

2022/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

ÉTUDES

BREXIT ET PROTECTIONS SOCIALES DES CITOYENS DE L'UE AU ROYAUME-UNI
MARIA GIOVANNONE

« BREQUE DOS APPS » : LA GRÈVE NATIONALE DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES
AU BRÉSIL DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET LE DROIT À LA LIBERTÉ
D'ASSOCIATION

RONALDO LIMA DOS SANTOS & CLARISSA MAÇANEIRO VIANA

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE ET LA
PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS : QUELLES LEÇONS DE LA CRISE SANITAIRE ?
MARCEL ZERNIKOW

LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME CUBAIN À L'ÉPREUVE D'UNE POSSIBLE RATIFICATION
DE LA CTM 2006

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY

LE DÉPLOIEMENT DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE
DU CONGO

AUBIN MABANZA N'SEMY

« LICENCIEMENTS FACEBOOK » : PROTECTION DE LA VIE PERSONNELLE DES SALARIÉS
ET UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL
ADRIENN LUKÁCS

NOUVELLES FORMES DE SÉCURITÉ SOCIALE EN AMÉRIQUE LATINE POST COVID-19
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ

LE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LE DROIT DU TRAVAIL BRÉSILIEN APRÈS LA
RÉFORME DE 2017

AUGUSTIN EMANE & GLAUCO BRESCIANI SILVA

INFLUENCES DE LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES
HANDICAPÉES SUR LE DROIT ET LES POLITIQUES POUR LES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP AU JAPON

HIDEKAZU INAGAWA & HITOMI NAGANO

LE REVENU DE BASE UNIVERSEL, SOURCE D'INSPIRATION POUR PENSER L'AVENIR DES
SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ? UN CONTRE-AGENDA

DANIEL DUMONT

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / CANADA / CHILI /
PÉROU - ASIE-OCÉANIE : JAPON - EUROPE : ESPAGNE / GRÈCE / IRLANDE / ITALIE /
FÉDÉRATION DE RUSSIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx UAR 2004).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vélchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2022/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

ÉTUDES

- p. 6 MARIA GIOVANNONE**
Brexit et protections sociales des citoyens de l'UE au Royaume-Uni
- p. 20 RONALDO LIMA DOS SANTOS & CLARISSA MAÇANEIRO VIANA**
« Breque dos Apps » : La grève nationale des travailleurs des plateformes au Brésil durant la pandémie de Covid-19 et le droit à la liberté d'association
- p. 30 MARCEL ZERNIKOW**
Les représentants du personnel en France et en Allemagne et la protection de la santé des salariés : quelles leçons de la crise sanitaire ?
- p. 48 YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY**
Le droit du travail maritime cubain à l'épreuve d'une possible ratification de la CTM 2006
- p. 64 AUBIN MABANZA N'SEMY**
Le déploiement des tribunaux du travail en République Démocratique du Congo
- p. 76 ADRIENN LUKÁCS**
« Licenciements Facebook » : protection de la vie personnelle des salariés et utilisation des réseaux sociaux en dehors des heures de travail
- p. 90 LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ**
Nouvelles formes de sécurité sociale en Amérique latine post Covid-19
- p. 104 AUGUSTIN EMANE & GLAUCO BRESCIANI SILVA**
Le licenciement collectif dans le droit du travail brésilien après la réforme de 2017
- p. 120 HIDEKAZU INAGAWA & HITOMI NAGANO**
Influences de la Convention relative aux droits des personnes handicapées sur le droit et les politiques pour les personnes en situation de handicap au Japon
- p. 134 DANIEL DUMONT**
Le revenu de base universel, source d'inspiration pour penser l'avenir des systèmes de protection sociale ? Un contre-agenda

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 152 **ALGÉRIE** - Chakib Boukli-Hacène, Université de Saïda
p. 158 **TUNISIE** - Nouri Mzid, Université de Sfax

AMÉRIQUES

- p. 160 **ARGENTINE** - Diego Marcelo Ledesma Iturbide,
Université de Buenos Aires
p. 164 **CANADA** - Renée-Claude Drouin, Université de Montréal
p. 168 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo, Université Andrés Bello
p. 172 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu,
Université catholique pontificale du Pérou

ASIE - OCÉANIE

- p. 178 **JAPON** - Eri Kasagi, Université de Tokyo

EUROPE

- p. 184 **ESPAGNE** - José Luis Gil y Gil, Université d'Alcalá
p. 188 **GRÈCE** - Costas Papadimitriou, Université Nationale et Kapodistriaque
d'Athènes
p. 194 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan, Université de Limerick
p. 200 **ITALIE** - Sylvain Nadalet, Université de Vérone
p. 206 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova, Université nationale de
recherche, École supérieure d'économie
p. 212 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević, Université de Belgrade
p. 218 **ROYAUME-UNI** - Jo Carby-Hall, Université de Hull



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



L'ÉLARGISSEMENT DE L'AFFILIATION VOLONTAIRE À L'ASSURANCE D'INDEMNISATION DES ATMP POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La protection et la Sécurité sociale des travailleurs indépendants, notamment ceux dont la situation est considérée comme équivalente ou proche de celle des travailleurs dépendants, est une question activement débattue au Japon depuis longtemps mais particulièrement depuis 2010 avec la prise de conscience de la question de la digitalisation.

Loin de pouvoir traiter de l'ensemble de ce vaste sujet, cette contribution présentera les réformes intervenues récemment dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP).

Au Japon, l'assurance pour l'indemnisation des ATMP couvre uniquement les travailleurs salariés ayant conclu un contrat de travail et soumis à la loi sur les normes du travail¹ (*rodokijyunho*, article 9)². Le droit japonais n'étant pas doté de dispositifs d'extension légale comme en droit français (L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale), les travailleurs qui n'entrent pas dans la catégorie des travailleurs salariés, sont totalement exclus de l'affiliation obligatoire de l'assurance des ATMP.

En 2022, deux décrets ministériels³ ont élargi la possibilité pour les travailleurs indépendants de s'assurer volontairement, en cotisant eux-mêmes pour bénéficier de l'indemnisation en cas d'ATMP.

Si cet élargissement témoigne, en partie, de la volonté du gouvernement de réagir aux changements contemporains des modes de travail et d'élargir la protection contre les ATMP aux travailleurs indépendants, cette mesure reste très modeste en

1 Loi n°1947-49.

2 Bien que la définition du travailleur salarié ou celle du contrat de travail au Japon soit une question préalable majeure pour la suite du présent article, elle ne peut toutefois pas être présentée ici en détails. En termes très simplifiés donc, le contrat de travail est, selon la jurisprudence, caractérisé par les deux principaux critères suivants : 1) une direction et d'un contrôle de l'employeur sur le travail effectué ; et 2) une rémunération versée en contrepartie du travail. Pour chacun de ces deux critères, plusieurs indices sont pris en considération. Voir en ce sens Y. Mizumachi, *Syokai Rodoho*, Todaisyuppankai, 2021, p. 26 et suiv.

3 Décrets n°2021-11 du 26 janvier 2021 et n°2021-123 du 20 juillet 2021, modifiant tous deux les règles d'application de la loi sur l'assurance d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP).

comparaison, par exemple, avec le droit français qui offre une possibilité d'affiliation volontaire à tous les travailleurs indépendants qui le souhaitent⁴.

I - L'ASSURANCE SOCIALE ATMP : DE L'ASSURANCE RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR À UN SYSTÈME DE PRISE EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

La loi sur l'assurance ATMP (*Rodosya saigai hoshō hokenho*), adoptée en 1947, fut la première loi au Japon à mettre en place un système collectif et assurantiel, spécifique à l'indemnisation des atteintes à la santé à caractère professionnel⁵. Elle a été adoptée en même temps que la loi sur les normes du travail, loi qui fixe les conditions minimales de travail concernant, entre autres, le temps de travail, le repos et les congés. Elle dispose également de règles concernant la santé et la sécurité au travail ainsi que l'obligation légale d'indemnisation individuelle de l'employeur en cas d'ATMP. Selon la loi, l'employeur s'acquitte de l'obligation d'indemnisation dès lors que le travailleur reçoit les prestations de l'assurance d'indemnisation des ATMP (article 84, premier alinéa de la loi sur les normes du travail).

Les deux lois ayant initialement prévu des indemnisations presque identiques, l'assurance d'indemnisation des ATMP - financée alors intégralement par l'employeur - fut originellement considérée comme un système d'assurance couvrant la responsabilité légale et individuelle de l'employeur.

Depuis, la portée et le niveau des prestations de l'assurance ATMP se sont beaucoup développés, surpassant largement leur caractère initial.

À titre d'exemple, une réforme en 1973 a introduit l'indemnisation des accidents de trajet, pour lequel l'employeur n'est guère responsable à titre individuel (article 21 et suivants de la loi sur l'assurance d'indemnisation des ATMP).

Des réformes successives ont également amélioré le niveau des prestations, bien au-delà de celui de l'indemnisation dont l'employeur est individuellement et légalement responsable.

Ces changements sont souvent décrits comme une transformation « de l'assurance responsabilité à la Sécurité sociale », suscitant en même temps régulièrement des débats sur ces limites. En effet, la loi sur l'assurance ATMP porte toujours, malgré ces changements, des limites théoriques liées à ses origines historiques. À titre d'exemple, et en lien avec le sujet ici étudié, l'affiliation à cette assurance est considérée, avant tout, comme devant être strictement liée à l'existence d'un contrat de travail.

4 Le droit français dispose également, depuis 2016, d'un dispositif spécifique pour les travailleurs indépendants qui ont recours pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique. La loi contraint en effet la plateforme dans certaines conditions à prendre en charge la cotisation pour l'affiliation volontaire (Art. L. 7341-2 du Code du travail).

5 Pour le détail, voir E. Kasagi, « La notion de maladies professionnelles et son évolution en droit de la sécurité sociale japonais », *Droit social*, n°12-2020, p. 1020.

Dans ce contexte, l'élargissement aux travailleurs indépendants de la couverture obligatoire de cette assurance est une option peu pertinente tant que le cadre légal en vigueur ne sera pas largement modifié. Cela explique également en partie pourquoi le droit japonais n'accorde la possibilité de l'affiliation volontaire que sous certaines conditions assez restrictives, cette affiliation restant pour le législateur une exception pour les travailleurs indépendants exerçant leur activité dans des circonstances similaires à celles des travailleurs salariés et qui ont un important besoin de protection⁶.

II - L'ÉLARGISSEMENT DE L'AFFILIATION VOLONTAIRE

La loi sur l'assurance des ATMP prévoit depuis 1965 la possibilité d'une affiliation volontaire⁷.

Avant les réformes, l'affiliation volontaire était une possibilité offerte aux travailleurs indépendants de certains secteurs (transport en voiture, construction, pêche, etc.)⁸, ou bien aux travailleurs exerçant certaines activités (utilisation de machines agricoles, travail agricole en hauteur, utilisation de produits chimiques dangereux, aide à domicile, etc.).

En 2021, les réformes y ont rajouté :

- 1- les coursiers à vélo ;
- 2- les thérapeutes Judo (*judo seifukushi*) qui pratiquent des traitements traditionnels et non conventionnels ;
- 3- les travailleurs indépendants seniors (65 à 70 ans) en relation contractuelle avec leur ancien employeur dans le cadre de la politique d'emploi pour les seniors (voir ci-après) ;
- 4- les travailleurs exerçant dans les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma, spectacle, théâtre, de la musique, etc. ;
- 5- les travailleurs indépendants du secteur de la production des films d'animation ;
- 6- ainsi que les travailleurs indépendants du secteur informatique (programmeurs, concepteurs de sites web, etc.).

Ces réformes ont été réalisées par la conjonction de plusieurs facteurs. Tout d'abord, il s'agissait en partie de répondre à l'augmentation de nouveaux types de travailleurs indépendants, comme les coursiers à vélo et les travailleurs du secteur informatique.

En deuxième lieu, pour favoriser l'emploi des seniors⁹, la loi a créé un nouveau besoin de protection pour certains travailleurs indépendants seniors. En effet,

6 R. Jigami, « Rosaihoken ni okeru tokubetsu kanyu ni tsuite -kojin jigyonushi to rosai hoken to no kankei », *Nihon rodo kenkyu zasshi*, n° 726, 2021, p. 27.

7 La loi permet également d'autres types d'affiliation volontaire, comme pour les chefs de PME et pour les travailleurs expatriés à l'étranger. Cette contribution se concentrera sur l'affiliation des travailleurs indépendants qui a fait l'objet de réformes récentes.

8 Dans ces secteurs, les membres de la famille travaillant avec eux peuvent également bénéficier de l'affiliation volontaire.

9 Loi pour la sécurisation de l'emploi des personnes âgées n°68-1971 (*Koreisya koyo antei ho*).

sans entrer dans les détails, si cette loi oblige l'employeur à maintenir le contrat de travail avec ses salariés jusqu'à 65 ans, elle incite également depuis avril 2021 (sans obligation) à maintenir leur emploi (voire leur activité) jusqu'à 70 ans. Dans le cadre de cette incitation à l'activité jusqu'à 70 ans, la loi suggère plusieurs options à l'employeur, dont celle d'entrer dans une relation contractuelle avec ses anciens salariés, devenant ainsi travailleurs indépendants.

Troisièmement, cet élargissement avait été explicitement demandé par les travailleurs concernés, dont les organismes représentant s'étaient d'ailleurs exprimés au moment des réformes sur les risques auxquels ils étaient confrontés au travail et sur le besoin d'indemnisation¹⁰. En effet, le cadre juridique de l'affiliation volontaire exige, comme nous allons le voir, la présence d'un organisme regroupant les travailleurs d'un même secteur ou ceux qui exercent le même type d'activité. C'est pourquoi la présence préalable de ces organismes représentant des travailleurs indépendants concernés et leur volonté de participer à l'assurance ATMP, incarnaient une sorte de condition préalable pour accorder la possibilité d'une affiliation volontaire.

En cas d'affiliation volontaire, la cotisation est intégralement à la charge des travailleurs. Chaque travailleur indépendant peut choisir le niveau d'indemnisation en fonction duquel le montant des cotisations est fixé. Le taux de cotisation est fixé en fonction de l'importance du risque associé au secteur ou au type d'activité, en faisant en sorte que ces affiliations n'affectent pas financièrement la partie pour les travailleurs bénéficiaires de l'affiliation obligatoire. L'affiliation volontaire est ainsi proche du mécanisme de l'assurance privée, l'assuré-bénéficiaire cotisant lui-même pour son assurance en fonction de son risque.

Quant aux prestations de l'assurance ATMP, la victime bénéficie de prestations identiques à ceux des travailleurs salariés, pour qui l'affiliation est obligatoire.

Ainsi, quand l'assuré subit « des blessures, maladies, invalidités et décès liés au travail ou au trajet professionnel » (article 1 de la loi sur l'assurance d'indemnisation des ATMP), différents types de prestations - en nature et en espèces - sont prévus en fonction de la nature et de la gravité des atteintes à la santé dont il est victime ; entre autres, la prise en charge des soins sans aucun reste à charge¹¹, les indemnités journalières en cas d'arrêt de travail (avec un délai de carence de 3 jours)¹², la pension d'invalidité, la pension accordée aux membres de la famille survivants en cas de décès.

10 Voir les discussions du sous-comité du Conseil de la politique du travail (*Rodoseisaku shingikai*) : https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126970.html. En réponse à la demande du Ministre, ce Conseil donne son avis sur des questions importantes concernant la politique du travail. Le Conseil dispose de 7 comités et 16 sous-comités, distingués en fonction des sujets qu'ils traitent. Les réformes en question ont été débattues par le sous-comité traitant de l'indemnisation des ATMP.

11 L'assurance maladie obligatoire garantit t en principe 30% de ticket modérateur.

12 Il est à noter ici que ces indemnités journalières ont une importance particulière, car les travailleurs indépendants ne bénéficient d'aucune prestation de Sécurité sociale en cas d'arrêt maladie, l'assurance maladie japonaise ne versant pas d'indemnités journalières pour les travailleurs indépendants.

III - L’AFFILIATION VOLONTAIRE SOUS FORME COLLECTIVE

L’affiliation volontaire réalisée de façon collective est assez singulière. Les travailleurs indépendants doivent en effet passer par un organisme regroupant des assurés du même secteur, ou exerçant la même activité. Cette modalité d’affiliation collective volontaire est justifiée par le législateur, avant tout, comme permettant d’emprunter la technique juridique de l’affiliation obligatoire prévue pour les travailleurs salariés.

En effet, pour ces derniers, la relation assurantielle se réalise au niveau de chaque établissement qui a l’obligation de déclarer le nombre de salariés qui y travaillent et de cotiser en fonction de ce nombre. Les travailleurs salariés de l’établissement, affiliés ainsi indirectement à l’assurance d’indemnisation, peuvent en cas d’ATMP demander des prestations d’indemnisation.

Par ailleurs, la loi sur l’assurance ATMP ne dispose pas de la notion d’« assuré » comme les autres lois couvrant les autres risques (vieillesse, maladie, chômage et dépendance). En effet, si dans d’autres systèmes de Sécurité sociale les lois prévoient que les « assurés » qui cotisent bénéficient des prestations, tel n’est pas le cas de l’assurance ATMP, pour laquelle les travailleurs sont uniquement bénéficiaires des prestations de la relation assurantielle que l’employeur entretient avec le gouvernement, lequel gère cette assurance¹³. Le travailleur n’a qu’un lien indirect et théorique avec cette dernière, car l’employeur cotise en fonction uniquement du nombre de salariés, sans les préciser nominalement.

Le système d’affiliation volontaire emprunte formellement ce cadre en remplaçant l’employeur par l’organisme professionnel retenu à cet effet par le gouvernement (article 35 de la loi sur l’indemnisation des ATMP). Le travailleur indépendant devient membre de cet organisme professionnel qui collecte les cotisations et les verse au gouvernement.

Ce mode d’affiliation s’explique également par la nécessité d’avoir des mesures de prévention pour les travailleurs indépendants.

En effet, en ce qui concerne les travailleurs salariés, l’employeur est tenu de respecter un certain nombre de réglementations concernant la sécurité et l’hygiène au travail, prévue par la loi sur les normes du travail ainsi que la loi sur la sécurité et l’hygiène du travail (*Rodo anzen eisei ho*)¹⁴. Parallèlement, selon l’article 46-23, alinéa 2 des règles d’application de la loi sur l’assurance ATMP, les organismes professionnels ont l’obligation d’appliquer des mesures de prévention en matière d’ATMP. Ainsi, l’affiliation à l’assurance ATMP est toujours accompagnée par des mesures de prévention, l’organisme professionnel servant ici à combler l’absence d’employeur.

Toutefois, ces mesures de prévention sont limitées dans leur portée et leur efficacité, car l’organisme professionnel n’a que très peu de moyen de contrôle sur les éléments affectant la santé et la sécurité de ces travailleurs indépendants ne serait-ce que parce qu’il n’est pas leur donneur d’ordre.

13 Par conséquent, même si l’employeur qualifie par erreur un travailleur comme « non salarié », ce dernier peut toujours bénéficier des prestations de l’assurance d’indemnisation.

14 Loi n°1972-57.

Conclusion

La tendance à l'élargissement de l'affiliation volontaire va certainement se poursuivre ; la possibilité de l'étendre à d'autres professions comme les acuponcteurs et les masseurs est actuellement à l'ordre du jour. Cette tendance est en soi intéressante et importante à certains égards, vu le contexte historique ici présenté.

En revanche, comme sus-évoqué, ces réformes n'offrent en réalité qu'une protection modeste, proche de l'assurance privée et sans mesure de prévention convaincante.

C'est pourquoi certains auteurs soulignent la nécessité de créer un nouveau système d'indemnisation des ATMP, spécifiques aux travailleurs indépendants ayant un besoin de protection en cas d'accidents et de maladies liées à leurs activités¹⁵.

15 R. Jigami, « Rosaihoken ni okeru tokubetsu kanyu ni tsuite -kojin jigyonushi to rosai hoken to no kankei », *op. cit.*, p. 33.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél: 33(0)5 56 84 54 74 - Fax: 33(0)5 56 84 85 12

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2022

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguît - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

REVUE

2022/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2021/4

STUDIES

HOW DOES BRAIN-COMPUTER INTERFACE TECHNOLOGY PRESENT CHALLENGES FOR LABOUR LAW IN NEW ZEALAND?

P. UPSON

HOW TO OVERCOME THE PARADOXES OF REDUNDANCY IN FRANCE AND ITALY?

I. ZOPPOLI

THE EMERGENCE OF THE CONCEPT OF "DUE DILIGENCE" IN LABOUR LAW AND THE FORMS OF ITS LEGAL INTEGRATION

H. BARRETTO GHIONE

THE PENSIONS SYSTEM IN ITALY: A CONTINUOUS REFORM

M. MOHAN, M. BABU, S. PELLISSERY & K. BHARADKAR

THE DOUBLE STANDARD AT WORK: EUROPEAN CORPORATE INVESTMENT AND WORKERS' RIGHTS IN THE AMERICAN SOUTH

L.COMPA

THEMATIC CHAPTER

NATIONAL LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY SYSTEMS THROUGH THE LENS OF THE COVID HEALTH CRISIS. ADAPTATIONS OR FUNDAMENTAL CHANGES? (Coordinated by Loïc LEROUGE)

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

JUDICIAL CREATIVITY PUT TO THE TEST IN THE FACE OF NEW HEALTH PROBLEMS AT WORK (COORDINATED BY ALLISON FIORENTINO)

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

THE « WORKER », EU LAW, AND COLLECTIVE BARGAINING

M. DOHERTY

NEW TECHNOLOGIES AND RESPECT FOR WORKERS' PRIVACY IN THE CASE LAW OF THE ECHR

M. D'APONTE

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

LABOUR LAW BEYOND NATIONAL BORDERS: MAJOR DEBATES IN 2018-2019-2020

C. CARTA & G.-F. MORARU

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: USA - ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA - EUROPE: REPUBLIC OF SERBIA - UNITED KINGDOM - INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2022/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La protection juridique du lanceur d'alerte

Coordination par ALLISON FIORENTINO ET

ALEXANDRE CHARBONNEAU

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an

~3 éditions papier (en français)

~1 édition électronique (en anglais)

2022/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2022/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Actualités des organisations internationales

Chronique bibliographique

2022/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2022/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350