



HAL
open science

Japon

Eri Kasagi

► **To cite this version:**

Eri Kasagi. Japon. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2015, 2015-1, pp.152-153. halshs-01237043

HAL Id: halshs-01237043

<https://shs.hal.science/halshs-01237043v1>

Submitted on 8 Oct 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

¹ M. Iwamura, « Actualités juridiques internationales : Japon », *Revue de Droit comparé du Travail et de la Sécurité sociale*, 2014-2, pp. 154-155.

² Le législateur espère que le médecin du travail jouera un rôle principal dans le déroulement de ce nouveau système.

³ L'employeur peut tout à fait prendre des mesures autres que celles que le médecin lui conseille. La structure de ce nouveau système ressemble à celle qui figurait déjà dans la loi, concernant l'obligation de l'employeur de proposer une consultation médicale aux salariés qui effectuent plus que 100 heures supplémentaires et qui souhaitent recevoir cette consultation [article 66-8].

⁴ Une salariée enceinte bénéficie de cet aménagement de droit, selon l'article 65, alinéa 3 de la loi sur les normes du travail.

I - Législation

L'activité législative de la Diète pour l'année 2015 (189^{ème} séance, de janvier à juin 2015) n'étant pas encore arrivée à son terme, nous présentons une nouvelle loi légiférée en 2014 dans le titre supplémentaire du numéro précédent ¹.

La loi 2014-82, modifiant la Loi sur la sécurité et l'hygiène sur le lieu de travail, qui entre en vigueur le 1^{er} décembre 2015, comporte, entre autres, un nouvel article (article 66-10). Selon cet article, l'employeur doit fournir à ses salariés la possibilité de bénéficier d'un examen, relatif à la charge psychologique sur le lieu de travail, présenté sous forme de questionnaire, proposé et analysé par des médecins ou autres professionnels, tels que les infirmiers de mission publique ².

Cette réforme représente un premier effort législatif explicitement destiné à la prévention des risques psychosociaux au Japon. Elle revêt par conséquent une importance notable, surtout du point de vue de la prévention primaire, malgré le caractère modéré des obligations de l'employeur introduites. Plus concrètement, l'examen doit couvrir trois types de questions concernant, les facteurs de la charge psychologique au travail, les éventuels symptômes psychologiques et physiques du salarié, et enfin, le soutien des collègues dont le salarié bénéficie. Les résultats de l'examen sont annoncés uniquement au salarié concerné, qui peut, s'il le souhaite, demander un rendez-vous individuel avec un médecin pour que ce dernier puisse donner son avis à l'employeur sur les mesures nécessaires pour protéger la santé du salarié. Après avoir reçu l'avis du médecin, l'employeur peut prendre les « mesures appropriés », s'il les considère nécessaires ³.

II - Jurisprudence

1) La Cour Suprême, 1^{er} chambre, 23 Octobre 2014, Saibansho Jiho, 1614-1

La loi pour la promotion de l'égalité des opportunités et de traitement dans le système d'emploi des femmes et des hommes, interdit, dans son article 9, alinéa 3, tous les traitements défavorables à l'égard des salariées, de sexe féminin, pour des raisons liées à une période de grossesse, à l'accouchement, à la demande de congé prénatal et de maternité, ainsi que tous les autres événements ou changements concernant la grossesse et l'accouchement (énumérés dans un arrêté ministériel). La Cour Suprême a déclaré que le déclassement d'une salariée faisant suite à un aménagement du travail en raison de sa grossesse ⁴ doit être apprécié, en principe, comme un traitement défavorable interdit par ledit article.

Toutefois, la Cour Suprême a admis deux situations d'exception. Premièrement, en cas de motif rationnel dont l'existence est objective – en considération des conséquences positives et négatives de cet aménagement du travail ainsi que du déclassement, du contexte du déclassement, y compris les explications données par l'employeur, de

l'intention de la salariée, etc. – permettant de considérer la libre volonté de la salariée au moment de l'acceptation du déclassement. Deuxièmement, lorsque la nécessité du fonctionnement de l'entreprise empêche l'employeur de prendre d'autres mesures que le déclassement suite à l'aménagement du travail et lorsque, vu des circonstances particulières – en considération de la nécessité du bon fonctionnement du travail, des conséquences positives et négatives de ce traitement – le déclassement n'est pas réellement considéré comme un traitement interdit par l'article 9, alinéa 3. La charge de la preuve étant ainsi renversée, il revient à l'employeur de justifier que le déclassement est légal par exception.

⁵ La traduction littérale du nom de cette *loi* est *loi sur la protection de vie minimum*. Cf. M. Iwamura, *op. cit.*, p. 155.



Selon l'arrêt, les faits de cette espèce ne correspondent pas à la première exception. La Cour Suprême a pourtant renvoyé le dossier, pour laisser la Cour d'appel considérer la deuxième exception.

2) La Cour Suprême, 1^{er} chambre, 23 Octobre 2014, Saibansho Jiho, 1614-4.

Selon la loi n° 144 du 4 mai 1950 sur l'aide sociale⁵, le chef du Bureau de l'Aide Sociale peut émettre des « directives ou indications » à l'attention des bénéficiaires qui sont « nécessaires pour l'accomplissement de l'objet de l'aide sociale (le maintien ainsi que l'amélioration de leur vie, entre autres » (article 27). Ces directives et indications (nous les appellerons ci-après dans cet article simplement « directives », étant donné que les directives et les indications ne sont pas interprétées comme deux notions distinctes) étant de nature obligatoire pour les bénéficiaires (article 62, alinéa 1), un non-respect de ces directives peut générer une suspension ou un arrêt de l'aide (article 62 alinéa 3), sous certaines conditions, notamment que ces directives soient données par écrit (article 19 de l'arrêté ministériel pour l'application de la Loi sur l'aide sociale).

En l'espèce, le chef du Bureau de l'Aide Sociale de Kyoto a décidé de l'arrêt de l'aide pourvue à son bénéficiaire en raison du non-respect de ses directives, dont une seule – une augmentation de la rémunération jusqu'à un certain montant – avait été posée par écrit. Le Tribunal de première instance de Kyoto a considéré que cette directive – telle qu'elle était affichée sur le document destiné au bénéficiaire – imposait un objet objectivement impossible à accomplir au bénéficiaire et que l'arrêt de l'aide pour raison de non-respect de cette directive était alors illégal. La Cour d'appel a annulé cette décision, justifiant que cette directive n'imposait pas une obligation impossible pour le bénéficiaire, en considération de son contexte, des échanges et des communications passées par voie orale entre le Bureau de l'Aide Sociale et le bénéficiaire, ainsi que de la conscience du bénéficiaire, entre autres. La Cour suprême a annulé cet arrêt et renvoyé cette affaire, en déclarant que, selon l'intention de l'article 19 dudit arrêté ministériel, la directive écrite doit être interprétée strictement comme telle, et que la décision de la Cour d'appel interprétant la directive en considération d'autres facteurs est donc illégale. La Cour suprême a également confirmé que l'arrêt de l'aide en raison du non-respect d'une directive est illégal, lorsque cette directive est objectivement impossible ou extrêmement difficile à suivre.