

07/07/2021

Sécurité sociale à Shanghai, payer ou ne pas payer ?

Conformément à la Loi sur la Sécurité Sociale de la RPC¹, la Chine a adopté son propre système de sécurité sociale, qui comprend les cinq éléments suivants : l'assurance retraite, l'assurance médicale, l'assurance contre les accidents du travail, l'assurance chômage et l'assurance maternité. Pour la première fois, il est mentionné au niveau national que les étrangers travaillant en Chine doivent participer à la sécurité sociale.

Plus précisément, les étrangers travaillant légalement en Chine et titulaires d'un permis de travail et d'un permis de séjour, ou d'un permis de séjour permanent, doivent souscrire à la sécurité sociale chinoise. Les employeurs chinois doivent procéder à l'inscription à la sécurité sociale de leurs employés étrangers dans les 30 jours suivant l'obtention du permis de travail sous peine de sanction.

Par la suite, de nombreuses villes et provinces, telles que Pékin, Wuhan et Shenzhen, ont publié leurs dispositions locales pour régler la procédure de contribution des étrangers à la sécurité sociale.

Sécurité sociale à Shanghai : l'exception

En 2009, les règles locales de Shanghai prévoyaient une contribution optionnelle au système de sécurité sociale pour les employés étrangers, ce qui a fini par créer un conflit avec les lois et réglementations nationales.

Cependant, rien n'a changé après 2011. En pratique, le Bureau des ressources humaines et de la sécurité sociale de Shanghai continuant à suivre les règles locales, les employés étrangers à Shanghai peuvent choisir de participer à la sécurité sociale chinoise. Par conséquent, à moins que cela ne soit clairement convenu dans le contrat de travail, les employés étrangers ne sont pas obligés de souscrire à la sécurité sociale chinoise. Et il a été prouvé que c'est le choix de la majorité des entreprises de Shanghai, avec l'accord de leurs employés étrangers.

Avant 2020, les réponses du Bureau des ressources humaines et de la sécurité sociale de Shanghai allaient dans le même sens, sans pouvoir fournir d'explications supplémentaires sur la contradiction entre les dispositions nationales et locales.

Nouvelle tendance à Shanghai

Suite à la réforme de la sécurité sociale intervenue en Chine en 2020 relative aux cotisations, selon laquelle le Bureau des impôts remplace le Bureau des ressources humaines et de la sécurité sociale en tant qu'autorité de collecte, le Bureau des ressources humaines et de la sécurité sociale de Shanghai a souligné que les lois et réglementations nationales prévalent sur les règles locales et que leur mise en œuvre deviendra plus stricte.

Nous pouvons constater cette nouvelle tendance dans les réponses officielles données récemment par le Bureau de la sécurité sociale de Shanghai lorsqu'il est consulté à ce sujet.

¹ Promulguée par le Comité permanent de l'Assemblée nationale populaire et en vigueur depuis le 1er juillet 2011, dernière modification en vigueur depuis le 29 décembre 2018.

Conseils pour nos clients

La Loi sur la Sécurité Sociale prévoit clairement que les entreprises qui ne paient pas l'assurance sociale de leurs employés seront enjointes de s'acquitter du paiement et qu'une amende journalière équivalente à 0,05% du paiement en retard sera imposée. Si les entreprises ne procèdent pas aux rectifications dans un délai prescrit, une amende de 1 à 3 fois le montant du paiement en retard peut être imposée aux entreprises.

Bien que nous n'ayons pas trouvé d'affaires judiciaires dans lesquelles il existe une décision imposant ce type de sanction aux entreprises, compte tenu de la nouvelle tendance, nous suggérons d'envisager les options suivantes :

1. Après accord entre les parties, l'entreprise retient sur le salaire des employés étrangers un montant spécifique pendant une certaine période, au cas où l'entreprise serait condamnée à payer la sécurité sociale à l'avenir.
2. Après accord entre les parties, l'entreprise souscrit à la sécurité sociale pour les nouveaux employés étrangers embauchés. S'ils refusent de participer à la sécurité sociale, l'entreprise peut conclure un accord avec l'employé étranger précisant que toutes les conséquences juridiques découlant de la non-adhésion à la sécurité sociale seront assumées par l'employé lui-même, et l'entreprise se réserve le droit de recouvrer intégralement les montants réclamés à cet égard. Veuillez noter que le Bureau des ressources humaines et de la sécurité sociale de Shanghai n'est pas lié par ce type d'accord.
3. L'entreprise peut vérifier l'existence d'un traité bilatéral de sécurité sociale entre la Chine et le pays de l'employé étranger concerné. Actuellement, la Chine a conclu des traités bilatéraux de sécurité sociale avec 12 pays, dont l'Allemagne, la Corée du Sud, le Danemark, le Canada, la Finlande, la Suisse, les Pays-Bas, l'Espagne, le Luxembourg, le Japon, la Serbie et la France. À l'exception du traité bilatéral avec la France, qui n'a pas encore été ratifié, les autres traités ont été officiellement mis en œuvre.

À titre d'exemple, conformément au traité bilatéral conclu avec l'Espagne, les employés étrangers peuvent être exemptés de la cotisation à l'assurance pension et à l'assurance chômage en Chine s'ils remplissent les conditions suivantes :

- (i) être envoyé en Chine par l'employeur en Espagne pour travailler ;
- (ii) être employé sur un navire de mer battant pavillon espagnol, ou sur un navire de mer battant pavillon chinois mais vivant généralement sur le territoire espagnol ;
- (iii) être employé à bord d'un aéronef, soit le personnel d'encadrement de l'aéronef ou le personnel navigant, dont le siège social se trouve en Espagne ;
- (iv) le personnel des institutions diplomatiques et consulaires et les fonctionnaires espagnols exerçant des activités officielles en Chine.

Ces employés étrangers doivent souscrire à la sécurité sociale en Espagne et fournir la preuve de participation originale délivrée par le Bureau général de la sécurité sociale espagnol.

Il convient de noter que la période d'exemption la plus longue pour ces employés qui demandent pour la première fois l'exemption de la souscription à l'assurance sociale est de 6 ans, et qu'elle peut être prolongée avec l'accord des autorités chinoises et espagnoles. Néanmoins, les employés étrangers bénéficiant des avantages de ce traité doivent toujours participer à l'assurance médicale, à l'assurance maternité et à l'assurance contre les accidents du travail en Chine. La participation à ces éléments se fera par le biais de la filiale chinoise de l'employeur étranger.

Selon notre analyse, d'autres traités bilatéraux prévoient également un champ d'application, des éléments d'exemption et une période d'exemption similaires.

Contact :

DING Yu
Associate-Shanghai Office
dingyu@dsavocats.com

Isabel MOGA RELLA
Senior Lawyer-Shanghai Office
mogarella@DSAVOCATS.COM

LES BRÈVES

www.ds-savoirfaire.com

DS | **SAVOIR
FAIRE**

Les Brèves ont pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Leur contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.