

¹ http://yuhikaku-nibu.txt-nifty.com/blog/files/theWorldofEmployment_supplement130214.pdf

Cet article porte sur l'évolution du droit japonais du travail et de la sécurité sociale allant de la période 2013 au 1^{er} trimestre 2014. Le législateur japonais a fait preuve d'une certaine modération en matière de droit social ; néanmoins, on peut noter l'entrée en vigueur et l'adoption de lois ayant une grande influence sur le marché du travail. En particulier, la réforme récente du droit social au Japon se caractérise par deux principes directifs : la « lutte contre la précarisation de l'emploi » (I) et l'« organisation juridique des flux de l'emploi » (II).

I – On constate que le nombre des travailleurs précaires (travailleurs à temps partiel, intérimaires, travailleurs en CDD...) dépasse les 20 millions et leur part représente près de 40%, tous travailleurs confondus. L'essor du nombre de travailleurs précaires marque une recomposition du marché du travail : une augmentation du nombre de salariés ayant de faibles revenus, une inégalité de traitement avec les travailleurs en CDI et une insécurisation des parcours professionnels chez les jeunes.

Ainsi, suite à la révision de la loi sur les contrats de travail (L. n° 2007-128), deux nouvelles règles sont entrées en vigueur en 2013. En premier lieu, le droit de requalification de CDD en CDI (art. 18) : lorsqu'un salarié en CDD qui a fait l'objet d'au moins un renouvellement et travaillant dans une même entreprise pendant 5 ans sans interruption de plus de 6 mois consécutifs peut demander de droit la requalification de son contrat à son employeur. Cette durée de 5 ans a commencé à compter du mois d'avril 2013. Pour contourner cette requalification, il se peut que l'employeur ne renouvelle pas le CDD des salariés dont le temps de présence dans l'entreprise atteindra 5 ans ou bien mette en œuvre un délai de refroidissement (plus de 6 mois d'interruption) entre l'expiration du terme du CDD et la date de signature d'un nouveau CDD. Cependant, il n'est pas forcément autorisé à le faire en tenant compte de la restriction de non renouvellement basée sur la jurisprudence (cette restriction est intégrée dans la loi). En deuxième lieu, il est interdit à l'employeur de manipuler irraisonnablement (pas différemment) les conditions de travail d'un salarié en CDD (art. 20). Néanmoins, l'appréciation de cette irraisonnabilité n'est pas claire, car elle prend globalement en compte la fonction, le niveau de responsabilité associé à cette fonction, trois champs de modification (détail du poste, responsabilité de la fonction et affectation) et d'autres types de situations comme critères. Il sera donc difficile pour un salarié en CDD de réclamer à l'entreprise qui l'emploie l'amélioration des conditions concrètes de travail selon cette disposition (en revanche, il serait possible d'obtenir des dommages et intérêts). Bref, cette disposition se borne à demander à l'employeur de ne pas établir de grande différence des conditions de travail en fonction de la durée du contrat de travail¹. Il ne s'agit donc pas de l'égalité de traitement, mais plutôt de l'équité de traitement.

Il faut ajouter que la loi sur l'assurance chômage (L. n° 74-116) a été révisée en 2014. Le montant de l'allocation de formation et d'éducation versée quand l'assuré social assiste à certaines formations classées par le ministre du travail et de la santé a augmenté afin de soutenir l'employabilité des salariés (notamment les salariés précaires), leur parcours professionnel ainsi que leur recherche et leur changement d'emploi (art. 60 bis)².

II – Concernant le deuxième principe, le législateur a facilité l'accès à l'emploi et a infléchi la sortie du marché du travail. S'agissant de l'accès à l'emploi, la loi pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (L. n° 60-123) a été réformée en 2013 (entrée en vigueur en 2016). Le Japon a dû aménager sa législation interne afin de ratifier la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Avec cette réforme, il est interdit à l'employeur de prendre des mesures discriminatoires concernant le recrutement, l'embauche, la détermination du salaire, la formation professionnelle, les avantages sociaux et d'autres traitements en raison de la situation de handicap du travailleur (art. 34 et 35). Par ailleurs, cette réforme impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires en prenant en compte les caractéristiques des handicapés lors du recrutement et de l'embauche (art. 36 bis). En outre, elle contraint l'employeur à apporter les modifications et les ajustements nécessaires et appropriés à l'infrastructure du lieu de travail ainsi qu'à mettre à disposition des aidants pour ses salariés handicapés (art. 36 ter). Les deux articles font partie de l'obligation d'accommodement raisonnable³.

Quant à la sortie du marché du travail, voici la révision de la loi concernant la stabilisation de l'emploi des personnes âgées (L. n° 71-68) : les mesures pour assurer un emploi stable aux personnes âgées jusqu'à l'âge de 65 ans ont été modifiées (art. 9). Avant la réforme, l'employeur avait le choix entre trois options lorsque le salarié avait atteint la limite d'âge de départ à la retraite : 1) le relèvement de la limite d'âge⁴ ; 2) l'abolition de la limite d'âge ; et 3) l'introduction du système de l'emploi continu. En ce qui concerne la troisième option, l'employeur disposait d'un pouvoir discrétionnaire dans la sélection des personnes âgées ayant atteint la limite d'âge de départ à la retraite selon des critères fixés par l'accord dérogatoire conclu avec le syndicat (ou le représentant) majoritaire⁵ (ancien al. 2 de l'art. 9). Avec la nouvelle réforme, le pouvoir de l'employeur de la sélection est annihilé et il est contraint légalement de poursuivre ses relations de travail avec les travailleurs âgés qui le veulent. Cette réforme est fortement liée au relèvement de l'âge de l'obtention de la retraite de 60 à 65 ans. En effet, le gouvernement japonais relève progressivement l'âge d'obtention de la retraite. En 2013, la retraite forfaitaire a vu son âge d'obtention être relevé et la retraite proportionnelle est en voie de l'être elle aussi (le gouvernement japonais a décidé de relever l'âge de l'obtention de la retraite d'un an tous les trois ans jusqu'en 2025).

² En outre, le taux d'indemnité du congé parental s'élève à 67% (contre 50% auparavant) du dernier salaire avant la prise du congé parental pour les premiers 6 mois (art. 12 de disposition additionnelle). Cette réforme a pour but d'en faciliter la prise surtout chez les hommes en évitant la réduction brutale de leur salaire pendant le congé. Cela contribuerait à l'égalité homme / femme.

³ Sauf si elle impose à l'employeur une charge disproportionnée ou indue.

⁴ Cette loi prévoit que la limite d'âge ne doit pas être inférieure à 60 ans quand l'employeur la fixe.

⁵ Il s'agit simplement du syndicat auquel au moins 50% plus 1 voix des salariés d'un établissement adhérent.

