

YUICHIRO MIZUMACHI

INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES, UNIVERSITÉ DE TOKYO

**VERS UNE DIMINUTION DES SALAIRES APRÈS L'ÂGE DE
LA RETRAITE À 60 ANS DANS LE CADRE DE CONTRATS
À DURÉE DÉTERMINÉE AU JAPON ?**

**ARRÊT DU 20 JUILLET 2023, COUR SUPRÊME, 1^{ÈRE} CHAMBRE,
AFFAIRE NAGOYA-AUTO-ÉCOLE**

L'affaire *Nagoya-Auto-école* porte sur la question de savoir si le fait que les conditions de travail des instructeurs d'une auto-école, ayant atteint l'âge de la retraite obligatoire à 60 ans, puis réembauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, étaient illégales au motif d'une différence « déraisonnable » des conditions de travail prévues par l'article 20 de la loi sur le contrat de travail¹.

Au Japon, les réductions importantes de salaire après l'âge de la retraite à 60 ans sont largement répandues, et ce sujet est régulièrement contesté devant les tribunaux. Avant d'examiner le contenu de cet arrêt **(II)**, il convient de décrire brièvement le système d'emploi japonais et la situation juridique à l'origine de cette affaire **(I)**.

**I - LE SYSTÈME D'EMPLOI JAPONAIS ET LA SITUATION JURIDIQUE
À L'ORIGINE DE CETTE AFFAIRE**

A - LES DISPARITÉS ENTRE LES SALARIÉS RÉGULIERS ET NON RÉGULIERS

Depuis la période de forte croissance économique des années 1960, le système de l'emploi au Japon se distingue par trois caractéristiques : la pratique de l'emploi à long terme, le salaire basé sur l'ancienneté, et le syndicat dans l'entreprise.

La pratique de l'emploi à long terme signifie que la plupart des salariés sont embauchés juste après la fin de leurs études secondaires ou universitaires, et ne sont pas licenciés - sauf en cas de faute grave - jusqu'à leur départ à la retraite à l'âge de 60 ans. Dans ce type d'emploi à long terme, les salariés acquièrent de l'expérience en travaillant dans différents services de l'entreprise et leurs salaires, comme leurs missions, évoluent en fonction de leur ancienneté ; c'est ce que

1 Art. 20 de la loi sur le contrat de travail : « Lorsque les conditions de travail d'un travailleur ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée diffèrent de celles prévues par le même employeur pour un contrat à durée indéterminée, ces différences ne doivent pas être considérées comme déraisonnables ». Cet article a ensuite été supprimé par la loi de 2018 sur la Réforme du travail, et remplacé par l'art. 8 de la Loi sur les travailleurs à temps partiel et à durée déterminée (loi actuelle).

l'on appelle le salaire « à l'ancienneté ». Ainsi, sur le marché du travail au sein de l'entreprise (appelé « marché interne du travail »), se forment des intérêts communs aux travailleurs dans chaque entreprise et on trouve des syndicats organisés au sein de chaque entreprise.

Toutefois, cette caractéristique du système de l'emploi japonais n'est valable que pour les salariés dits « réguliers », à temps plein et en CDI, tandis que les salariés « non réguliers », c'est-à-dire les travailleurs atypiques tels que les travailleurs à temps partiel, en CDD ou intérimaires, sont positionnés en dehors de ce système. Par exemple, les travailleurs à durée déterminée sont soumis à des ajustements d'emploi en réponse aux fluctuations économiques, leur salaire et leur statut n'augmentant que peu avec les années de service, et ils ne sont souvent pas représentés par un syndicat au sein de l'entreprise.

Depuis l'éclatement de la bulle économique dans les années 1990, le nombre des travailleurs non réguliers, instables et mal payés, a augmenté (atteignant près de 40% de l'ensemble des travailleurs au Japon), et la question de la disparité entre les salariés réguliers et non réguliers est devenue un problème social majeur. C'est pourquoi l'amendement de 2012 de la loi sur le contrat de travail a prohibé les différences « déraisonnables » des conditions de travail entre les travailleurs en CDD et ceux en CDI. L'application de cette interdiction de disparité déraisonnable est un aspect des aspects de l'affaire.

B - L'EMPLOI ET LE TRAITEMENT DES PERSONNES ÂGÉES

Dans le système d'emploi au Japon, où l'accent est mis sur l'emploi à long terme et sur l'ancienneté de service, il est difficile de traiter les personnes indépendamment de leur âge ou de leur ancienneté. Par conséquent, le pays n'a pas encore adopté de législation interdisant la discrimination basée sur l'âge, mais a plutôt développé une politique visant à intégrer, dans son système juridique, un traitement fondé sur l'âge, tel qu'un âge de départ à la retraite obligatoire.

Par exemple, la loi japonaise sur la stabilisation de l'emploi des personnes âgées contraint les employeurs qui le souhaitent à fixer l'âge de la retraite obligatoire à 60 ans ou plus (article 8), et oblige ceux-là mêmes qui déterminent l'âge de la retraite obligatoire à prendre toutes les mesures permettant de garantir l'emploi jusqu'à 65 ans (article 9), établissant ainsi un lien entre l'âge standard pour le versement de la pension de vieillesse (65 ans) et l'emploi.

Cette même loi souligne que l'emploi est prolongé après l'âge de la retraite de 60 ans jusqu'à l'âge standard de la pension de 65 ans, et n'interdit pas nécessairement la conversion en contrats à durée déterminée et la réduction du traitement après l'âge de 60 ans. De fait, de nombreuses entreprises ont proposé à leurs salariés ayant atteint l'âge de 60 ans de poursuivre l'activité en concluant des contrats à durée déterminée, réduisant ainsi considérablement leur salaire.

La question en jeu dans cette affaire portait sur les disparités entre les salariés réguliers et non réguliers d'une part, et le traitement des personnes âgées, d'autre part.

II - L'ARRÊT NAGOYA-AUTO-ÉCOLE DU 20 JUILLET 2023 DE LA COUR SUPRÊME

Les plaignants, instructeurs d'une auto-école, étaient des salariés réguliers jusqu'à l'âge de 60 ans. Mais, après leur retraite à 60 ans, ils sont devenus des salariés contractuels réembauchés pour une durée déterminée, avec des rémunérations mensuelles tombant à environ 45% de leur niveau avant la retraite, et des primes à 40% de leur niveau antérieur. Aucun changement particulier n'est intervenu sur le contenu de leur travail, ni avant ni après la retraite.

Le tribunal de district de Nagoya et la Haute Cour de Nagoya ont estimé que le niveau des salaires de base et des primes, inférieur de 60% au niveau d'avant retraite, était jugé déraisonnable. La Haute Cour de Nagoya a ordonné à l'employeur le versement de dommages-intérêts correspondant à la différence entre les salaires de base et les primes versés après la retraite, et 60% de ceux avant la retraite. En réponse, les salariés demandeurs et l'employeur défendeur ont chacun fait appel de la décision.

L'arrêt du 20 juillet 2023 de la Cour suprême a annulé ce jugement initial, en déclarant de manière générale que la détermination du caractère « déraisonnable », en vertu de l'article 20 de la loi sur le contrat de travail, doit être examinée à la lumière de la nature et de l'objectif de l'avantage en question.

En dépit du fait que le salaire de base des salariés réguliers de la société défenderesse puisse avoir, non seulement la nature d'une rémunération de l'ancienneté, mais aussi celle d'une rémunération de l'emploi et d'une rémunération des compétences professionnelles, le juge a initialement considéré certaines des différences comme étant « déraisonnables », sans tenir compte de leur nature et de leur objectif, et sans prendre en considération les circonstances spécifiques des négociations entre les travailleurs et la direction. La décision d'origine était donc illégale dans la mesure où elle interprétait et appliquait mal l'article.

La décision en deuxième instance, qui a également estimé qu'une partie des primes était « déraisonnable », sans tenir compte de la nature et de l'objectif des primes et sans prendre en considération les circonstances spécifiques des négociations entre les partenaires sociaux, était elle aussi illégale dans la mesure où elle commettait une erreur d'interprétation et d'application de l'article.

III -ANALYSE DE L'AFFAIRE

La question de droit, dans cet arrêt, consistait à savoir si la différence de salaire de base et de prime entre les salariés réembauchés sous contrat à durée déterminée après avoir pris leur retraite à 60 ans, et les salariés réguliers sous contrat à durée indéterminée avant leur retraite, constituait une différence « déraisonnable », interdite par l'article 20 de la loi sur le contrat de travail.

Les juges de première et deuxième instances ont estimé que la part des salaires de base et des primes des salariés contractuels après l'âge de la retraite, inférieure de 60% à celle des salariés réguliers avant l'âge de la retraite, constituait bien une différence *déraisonnable*. Ainsi, la manière dont la limite des « 60% » a été fixée a attiré l'attention dans la pratique.

En réponse, la Cour suprême a annulé la décision du tribunal de deuxième instance et renvoyé l'affaire. Cette décision de la Cour suprême est importante à deux égards : la détermination du caractère « déraisonnable » **(A)**, et la question de la réduction des salaires après l'âge de la retraite de 60 ans **(B)**.

A - LE CADRE DE LA DÉTERMINATION DU CARACTÈRE DÉRAISONNABLE

La Cour précise les conditions permettant de déterminer le caractère *déraisonnable* : la nature et l'objectif de chaque avantage doivent être clarifiés avant de prendre une décision ; les circonstances spécifiques, ainsi que les résultats des négociations menées entre les travailleurs et l'employeur, doivent aussi être pris en compte. En particulier, le salaire de base dans les entreprises japonaises est souvent constitué non seulement d'un salaire de l'ancienneté, qui augmente avec les années de service, mais aussi d'un salaire de l'emploi (ou de la fonction), basé sur la nature de l'emploi (ou de la fonction), et d'un salaire de compétences professionnelles, basé sur l'expérience et les capacités accumulées de chaque salarié dans l'entreprise.

L'arrêt *Nagoya* a critiqué la décision des juges de deuxième instance pour n'avoir mentionné que le caractère d'ancienneté du salaire de base des salariés réguliers, estimant donc que le caractère *déraisonnable* de la différence de traitement devrait être déterminé après avoir clarifié les caractéristiques du salaire de base. Il s'agit du premier arrêt à fournir une telle théorie sur le salaire de base, selon laquelle il faut préciser sa nature et son objectif. La décision est importante dans la mesure où elle est considérée comme nécessitant une décision spécifique sur le salaire de base, qui a une nature complexe, conformément à sa nature et son objectif².

En outre, bien qu'il s'agisse d'un cas où aucun accord n'a été conclu avec le syndicat sur le traitement des salariés contractuels après l'âge de la retraite, cette décision exige également que le tribunal détermine non seulement les résultats des négociations menées entre les travailleurs et l'employeur, mais également les circonstances spécifiques entourant les négociations.

Cette décision est importante car elle peut avoir pour effet, tant d'encourager les discussions entre les partenaires sociaux, y compris dans les petites et moyennes entreprises, que de permettre d'éviter les discriminations inhérentes aux accords sociaux, en prenant en compte non seulement le résultat de l'existence - ou non - d'un accord entre les partenaires sociaux, mais aussi le processus par lequel ces discussions ont eu lieu dans le contexte des divers intérêts en jeu.

2 Les « directives sur le salaire égal pour un travail égal » (28 décembre 2018, Avis n°430 du Ministre de la santé, du travail et de la protection sociale), formulées par le gouvernement en relation avec les art. 8 et suivants de la loi sur le travail à temps partiel et à durée déterminée de 2018, clarifient la nature et l'objectif spécifiques du salaire de base (ou chaque nature du salaire de base lorsqu'il y en a plusieurs). C'est la première fois que la Cour fournit une explication similaire.

B - LA DÉCISION SUR LA RÉDUCTION DES SALAIRES APRÈS L'ÂGE DE LA RETRAITE DE 60 ANS

Une autre signification importante de cet arrêt réside dans le fait qu'il précise que la nature et l'objectif de chaque avantage (salaire de base et prime) doivent être clarifiés pour le traitement des salariés contractuels après l'âge de la retraite, et que le caractère *déraisonnable* doit être jugé sur la base de ces éléments.

La décision de 2018 dans l'affaire *Nagasawa-Transport*³ concernait un chauffeur de camion salarié sur la base d'un contrat à durée déterminée après l'âge de la retraite de 60 ans, et a reconnu, concernant les travailleurs réembauchés après la retraite : que l'emploi à long terme n'était pas présumé ; qu'ils avaient reçu des indemnités de retraite à l'âge de 60 ans ; et qu'ils pouvaient également recevoir une pension de vieillesse en cours d'emploi s'ils le désiraient.

Dans ce cas, le salaire de base a été réduit d'environ 10% par rapport au niveau antérieur à l'âge de la retraite et, bien que les primes n'aient pas été versées, le salaire annuel comprenant les salaires de base et les primes n'a été réduit que d'environ 20%. La Cour a estimé que la différence sur les salaires de base et les primes n'était pas déraisonnable. Ainsi, dans les affaires précédentes, la *déraisonnabilité* a été évaluée et jugée sur la base de comparaisons quantitatives et générales (comparaisons sur la base du salaire annuel) pour les salariés contractuels réembauchés après l'âge de la retraite, sans clarifier spécifiquement la nature et l'objectif du salaire de base et de la prime en l'espèce.

En revanche, l'arrêt de l'affaire *Nagoya-Auto-école* de 2023 propose un cadre juridique pour juger du traitement des salariés contractuels réembauchés après l'âge de la retraite, cadre dans lequel la nature et l'objectif du salaire de base et de la prime doivent être clarifiés, et le caractère déraisonnable doit être jugé pour chaque cas d'espèce sur la base de ces éléments.

L'importance de cette décision réside dans le fait qu'elle modifie les précédents judiciaires qui accordaient une considération particulière aux salariés contractuels réembauchés après l'âge de la retraite. Elle va dans le sens d'une interprétation conforme à l'objectif de cet article, de la même manière que pour les salariés contractuels ordinaires, c'est-à-dire en prenant des décisions *in concreto* à la lumière de la nature et de l'objectif de chaque avantage considéré.

Cette décision a eu un impact significatif sur les entreprises japonaises qui, jusqu'à présent, procédaient à des réductions salariales stéréotypées pour les travailleurs contractuels réembauchés après l'âge de la retraite, sans prendre de décisions individuelles et concrètes, en se référant à la décision de 2018 de l'affaire *Nagasawa-Transport*.

Il est difficile de prédire, à ce stade, comment la Haute Cour de Nagoya évaluera la nature et l'objectif du salaire de base et de la prime dans cette affaire, et si, sur cette base, un niveau de salaires de base et de primes inférieur à 50% du niveau d'avant l'âge de la retraite sera jugé *déraisonnable*, et si oui, dans quelle mesure.

3 Cour suprême, 2^e chambre, 1^{er} juin 2018, Minshu, vol. 72, n°2, p. 202.

L'évolution future de cette affaire aura un impact significatif sur la pratique des entreprises japonaises.