



GUIDE JURIDIQUE
S'IMPLANTER ET FAIRE
DES AFFAIRES AU JAPON



TABLE DES MATIÈRES

1	Présentation de Komon Avocats	4
2	Informations générales sur le Japon	5
3	Formes de société	8
4	Fiscalité	11
5	Droit du travail	14
6	Propriété intellectuelle	18
7	Protection des données personnelles	20
8	Fusions et acquisitions M&A	22
9	Procédures collectives	24
10	Résolution des litiges	26



1. PRÉSENTATION DE KOMON AVOCATS

Notre devise : La Voie de votre Stratégie — 道 (Dō)

Komon Avocats est un cabinet de droit des affaires situé en plein cœur de Paris qui dispose d'un véritable savoir-faire et savoir-être dans le domaine des affaires franco-japonaises.

Parmi ses nombreuses expertises, le cabinet propose une aide à la création et au développement d'entreprises françaises au Japon ainsi que pour toutes opérations juridiques afférentes (fusions-acquisitions, projets d'investissement, rédaction de contrats, secrétariat juridique, etc.).

Présent tout au long de la vie des entreprises, Komon Avocats tend à accompagner ses clients, sociétés ou dirigeants, vers le chemin de la réussite.

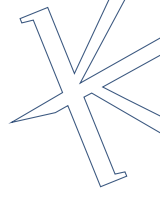
L'ensemble des avocats est résolument tourné vers l'analyse stratégique de chaque dossier confié au cabinet.

Qu'elle soit procédurale ou tactique, traditionnelle ou créative, combative ou conciliante, la stratégie est systématiquement construite en amont et mise en œuvre en accord avec les besoins spécifiques de chaque client.

Ainsi, Komon Avocats a à cœur de bâtir et de proposer à sa clientèle des options inventives, réactives et évolutives en fonction de chaque enjeu.

En choisissant notre cabinet, vous bénéficiez de l'expertise de professionnels du droit qui accordent une importance particulière aux valeurs d'excellence, d'engagement, de transparence, de morale et de proximité.







2. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE JAPON

2.1 - SYSTÈME ÉTATIQUE

2.1.1 Parlement

Le parlement japonais, communément appelé la Diète, est l'organe suprême de l'État et est le seul à exercer un pouvoir législatif.

Il est composé de deux chambres :

- La chambre des représentants composée de 480 membres jouissant d'un mandat de 4 ans ;
- la chambre des conseillers comptant 242 membres pour lesquels leur mandat est de 6 ans — la moitié des membres étant réélue tous les 3 ans.

Les deux chambres ont les mêmes pouvoirs, sauf dans certains cas exceptionnels où la décision de la chambre des représentants prévaut sur celle de la chambre des conseillers.

Le parlement entame une session ordinaire de 150 jours en janvier de chaque année qui ne peut être prolongée qu'une seule fois. Par ailleurs, le Cabinet (cf. 2.1.2) peut décider de convoquer des sessions extraordinaires chaque fois que cela s'avère nécessaire.

2.1.2 Cabinet

Le pouvoir exécutif est, lui, confié au Cabinet qui se compose du premier ministre et d'un maximum de 17 ministres d'État, lesquels sont responsables devant le parlement.

Le Cabinet comprend :

- Le bureau du Cabinet ;
- 11 ministères qui sont établis par les lois d'établissement et sont énumérés dans la loi d'organisation du gouvernement national ;
- le secrétariat du Cabinet ;
- le bureau de la législation du Cabinet ;
- l'autorité nationale du personnel ;
- le conseil de sécurité du Japon ;
- d'autres organes tels que le bureau de promotion des mesures de lutte contre le réchauffement climatique ou encore le bureau de la santé et de la stratégie médicale.

Le Cabinet doit démissionner lorsque le poste de premier ministre devient vacant ou lorsque la première session du parlement se tient après une élection générale des membres de la chambre des représentants. Si la chambre des représentants adopte une motion de censure ou rejette une motion de confiance, le Cabinet doit également démissionner à moins que la chambre des représentants ne soit dissoute dans les dix jours.

Le premier ministre est désigné parmi les membres du parlement par décision de la Diète et est nommé par l'empereur du Japon.

Le premier ministre nomme les ministres d'État et peut les révoquer à tout moment. Il représente le Cabinet et soumet les pro-

jets de loi au parlement, établi un rapport à l'attention de ce dernier sur les affaires nationales générales et les relations étrangères. Il exerce également un contrôle sur les différentes branches administratives.

2.1.3 Institutions judiciaires

L'ensemble du pouvoir judiciaire est dévolu à la Cour suprême et aux juridictions inférieures telles que les hautes cours, les tribunaux de district, les tribunaux de la famille et les tribunaux d'instance.

Aucun tribunal extraordinaire ne peut être créé et aucun organe de l'exécutif ne peut avoir de pouvoir judiciaire en dernier ressort.

Les juges de la Cour suprême, à l'exception du président de la Cour suprême qui est nommé par l'empereur, sont nommés par le Cabinet. Les juges des tribunaux inférieurs sont également nommés par le Cabinet mais uniquement à partir d'une liste de personnes dressée par la Cour suprême.

Chaque tribunal possède ses propres compétences, conformément à la loi. Chaque tribunal rend la justice de manière indépendante et la décision d'un tribunal supérieur lie les tribunaux inférieurs en ce qui concerne l'affaire traitée.

2.2 - POPULATION, TERRITOIRE, LANGUE ET MONNAIE

2.2.1 Population

La population totale du Japon est de 126,07 millions d'habitants dont 16,02 millions de personnes de moins de 15 ans, 74,280 millions de personnes entre 15 et 64 ans et 35,778 millions de personne de plus de 65 ans (situation au 1^{er} décembre 2023).

2.2.2 Territoire

Le Japon comprend quatre îles principales avec, du nord au sud, Hokkaido, Honshu, Shikoku et Kyushu ainsi que de nombreuses îles plus petites. Le Japon a une superficie totale d'environ 378.000 km². Honshu est la plus grande île de l'archipel japonais et la septième plus grande île du monde.

Malgré la superficie du pays, la population japonaise n'occupe que très peu d'espace puisque quasiment trois-quarts des habitants sont concentrés sur 6 % du territoire, au bord du littoral pacifique entre les villes de Tokyo et de Fukuoka.

2.2.3 Langue officielle

Japonais

日本語

2.2.4 Monnaie

Yen 円

1 euro vaut 158,25 yen
(taux au 5 janvier 2024)

2.3 - CULTURE DES AFFAIRES

La culture japonaise accorde une grande importance aux relations humaines, ce qui est également vrai dans le monde des affaires. Les entreprises japonaises ont tendance à mettre l'accent sur la confiance avant d'entrer en relations d'affaires avec un nouveau partenaire.

En matière de communication, celle-ci passe essentiellement par le biais d'expressions indirectes et de communications tacites. Il faut donc faire preuve de précaution, notamment pour les hommes d'affaires originaires de pays où le franc-parler est davantage de mise comme en France.



Par ailleurs, les structures de communication japonaise ont un mode de raisonnement différent des structures françaises.

En effet, le Japon a adapté un mode de raisonnement chinois appelé « Kishotenketsu ». Selon ce système, la communication se déroule en quatre temps : introduction (ki), développement (sho), rebondissement (ten) et conclusion (ketsu).

La clé serait donc de ne pas s'attendre à une communication structurée selon les mêmes méthodes de raisonnement utilisées en France mais plutôt d'aller à l'essentiel de ce que l'on souhaite exprimer.

Enfin, le contractant non-japonais doit avoir conscience que la prise de décision dans les entreprises japonaises traditionnelles peut prendre beaucoup de temps en raison des multiples niveaux d'approbation requis (*nemawashi*).

Cela a l'inconvénient d'être souvent très long mais a également le grand avantage d'obtenir une décision qui peut être mise en œuvre très rapidement une fois qu'un consensus a été atteint. Il est donc important de prévoir une phase de négociation d'une certaine longueur temporelle comprenant souvent plusieurs réunions.





3. FORMES DE SOCIÉTÉS

3.1 - INFORMATIONS GÉNÉRALES

Faire des affaires au Japon n'implique pas nécessairement d'y créer une société ou bien d'y consacrer une présence physique permanente.

Cela peut notamment passer par la mise en place d'une collaboration avec un partenaire local, notamment en utilisant le mécanisme dit de la *Joint-Venture* qui correspond à une structure juridique indépendante créée par deux ou plusieurs entreprises qui souhaitent s'associer pour un projet commun. La *Joint-Venture* permettra alors à la société étrangère de combiner ses ressources et ses connaissances avec une entreprise locale japonaise. Si cette collaboration peut se matérialiser par la création d'une entreprise dédiée à la *Joint-Venture*, elle peut aussi être simplement contractuelle.

Il est aussi possible de recourir à un agent commercial implanté au Japon qui sera alors en charge de la distribution et de la commercialisation des produits de l'entreprise étranger sur le territoire japonais.

Cela étant, il existe, comme en France, de nombreux modes d'implantation juridique comme le bureau de représentation, la succursale ou encore la création de sociétés à part entière.

3.2 - BUREAU DE REPRÉSENTATION

Les bureaux de représentation sont créés pour effectuer des tâches préparatoires et complémentaires aux activités de siège à l'étranger visant à permettre aux entre-

prises étrangères de s'engager dans des opérations commerciales à grande échelle au Japon. Il s'agit d'une structure appropriée pour une entreprise étrangère qui souhaite entrer sur le marché japonais de manière progressive et étudier préalablement les opportunités et les possibilités qui s'offrent à elle.

Les activités d'un bureau de représentation doivent être limitées à celles menées :

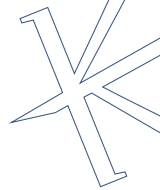
- (i) pour le compte du siège social de la société étrangère ; et
- (ii) sans recherche directe de profit, telles que la collecte d'informations, les études de marché et la publicité.

Un bureau de représentation au Japon est simple à établir puisqu'il n'existe aucune exigence formelle d'enregistrement ou de déclaration. Il n'y a pas non plus d'obligation de réunion annuelle.

Un bureau de représentation ne peut généralement pas ouvrir de compte bancaire ou louer des biens immobiliers en son nom propre de sorte que les contrats conclus à ces fins doivent être signés par le siège de l'entreprise étrangère ou par le représentant du bureau de représentation à titre individuel.

3.3 - SUCCURSALE

Le moyen le plus simple pour une société étrangère souhaitant établir une base au Japon, pour y effectuer des transactions régulières et mettre en œuvre ses opérations commerciales, est la création d'une succursale, à savoir une extension de la maison



mère sans création d'entité juridique distincte et autonome.

La société étrangère devra enregistrer sa succursale auprès du bureau des affaires juridiques.

Lorsqu'une société étrangère n'a pas établi de bureau au Japon et qu'elle est représentée par une personne physique, l'adresse personnelle de cette dernière est considérée comme le siège social de la maison mère au Japon aux yeux du registre du commerce.

Aucun capital minimum n'est exigé pour l'enregistrement de la société étrangère au Japon.

En outre, le représentant de la succursale doit déposer une déclaration sous serment auprès du bureau des affaires juridiques en cas de changement des éléments enregistrés. Il convient de noter que la loi sur les sociétés interdit aux sociétés étrangères de conclure des transactions continues par l'intermédiaire d'une succursale au Japon si ladite succursale constitue en réalité le lieu d'exploitation principale de la société étrangère ou si la seule fonction de la société étrangère est d'exercer des activités au Japon.

Une succursale japonaise peut ouvrir des comptes bancaires et louer des biens immobiliers en son nom propre.

En règle générale, la société étrangère est responsable en dernier ressort de toutes les dettes et de tous les crédits générés par les activités de sa succursale japonaise.

3.4 - KABUSHIKI KAISHA

Une *Kabushiki Kaisha* (KK) est la seule forme de société par actions au Japon mais également la seule entité en mesure d'émettre des actions. C'est la forme la plus couramment utilisée par les entreprises étrangères d'une certaine importance pour faire des affaires au Japon.

D'un point de vue structurel, une KK doit contenir au minimum un actionnaire possédant une action.

La responsabilité des actionnaires étant limitée, un actionnaire de KK n'est en principe pas responsable des dettes et des autres obligations de la société.

Les affaires commerciales d'une KK sont supervisées par un ou plusieurs directeurs (individuellement ou collectivement si la KK décide de mettre en place un conseil d'administration).

En vertu de la loi sur les sociétés, une KK fermée — c'est-à-dire une KK dont les statuts limitent le transfert d'actions — ne peut nommer qu'un seul administrateur qui fera automatiquement office d'administrateur représentatif. En outre, lorsqu'une KK n'est pas dotée d'un conseil d'administration, la nomination d'un auditeur est facultative.

Seule une personne physique peut être nommée administrateur mais il n'est pas nécessaire qu'elle réside au Japon ou qu'elle ait la nationalité japonaise.

Il est possible de constituer une KK avec un capital social d'un seul yen.

Toutefois, une KK doit disposer d'un actif net d'au moins 3.000.000 de yen (soit environ 18.865,80 euros — conversion au taux de

1 yen pour 0.0062886 euro) avant de pouvoir distribuer des bénéfices aux actionnaires.

3.5 - GODO KAISHA

Une Godo Kaisha (GK) n'est pas une société par actions mais une forme sociale dans laquelle la responsabilité des associés est limitée.

Les KK et les GK sont similaires dans la mesure où la responsabilité est limitée aux apports.

Les GK disposent d'une plus grande liberté et d'autonomie dans la rédaction de leurs statuts et, contrairement aux KK, peuvent prévoir des procédures de préparation et d'approbation de leurs états financiers. Cela se justifie par le fait qu'il n'existe pas de loi ou de règlement relatifs à la finalisation des états financiers annuels et qu'elles ne sont pas tenues de publier leurs résultats financiers.

Il est possible de constituer un GK avec un seul associé (*shain*). Bien que la loi sur les sociétés ne le prévoit pas expressément, il est possible pour une société étrangère d'être l'associée unique d'une GK.

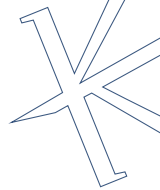
Chaque associé a le droit de gérer la GK, mais des « membres exécutifs » (*gyomu-shikko shain*) peuvent être nommés pour exploiter et gérer la GK si cette option est prévue dans les statuts. Un membre exécutif a des obligations en tant que mandataire à l'égard de la GK semblables à celles des administrateurs à l'égard d'une KK. La loi sur les sociétés n'impose pas de nombre minimum de membres exécutifs ni de durée de mandat.

Une personne morale — y compris une société de droit étranger — peut devenir membre exécutif, à condition de désigner une personne physique, appelée « directeur exécutif » (*shokumu-shikko sha*), pour la représenter. Le directeur exécutif représentant la société étrangère ne doit pas nécessairement être un ressortissant ou résidant japonais. Le directeur exécutif a envers la GK des obligations fiduciaires similaires à celles qu'un administrateur aurait envers une KK.

La loi sur les sociétés n'impose pas de capital minimum lors de la constitution d'une GK.

Il est donc possible de constituer une GK avec un seul yen. Les membres peuvent apporter une participation en numéraire ou en nature à la GK en échange d'actions mais il n'est pas possible de faire d'apports en industrie.





4. FISCALITÉ

4.1 - VUE D'ENSEMBLE

Une société de droit japonais est imposée sur ses revenus mondiaux, y compris les revenus de ses succursales étrangères.

Les revenus des sociétés établies au Japon sont, en règle générale et à l'exception de certains revenus non imposables et exonérés d'impôts, soumis à l'imposition quel que soit le lieu où ils ont été générés.

Cependant, lorsque ces revenus comprennent ceux générés dans des pays étrangers où ils sont déjà imposés, ils doivent être, dans une certaine limite, exonérés des impôts dus au Japon, afin d'éviter une double imposition.

En revanche, une société étrangère n'est imposée que sur les revenus de source japonaise soit les revenus de son établissement au Japon.

Les principaux impôts prélevés au Japon sont les suivants :

i. Impôts nationaux :

- Impôt sur les sociétés
- Impôt spécial sur les sociétés
- Taxe sur la consommation

ii. Impôts locaux :

- Taxe dite d'habitation
- Impôt sur les activités commerciales
- Taxe sur la consommation des sociétés

4.2 - IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

L'impôt sur les sociétés est un impôt national prélevé sur les revenus des personnes morales. Le taux de l'impôt sur les sociétés varie en fonction de sa forme juridique, du montant de son capital et de son revenu annuel.

Classification				Année fiscale de départ			
				01.04.2016	01.04.2018	01.04.2019	01.04.2022
Personnes morales de droit privé à but lucratif	Personnes morales dont le capital social est inférieur ou égal à 100 millions de yen*	Portion inférieure ou égale à 8 millions de yen par an**	Personne morale qui n'est pas qualifiée comme une entité exemptée	15 %	15 %	15 %	15 %
			Entités exemptées			19 %	19 %
		Portion excédant 8 millions de yen par an	23,40 %	23,20 %	23,20 %	23,20 %	
Personnes morales ordinaires autres que celles mentionnées ci-dessus					23,40 %	23,20 %	23,20 %

* soit 628.860 euros (conversion au taux de 1 yen pour 0,0062886 euro)

** soit 50.536 euros (conversion au taux de 1 yen pour 0,0062886 euro)

4.3 - IMPÔT SPÉCIAL SUR LES SOCIÉTÉS

L'impôt spécial sur les sociétés a été créé pour les années fiscales postérieures au 1^{er} octobre 2019. Il s'applique aux personnes morales tenues de déclarer et de payer l'impôt sur les sociétés.

Cet impôt est déclaré et payé simultanément à l'impôt sur les activités commerciales qui est un impôt local.

4.4 - TAXE DITE D'HABITATION

La taxe dite d'habitation est un impôt payable à la préfecture ou à la municipalité où la société est enregistrée.

Elle se compose de deux éléments à savoir un taux déterminé en se basant sur le taux d'imposition des sociétés applicable ainsi que d'un taux déterminé selon le nombre d'entreprises présentes dans la région. Le taux d'imposition varie donc d'une commune à l'autre.

4.5 - IMPÔT SUR LES ACTIVITÉS COMMERCIALES

L'impôt sur les activités commerciales est un impôt local sur les activités exercées dans la préfecture où se trouve le siège de la société.

Il est calculé en multipliant la base d'imposition tel que le revenu par le taux d'imposition.

Le taux d'imposition varie selon le type d'activités, la forme juridique ainsi que l'année fiscale au cours de laquelle l'entreprise a été créée.

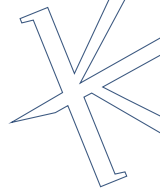
4.6 - TAXE SUR LA CONSOMMATION ET TAXE SUR LA CONSOMMATION DES SOCIÉTÉS

La taxe sur la consommation est prélevée sur les transactions correspondant à la vente de biens et produits ou à la fourniture de prestation de services. Les transactions soumises à cette taxe sont également soumises à la taxe locale sur la consommation.

À la manière de la taxe sur la valeur ajoutée française (TVA), cette taxe est, en principe, payée par l'entreprise mais elle est ajoutée au prix des biens et est finalement supportée par le consommateur.

La taxe sur la consommation est payée sur le montant de la taxe sur la consommation reçue de clients de la société, moins le montant de la taxe sur la consommation payée sur les achats et les dépenses réalisés par la société.

$$\text{Ventes taxables (HT)} \times \text{Taux d'imposition} - \text{Achats taxables (HT)} \times \text{Taux d'imposition}$$



Taux d'imposition

Classification	Taux de la taxe locale sur la consommation (converti en taux de taxe sur la consommation)	Total
7,8 % (6,24 %)	2,2 % (1,76 %)	10,0 % (8,0 %)

Nota Bene :

Les taux d'imposition réduits sont indiqués entre parenthèses et s'appliquent notamment à la vente de certains produits alimentaires et boissons et à la vente de journaux publiés plus de deux fois par semaine pour lesquels un contrat d'abonnement a été conclu.





5. DROIT DU TRAVAIL

5.1 - DROIT APPLICABLE

Le Japon dispose de plusieurs lois relatives au travail et à la protection des employés, *inter alia* :

- la loi sur les normes du travail ;
- la loi sur les contrats de travail ;
- la loi sur le salaire minimum ;
- la loi sur les syndicats ;
- la loi sur la santé et la sécurité au travail ;
- la loi ouvrant droit aux congés pour prise en charge d'un parent ou d'un enfant ;
- la loi sur l'assurance maladie ;
- la loi sur la retraite des salariés ;
- la loi sur l'assurance-chômage.

Ces lois s'appliquent en principe à toutes les sociétés présentes au Japon, quelle que soit la nationalité de l'employeur ou celle du salarié, à condition que ce dernier réponde à la définition de salarié au sens desdites lois.

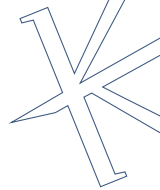
5.2 - L'AUTORISATION DE TRAVAIL

Pour être autorisé à travailler sur le sol japonais, il est nécessaire d'obtenir un titre de séjour portant également autorisation de travail.

Il existe à ce jour au Japon 28 titres de séjour qui permettent à leur détenteur étranger de travailler.

Les titres les plus fréquemment utilisés sont les trois énumérés ci-après :

Titre de séjour	Emploi autorisé
<ul style="list-style-type: none">• Travailleur détaché (Transfert international de salarié)	Lorsqu'une institution publique ou une entreprise privée possède son siège social, une succursale ou bien un bureau de représentation au Japon, elle peut légalement y transférer un de ses travailleurs afin qu'il puisse y exercer un poste d'ingénieur ou tout emploi lié aux sciences humaines ou aux affaires internationales.
<ul style="list-style-type: none">• Gestion et administration (Gestion et dirigeants d'entreprise)	Activités liées à la gestion à l'administration d'une entreprise située au Japon.
<ul style="list-style-type: none">• Ingénierie, sciences humaines et affaires internationales (Tout emploi de bureau)	Activités réalisées au sein d'une institution publique ou d'entreprise privée nécessitant des compétences particulières en ingénierie, sciences naturelles, ou autres sciences dures ou bien dans les domaines des sciences humaines telles que l'économie, le droit ou la sociologie, ou encore toute activité nécessitant une expertise étrangère.



Les individus étrangers souhaitant entrer sur le sol japonais doivent solliciter auprès du bureau de l'immigration du lieu où ils entendent résider ou bien de l'établissement où ils exerceront leur activité professionnelle, un certificat permettant d'attester que le titre de séjour demandé leur permettra d'exercer l'activité envisagée.

Les documents nécessaires à l'obtention de ce certificat diffèrent selon le titre de séjour concerné et la délivrance du certificat peut prendre entre 1 et 3 mois.

5.3 - CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsqu'elle emploie un salarié, l'entreprise doit conclure un contrat de travail.

Bien que les accords verbaux demeurent valables, l'employeur est en principe tenu de préciser clairement certaines mentions à l'écrit.

5.3.1 Heures de travail, pauses et jours non-travaillés légaux

En règle générale, les employeurs ne doivent pas permettre aux salariés de travailler plus de 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Les employeurs doivent prévoir une pause d'au moins 45 minutes si les heures de travail dépassent 6 heures et d'au moins 1 heure si les heures de travail dépassent 8 heures.

Les employeurs peuvent faire travailler leurs salariés au maximum six jours par semaine ou 24 jours sur une période de 4 semaines.

5.3.2 Accords sur les heures supplémentaires entre salariés et employeurs

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles dépassant les heures légales de travail ainsi que le travail en jour chômé sont autorisés seulement si stipulés dans un accord de gestion du travail appelé « 36 kyotei ». Celui-ci est conclu, soit avec un syndicat composé de la majorité des salariés, soit avec une personne représentant la majorité des salariés. L'accord est ensuite notifié à l'autorité administrative compétente.

Les heures supplémentaires sont soumises à des limites.

5.3.3 Congés payés

Les employeurs doivent accorder 10 jours (continus ou fractionnés) de congés payés par an si le salarié a (i) travaillé de manière continue pendant 6 mois et (ii) durant ces 6 mois, s'est présenté à son poste au moins 80 % des jours ouvrés.

Après 6 mois de travail continu, le nombre de jours doit être augmenté d'un jour par année de service continu et de 2 jours après 3 ans et 6 mois de service continu, le nombre total de congés supplémentaire étant limité à 20 jours.

5.3.4 Rémunération

Les salaires doivent être payés (1) en espèce ou par virement bancaire, (2) intégralement, (3) directement en main propre (4) au moins une fois par mois et (5) à date fixe.

Concernant le montant de la rémunération, les employeurs doivent verser aux

salariés un salaire au moins égal au salaire minimum fixé par chaque département. En octobre 2023, ce montant était en moyenne de 1.004* yen par heure.

Quant à la rémunération des heures supplémentaires, elle doit être majorée lorsque les salariés sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires, de travailler tard dans la nuit — en règle générale, entre 22h et 5h — ou de travailler les jours chômés.

Cette majoration est de plus de 1,25 % lorsqu'il s'agit d'heures supplémentaires ou de travail effectué tard dans la nuit et de plus de 1,35 % concernant le travail en jour chômé.

Et lorsque les heures effectuées vont au-delà de 60 heures par mois, la majoration est de 1,5 %.

5.4 - RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

5.4.1 Rupture du contrat durant la période d'essai

Il peut légalement être mis fin à un contrat de travail durant la période d'essai. La rupture de la période d'essai n'est admise que si fondée sur des motifs objectifs et raisonnables (voir 5.4.4) et à défaut, sera qualifiée d'abus de droit.

Cependant, conformément à l'objectif poursuivi par la période d'essai, les motifs de rupture sont plus largement admis qu'en matière de licenciement classique.

5.4.2 La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle désigne la résiliation du contrat de travail d'un commun

accord entre le salarié et son employeur. Les conditions de la rupture conventionnelle sont laissées à la libre volonté des parties et il n'existe pas de restriction légale.

5.4.3 La démission

Les règles applicables à la démission diffèrent selon la nature du contrat de travail. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, le salarié est libre de démissionner. Il devra uniquement veiller à respecter un délai de préavis de deux semaines à compter de la communication de sa démission.

En revanche, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, le salarié ne peut démissionner que s'il justifie de motifs impérieux.

5.4.4 Le licenciement dit ordinaire

L'employeur ne peut librement et unilatéralement décider de mettre fin au contrat de travail d'un salarié si cette décision ne repose pas sur des motifs impérieux. Ces motifs doivent être objectifs et raisonnables.

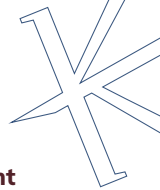
En outre, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, les parties sont déjà convenues d'une date de fin et cette dernière doit être respectée par l'employeur à moins qu'il n'existe des motifs justifiant un licenciement.

Les motifs de licenciement en présence d'un contrat à durée déterminée sont ainsi plus strictement appréciés.

5.4.5 Licenciement économique

Le licenciement économique désigne le licenciement nécessaire afin de réduire l'effectif d'une entreprise en mauvaise situation économique.

* soit environ 6,31 euros (conversion au taux de 1 yen pour 0.0062886 euro)



L'entreprise doit alors justifier avoir respecté les critères cumulatifs suivants :

- la nécessité de réduire les effectifs afin de palier une mauvaise gestion ou la mauvaise situation économique de l'entreprise ;
- des efforts ont été réalisés afin d'éviter les licenciements (proposition de réaffectation, sollicitation de démission volontaire ou rupture conventionnelle etc.) ;
- les salariés licenciés ont été sélectionnés sur la base de critères raisonnables, objectifs et équitables ;
- la procédure de licenciement était convenable (les syndicats et les salariés ont reçu des explications convaincantes concernant la nécessité du licenciement, son calendrier, son ampleur et sa méthode.etc.).

5.4.6 Le défaut de renouvellement de l'emploi

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin lorsque celui-ci atteint son terme et que l'entreprise décide de ne pas renouveler le contrat.

Mais il est à noter qu'en cas de renouvellement répété du contrat qui le rend semblable à un contrat à durée indéterminée ou encore lorsque le salarié peut raisonnablement s'attendre à ce que son contrat de travail soit reconduit, l'entreprise ne peut mettre fin au contrat à défaut de justifier d'un motif objectif et raisonnable.

Le contrat de travail à durée déterminée sera alors reconduit dans les mêmes conditions que le contrat initial.





6. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

6.1 - INFORMATIONS GÉNÉRALES

Le Japon a adopté plusieurs lois pour protéger les brevets, les modèles d'utilité, les dessins ou modèles ou encore les marques. Les demandes d'enregistrement d'un titre peuvent être déposées auprès de l'Office japonais des brevets (JPO).

Les marques et les brevets sont les titres les plus fréquemment utilisés car ils représentent les seuls moyens d'obtenir un monopole pour une création et ainsi de se différencier de la concurrence. Ils permettent aussi de garantir la date à laquelle on a créé son produit et donc de se protéger plus facilement en cas de litige.

6.2 - MARQUES

Les marques sont protégées dès leur enregistrement auprès de l'Office japonais des brevets en vertu des dispositions de la loi sur les marques.

Les marques sont définies par la loi comme des : « lettres, des chiffres, des symboles, des formes tridimensionnelles ou des couleurs, ou des combinaisons de ceux-ci, des sons et d'autres éléments spécifiés par décret ministériel ».

La procédure d'enregistrement consiste à déposer une demande en désignant les produits ou services pour lesquels la marque doit être utilisée.

Le Japon a adopté le système de classification internationale en 1992. Un demandeur peut indiquer plusieurs catégories de produits ou de services au sein d'une seule demande d'enregistrement.

Le titulaire d'une marque enregistrée a le droit exclusif de l'utiliser pendant une période de 10 ans à compter de la date d'enregistrement.

Le titulaire d'une marque peut renouveler son droit pour une nouvelle période de 10 ans en déposant une demande simplifiée auprès de l'Office japonais des brevets autant de fois qu'il le souhaite.

6.3 - BREVETS

Les brevets sont protégés après enregistrement auprès de l'Office japonais des brevets, conformément aux dispositions de la loi sur les brevets.

Seul l'inventeur ou son ayant droit est autorisé à déposer une demande.

La loi sur les brevets concerne les inventions définies comme étant « des créations hautement développées d'idées techniques à partir d'une loi de la nature ».

Une fois enregistrés, les droits sont valables pour une durée maximale de 20 ans à compter de la date de dépôt.





7. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

La loi sur la protection des données personnelles, connue sous le nom de Act on the Protection of Personal Information ou APPI, est la principale loi dans ce domaine au Japon et impose des obligations légales aux entreprises qui traitent des informations personnelles.

7.1 - OBJET DE LA PROTECTION

7.1.1 Informations personnelles

La principale catégorie d'informations protégées par l'APPI est celle des « informations personnelles ».

La définition d'informations personnelles donnée par l'APPI est la suivante :
« informations relatives à une personne physique pouvant être utilisées afin de l'identifier par son nom, sa date de naissance, son adresse ou son image ».

7.1.2 Données personnelles

L'APPI protège également ce qu'elle désigne de « données personnelles ».

Les données personnelles correspondent aux termes utilisés pour désigner les regroupements d'informations personnelles.

Ainsi, chaque donnée personnelle regroupe plusieurs informations personnelles qui sont systématiquement structurées dans un ordre spécifique afin de faciliter leur lecture, de manière à ce que des informations personnelles spécifiques puissent être retrouvées.

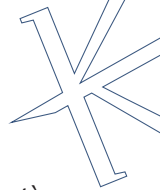
Par exemple, une liste de noms organisée par ordre alphabétique entre dans cette catégorie de donnée personnelle.

7.2 - LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE TRAITEMENT DES INFORMATIONS PERSONNELLES ET DES DONNÉES PERSONNELLES

7.2.1 La collecte et l'utilisation d'informations personnelles

Lors de la collecte et de l'utilisation d'informations personnelles, certaines règles doivent être respectées, à savoir :

- préciser la finalité spécifique de l'opération de collecte des informations personnelles et en informer les personnes concernées à l'avance (par exemple, au moment de leur entrée sur le site internet) ou bien au moment de sa réalisation ;
- les informations personnelles collectées doivent uniquement être utilisées dans le respect du but préalablement fixé ;
- lorsque les informations personnelles obtenues doivent être utilisées à des fins sortant du cadre de la finalité d'utilisation spécifiée, le consentement de la personne concernée doit être obtenu à l'avance ;
- le consentement doit être obtenu au moment de la collecte d'informations personnelles sensibles, par exemple les croyances, antécédents médicaux ou criminels ainsi que tout autre information nécessitant une attention particulière au moment de leur traitement.



7.2.2 La conservation et la gestion des données personnelles

Pour s'assurer des bonnes conservation et gestion des données personnelles, il est nécessaire de :

- prendre les mesures nécessaires pour garantir que les données personnelles sont gérées en toute sécurité ;
- assurer un contrôle approprié par les employés et autres sous-traitants amenés à manipuler les données collectées ;
- signaler à la Commission de Protection des Données Personnelles et avvertir la personne concernée en cas de fuite de données personnelles et en cas de risque significatif d'atteinte aux droits et intérêts de cette dernière.

7.2.3 La communication des données personnelles à des tiers

Lorsque des données personnelles sont communiquées à un tiers autre que la personne concernée, le consentement de cette dernière est en principe préalable requis. Toutefois, dans certaines hypothèses exceptionnelles, les données personnelles peuvent être communiquées à des tiers sans le consentement de la personne concernée, notamment lorsque la loi l'exige ou bien qu'il est difficile d'obtenir le consentement de la personne concernée.

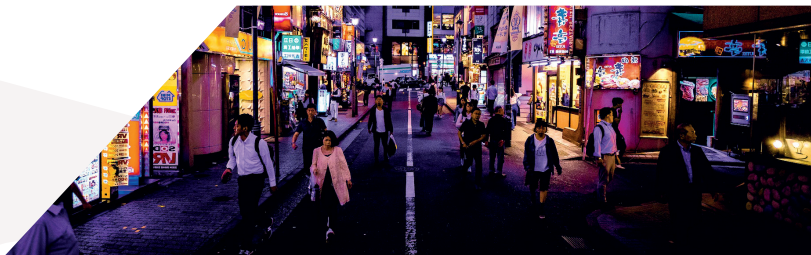
En outre, lorsque des données à caractère personnel sont communiquées à des tiers situés à l'étranger, l'une des conditions suivantes doit être remplie :

- le consentement de l'individu doit être obtenu au préalable ; ou
- le tiers situé à l'étranger dispose d'un système de protection des données approprié ; ou
- le tiers est situé dans un pays ou une région reconnu(e) par la Commission de Protection des Données Personnelles comme doté d'un système de protection suffisant (ce qui inclut la France et l'ensemble des pays de l'Union européenne).

7.2.4 Les demandes de divulgation émanant des personnes physiques concernées

Il est obligatoire pour chaque entreprise de rendre publiques les informations relatives à l'organisme chargé du traitement des données personnelles collectées.

Cela est nécessaire afin de permettre aux personnes dont les données ont été collectées d'exercer leur droit à la suppression, à la divulgation ou à la modification en cas d'erreur des données personnelles.





8. FUSIONS ET ACQUISITIONS M&A

8.1 - PROCESSUS GÉNÉRAL

Le processus général d'une fusion et d'une acquisition de société au Japon diffère assez peu des opérations de même type à l'international et est le suivant :

- signature de l'accord de confidentialité ;
- présentation d'un mémorandum d'information ;
- affinement du schéma de fusion et d'acquisition ;
- signature d'une lettre d'intention ;
- réalisation d'un audit préalable (*due diligence*) ;
- signature de l'accord final ;
- clôture de l'opération.

8.2 - ACCORD DE CONFIDENTIALITÉ

Lorsque le vendeur et l'acheteur décident d'entamer des négociations, ils concluent d'abord un accord de confidentialité afin de protéger les informations spécifiques et détaillées qui seront échangées.

Etant donné qu'un grand nombre d'informations confidentielles seront échangées tout au long du processus de fusion et d'acquisition, il est d'usage d'adopter une définition large des informations confidentielles et de ne pas la limiter aux informations divulguées au stade de la simple négociation.

8.3 - MÉMORANDUM D'INFORMATION

Après avoir signé un accord de confidentialité, le vendeur présente un mémorandum

d'information (MI) détaillé, qui comprend le nom et le profil de l'entreprise, ses activités, ses secteurs d'activité et ses clients, ses données financières (résultats passés et perspectives d'avenir), ses actifs et ses installations, sa situation en matière d'emploi, etc.

8.4 - AFFINEMENT DU SCHÉMA

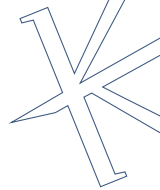
Les schémas de fusion-acquisition les plus courants au Japon sont les fusions, les scissions, les transferts d'activités et les transferts d'actions.

La sélection du schéma repose sur un examen approfondi de la vision après exécution de la fusion-acquisition, du prix d'acquisition prévu, de la faisabilité de l'acquisition, des différences fiscales et des risques posés par l'entreprise cible.

8.5 - SIGNATURE D'UNE LETTRE D'INTENTION

Une fois que les deux parties ont décidé de procéder à l'opération, une lettre d'intention est échangée.

Elle contient des accords provisoires sur le schéma et les conditions de la fusion-acquisition, ainsi que des dispositions pour la suite de la procédure. La lettre d'intention définit généralement le schéma de la fusion-acquisition et la contrepartie du transfert, le calendrier, l'octroi de droits de négociation exclusifs et l'obligation de coopérer aux audits.



En général, les lettres d'intention sont rédigées de manière à ce que les conditions et le prix d'acquisition qui y sont fixés ne soient pas contraignants.

Toutefois, il convient de noter que, certaines clauses, telle que la clause de confidentialité ou celle d'exclusivité des négociations, sont naturellement contraignantes et, en cas de violation, peuvent entraîner le paiement de dommages et intérêts par l'auteur de la violation.

8.6 - AUDIT

Une fois la lettre d'intention signée, un audit est effectué pour déterminer l'orientation des dernières négociations et ce qu'il convient de faire après la signature de l'accord final et l'exécution de la fusion-acquisition.

Cet audit permet ainsi une vérification, plus en profondeur, de certaines informations essentielles, telles que les informations fiscales, sociales, commerciales ou encore juridiques des sociétés.

8.7 - ACCORD FINAL

Les négociations en vue d'un accord final sont alors menées sur la base des résultats des négociations précédentes, de l'accord de base et de l'audit.

L'acheteur revoit le prix d'acquisition sur la base des résultats de l'audit et exige du vendeur qu'il mette en œuvre des mesures de réduction des risques et qu'il fixe des compensations.

Le vendeur négocie la contrepartie du transfert, en limitant soigneusement l'étendue des éléments à concéder.

Une fois les négociations finales terminées, un accord final est signé. Il couvre un large éventail de questions, mais les principales sont la méthode de transfert, le prix de transfert, les ajustements de prix, les déclarations et garanties, les restrictions, les conditions préalables à la clôture et les indemnités.

8.8 - CLÔTURE DE L'OPÉRATION

Le jour de la clôture, la contrepartie est payée, les actions sont transférées et enregistrées dans le registre des actionnaires, les éléments importants (par exemple les sceaux officiels d'identification attribués à la société lors de sa constitution) sont remis et la constitution est enregistrée (dans le cas d'une fusion ou d'une scission en une nouvelle entité).





9. PROCÉDURES COLLECTIVES

9.1 - INFORMATIONS GÉNÉRALES

Lorsqu'un débiteur connaît des difficultés financières et se trouve dans l'incapacité effective de payer ses créanciers, deux formes de procédures peuvent être mises en place par les tribunaux : la « procédure civile de redressement » ou la « procédure de faillite ». En outre, la liquidation extrajudiciaire est également utilisée comme procédure de gestion de l'insolvabilité des entreprises.

9.2 - PROCÉDURES CIVILES DE REDRESSEMENT

Les procédures civiles de redressement visent à restructurer l'entreprise et la vie économique du débiteur lorsqu'il est en grandes difficultés économiques. La procédure de redressement pourra être sollicitée par toute entreprise qui n'est plus en mesure de payer ses dettes exigibles sans entraver de manière significative la poursuite de son activité, celle qui est insolvable ou encore qui se trouve dans l'incapacité de faire face à ses dettes avec son actif.

Son ouverture peut être demandée par les créanciers ou bien par l'entreprise elle-même. Son ouverture nécessite l'adoption d'un plan de restructuration qui doit être voté par la majorité des créanciers, puis approuvé par le tribunal. À défaut d'une majorité ou d'un accord sur le plan de restructuration, la procédure de redressement ne pourra pas aboutir.

Le débiteur doit effectuer des remboursements conformément au plan de redressement adopté tout en continuant à exploiter l'entreprise et en étant déchargé des dettes restantes.

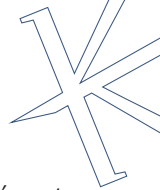
Tout au long de la procédure, le débiteur doit fournir des informations sur l'état de son patrimoine. Si nécessaire, un administrateur judiciaire est nommé pour surveiller ou pour gérer l'entreprise au nom du débiteur.

9.3 - PROCÉDURES DE FAILLITE

La procédure de faillite a pour but d'effacer les dettes de l'entreprise avant de mettre fin à son activité.

La procédure de faillite est enclenchée, soit par le débiteur lui-même, soit par l'un de ses créanciers, par le biais d'une demande d'ouverture déposée au tribunal. La procédure pourra être sollicitée à l'égard de toute entreprise qui est insolvable ou dans l'incapacité de combler son passif exigible avec son actif disponible.

Le juge décide alors de l'ouverture de la procédure à l'encontre du débiteur et nomme un mandataire judiciaire. Ce dernier est chargé de la conversion des biens du débiteur en argent et de sa distribution aux créanciers. Cependant, si les actifs du débiteur sont très faibles, la procédure de faillite peut être clôturée sans qu'aucun mandataire judiciaire ne soit nommé.



L'ouverture de la procédure ne s'accompagne pas automatiquement d'une exemption de paiement de ses dettes par l'entreprise mais elle doit en faire la demande auprès du juge.

Les actionnaires d'une KK et les membres d'une GK ne sont responsables qu'à hauteur de leur investissement, de sorte que lorsque la société part en faillite, leurs actions et parts sociales deviennent sans valeur.

Exceptionnellement, lorsqu'une société est déclarée coupable de violation d'une réglementation en vigueur ou de toute autre négligence, les actionnaires de la KK ou membres de la GK peuvent être condamnés à titre personnel à réparer le préjudice causé à la société.

9.4 - LIQUIDATION EXTRA-JUDICIAIRE

La procédure extrajudiciaire de liquidation permet de liquider les dettes de l'entreprise sans passer par un tribunal.

Cette procédure de liquidation privée est souvent utilisée pour éviter, dans la mesure du possible, de porter atteinte à l'image de l'entreprise, étant donné qu'elle se déroule à huis clos.

Elle ne vise généralement que les institutions financières et n'impose pas aux créanciers commerciaux une suspension de leur paiement ou une suppression de leurs créances.

Sa mise en place nécessite le consentement de tous les créanciers de l'entreprise. Ainsi, si l'entreprise et l'institution financière ne parviennent pas à obtenir cet accord par la seule concertation, notamment lorsque des remises de dettes sont nécessaires, il est fait appel à une organisation privée, telle que l'Association Japonaise des Professionnelles du Redressement (encore la Société de Revitalisation de l'Economie Régionale), qui fixe les règles de déroulement de la procédure.





10. RÉOLUTION DES LITIGES

10.1 - CONTENTIEUX JUDICIAIRES

10.1.1 Organisation judiciaire

Au Japon, les institutions judiciaires comprennent le tribunal de district, le tribunal des affaires familiales, le tribunal d'instance, la haute cour ainsi que la Cour suprême.

Le Japon a la particularité de ne pas avoir de tribunal de commerce, contrairement à la France, qui serait compétent pour connaître des litiges entre commerçants. C'est donc principalement devant le tribunal de district que les entreprises devront se présenter en cas de litige et, dans une moindre mesure, devant le tribunal d'instance si la somme concernée est faible.

En principe, la haute cour connaît des recours contre les jugements des tribunaux de district et des tribunaux d'instance.

La Cour suprême est la plus haute et la dernière juridiction qui examine les recours contre les arrêts de la haute cour et des autres tribunaux.

10.1.2 Procédure judiciaire

La procédure judiciaire classique commence par le dépôt auprès du tribunal d'instance ou de district d'un premier acte introductif par le demandeur qui résume le conflit et sa demande.

Par la suite et après une première convocation des parties, de nouvelles audiences sont fixées afin d'organiser l'interrogation des témoins, la communication des preuves et

autres points de procédures. Ces audiences sont programmées à des dates aussi proches que possible les unes des autres.

Une fois tous ces éléments échangés, le juge pourra ensuite rendre sa décision ou bien recommander aux parties de conclure une transaction lorsqu'il l'estime approprié. En cas d'échec des négociations, après avoir achevé l'examen des preuves, le juge rend sa décision.

Une partie qui n'est pas satisfaite du jugement peut faire appel devant la haute cour.

10.1.3 Médiation civile

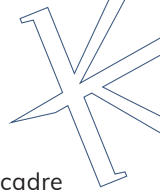
En parallèle de ces procédures classiques, le Japon dispose également d'une procédure de médiation devant les juridictions étatiques. Dans cette procédure, les parties saisissent directement le tribunal dans le but de mener une médiation.

Le comité de médiation, composé d'un juge ou d'un conciliateur civil et de deux ou plusieurs autres commissaires de médiation, examine attentivement les allégations des deux parties et les aide à parvenir à un accord.

En cas de succès, l'accord issu de la médiation a le même effet qu'un jugement définitif et contraignant.

10.1.3.1 Affaires liées au droit du travail

En matière de litige entre salariés et employeurs, il existe une procédure préalable facultative devant une formation spécialisée en droit du travail et rattachée aux tribunaux de district.



Ce comité va préalablement tenter de concilier les parties et, en cas d'échec, rendre une décision contestable devant les formations ordinaires des tribunaux de district. Cette procédure qui se veut rapide se déroule à huis clos en trois audiences au maximum.

10.2 - MODES ALTERNATIFS DE RÉOLUTION DES LITIGES

10.2.1 Négociation

Au Japon, la plupart des litiges sont réglés à l'amiable par le biais de négociations directes entre les parties, sans l'intervention d'un tiers.

C'est seulement en cas d'échec que l'intervention d'un tiers, conciliateur, médiateur, arbitre ou encore juge, est envisagée.

10.2.2 Médiation conventionnelle ou conciliation

Il est possible de faire appel à un tiers médiateur ou conciliateur hors procédure judiciaire, qui aidera les parties à atteindre une solution amiable.

En vertu de la loi sur les modes alternatifs de règlement des différends, si les parties font appel à un institut de médiation certifié par l'Etat, elles peuvent bénéficier de certains avantages dont ne disposent pas les institutions non certifiées. Il s'agit par exemple de la Japan International Dispute Resolution Center (JIDRC) ou encore du Japan International Mediation Center de Kyoto (JIMC).

Autrefois, l'accord trouvé par le biais de la médiation ou de la conciliation privée n'avait pas la même force qu'un jugement mais une simple force contractuelle.

Désormais, et uniquement dans le cadre d'une médiation internationale et sur accord de ses signataires, il est possible de demander l'homologation de l'accord obtenu par le biais de la médiation devant le tribunal. Celui-ci aura alors la même force qu'un jugement.

10.2.3 Arbitrage

L'arbitrage est une procédure par laquelle les parties au litige choisissent des personnes tiers (les arbitres) pour résoudre leurs différends aux termes d'une décision appelée sentence arbitrale.

Ce mode de résolution est particulièrement utile dans le cadre du commerce international, notamment pour des raisons de neutralité et d'exécution des décisions à l'étranger.

Le Japon possède une législation en la matière inspirée de la loi type établie par la Commission des Nations unies pour le droit commercial international (CNUDCI) sur l'arbitrage commercial international.

Pour recourir à l'arbitrage, un accord entre les parties (convention d'arbitrage) est impératif.

La convention d'arbitrage stipule généralement le lieu de l'arbitrage, l'institution arbitrale et les règles de procédure arbitrale à utiliser mais peut également préciser la langue à utiliser et le nombre d'arbitres.

Au Japon, les parties sont libres de recourir à l'arbitrage institutionnel tout comme à l'arbitrage *ad hoc*.

On entend par arbitrage institutionnel un arbitrage organisé par une institution arbitrale et conformément au règlement d'arbitrage établi par cette dernière. Les institutions arbitrales sont des institutions qui fournissent divers soutiens et services en rapport avec les procédures d'arbitrage.

Au Japon, il existe *inter alia* l'Association japonaise d'arbitrage commercial (JCAA), la Chambre de commerce internationale du Japon (ICC Japan) ou encore le Centre d'arbitrage international de Tokyo pour la propriété intellectuelle (IACT).

L'arbitrage *ad hoc* est un arbitrage dans lequel les parties sont convenues de choisir et de fixer les règles relatives à la procédure arbitrale sans s'en remettre à l'organisation proposée par une institution et dans lequel l'instance se déroule conformément à ces règles.





GUIDE JURIDIQUE S'IMPLANTER ET FAIRE DES AFFAIRES AU JAPON



8, rue de l'Arcade 75008 Paris
www.komon-avocats.fr

Komon
AVOCATS