients. Le secteur de la construction connaît aussi un taux élevé, principalement en raison du manque de travailleurs.

Pour réglementer à nouveau le temps de travail, une loi a été adoptée en 2008 et est entrée en vigueur en 2012. Si un travailleur travaille 60 heures par semaine, l'employeur doit majorer le paiement des heures supplémentaires au-delà de 40 heures de 50 %. Avant 2010, la majoration était de 25 %. Mais l'employeur peut aussi payer 25 % en heures supplémentaires et 25 % en repos compensateur. Il existe cependant des exceptions, notamment pour les petites entreprises qui n'ont pas nécessairement les moyens de payer cette majoration de 50 % en fonction de la taille du capital et du nombre de salariés. Cette exception concerne 420 000 petites et moyennes entreprises. En somme, quand les employeurs veulent que les salariés travaillent plus que les limites édictées par le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales, ils doivent majorer les heures supplémentaires d'au moins 25 %.

La durée légale de travail hebdomadaire est de 40 heures avec 8 heures maximum supplémentaires par jours. Si l'employeur veut faire travailler ses salariés plus longtemps, il doit alors conclure un accord collectif avec les syndicats, mais cela est supposé être exceptionnel et pourtant... Toutefois, les heures maximales de travail sont normalement limitées depuis 1998 et les accords collectifs doivent s'y soumettre. Ces limites sont déclinées en 5 points :

- cette exception à la durée légale doit être rendue nécessaire par l'activité, aussi un salarié peut s'y opposer s'il estime que ce n'est pas justifié ;
- il faut prendre aussi en compte la période où il est requis de faire davantage travailler les salariés ;
- le maximum autorisé dans ce cas de figure est de 45 heures supplémentaires par mois, 120 heures supplémentaires sur 3 mois ;
- une exception spéciale à ce principe est autorisée car il est considéré comme un encouragement à ne pas dépasser ces limitations et à travailler moins. Comme l'employeur peut demander de travailler plus comme à la période de Noël avec des délais de plus en plus courts en raison de l'exigence croissante des clients, alors il est possible de travailler plus. Cependant, cette exception spéciale est tout de même limitée à 3 fois 45 heures supplémentaires par mois. Quand les employeurs possèdent un accord collectif supérieur à cette limitation, l'inspection du travail fait alors une observation pour lui demander de baisser le temps de travail ;
- les secteurs de la construction et des transports ne sont pas soumis à toutes ces limitations. Toutefois certaines activités du secteur du travail connaissent une limitation spéciale du temps de travail car le dépassement est considéré comme dangereux (taxis par exemple).

Cependant, malgré ce tableau qui n'est pas forcément en faveur d'une limitation effective du temps de travail, la division de la surcharge de travail considère néanmoins qu'il est mieux d'avoir des syndicats pour négocier sur le temps de travail, sinon le problème du temps de travail au Japon serait bien pire.

Pour prévenir les heures supplémentaires excessives, la division de la surcharge du travail a réalisé des *guidelines*. Il est d'abord édicté ce que les employeurs doivent faire et il est

rappelé ensuite ce que doit faire le Gouvernement japonais en la matière. Les employeurs doivent promouvoir et privilégier la compensation des heures supplémentaires sous la forme de repos, la consultation des salariés, le respect de la réglementation concernant la protection de la santé au travail.

Le Gouvernement japonais doit faire en sorte que l'inspection du travail favorise les conventions qui respectent la réglementation du temps de travail. Pour ce faire l'inspection du travail doit donner des indications spécifiques pour limiter le temps consacré aux heures supplémentaires (aboutissant à plus de 44 heures par semaine). Il s'agit de faire en sorte que les congés maladies causés par trop d'heures supplémentaires ne se reproduisent plus.

Les *guidelines* ont été réalisés afin que les employeurs améliorent les conditions de travail à travers le temps de travail. Le Gouvernement a versé des subventions pour encourager cette voie de prévention. Les salariés peuvent accéder à des informations leur permettant d'améliorer leurs conditions travail à travers le régime juridique du temps de travail.

Toutefois, le Gouvernement, les employeurs et les syndicats sont confrontés au problème des salariés qui travaillent plus que la durée légale ou conventionnelle de leur propre chef. Ces derniers ne savent pas comment ils sont évalués par leur employeur, ils veulent donc montrer qu'ils sont de bons travailleurs en travaillant longtemps. Or, il faut raisonner autrement, c'est-à-dire montrer que ce n'est pas parce que l'on travaille longtemps que l'on fait du travail efficace. Certaines activités requièrent aussi traditionnellement beaucoup d'heures supplémentaires et il est très difficile de les limiter.

En conclusion, la question de la limitation des heures de travail est au cœur des questions de risques psychosociaux au Japon, mais il est si difficile de limiter cette culture du dépassement du cadre réglementaire du temps de travail. Temps de travail, surcharge de travail, emploi, dépression, suicide, sont pourtant interconnecté au Japon.

2. Le médecin du travail⁷⁸

Le Japon comptait en 2008 76 000 médecins et 2000 médecins du travail qui se concernant à temps plein à une unique entreprise. Par ailleurs, concernant la question du dépassement des médecins du travail en terme de charge de travail et de couverture des salariés, un établissement comme le siège social de Chugai Pharmaceutical compte 1700 salariés et seulement un seul médecin du travail à temps plein assisté de deux infirmières du travail à temps plein. Ces dernières doivent principalement assister les médecins du travail. Les entreprises n'ont toutefois pas l'obligation de posséder des infirmières du travail, seule la présence d'un médecin du travail est obligatoire.

Les médecins du travail sont essentiellement à temps partiel, c'est-à-dire qu'ils partagent leur temps entre plusieurs entreprises. Ils ont l'obligation de visiter les lieux de travail au moins une fois par mois (1 ou 2 heures), mais en pratique ils n'ont pas le temps de le faire. En revanche les médecins du travail à temps plein ont plus de temps à consacrer aux visites du lieu de travail de l'entreprise à laquelle ils sont affectés. Ils doivent aussi participer au Comité d'hygiène et de sécurité.

⁷⁸ Entretien avec docteur Katsuyuki Namba, Médecin du travail Service des ressources humaines Chugai Pharmaceutical division de la surcharge de travail, ancien membre de l'équipe du docteur Norito Kawakami, département de la santé mentale, Faculté de médecine, Université de Tokyo, 29 août 2012.

Au Japon, la plupart des médecins du travail travaillent au sein de l'hôpital. Ce sont des médecins qui n'ont pas de spécialité, ce sont des internistes, orthopédistes, chirurgiens et aussi psychiatres. Il n'existe que très peu de cours sur la santé au travail et ces cours sont très peu attractifs. Mais certains de ces cours abordent parfois la question de la santé mentale au travail.

Concernant les pathologies de santé mentale au travail, quand les médecins du travail y sont confrontés, leur rôle est d'assister la victime et de l'aider à retourner au travail à la fin de son congé maladie. Le médecin du travail a donc ce double rôle d'assistance et de réintégration. La santé mentale au travail est cependant un gros problème pour les médecins du travail car plus de la moitié des congé-maladies sont causés par des problèmes dus à la santé mentale comme c'est le cas pour une grande entreprise comme Chugai Pharmaceutical. La durée moyenne du congé-maladie est d'environ 251 jours et la durée médiane est de 160 jours. Certains salariés peuvent même être en congé-maladie pendant 2 ou 3 ans selon la LAMTP et bien plus longtemps selon les entreprises et la convention collective adoptée à ce sujet.

Au Japon, le système d'assurance des accidents et des maladies professionnels « de droit commun » est en effet souvent amélioré grâce à un accord collectif signé au sein des entreprises qui permet de bénéficier d'un congé maladie qui est de 300 à 600 jours chez Chugai Pharmaceutical. Les petites entreprises qui ne bénéficient pas d'accord collectif sont soumises à la durée légale du congé maladie qui est de 30 à 90 jours. La différence est très importante entre les grandes et les petites entreprises. La différence se fait notamment sur la négociation collective et certaines grandes entreprises comme Honda compte une durée conventionnelle maximale de plusieurs années, ce qui rend l'absence pour maladie professionnelle très coûteuse.

Il est difficile de faire un diagnostic exact sur le type de trouble mental causé par le travail. Cependant, dans une entreprise comme Chugai Pharmaceutical, 65 % des troubles sont des dépressions avérées. Pour faire le lien avec le travail, des entretiens sont menés pour parler des symptômes et des traitements et les causes de la dépression.

Sous le régime de la législation professionnelle, les trois quarts du salaire sont pris en charge par l'employeur ainsi que le coût du traitement médical. Pendant les arrêts maladies, de nombreuses consultations sont assurées entre le patient et les médecins du travail. A la fin du congé, une nouvelle visite auprès du médecin du travail est obligatoire et celui-ci doit délivrer un certificat médical pour la reprise. Soit le salarié peut reprendre le travail dans les mêmes conditions qu'avant, soit le médecin conseille des moyens d'adapter le travail à l'état de santé. Cela est vrai aussi pour la santé mentale et le médecin du travail est celui qui connaît mieux le terrain de travail du salarié par rapport au psychiatre.

A la fin du congé maladie, le salarié doit obtenir le certificat médical lui permettant de réintégrer le travail. Toutefois, dans la pratique il est difficile d'imposer des mesures liées à l'adaptation du travail dans l'entreprise au retour du congé maladie. Il est très difficile de licencier un salarié au Japon, aussi pendant de longs arrêts maladies, les employeurs ont la possibilité de choisir la durée maximale. Dit d'une autre manière, il peut exister une différence de point de vue entre l'employeur et le médecin du travail. Celui-ci peut être en faveur du retour du salarié et pas l'employeur. Ce dernier pourra alors procéder au licenciement du salarié en raison de son état de santé. Le salarié aura cependant la possibilité de poursuivre l'employeur pour licenciement irrégulier.

Le médecin du travail d'entreprise est payé par l'employeur, mais il doit conserver une position neutre. L'employeur et le salarié ont le même but, c'est-à-dire travailler et être productifs. Le rôle du médecin du travail est de trouver des arrangements pour parvenir à la réalisation de ces buts. En outre, il n'existe pas d'obligation légale de consulter un médecin du travail. La négociation collective peut en revanche éventuellement imposer des visites régulières.

Le système n'est pas satisfaisant car il est nécessaire de faire de la santé au travail une spécialité. Le Japon a besoin de ressources pour valoriser les missions des médecins du travail et améliorer leur efficacité. Le système japonais de médecine du travail coûte trop cher pour les petites entreprises. Il manque un système permettant aux petites entreprises d'accéder au médecin du travail. Pour le moment, beaucoup de petites entreprises recourent aux infirmières du travail (« *Occupational Nurses* »). Cela signifie aussi que la majorité des salariés au Japon n'ont pas le bénéfice de l'assistance d'un médecin du travail. Seulement 6,2 % des entreprises salariées disposent de médecins du travail !

Des intervenants extérieurs comme des psychologues viennent apporter leur expertise en matière de santé mentale au travail dans les entreprises. Quand des départements hygiène, sécurité et environnement existent dans l'entreprise, des ergonomes sont aussi susceptibles d'intervenir. Bien-sûr ce sont les grandes entreprises qui sont concernées, mais les petites entreprises sont aussi soumises à l'obligation d'un examen médical de santé chaque année pour chaque salarié. Malgré cette obligation de fournir pour chaque salarié un examen médical par an, les médecins du travail ne sont pas assez nombreux. Les salariés peuvent alors consulter le médecin de leur choix.

En conclusion, le médecin du travail ne bénéficie pas véritablement d'un statut juridique au Japon. Il n'existe pas de spécialité et les médecins du travail à temps plein ne sont pas nombreux. Les infirmières du travail ne sont pas non plus une spécialité. Le rôle du médecin du travail n'est pas légalement vraiment délimité, pour cette raison de nombreux médecins faisant office de médecins du travail exercent à l'hôpital.

Bien qu'il fût le premier pays à ratifier le 24 juillet 2007 la convention de l'OIT n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, le Japon n'a cependant pas ratifié la convention de l'OIT n° 161 sur les services de santé au travail, ce qui peut expliquer l'absence d'un système véritablement comparable aux services de santé au travail. Toutefois, des informations concernant la santé mentale au travail sont communiquées aux salariés et ceux en difficultés sont aussi soutenus par la médecine du travail. Par ailleurs, au Japon, beaucoup de salariés prennent de l'alcool pour supporter le travail (mais ne consomment pas de drogue), il s'agit d'un problème auquel les médecins du travail sont très attentifs. Enfin, le médecin du travail semble capable de temps en temps d'agir en matière de risques psychosociaux à travers le *Power Harassment* sans être cependant déterminant car il existe toujours une méfiance sur l'indépendance du médecin qui est rémunéré par l'employeur. Il ne dispose donc pas forcément de marges de manœuvre suffisantes pour prendre une « décision professionnelle » indépendamment de la décision de l'entreprise⁷⁹.

⁷⁹ Entretien avec M. Yohei Suda, avocat côté salarié, Tokyo, le 31 juillet 2012.

3. L'inspection du travail⁸⁰

Concernant l'action des inspecteurs du travail dans le contrôle des conditions de travail en regard des risques psychosociaux, ils contrôlent l'application de la Loi sur les normes du travail (LNT), la LSST et le salaire minimum. Or, pour le moment, il n'existe pas d'article dans la LNT et la LSST pour prévenir la santé mentale au travail ni sur le *Power Harassment*. Donc les inspecteurs du travail ne contrôlent pas ces questions.

Cependant le harcèlement est en rapport avec la discrimination qui fait l'objet de dispositions dans la LNT. Aussi le harcèlement est contrôlé quand il intervient dans des situations de discrimination, les inspecteurs peuvent intervenir dans cette configuration ; par exemple un employeur qui licencie en se fondant sur des critères religieux. Toutefois, le problème réside dans la preuve de la discrimination dans ce type d'affaires. Cependant, cela n'arrive que très rarement et il n'existe pas de mise en demeure ou d'observation sur l'égalité de traitement par exemple qui fonde aussi le harcèlement sexuel. C'est la parole de l'employeur qui affirme qu'il n'y a pas de discrimination contre celle du salarié qui se prétend victime de discrimination.

Il existe des outils indirects comme les *guidelines* (cf. le *guideline* de 2006 présenté par la division santé mentale du Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales), le harcèlement sexuel, la législation sur le temps de travail ou encore le temps de travail (loi et conventions collectives) ne sont pas utilisés. Il en est de même concernant les arrêts rendus par la Cour suprême en matière de santé mentale. Les inspecteurs du travail peuvent cependant en théorie former les entreprises à introduire dans les contrats de travail des dispositions inspirées par la *common law*. L'inspection du travail a donc au final une mission strictement limitée à l'application de la LNT et de la LSST. La mission de l'inspection du travail est moins large au Japon qu'en France.

Sur la question de légiférer et d'insérer des dispositions sur le harcèlement moral et sur la « santé physique et mentale » dans la LSST – ce qui pourrait être utile pour les inspecteurs du travail – le Japon y réfléchit (cf. travaux du JILPT et de Mme Shino Naito). Par ailleurs, de plus en plus de dépressions ou de suicides causés par des situations de harcèlement sont reconnus au titre de la LATMP (maladies professionnelles). Aussi, le Gouvernement pense introduire dans la LSST des dispositions sur le « *stress check* ». Le contrôle pourrait ainsi s'opérer pour vérifier si l'employeur a bien pris les bonnes mesures pour adapter le cas échéant le travail selon les résultats du *stress check*, cela dépend de la précision du texte et si concrètement il permet à l'inspecteur du travail d'effectuer ce contrôle au regard de cet outil et des résultats qui en ressortent. Par ailleurs pour poursuivre devant les juridictions pénales, l'inspecteur du travail doit être très précis dans son rapport, ce qui limite les cas susceptibles d'être pris en compte au pénal.

L'Etat japonais a aussi commencé à ouvrir des formations sur le *Power Harassment*. Il serait bien d'avoir des dispositions comme en France sur la santé mentale, mais il serait difficile pour les inspecteurs du travail d'appréhender en pratique les problèmes liés au harcèlement moral, ce qui est du *Power Harassment* ou non. Il est aussi très difficile de formaliser des critères d'identification du harcèlement et le Japon ne possède pas de définition juridique.

⁸⁰ Entretien avec M. Daisuke Kitaoka, ancien inspecteur du travail, Université d'Hokkaido, finished doctoral course of labour law in Hokkaido University, now he is Shakai Hoken Roumushi, a Labor and Social Security Attorney, Tokyo le 12 septembre 2012.

Toutefois, si l'inspecteur est saisi par un salarié concernant la santé mentale, alors l'inspecteur du travail peut saisir le *Labor Bureau* et une phase de conciliation commence avant une phase de jugement. Cette phase de conciliation est d'ailleurs assez privilégiée.

4. Les syndicats de salariés⁸¹

Le droit syndical est régi au Japon par la loi sur les syndicats du 1^{er} juin 1949. Les syndicats sont implantés dans les entreprises (« syndicat-maison »). Les syndicats dans l'entreprise forment une organisation fédérale au niveau national par branche industrielle. La négociation collective s'effectue au sein de l'entreprise soit par le syndicat dans l'entreprise, soit par l'organisation fédérale, mais également au niveau de la branche d'activité ou de l'échelon national. La condition de l'indépendance du syndicat requiert une attitude et une relation indépendantes vis-à-vis de l'Etat et de l'employeur. L'objet du syndicat doit être de maintenir et d'améliorer les conditions de travail et promouvoir la situation économique des travailleurs. Dès lors que le syndicat remplit ces deux conditions d'autonomie et d'objet, il bénéficiera de la garantie de la reconnaissance de l'application du droit syndical⁸².

Les syndicats sont intéressés désormais aux questions de santé mentale au travail car le nombre de plaintes relatives à la santé mentale au travail augmentent considérablement auprès d'eux. Chaque organisation avait sa propre définition du *Power Harassment*, mais celle-ci a été harmonisée au sein d'une définition générale par le Comité de travail réuni par le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales.

Le Comité a défini le *Power Harassment* autour de six catégories (cf. département *Power Harassment* du Ministère *supra*). Les trois premiers critères priment sur les trois derniers car ils sont indiscutables et en sont pas un objet de controverse entre syndicat :

- Violence physique ;
- Violence psychique ou mentale (humiliation, intimidation, insultes, diffamation, etc.) ;
- Exclusion ou indifférence vis-à-vis d'employés spécifiques ;

Les trois derniers critères sont en revanche sujets à controverse et donc sujets à discussion aux yeux des syndicats :

- Demander à faire quelque chose d'impossible ou ne correspondant pas aux compétences de l'employé ;
- Ne pas donner de travail du tout ou ne pas respecter l'expérience et les qualités de l'employé ;
- L'atteinte à la vie privée.

Par ailleurs, la controverse au sein du Comité a aussi porté sur l'utilisation du terme « *Power* » dans le terme « *Power Harassment* » car le *Power Harassment* doit aussi prendre en compte le harcèlement entre collègues et du subordonné vers le supérieur et pas seulement du supérieur sur le subordonné.

⁸¹ Entretien avec le syndicat RENGO, MM. Murakami Ono, Keiichi Tajima et Mme Yoko Murakami, Tokyo le 20 août 2012.

⁸² Owada K., « Législatin du travail au Japon. Intriocutin sur le régime légal dans le rapport collectif entre l'employeur et les salariés », *Economic Review of Shiga*, n° 306, 1997.

Le *karôshi* et le *karojisatsu* sont aussi des sujets de préoccupation des syndicats. Pour M. Tajima, en charge du bureau qui accueille les plaintes des salariés auprès du syndicat, la parole des employeurs devient de plus en plus forte dans un contexte de crise et il est de plus en plus difficile de négocier avec eux. L'action des syndicats s'en trouve affaiblie. Le problème est le temps de travail extrême bien-sûr, mais l'atteinte à la dignité est aussi un point important car les travailleurs ne meurent pas tous du temps de travail, mais peuvent se suicider pour une atteinte à la dignité et de plus en plus s'en plaignent auprès des syndicats et des juridictions.

Le syndicat RENGO était membre du groupe de travail sur le *Power Harassment*. Il s'est montré en faveur d'une définition juridique et de ne pas procéder comme avec harcèlement sexuel dont la portée de la définition n'est pas légale, mais plutôt statutaire. RENGO souligne aussi que les cas individuels rendent difficiles une définition juridique du *Power Harassment*. Chacun a un rapport différent avec le travail, et le *Power Harassment* peut être plus un problème de temps de travail que de harcèlement.

Par ailleurs, les politiques de gestion ont changé récemment. Le Japon est caractérisé par l'emploi à vie (contrat de travail régulier), c'est-à-dire notamment plus le salarié est ancien dans l'entreprise, plus il bénéficie d'un statut élevé. Mais la précarité désormais augmente et concomitamment le niveau d'étude baisse dans les entreprises. La compétition entre les collègues augmente et le nombre de plaintes à ce sujet également. Par ailleurs, le bénéficiaire d'un contrat régulier n'est plus certain de gravir tous les échelons de l'entreprise et désormais plafonne à un certain niveau de responsabilités pas forcément très élevé.

Dire qu'au Japon quand un salarié perd son emploi, il ne peut pas en retrouver un nouveau est erroné. Il est vrai cependant qu'il sera très difficile pour lui de trouver un nouvel emploi dans une autre entreprise et il ne sera guère possible de retrouver le même niveau de revenu. Toutefois, au Japon, un employeur ne peut pas facilement congédier un salarié, dans ce cas de figure il doit payer beaucoup d'argent au salarié et l'Etat coupe les subventions qu'il verse à l'entreprise. Donc beaucoup d'entreprises forcent les salariés à démissionner pour éviter de perdre l'argent alloué par l'Etat.

Il est par ailleurs très difficile de changer de travail car il n'existe pas véritablement de marché pour le faire. Aussi, quand un travailleur japonais entre dans une entreprise, il restera dans l'entreprise avec le niveau de salaire qu'il aura accepté. Le syndicat RENGO estime ici que le Japon doit changer de système et négocier pour établir un véritable marché du travail.

A la question de savoir quelles sont les mesures à recommander pour prévenir les risques psychosociaux, la première étape pour RENGO est d'aboutir à la définition légale du *Power Harassment*. En effet, les dispositions générales ne sont efficaces que si une plainte débouche devant les juges. Aussi, la deuxième étape après la définition légale serait de penser à élaborer un régime spécifique au *Power Harassment* avec des outils pour lutter contre ce phénomène.

Sur la question du rôle que doivent tenir les syndicats et leurs représentants en matière de risques psychosociaux, ils ont certes un rôle à jouer, mais il est difficile d'envisager des négociations sur ce sujet en raison des problèmes du rapport de force. Même si par rapport à la France le taux de syndicalisation paraît élevé, il est malgré tout très faible (passage de 45 % en 1947, 53 % en 1948 et 55.8 % en 1949 à 17,9 % en 2012). Il est possible de négocier concernant la santé et la sécurité au travail. Il est nécessaire que l'entreprise compte plus de 50 salariés pour requérir la création d'un Comité d'hygiène et de sécurité (CHS), mais ce

Comité ne fonctionne pas très bien au Japon. Dit d'une autre manière il est possible de négocier collectivement au sein du CHS, mais dans les faits le système ne fonctionne pas, justement parce que le rapport de force est aujourd'hui en défaveur des syndicats. Les syndicats ne sont en effet plus aussi forts qu'avant dans les entreprises.

Au Japon, la LSST confère à l'employeur une obligation générale d'assurer la protection de la santé au travail. Cette obligation existe aussi dans le contrat de travail. Posséder des critères concrets serait utiles pour appliquer ces obligations. Le Code civil oblige en effet les parties au contrat de travail à appliquer de bonne foi le contrat et de prévenir les atteintes à la santé au travail et la négligence.

Le syndicat a le pouvoir d'enquêter dans l'entreprise sur des cas de problèmes de santé. Dans le cas spécifique du *Power Harassment*, celui-ci représente un sujet très sensible et est considéré comme dépendant du domaine individuel et non du domaine collectif. Il est donc difficile d'enquêter sur cette question pour le syndicat. Même s'il possède légalement et théoriquement la possibilité d'enquêter, en pratique cela ne fonctionne pas. Néanmoins, une plainte peut être déposée auprès du siège du syndicat.

Quand un employé se plaint auprès du siège de l'organisation fédérale, il s'agira pour le syndicat de demander à l'employeur de prendre les « mesures appropriées » pour faire cesser les agissements de *Power Harassment*. Le sujet est sensible pour le syndicat, notamment parce que certains employés se plaignent de *Power Harassment* alors que les actes ou les conditions qu'ils subissent ne sont pas du *Power Harassment*. Ces « mesures appropriées » dépendent du syndicat concerné qui possède [ou pas...] sa propre approche de la problématique.

Toutefois, au Japon, comme le système syndical se caractérise par une implantation au sein des entreprises et non pas autour d'une organisation nationale, le siège confédéral peut demander au syndicat de la préfecture ou de l'entreprise de prendre des initiatives. Ce dernier a cependant la liberté de prendre les mesures qu'il veut. Par exemple, aider la victime de *Power Harassment* à retourner au travail ou faire pression sur le médecin du travail pour qu'il pose des questions restant bien cantonnées à la possibilité d'un retour au travail afin que la personne concernée ne soit pas empêchée de revenir dans l'entreprise. Autre exemple, si un employé appelle pour une question de *Power Harassment* sur tous les salariés, le syndicat peut envoyer un questionnaire censé révéler l'existence d'un *Power Harassment*. Ensuite, il fera une demande auprès de l'entreprise pour qu'elle travaille sur un programme de prévention du *Power Harassment*. Du côté de RENGO, le siège va traiter les problèmes avec le syndicat de la préfecture concernée par la plainte de l'employé car beaucoup d'employés n'ont pas de syndicat dans leur entreprise.

Cependant, quelques outils ont été développés pour surveiller les conditions de travail à travers le temps de travail. Ainsi, à l'adresse <http://www.work-check.jp/> il est possible aux salariés de vérifier si leurs conditions de travail sont légales ou non. Quant au site <http://kiroku.rengo.org/index.html>, il permet aux salariés d'enregistrer leur temps de travail et de savoir où ils en sont.

Ces outils tournent autour du phénomène de l'« *overtime working* », c'est-à-dire la pratique excessive ou le recours à outrance aux heures supplémentaires. Au Japon, il est très difficile de prouver l'*overtime working* car l'employeur ne le gère pas directement étant donné que les employés gèrent finalement eux-mêmes leur temps de travail au-delà de la durée

légale du travail et du régime des heures supplémentaires. Au-delà du temps maximum possible, ils continuent pourtant à travailler. Dans ces cas, RENGO explique que les travailleurs agissent souvent de leur propre initiative, il est donc très difficile d'appréhender ce phénomène aussi bien pour le syndicat que pour l'employeur.

Au Japon, la durée légale de travail hebdomadaire est instituée à 40 heures par semaine et 8 heures journalières. Les syndicats peuvent toutefois conclure avec l'entreprise des conventions collectives dérogatoires qui permettent un dépassement allant jusqu'à 45 heures par semaine et 360 heures supplémentaires par an. Or généralement, il est bénéfique pour l'entreprise d'augmenter le nombre d'heures de travail sachant que l'employeur est autorisé à dépasser de 25 % la durée des heures supplémentaires. Or, il est moins cher de faire travailler plus les travailleurs existants plutôt que d'embaucher de nouveaux salariés.

Le nombre d'heures supplémentaires mensuelles et annuelles n'est pas limité par la loi, mais par des directives négociées. Aussi, le rôle de base des syndicats est de négocier avec les entreprises, notamment sur les heures supplémentaires et de faire en sorte que ces heures supplémentaires soient payées. En somme, le paiement des heures supplémentaires prime sur la limitation des heures supplémentaires pour des raisons de sécurité. Il existe cependant les phénomènes du *karôshi* et du *karojisatsu* très fortement liés à la question de l'*overtime work*. Pour cette raison il existe un régime spécial limitant normalement les heures supplémentaires (100 heures sur un mois et 80 heures de moyenne à partir de 2 mois) par le jeu de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.

Par ailleurs, il est à noter que dans le milieu des cols bleus (usines notamment) les syndicats sont toujours puissants, aussi la loi sur le temps de travail est respectée au sein des usines. En revanche, concernant le milieu des cols blancs (bureaux, services), la durée du temps de travail n'est pas respectée, les syndicats y sont aujourd'hui affaiblis⁸³.

En somme, les syndicats ont certainement un rôle à jouer juridiquement, mais en pratique le pouvoir des syndicats (le pouvoir juridique) est de plus en plus faible alors qu'en France, cette compétence devant le juge semble plus importante. Si jusqu'aux années 1960, les syndicats étaient très agressifs envers les employeurs, ensuite le système syndical japonais est devenu très spécifique pour éviter la confrontation directe entre les employeurs afin de faire avancer l'économie japonaise⁸⁴. Concernant les négociations collectives et les actions envisageables, il serait possible d'actionner devant le juge la violation d'une convention collective et *a fortiori* de leur action concernant l'amélioration des conditions de travail en vertu de l'article 28 de la constitution du Japon qui garantit le droit des travailleurs de s'organiser, de négocier et d'agir collectivement. Les articles 7.ii et 8 de la loi sur les syndicats⁸⁵ peuvent aussi être plus particulièrement soulevés car ils affirment respectivement que l'employeur ne peut pas refuser le droit à négocier collectivement avec les représentants des travailleurs sans raisons justifiables et il ne peut réclamer des dommages-intérêts contre un syndicat ou un membre pour réparer la perte causée par une grève ou d'autres actes de contestation qui sont des actes justifiables⁸⁶.

⁸³ Entretien avec le professeur Masahiko Iwamura, Université de Tokyo, Faculté de droit, Tokyo le 14 septembre 2012.

⁸⁴ Entretien avec M. Yohei Suda, avocat côté salarié, Tokyo, le 31 juillet 2012.

⁸⁵ *Labor Union Act*, 1^{er} juin 1949, http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/lj_law2.pdf.

⁸⁶ Entretien avec le professeur Kanta Owada, Université de Shiga, Bordeaux, le 31 mars 2013.

5. Les organisations patronales⁸⁷

Le point de vue des organisations patronales japonaises sur la question des risques psychosociaux a été exploré au cours d'un entretien organisé avec Maître Kazutoshi Kakuyama qui est l'un des principaux avocats spécialisés dans la défense de leurs intérêts, notamment concernant les dossiers en lien avec la santé mentale au travail. Au Japon, les affaires relatives à la santé mentale au travail font partie désormais des cinq sujets les plus couramment plaidés en droit du travail et pour cet avocat. Elles figurent même dans les principales affaires. Les salariés font couramment face à ce genre de problèmes, surtout au sein des petites et moyennes entreprises.

Les spécificités du monde du travail japonais et des phénomènes sur la santé qui lui sont inhérents rendent les problèmes japonais uniques par rapport au reste du monde. Aussi, les jugements concernant des affaires de santé mentale au travail sont de plus en plus nombreux et sont certainement les plus nombreux dans le monde. Malgré tout, l'explication n'est pas simple pour comprendre pourquoi le Japon connaît autant de contentieux. Un début d'explication peut se fonder sur l'hypothèse d'une société plus stressante en termes de récession, de changements sociétaux et de rapidité de changement.

Le *karôshi* est la priorité à cause du trop grand nombre d'heures de travail effectuées dans les entreprises japonaises. La santé mentale est aussi un problème qui relève du harcèlement moral ou sexuel, des conditions de travail stressantes, mais également du temps de travail. Cependant, pour le représentant et le conseil des organisations patronales, il faut aussi considérer l'abus du côté des salariés. Par exemple, dans le cadre d'affaires en lien avec la santé mentale au travail, il est aisé pour le salarié de produire un certificat médical, les psychiatres qui sont chargés de contrôler la santé mentale au travail dans ces cas, délivrent facilement ce type de certificat. Il est facile de certifier une dépression, mais ensuite comment faire pour établir le lien de causalité avec le travail ? « Il a l'air dépressif » par exemple n'est pas suffisant, mais c'est pourtant ce que l'on trouve dans les certificats et c'est souvent suffisant pour être accueilli favorablement par le juge selon Maître Kakuyama. Celui-ci ajoute que désormais les salariés recourent à ce genre de procédés pour échapper à la pression du travail : « certains salariés n'aiment pas forcément travailler et abusent de ce système de l'attestation médicale ».

Les enjeux sur ce point sont importants car traditionnellement, les entreprises japonaises possèdent des accords sur les congés maladies avec une politique des arrêts maladies beaucoup plus favorable que le régime légal. Or, certains salariés abusent de ce mécanisme grâce aux certificats médicaux délivrés par les médecins psychiatres et sont susceptibles de bénéficier de longs arrêts maladies à la charge de l'employeur.

Du côté du harcèlement, le Japon possède la même définition du harcèlement sexuel que les Etats-Unis et qui est intégrée au régime de non discrimination et d'égalité entre hommes et femmes. En revanche, pour ce qui est convenu d'appeler le « *Power Harassment* » au Japon, le groupe de travail du Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales a émis une définition, mais celle-ci n'est pas officielle. Par ailleurs, cette définition ne lève pas le problème de distinction entre le *Power Harassment* réel et par exemple une dispute avec un supérieur hiérarchique. Il est donc très difficile de déterminer juridiquement ce qui est du *Power Harassment* et ce qui ne l'est pas.

⁸⁷ Entretien avec l'avocat des organisations patronales sur les questions de santé mentale, M. Kazutoshi Kakuyama, Tokyo le 5 septembre 2012.

Aussi, à court terme, le Japon ne dispose pas d'assez d'outils juridiques pour prévenir les problèmes de santé mentale au travail. La loi ne s'est pas adaptée au changement de la société japonaise, celle-ci ne possède pas de solution fondamentale sur cette question. Toutefois, il est possible de travailler sur la question des travailleurs réguliers qui travaillent trop (système de l'emploi à vie). La protection de cette catégorie de salariés est trop forte au Japon. Pourquoi ce genre de problèmes n'arrive pas aux États-Unis ? Selon M. Kazutoshi Kakuyama, la réponse tient au fait que quand le salarié ne fait pas ce que demande le supérieur, il est licencié.

De même, les troubles de santé mentale liés au travail existent dans les moyennes entreprises, mais pas dans les toutes petites car dans ces dernières, les salariés quittent facilement l'entreprise. Pour l'avocat des organisations patronales, cela signifie que beaucoup de salariés ont trop de protection et de sécurité au travail. Aussi, le Gouvernement devrait faciliter la possibilité pour les salariés de progresser dans leur carrière en leur permettant de quitter facilement leur entreprise pour en trouver une nouvelle. Concernant les conditions de travail, c'est la même chose, si les conditions de travail sont trop stressantes dans l'entreprise, le salarié devrait pouvoir en changer pour trouver de meilleures conditions ailleurs.

Enfin, pour Maître Kazutoshi Kakuyama, une autre solution serait d'engager plus de travailleurs ainsi les salariés travailleraient moins, mais en contrepartie les employeurs devraient pouvoir plus facilement s'en séparer tout en allouant une assurance chômage permettant de quitter l'entreprise. Or, le Japon ne possède pas encore de véritable politique autour du marché du travail.

6. Le *Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOHRC)*⁸⁸

Le *Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOHRC)* est un réseau national relatif à la santé, la sécurité et l'environnement au travail. Ce réseau met à disposition des salariés des ressources concernant la santé, la sécurité et l'environnement au travail. Le réseau travaille beaucoup sur les troubles mortels (cancers), mais aussi sur le *karôshi* qui est cependant une préoccupation récente pour le JOHRC. Celui-ci dispose aussi d'antennes dans le pays, comme celle du *Kansai Occupational Safety and Health Center* à Osaka.

Le JOHRC dispose aussi de quelques bureaux spécialisés. Or, désormais, il existe un bureau spécialisé du JOHRC à Tokyo sur la santé mentale au travail créé en raison de la multiplication considérable des affaires concernant la santé mentale au travail.

7. Le *Japan National Institute of Occupational Safety and Health (JNIOOSH)*⁸⁹

Le JNIOOSH est un Institut national du Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales chargé des questions de la prévention des risques professionnels au travail. C'est donc un Institut public de recherche.

La santé mentale au travail est un sujet d'intérêt pour JNIOOSH. Une petite équipe de chercheurs a commencé à travailler sur ce sujet depuis la fin des années 1990. Le sujet de la santé mentale a été considéré comme un sujet un peu à la marge par le JNIOOSH. Cependant, à l'aide de quelques chercheurs dont l'équipe du professeur Kawakami, à la fin des années 1990

⁸⁸ Entretien avec M. Sugio Furuya, Secrétaire général du *Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOHRC)*, Tokyo le 8 septembre 2012.

⁸⁹ Entretien avec M. Masao Tsuchiya, Chercheur au JNIOOSH, Tokyo le 20 août 2012.

et au début des années 2000, le Ministère a publié des *guidelines* sur le stress au travail et les facteurs de risque psychosociaux au travail. En 2006, des *guidelines* ont commencé à établir un lien avec la LSST. De fait, de nombreux acteurs de la santé et de la sécurité au travail se sont alors sentis concernés par la santé mentale au travail, dont le JNIOH. Toutefois, sur 87 chercheurs, seulement trois travaillent sur les questions de santé mentale en lien avec le travail.

Un amendement de la LSST a été déposé par le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales devant la Diète le 2 décembre 2011 pour introduire des mesures destinées à mesurer le stress au travail à travers des questionnaires remplis par les travailleurs ou par des entretiens menés par le médecin du travail. C'est au choix de l'entreprise. La proposition est en cours d'examen. Il s'agit véritablement d'un projet d'envergure sur ces questions du JNIOH qui pourrait d'ailleurs à terme introduire pour la première fois dans la LSST des critères relatifs aux risques psychosociaux au travail.

Généralement, les risques psychosociaux sont abordés à travers le modèle de Karasek et le contrôle du supérieur sur les subordonnés. Mais le JNIOH prend aussi en compte les problèmes organisationnels. Les grandes entreprises ont commencé à développer quelques initiatives collectives en matière de prévention des problèmes liés à la santé mentale au travail. En réalité, toutefois, la grande majorité des entreprises ne prend pas en compte cette dimension collective de la prévention. La phase « individuelle » est néanmoins le premier pas vers une prise en compte plus développée des risques psychosociaux au travail.

III. Droit japonais de la sécurité sociale et risques psychosociaux : des compensations accordées

Le droit japonais de la santé et de la sécurité au travail en lien avec les risques psychosociaux met davantage l'accent sur la compensation que sur la prévention. La posture est donc plutôt curative que préventive. Pour comprendre comment le Japon se saisit juridiquement des questions de RPS, il est alors important de comprendre le droit des accidents du travail et des maladies professionnelles (A), plus particulièrement concernant le régime spécifique au décès et au suicide par surmenage (*karôshi* et *karojisatsu*) (B).

A. Le droit des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP)

Le financement de la branche accident du travail et maladies professionnelles (ATMP) au Japon est assuré par les employeurs et le montant de la cotisation est modulé en fonction de la masse salariale et en fonction des ATMP intervenus au sein de l'entreprise et des mesures prises dans le cadre de la prévention des ATMP. Au Japon, sont pris en charge par la législation professionnelle notamment au titre des maladies professionnelles les troubles psychologiques post-traumatiques, les effets du harcèlement, le suicide avec la perte de la capacité cognitive. C'est le Gouvernement qui est l'assureur, c'est donc lui qui reconnaît le caractère professionnel.

La *Workers' Accident Compensation Insurance Law* (LAMTP)⁹⁰ adoptée le 7 avril 1947 a pour but d'assurer les travailleurs contre les accidents et maladies professionnelles. Contrairement au système d'avant-guerre, ce système n'est pas un système de responsabilité civile, mais de sécurité sociale au sein duquel l'employeur doit verser une cotisation et l'assurance verse les indemnités directement au travailleur victime d'un ATMP. En lien avec les risques psychosociaux, l'article 1^{er} de la LATMP précise que l'un des objets de l'assurance des ATMP est de promouvoir le bon fonctionnement des conditions de travail et de contribuer ainsi à la promotion du bien-être social des travailleurs.

EUROGIP décrit l'assurance contre les risques professionnels au Japon, appelée « *Rôsaï Hoken* », comme une « assurance sociale publique (...) obligatoire, pour tous les salariés quelle que soit leur nationalité, dès que l'entreprise emploie au moins un salarié, quelle que soit l'ancienneté dans l'emploi, le type de contrat, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel. Dans certains secteurs (agriculture, sylviculture et pêche) les entreprises de moins de cinq salariés peuvent s'assurer à titre volontaire. Les salariés employés par les administrations locales et nationales, les marins et les fonctionnaires disposent de leur propre assurance. En complément, les entreprises peuvent mettre en place des accords collectifs qui offrent à leurs salariés des prestations allant au-delà des minimums définis par l'assurance publique. Le salarié est couvert dès le premier jour de travail. Il n'existe aucune durée d'assurance préalable pour obtenir les prestations de l'assurance accident du travail »⁹¹.

Le système d'assurance maladie permet au salarié de bénéficier d'un congé maladie d'une durée maximale de trois ans avec maintien de salaire. En outre, en vertu de l'article 81 de la loi sur les normes du travail (LNT), dans le cas où un travailleur recevant une rémunération pendant son arrêt de travail ne parvient pas à se remettre de sa blessure ou de sa

⁹⁰ *Workers' Accident Compensation Insurance Law* du 7 avril 1947, http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/lj_law12.pdf.

⁹¹ EUROGIP, *L'assurance contre les risques professionnels au Japon. Organisation et données statistiques 2000-2010*, mars 2012, 20 p. http://www.eurogip.fr/fr/docs/Eurogip_ATMP_Japon_70FR.pdf

maladie dans les trois ans à compter de la date du début du traitement médical, l'employeur peut cesser de verser une rémunération au-delà ces trois ans. Il devra alors verser une indemnité pour cessation de prise en charge de l'arrêt de travail équivalente à la moyenne de salaire qui serait gagné plus de 1200 jours après les trois ans. Toutefois, l'article 81 de la LNT précise que l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité en vertu de cette disposition...⁹²

Les accidents et les maladies physiques et mentales qui surviennent sur « le lieu de travail ou à l'occasion du travail » bénéficient de la législation professionnelle au titre des ATMP. La négligence du salarié exclut cependant du champ des ATMP l'accident ou la maladie, de même pour les accidents résultant d'une action volontaire⁹³. Par ailleurs, la plupart des accidents et maladies consécutifs d'une action volontaire ne sont pas couverts. Enfin, pour obtenir réparation, « la victime doit s'adresser à l'Inspection du travail qui instruit la demande et peut demander un complément d'information et mener une enquête. Cette procédure de reconnaissance du caractère professionnel du sinistre, qui ouvrira droit ou non aux prestations, dure généralement un mois »⁹⁴.

Dans son rapport, EUROGIP reprend les chiffres du Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales concernant le nombre demandes de reconnaissances du caractère professionnels de troubles mentaux (suicides inclus) déposées et le nombre de demandes qui ont abouti de 2006 à 2010 :

		2006	2007	2008	2009	2010
Tous les troubles mentaux	Demandes de reconnaissance	819	952	927	1136	1181
	Reconnaissances	205	268	269	234	308
Suicides (tentatives de suicides inclus)	Demandes de reconnaissance	176	164	148	157	171
	Reconnaissances	66	81	66	63	65

Selon le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales, le nombre de troubles mentaux reconnus comme maladie professionnelle en 2011 est passé à 325 (1272 demandes de reconnaissance), mais le nombre de cas de suicides (ou tentatives) reconnus en maladie professionnelle ne change pas vraiment depuis 6 ans (66 en 2011 et 220 demandes de reconnaissance) alors que le nombre de maladies professionnelles augmente⁹⁵. Cela signifie que davantage de maladies qui ne sont pas des cas de suicides sont reconnues comme maladies professionnelles alors qu'auparavant ce n'était quasiment que des cas de suicides qui étaient reconnus en maladies professionnelles⁹⁶.

⁹² *Labour Standards Acts* du 7 avril 1947, http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law1-rev.pdf.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ <http://www.mhlw.go.jp/english/database/>

⁹⁶ Entretien avec le professeur Masahiro Machida, *op. cit.*

Par ailleurs, le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales reconnaît certains cas de *karôshi* comme accident de travail.

<i>Karôshi</i> et accident du travail					
	2007	2008	2009	2010	2011
Demande de reconnaissance	318	304	237	270	302
Reconnaisances	142	158	106	113	121

Source : Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales, <http://www.mhlw.go.jp/english/database/>

Le tableau japonais des ATMP établit 36 événements pouvant être à l'origine de stress au travail comme l'accident grave qui a mis en danger la vie de la victime. L'analyse de ce tableau est cependant difficile car le surmenage peut être aussi à l'origine de cet accident. Concernant le *Power Harassment*, le nombre de cas de reconnaissance du caractère de maladie professionnelle augmente. Le harcèlement sexuel en revanche est rarement considéré comme à l'origine d'une maladie professionnelle⁹⁷.

Le Japon parle aussi de « dépression d'un nouveau type » caractérisant la situation typique des « workalcooliques » qui n'ont pas conscience de leur état et quand ils en prennent conscience, il est trop tard les menant parfois au suicide. Les employeurs tentent dans certains cas d'appréhender ce problème en réduisant leur temps de travail, en les poussant à prendre la totalité de leurs vacances, en requérant l'aide d'autres salariés. Un autre syndrome de dépression atteint les jeunes travailleurs de 20-25 ans, mais seulement sur le lieu de travail ce qui provoque parfois des tensions avec les collègues les traitant de « fainéants ». Il n'existe pour le moment pas de véritable explication à ce phénomène au Japon⁹⁸.

Le cas *Dentsu* a fait évoluer les choses. La Cour Suprême a estimé que les employeurs devaient éviter la fatigue excessive chez les salariés, surtout l'accumulation à l'excès (faire la différence entre une période de quelques jours consécutifs de surmenage et des jours consécutifs de surmenage). Le problème est en effet de travailler sans cesse avec des heures supplémentaires pendant plusieurs semaines avec une limite qui n'est pas raisonnable et qui rend le travail de nuit inévitable. On peut facilement imaginer que le stress s'accumule à l'excès. Or quels moyens concrets que les employeurs pourraient-ils prendre pour éviter ces excès ? Ce serait peut-être obliger les employeurs à limiter les heures supplémentaires et faire des manquements à cette obligation une infraction à l'obligation de sécurité⁹⁹.

Les aspects individuels sont aussi à prendre en compte et peuvent perturber la conscience des problèmes de santé mentale. Ces aspects renvoient à la question du travailleur qui connaît déjà un problème de santé mentale, à la question des caractéristiques de la personne (côté subjectif) par rapport à la tâche à accomplir et aux objectifs recherchés. Le problème de l'imputabilité est aussi un élément important. En cas de suicide, les employeurs ne pensaient pas par exemple que la maladie était si grave. Pour le professeur Machida, si la charge de travail était effectivement trop lourde et que les employeurs n'ont pas pris les mesures nécessaires pour la réduire, l'argument de dire qu'ils n'étaient pas conscients de la gravité de l'état de santé du salarié n'est pas valable devant le juge. Cependant, le manque d'explication du travailleur sur son état de santé envers l'employeur peut réduire la responsabilité de l'employeur sauf pour faute grave de sa part. La répartition de la responsabilité est à discuter,

⁹⁷ *Ibid.*

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

notamment en matière de harcèlement et son lien avec les conditions de travail, notamment quand les actes sont en pointillés. En cas de problèmes liés à des heures supplémentaires, souvent c'est le dommage moral qui est réparé¹⁰⁰.

L'employeur doit prendre les mesures pour réduire le travail, même par une mutation, et il doit éviter le licenciement. Celui-ci est abusif quand il est pris pour des raisons non objectives et l'interprétation du juge se fait au cas par cas. Concernant le salarié en dépression, ce fait n'est pas assez apprécié et l'apprécier comme abusif est juridiquement difficile. Les employeurs sont finalement obligés de tolérer les absences des salariés qui sont malades et ne peuvent entamer une action que quand l'absence cause un préjudice à l'entreprise. Pendant le congé maladie le salarié est protégé contre le licenciement et la Sécurité sociale lui verse deux tiers du salaire. Concernant la santé mentale, le rétablissement parfait n'arrive que très rarement. Les salariés pensent trop tôt qu'ils peuvent reprendre le travail et les employeurs pensent que le salarié ne peut pas encore reprendre le travail et préféreraient les licencier. La tendance de la jurisprudence est d'accepter que le salarié retourne au travail quand il existe objectivement une possibilité de retourner au travail pour éviter le licenciement¹⁰¹.

B. Le régime spécifique au décès ou au suicide par surmenage

Le *karôshi* en tant que tel n'est pas répertorié dans les listes de maladies professionnelles, mais les maladies qui provoquent le *karôshi* (AVC, arrêt cardiaque, etc.) qui sont exclusivement des causes de *karôshi* le sont. Pour les maladies mentales, le Japon recourt à la classification des maladies professionnelles formulée par l'OIT.

Concernant le suicide, selon les statistiques rendues publiques par l'Agence nationale de la police, en 2010 le Japon a connu 31 690 suicides, dont 8 568 étaient des travailleurs. Il a été clairement établi par les services de police que 10.9 % de ces cas de suicides étaient causés par le travail. Au sein de son rapport « *Review Report of Workplace Mental Health Measures* » (MHLW, septembre 2010), le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales identifie trois situations de suicides causés par le travail avec comme principaux facteurs les promotions et l'intimidation (« *Bullying* ») :

- Mutation → Surmenage + Problèmes de relations humaines au travail → Suicide ;
- Promotion → Surmenage → Echec au travail → Problèmes de relations humaines au travail → Suicide ;
- Intimidation (« *Bullying* ») → Dépression → Suicide¹⁰².

Dans son rapport relatif à « L'assurance contre les risques professionnels au Japon », EUROGIP reprend les statistiques délivrées par le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales¹⁰³. Ainsi, en 2010 le Japon a connu 65 cas de suicides reconnus liés au travail dont 61 pour un contrat à temps plein, un seul pour un contrat à durée déterminée, un autre

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² Association Against Workplace Moral Harassment (AAWMH), Professeur Kanta Owada, Université de Shiga.

¹⁰³ EUROGIP, *L'assurance contre les risques professionnels au Japon. Organisation et données statistiques 2000-2010*, mars 2012, 20 p. http://www.eurogip.fr/fr/docs/Eurogip_ATMP_Japon_70FR.pdf

pour un contrat à temps partiel et deux pour d'autres formes contractuelles de travail. A noter aucun suicide pour la catégorie des intérimaires.

Par ailleurs, également en 2010, les suicides intervenaient majoritairement au sein de la tranche d'âge « 40 à 49 ans » (21 cas), puis de « 20 à 29 ans (16 cas), de « 50 à 59 ans » (13 cas, de « 30 à 39 ans » (12 cas), de « 60 ans et plus » (2 cas) et enfin un seul cas pour les « moins de 19 ans ».

Le Japon a su comptabiliser le nombre de maladies mentales causées par « harcèlement épouvantable », intimidation et agression (*Horrible harassment, bullying or assault*) et leur nombre a beaucoup augmenté même si le nombre de reconnaissances en maladie professionnelle est encore très limitée. De 16 cas en 2009 (dont 1 suicide), le Japon est passé à 39 cas en 2010 (dont 5 suicides) et 40 cas en 2011 (dont 3 suicides). Il a été aussi accordé une réparation pour des problèmes avec un supérieur (9 cas en 2009 dont 1 suicide, 17 cas en 2010 dont 2 suicides et 16 cas en 2011 dont 4 suicides). Les problèmes vécus avec des collègues sont aussi reconnus, mais seulement à partir de 2011 avec 2 cas (aucun suicide). Enfin, depuis 2010, une réparation au titre de la législation professionnelle a été reconnue pour des problèmes avec un subordonné pour un cas de suicide et en 2011 pour 2 cas dont un suicide¹⁰⁴.

Le régime de sécurité sociale, le *karôshi* et le *karojisatsu* sont articulés à travers la question du temps de travail. Le Japon possède une limite du temps de travail qui est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine, mais cette limitation peut être repoussée par le jeu des négociations collectives et des heures supplémentaires comme cela arrive souvent. Au-delà de 100 heures supplémentaires par mois une enquête sera diligentée comme pour 80 heures à partir de 2 mois consécutifs (ou 60 heures sur un mois et ensuite 100 heures supplémentaires donc moyenne de 80 heures). Ce cumul d'heures supplémentaires est contraire à la loi. Les heures supplémentaires sont l'objet d'une majoration à la charge de l'employeur, notamment pour l'inciter à prévenir la surcharge de travail qui peut leur coûter cher. Une nouvelle réglementation est intervenue en 2010, mais le recul n'est pas encore suffisant pour en analyser les effets et l'efficacité.

Le surmenage lié au temps de travail au Japon est un facteur clé contre lequel il faudrait lutter efficacement dans ce pays. La connexion est en effet très forte avec le suicide, la dépression, la peur de perdre son emploi, mais aussi certaines formes de harcèlement. Paul Jobin remarque fort justement un « hiatus entre le temps de travail prescrit et le temps de travail réel : ce qui est pris en compte dans le calcul des heures, où et quand s'arrête le temps de travail »¹⁰⁵. Il est tellement difficile d'appréhender le temps de travail et de pénétrer une « culture du surtravail » chez de nombreux travailleurs induits par des facteurs économiques, de montée de la précarité, d'attachement à l'entreprise. Or, en l'absence de présomption d'imputabilité contrairement à la France, la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie s'obtient de haute lutte¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Source : JLPT ; Mme Shino Naito, « Workplace Bullying in Japan », *Workplace Bullying and Harassment Seminar*, Tokyo, le 27 février 2011.

¹⁰⁵ Jobin P., « Japon : la mort par surtravail et le toyotisme », *Les mondes du travail*, n° 6, sept. 2008, p. 103-116.

¹⁰⁶ *Ibid.*

Conclusion

Le Japon montre de manière concentrée que tout est interconnecté, avec un regard extérieur (spécialement français), il peut paraître surprenant de voir qu'au Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales japonais, nous trouvons quatre divisions différentes qui parlent au fond de quasiment la même chose, et qui travaillent chacune presque indépendamment sur une partie des risques psychosociaux. Il semble alors que le sujet est abordé par les autorités de manière compartimentée ou morcelée et au final restrictive. Eviter ce morcellement dans l'approche des risques psychosociaux est une priorité et, au contraire, les collaborations doivent être renforcées.

Le Japon se montre en avance du point de vue statistique en étant capable d'avancer des chiffres concernant notamment les suicides en lien avec le travail et les décès entraînés par la surcharge de travail. Il serait bon d'être capable en France d'améliorer nos connaissances sur le terrain statistique concernant notamment les suicides et leurs lien de causalité (ou non) avec le travail. Ce travail est assuré essentiellement par les services de police au Japon, en France le système devrait être adapté. Le projet d'un « Observatoire des suicides » a été notamment avancé par le Conseil économique, social et environnemental (CESE)¹⁰⁷.

Le Japon montre aussi, à l'instar du système français, que la construction jurisprudentielle avec au premier plan le travail du juge est ô combien importante concernant les risques psychosociaux si difficilement saisissables par le droit. Etre capable d'interpréter les textes en fonction de terrains psychosociaux particuliers sont des ressources inestimables, mais à l'exemple de l'affaire *Dentsu*, l'intervention du juge arrive trop tard, c'est-à-dire une fois que la relation de travail est rompue que ce soit à cause d'une démission ou d'un licenciement, ou de manière dramatique par un suicide.

Or, le Japon se fonde encore essentiellement sur un système curatif avec la compensation du dommage subi par la victime ou la famille en raison d'un risque psychosocial. L'accent n'est pas assez porté sur la prévention, mais le Japon – notamment grâce aux derniers travaux en date du *JILPT* – réfléchit de manière très approfondie sur un régime juridique de lutte contre le harcèlement moral. D'ailleurs, en se nourrissant de l'expérience des systèmes étrangers en la matière, le système japonais est potentiellement en mesure d'éviter les écueils éprouvés par les pays étudiés.

La clé d'entrée, là encore, pour appréhender les risques psychosociaux, serait de bâtir en premier lieu un système pour combattre le harcèlement moral au travail, puis ensuite d'embrasser d'autres facteurs de risques psychosociaux en élargissant le régime adopté comme cela s'est fait en France grâce au travail du juge. L'organisation du travail se retrouvera alors petit à petit au centre des débats au regard des effets susceptibles d'altérer la santé des travailleurs. Toutefois, le système japonais ne semble pas encore enclin à véritablement reconnaître les liens entre organisation du travail et risques psychosociaux si ce n'est à travers le temps de travail et la surcharge de travail, ce qui est déjà un grand pas, mais un pas freiné par les difficultés pour appréhender les questions de durée de travail.

Enfin, on peut se demander si étudier le Japon et ses spécificités en lien avec les risques psychosociaux ne serait pas un aperçu de ce qui pourrait arriver en France et en Europe dans

¹⁰⁷ V. l'avis du CESE rapporté par Didier Bernus « Suicide : plaidoyer pour une prévention active », février 2013, http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2013/2013_08_suicide_plaidoyer.pdf.

les prochaines années. Ces spécificités en lien avec le temps de travail et la surcharge de travail que la France aborde sous l'angle de « l'intensification du travail » sont susceptibles désormais de se réaliser. Le terreau y est bien présent. Le mal-être se propage et les suicides en lien avec le travail (directement avec une entreprise ou indirectement concernant la recherche d'emploi) est très inquiétant de ce point de vue là. Nous aussi, au sein du système français, nous avons à apprendre du Japon.

BIBLIOGRAPHIE indicative

Auvergnon (P.), « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail » in Philippe Auvergnon (dir), *L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions ?*, Actes du Séminaire international de Bordeaux, PUB, 2006, p. 7-31

Ishida M., « Death and suicide from overwork: the Japanese workplace and labor law » in Conaghan J., Richard M. Fischl Karl K., *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative possibilities*, Oxford University Press, 2004, p. 219-231

Iwamura M., « Un questionnement de l'effectivité du droit du travail japonais » in Philippe Auvergnon (dir), *L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions ?*, Actes du Séminaire international de Bordeaux, PUB, 2006, p. 353-362

Iwamura M., « Difficulté du système judiciaire et importance de la jurisprudence en droit du travail japonais » in Philippe Auvergnon (dir.), *Les juges et le droit social, contribution à une approche comparative*, Actes du Séminaire international de Bordeaux, PUB, 2002, p. 57-67.

Jobin P., « Japon : la mort par surtravail et le toyotisme », *Les mondes du travail*, n° 6, sept. 2008, p. 103-116

Owada K., « Législation du travail au Japon. Introduction sur le régime légal dans le rapport collectif entre l'employeur et les salariés », *Economic Review of Shiga*, n° 306, 1997

Kuroki N., « The Survey of Cases Involving Prolonged Overtime that were Determined to be Occupational Accident by Local Labor Bureaus », *J Bull Soc Psych*, 2006, 14 (Supplement), p. 131-136

Kuroki N., « Problems in Diagnosing and Deciding on Compensation for PTSD in Japan », *The Japanese society of Psychiatry and Neurology*, 2002, 104(12), p. 1198-1206

Kuroki N., « Recent trend in working's accident compensation : particularly as shown in a suicide case field with a certain labor standards office Japanese », *Journal of Traumatology and Occupational Medicine*, 51(2), 2002, p. 158-164

Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS*, n° 4/2007, p. 696-706

Obata F., « *Karojisatsu* - Suicide as a Result of Overwork », *Japan Labor Bulletin*, JILPT, Vol.39-No.11 November 1, 2000, <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/2000/vol39-11/04.htm>.

Rapport

EUROGIP, *L'assurance contre les risques professionnels au Japon. Organisation et données statistiques 2000-2010*, mars 2012, 20 p.
http://www.eurogip.fr/fr/docs/Eurogip_ATMP_Japon_70FR.pdf