

JAPON

Durant la période de septembre 2007 à septembre 2008, deux lois importantes ont été adoptées en matière de droit du travail : la nouvelle « loi sur le contrat de travail », publiée le 5 décembre 2007 et entrée en vigueur le 1^{er} mars 2008 ; et la loi modifiant en partie la loi sur le salaire minimum, publiée le 5 décembre 2007 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008.

Ces deux lois, et surtout la première, faisaient partie des projets de loi du droit du travail qui auraient dû être adoptées lors de la session ordinaire de l'été 2007, surnommée « Session sur le travail » (« *Roudou Kokkai* »), que le scandale sur l'enregistrement des données des pensions¹ avait repoussé à la session suivante de l'automne. Leur adoption était d'une importance primordiale dans le grand mouvement de restructuration du monde du travail au Japon. En effet, suite en partie aux réformes structurelles néo-libérales du Premier ministre Koizumi, les relations du travail ont connu de nombreux changements et le Gouvernement a tout d'abord dû répondre à la libéralisation et à la diversification du marché du travail et une plus grande individualisation des relations professionnelles ; ce qui est le sujet de la première loi. D'un autre côté, il a fallu tenir compte de l'augmentation des disparités salariales et de la hausse du phénomène des « *working poor* » ; ce qui fait l'objet de la seconde loi, qui renforce le rôle de filet de sûreté du salaire minimum.

Nous avons signalé² également que la résolution des conflits appelle de plus en plus l'intervention du droit, ce qui était rare autrefois, et une réforme judiciaire générale de grande envergure a été entreprise depuis le début des années 2000. En droit du travail, de nouvelles voies de recours ont été créées, mais aussi, des règles jurisprudentielles ou coutumières sont de plus en plus inscrites dans les lois afin de les rendre plus accessibles et plus claires pour les justiciables, et dans le but d'éviter les conflits à leur source.

¹ Voir Y. Sekine, « Japon », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2007, p. 296.

² *Idem*.

En droit de la sécurité sociale, il convient de signaler l'entrée en vigueur de l'assurance médicale du « troisième âge avancé » (« *Kouki-koureisha Iryou seido* »). Cette nouvelle assurance rassemble tous les citoyens et résidents de longue durée de 75 ans et plus, quel que soit leur précédent statut (retraité, salarié, indépendant, ayant-droit, etc.) dans une nouvelle assurance médicale autonome, financée par les contributions des assurés eux-mêmes et par un large système de compensation du régime général ainsi que par des contributions financières de l'État et des collectivités locales. Son introduction était prévue dès 2006 mais avec effet le 1^{er} avril 2008. La maîtrise des coûts de santé est un défi majeur de notre société vieillissante.

I - La loi sur le contrat de travail

La nouvelle loi sur le contrat de travail de décembre 2007 est une loi succincte qui ne compte que 19 articles dans 4 chapitres. Elle pose les principes généraux gouvernant le contrat de travail.

Les travaux préparatoires ont été aussi minutieux que conflictuels et il en est résulté un projet de loi beaucoup moins ambitieux que les premiers projets de rédaction et beaucoup de juristes, tout en accueillant favorablement l'adoption de cette loi, en jugent le contenu insuffisant.

Les règles juridiques s'appliquant aux relations individuelles du travail sont peu nombreuses car le contrat de travail était jusqu'à présent essentiellement tacite, et régi par le droit commun des contrats, sauf les exceptions nécessaires pour la protection du travailleur et de sa santé, et celles collectivement négociées. De plus en plus d'acteurs, peut-être plus individualistes que jadis, ne partagent plus les mêmes consensus sociaux et règles coutumières (« *Kanshuu* ») qui géraient les relations sur le lieu de travail, refusent de s'y plier et hésitent de moins en moins à recourir au droit. De là découlent l'augmentation des conflits individuels du travail et la nécessité d'élaborer des règles écrites, non équivoques. Une importante jurisprudence s'est développée, ainsi que le besoin d'établir des normes claires sur les relations individuelles de travail.

La nouvelle loi sur le contrat de travail résout d'abord l'une des controverses liée au règlement du travail (« *Shuugyou-kisoku* »)³, qui était de savoir pourquoi les travailleurs y sont liés, sans en donner explicitement leur accord. La doctrine était divisée sur l'interprétation de l'arrêt de principe de la Cour de cassation du 25 décembre 1968 (le célèbre arrêt *Shuuhoku-bus*), attribuant à la détermination des conditions de travail par le règlement de travail une valeur coutumière, ou considérant que le règlement du travail devenait implicitement une partie du contrat de travail, comme dans une sorte de « contrat-type ». C'est la position de la loi, qui intègre le contenu du règlement de travail dans le contrat, sauf dérogation expresse des parties (article 7).

L'employeur ne pourra modifier le règlement du travail dans un sens défavorable aux travailleurs que si cette modification est proportionnelle et pertinente, ce qui est laissé à l'appréciation globale du juge (article 10). Cette disposition ne fait que transposer la jurisprudence existante, mais elle reste équivoque et peu claire.

Les articles 14 à 16 de la loi (chap. 3) annulent tout transfert, détachement, sanction ou licenciement jugé déraisonnable ou injustifié par rapport aux sens commun de la société, comme constituant un abus de droit. Les articles 17 et 18 (chapitre 4) interdisent la dissolution des contrats à durée déterminée avant leur terme, sauf force majeure (article 17) et invitent l'employeur à éviter les termes déraisonnablement courts, renouvelés de façon répétitive (article 18). Il s'agit d'une norme très vague, qui n'aura pas le moindre effet en pratique.

Comme nous l'avons dit, il s'agit d'une loi limitée dans son contenu, « un nourrisson »⁴ en quelque sorte, qui doit encore grandir, mais qui au moins, est né.

³ Selon l'article 89 de la loi sur les normes du travail (« *Roudou-kijun hou* »), toute entreprise de plus de 10 salariés est tenue d'établir un règlement du travail, qui fixe les heures de travail, les méthodes de fixation et de paiement des salaires, la dissolution du contrat de travail (y compris le licenciement), les frais à charge du travailleur, les règles de santé et hygiène applicables, la formation professionnelle, et toute autre règle concernant les conditions de travail dans l'entreprise, applicable à tous les salariés occupés dans cette entreprise.

⁴ Le professeur Sugeno Kazuo, par exemple, expliquant l'importance d'adopter la loi même si son contenu est limité, lors d'un colloque, utilise l'expression « *chiisaku*

II - La loi amendant en partie la loi sur le salaire minimum

Le salaire minimum a, depuis son adoption en 1959, suivi une large évolution, surtout dans les méthodes de fixation des salaires minimaux applicables. Partant d'un salaire minimum limité à certains secteurs et industries, il s'est progressivement étendu et, depuis 1976, un salaire minimum régional est renégocié annuellement dans chaque préfecture, sur la base d'un taux d'augmentation indicatif fourni par la Commission centrale du salaire minimum, organe administratif consultatif de composition tripartite.

La réforme de décembre 2007, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008, rend l'adoption d'un salaire minimum obligatoire dans chacune des 55 préfectures (ce qui est déjà le cas dans la pratique). Elle renforce son rôle de filet de sécurité par une référence explicite aux prestations d'assistance publique, dont les négociateurs doivent désormais tenir compte, afin d'éviter que le salaire minimum ne donne droit qu'à des revenus inférieurs à l'assistance publique, ce qui était le cas dans certaines préfectures. Les sanctions en cas de violation par l'employeur du salaire minimum régional sont fortement augmentées. Elles sont désormais de l'ordre de 500 000 yen (environ 3 300 euros) par violation. La protection du travailleur est également renforcée. Il s'agit d'une mesure législative tendant à pallier les effets négatifs de la libéralisation du marché du travail, plus mobile mais plus instable.

III - L'entrée en vigueur de l'assurance maladie pour le « troisième âge avancé »

La nouvelle assurance maladie des personnes de 75 ans et plus, baptisée « assurance maladie pour le troisième âge avancé » (« *Kouki-koureisha iryou seido* ») a été très critiquée dès son entrée en vigueur. Les personnes concernées se sont senties blessées par le terme « avancé », se sentant perçues comme étant « malades et proches de la fin ».

Les motifs de l'introduction de cette nouvelle assurance étaient ouvertement financiers, dans le but de clarifier les coûts de santé engendrés

unde, ookiku sodateru », « petit à la naissance, mais grand par sa croissance », *Jurist*, 1347 (2007), p. 2.

par les personnes âgées et de déterminer précisément la part de compensation financière venant des autres régimes (ceux des salariés et indépendants actifs). Malgré le fait que les coûts supportés par les nouveaux assurés soient en moyenne (seulement en moyenne) égaux ou légèrement inférieurs à avant l'introduction du système, il prévoit une augmentation progressive du forfait des patients et les personnes âgées ressentant un profond sentiment d'insécurité et d'exclusion. C'est un système particulièrement impopulaire qui a d'ailleurs causé la perte de la majorité du parti gouvernant (le LDP) au Sénat. Il fait actuellement l'objet de remaniements dont nous pourrions sans doute rendre compte l'année prochaine.

Yuki Sekine

Faculté de droit de l'Université de Kobe