

SECURITE SOCIALE

Les Mesures Provisoires relatives à la participation des employés étrangers à la sécurité sociale en Chine entreront en vigueur le 15 octobre 2011.

Le principe de l'application de la nouvelle Loi sur la Sécurité Sociale en Chine adoptée le 28 octobre 2010 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2011 aux employés étrangers avait été posé.

Son décret d'application, publié le 29 juin 2011, avait apporté des premières informations sans toutefois clarifier la situation des employés étrangers (cf. notre Asia News de juillet 2011). Un texte spécifique avait été annoncé.

Les Mesures Provisoires relatives à la participation à l'assurance sociale des employés étrangers en Chine (dites «*Mesures Provisoires*») ont ainsi été publiées par le Ministère des Ressources Humaines et de la Sécurité Sociale le 6 septembre 2011. Les Mesures entreront en vigueur le 15 octobre 2011.

Les employés étrangers y sont définis comme les personnes ayant obtenu un «certificat de travail», «un certificat d'expert étranger», «un certificat de journaliste étranger en résidence permanente en Chine» ou tout autre certificat résidentiel.

Selon les Mesures Provisoires, les étrangers employés par les entreprises, les associations, les fondations, les institutions nationales, les entités privées, les cabinets d'avocats, les cabinets d'expertise-comptable, légalement enregistrés en Chine, sont tenus de cotiser aux assurances retraite, maladie, accidents du travail, chômage et maternité. Les employeurs et leurs employés étrangers doivent payer les cotisations sociales, conformément aux règlements applicables.

Les employés étrangers liés par un contrat de travail avec des employeurs situés en dehors de Chine et travaillant dans les succursales ou les bureaux de représentation sis en Chine doivent également payer lesdites cotisations sociales, conformément aux règlements applicables.

Pour les employés étrangers ressortissants de pays ayant conclu avec la Chine des traités bilatéraux ou multilatéraux relatifs à la sécurité sociale, leur participation au système de sécurité sociale est régie par lesdits traités. A ce jour, seules la Corée du Sud et l'Allemagne ont conclu de tels traités avec la Chine ; la France et la Chine n'ont pas signé de convention de sécurité sociale. Il est également encore difficile de savoir précisément si les Mesures Provisoires s'appliqueront aux employés originaires de Hong Kong, Macao et Taiwan, territoires qui pourraient être soumis à un

Pour contacter vos interlocuteurs:



Franck DESEVEDAVY

Basé à Taipei / Pékin

T: + 86 10 5785 3499

F: + 86 10 5785 3462

M: + 86 186 1024 7635

M (Taipei): + 866 963 450 615

franck.desevedavy@asiallians.com



Alina QUACH

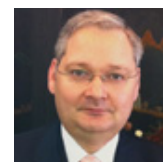
Basée à Pékin

T: + 86 10 5785 3499

F: + 86 10 5785 3462

M: + 86 186 1024 7656

alina.quach@asiallians.com



Antoine LOUBIER

régime particulier.

Basé à Canton

T: + 86 20 3719 0956

F: + 86 20 3808 2990

M: + 86 186 6461 4272

antoine.loubier@asiallians.com

Les entreprises doivent enregistrer à la sécurité sociale chinoise leurs employés étrangers dans les 30 jours suivant la délivrance de leur certificat de travail. Cette modalité est, le cas échéant, accomplie par la succursale ou le bureau de représentation. L'organisme d'assurance sociale doit établir le numéro de sécurité sociale et adresser la carte d'assuré à chaque employé étranger.

Le numéro de sécurité sociale est établi conformément au «Règlement d'établissement du numéro de sécurité sociale des étrangers». Ce Règlement est annexé aux Mesures Provisoires et prévoit que le numéro de sécurité sociale est composé de trois informations : le code pays (DEU pour l'Allemagne, DNK pour le Danemark...), l'espace réservé (il est mentionné dans cet espace le chiffre 0 ou, cas particulier, un chiffre compris entre 1 et 9) et le code de la pièce d'identité (passeport) soit, par exemple, pour un employé allemand travaillant au sein d'une société chinoise dont le numéro de passeport est G01234-56 le numéro de sécurité sociale suivant : DEU 0 G01234-56.

Les administrations compétentes supervisent le paiement des cotisations de sécurité sociale. Si les entreprises (y compris les succursales ou les bureaux de représentation) ne paient pas les cotisations sociales en faveur de leurs employés étrangers, elles sont susceptibles d'encourir des sanctions en application des dispositions de la Loi et des règlements applicables dont le Règlement de la supervision de la protection du travail.

Notamment, la nouvelle Loi sur la Sécurité Sociale renforce les prérogatives de puissance publique des organismes chargés du contrôle de la collecte des cotisations sociales lorsqu'un employeur se montre récalcitrant au paiement de ses cotisations sociales ou refuse de régulariser, dans le délai imparti, le paiement des cotisations sociales dues.

Ainsi, il sera possible, pour l'administration compétente et / ou l'employé s'estimant lésé :

- d'accéder aux comptes bancaires de l'employeur ;
- de déduire directement les cotisations sociales dues du compte bancaire de l'employeur sous réserve de l'accord de l'autorité administrative compétente ;
- de requérir de l'employeur une garantie bancaire dans le cas où son compte bancaire est insuffisamment approvisionné afin de payer des cotisations dues ;
- de saisir le Tribunal du Peuple aux fins d'une action de saisie des comptes de l'employeur ou de ses actifs à hauteur du montant des cotisations sociales dues.

De plus, la responsabilité des dirigeants pourra être engagée (amende personnelle de 500 à 3000 RMB) si l'employeur omet de s'enregistrer à la sécurité sociale ou refuse de déférer aux demandes administratives dans les délais impartis. En outre, dans ces mêmes cas, des pénalités peuvent être appliquées de l'ordre de 1 à 3 fois le montant des cotisations sociales dues, majorées d'un intérêt de retard de 0.5% par jour.

En cas de litige de sécurité sociale entre les employés étrangers et leurs employeurs, il est possible de recourir à la négociation, l'arbitrage ou la saisine des tribunaux et/ou des administrations de sécurité sociale compétentes conformément à la Loi sur la Sécurité Sociale.

Les employés étrangers qui participent au programme d'assurances sociales bénéficient de l'intégralité des prestations sociales. En ce qui

concerne la pension de retraite de base, et dans le cas où l'employé étranger devait quitter la Chine avant l'âge légal de la retraite (60 ans en Chine), son compte individuel de pension de retraite sera conservé par l'administration. Lors de son retour en Chine, ses années d'ancienneté seront cumulées. Si l'employé étranger ne revient pas en Chine, il pourra solliciter par écrit la résiliation de son compte individuel et percevoir le montant échu dû en une somme forfaitaire. Lorsque l'employé étranger décède, ses droits à la retraite sont perçus par ses ayants-droits.

Le bénéfice de prestations mensuelles (type pension de retraite) doit être justifié tous les ans par un certificat de vie, délivré par les ambassades ou consulats chinois à l'étranger (ou copie du certificat notariée et légalisée par les ambassades et consulats chinois à l'étranger) et remis aux administrations concernées.

Conclusion :

Si certains en doutaient encore, il est expressément confirmé que les employés étrangers et leurs employeurs sont tenus de payer des cotisations sociales en Chine. Conformément à la Loi sur la Sécurité Sociale, les employés et les employeurs doivent contribuer aux assurances vieillesse, santé et chômage. Les employeurs ont seuls l'obligation de supporter le coût des cotisations relatives aux accidents du travail et à la maternité.

La mise en œuvre des Mesures Provisoires, sans que l'on puisse exclure des textes complémentaires à venir, accroît les charges sociales des employés étrangers et de leurs employeurs en Chine. Ces charges supplémentaires pourraient atteindre, selon certaines estimations, jusqu'à 10 000 dollars américains par an pour chaque employé étranger et son employeur.

A défaut de taux de cotisations spécifiques aux étrangers, parfois évoqués mais à ce jour jamais énoncés, les ressortissants étrangers seront assujettis aux mêmes taux que les salariés chinois, avec des cotisations plafonnées. Une hausse significative du coût du travail des travailleurs

étrangers est donc à prévoir. A titre de référence générale, car les taux diffèrent d'une province à une autre, le tableau ci-dessous présente les taux de cotisations sociales en vigueur pour les employés chinois à Pékin, Shanghai et Canton :

Ville	BEIJING		SHANGHAI		GUANGZHOU	
	Entreprise	Employé	Entreprise	Employé	Entreprise	Employé
Retraite	20%	8%	22%	8%	12%	8%
Maladie	10%	2% + 3 yuan	12%	2%	8%	2%
Accidents du travail	0.3%	0%	0.5%	0%	0.5%	0%
Chômage	1%	0.2%	1.7%	1%	2%	1%
Maternité	0.8%	0%	0.8%	0%	0.85%	0%
Fonds de logement	12%	12%	7 % ¹	7%	5% - 20%	5% - 20%
Total (hors fonds de logement)	32.1%	10.2% + 3 yuan	37%	37%	23.35%	11%
Total (avec fonds de logement)	44.1%	22.2% + 3 yuan	44 %	18%	28.35% - 43.35%	16% - 31%

Dans ces trois villes, le plafond mensuel de la sécurité sociale est en moyenne de 12 000 RMB (à Pékin, le plafond SS est de 12 603 RMB soit trois fois le salaire moyen mensuel à Pékin en 2010 ; à Shanghai, le plafond SS est de 11 688 RMB et à Canton, il est de 9 090 RMB pour la retraite et de 12 303 RMB pour la maladie, le chômage, les accidents du

retraite et de 12 505 RMB pour la maladie, le chômage, les accidents du travail et la maternité) ce qui limite le paiement chaque mois des cotisations sociales par les employeurs à quelques mille RMB.

Dans cette hypothèse, à titre de simulation, les cotisations et charges sociales d'un salarié français employé d'une filiale française à Pékin pourraient être, sur la base d'un salaire mensuel de 20 000 RMB, de :

Simulation part salariale :

	Plafond SS Pékin	Taux de cotisations	Maximum payable
Cotisation retraite	12 603 RMB	8 %	1008.24 RMB
Cotisation maladie	12 603 RMB	2 % + 3 yuan	255.06 RMB
Cotisation chômage	12 603 RMB	0.2 %	25.20 RMB
Cotisation logement ²	12 603 RMB	12 %	1512.36 RMB

- Total cotisations hors fonds de logement : 1288.50 RMB
- Total cotisations avec fonds de logement : 2800.86 RMB

Simulation part patronale :

	Plafond SS Pékin	Taux de cotisations	Maximum payable
Cotisation retraite	12 603 RMB	20 %	2520.60 RMB
Cotisation maladie	12 603 RMB	10 %	1260.30 RMB
Cotisation chômage	12 603 RMB	1 %	126.03 RMB
Cotisation maternité	12 603 RMB	0.8 %	100.82 RMB
Cotisation accidents	12 603 RMB	0.3 %	37.80 RMB
Cotisation logement	12 603 RMB	12 %	1512.36 RMB

- Total cotisations hors fonds de logement : 4045.55 RMB
- Total cotisations avec fonds de logement : 5557.91 RMB

Toutefois, dans certaines villes de Chine, comme Dalian (dans 4 districts du centre de Dalian) ou Hangzhou, ces plafonds ont été supprimés. Si tel devait être le cas dans d'autres villes chinoises et en particulier à Pékin, Shanghai ou Canton, l'employeur pourrait cotiser jusqu'à 37% de la totalité du salaire mensuel versé à leur employé étranger.

D'autres interrogations demeurent :

- pour la retraite : comment récupérer la somme forfaitaire en cas de départ de l'employé étranger ? Sera-t-elle imposable ? Si oui, comment ? Comment verser cet argent aux ayants-droits en cas de décès de l'employé étranger ?
- pour la maternité : dans la mesure où les femmes étrangères ne sont pas assujetties à la politique de l'enfant unique, est-ce à dire que les prestations maternité seront versées à chaque nouvelle grossesse ?
- pour la maladie et la maternité: les sections internationales des hôpitaux chinois ou les cliniques internationales sont-elles incluses ? A ce jour, la loi ne prévoit en matière d'assurance maladie que l'accès aux

hôpitaux chinois considérés encore comme peu attractifs pour les patients étrangers.

- pour le chômage : sauf régimes particuliers, les étrangers n'ayant plus de permis de travail (à savoir en réalité d'emplois) ne sont plus autorisés à résider en Chine. Dès lors, comment percevoir l'allocation chômage ?

Si l'entrée en vigueur de ces mesures a été fixée au 15 octobre 2011, un temps est encore nécessaire aux administrations locales afin de mettre en pratique ces dispositions. Notamment, cette entrée en vigueur suppose-t-elle qu'aucune cotisation ne sera réclamée par les bureaux de sécurité sociale pour la période comprise entre le 1^{er} Juillet 2011, date d'entrée en vigueur de la Loi sur la Sécurité Sociale, et le 15 octobre 2011? Certains experts spéculent que la mise en œuvre effective ne commencera pas avant 2012, dans la mesure où des contributions rétroactives compliqueraient la gestion du système.

Des informations complémentaires devraient donc parvenir dans les prochaines semaines voire les prochains mois. Trop d'incertitudes gouvernent encore cette matière.

¹ A Shanghai, des taux complémentaires de fonds de logement compris entre 1 et 8% s'ajoutent aux 7% du taux de fonds de logement.

² Cette cotisation, non visée par les dispositions de la Loi sur la Sécurité Sociale ou les Mesures Provisoires, est due par l'employé et l'employeur en Chine. Cette cotisation est reportée à titre indicatif par conformité avec les cotisations des salariés chinois. Aucun texte ne prévoit à ce jour qu'elle puisse également être payée par les employés et employeurs étrangers.

Toutes les ASIA NEWS sont consultables sur notre site www.asiallians.com.

La présente ASIA NEWS est une publication de nature informative et ne doit pas être considérée comme un acte de consultation juridique. Elle est mise à disposition de son destinataire de manière gratuite et destinée à son usage privé. Toute utilisation des informations qu'elle contient relève de la seule responsabilité de celui-ci.

Réseau Asiallians

ASIALLIANS

paris@asiallians.com
beijing@asiallians.com
tianjin@asiallians.com
qingdao@asiallians.com

shanghai@asiallians.com
fuzhou@asiallians.com
xiamen@asiallians.com
guangzhou@asiallians.com

shenzhen@asiallians.com
haikou@asiallians.com
hongkong@asiallians.com
taipei@asiallians.com

Cliquez ici pour ne plus recevoir notre newsletter.

Envoyez à un ami la newsletter.

Abonnez-vous si vous ne recevez pas directement la newsletter.