

# Comment faire face à l'interdiction de paiement des cotisations sociales interprovinciales ?



ASIE

## **1. QU'APPELLE T'ON COTISATIONS SOCIALES INTERPROVINCIALES ?**

On appelle « cotisations sociales interprovinciales » le fait qu'une entreprise demande à une société tierce (généralement un agent local d'intérim comme FESCO), de régler en son propre nom les cotisations sociales des employés de l'entreprise qui travaillent dans une autre municipalité/province que celle où cette dernière est enregistrée. Pour cela, l'agent local déclare et règle les cotisations locales des employés de l'entreprise concernée à partir de son propre numéro de sécurité sociale comme si ils étaient ses propres employés. Il s'agit d'une pratique fort répandue pour les entreprises développant des activités dans la Chine entière et ayant des employés basés physiquement dans différentes régions de Chine, mais n'ayant pas de structure juridique locale permettant de porter localement ses employés, et de déclarer localement les charges sociales.

Il est certain que le fait d'avoir recours au système de cotisations sociales interprovinciales permet aux employés sur le terrain d'accéder à différents avantages locaux, qui sans cela leur seraient inaccessibles, puisque limités aux personnes payant leur charges sociales localement. Il s'agit notamment de la possibilité d'acheter un appartement, une voiture, d'envoyer leurs enfants dans les écoles publiques, de consulter plus facilement le médecin sans avoir à avancer les frais, et d'obtenir un permis de résidence local ou encore le « hukou » (livret de famille local). Cependant, à l'inverse ce système n'est pas conforme avec la loi qui exige que ce soit l'employeur qui s'acquitte des charges sociales de ses employés, ce qu'il ne peut faire qu'auprès des organismes concernés de son propre lieu d'enregistrement.

Compte tenu de cette incohérence entre l'employeur et l'entité réglant les charges sociales, le recours au système de cotisations sociales interprovinciales n'est pas sans risque pour les entreprises. On peut citer par exemple, le cas où un employé sur le terrain est victime d'un accident du travail. Pour pouvoir bénéficier de l'assurance accident du travail, c'est l'agent local qui va devoir déclarer la survenance de l'accident et qui devra présenter un contrat de travail fictif avec l'employé pour pouvoir obtenir les indemnités. Il en va de même pour une employée en congés maternité, l'agent local devra justifier la relation de travail avec l'employée pour pouvoir bénéficier de l'assurance maternité et des indemnités correspondantes.

Il convient de souligner que le recours au système de cotisations sociales interprovinciales est parfois aussi utilisé par des entreprises peu scrupuleuses pour diminuer leurs coûts salariaux. Elles choisissent alors volontairement d'avoir recours à un agent local situé dans une ville où les montants de cotisations sont plus faibles que ceux pratiqués par les caisses du lieu de leur enregistrement. Dans ce cas de figure qui n'est pas traité dans cet article, l'employé peut se retourner contre son employeur en demandant la prise en charge de la différence de cotisations sociales entre le lieu d'enregistrement de son employeur et le lieu de paiement des cotisations.

## **2. L'INTERDICTION DU SYSTÈME DE COTISATIONS SOCIALES INTERPROVINCIALES**

Depuis quelques temps, le recours au système de cotisations sociales interprovinciales fait l'objet d'une interdiction par un nombre croissant de villes. Ainsi par exemple, le 30 juin 2020, le Centre d'assurances sociales de Pékin a publié un « Avis concernant plusieurs questions relatives à l'affiliation des sociétés d'intérim et des sociétés de services de ressources humaines aux caisses d'assurances sociales ». Conformément aux dispositions de cet avis, à compter du 5 juillet 2020, les sociétés d'intérim et de services de ressources humaines enregistrées à Pékin ne sont plus autorisées à :

- Détacher des employés dans des entreprises non enregistrées à Pékin tout en continuant à payer les charges sociales de ces derniers à Pékin ;
- Accepter de signer un contrat avec une entreprise non enregistrée à Pékin, et destiné à régler à Pékin en leur nom les cotisations sociales d'un employé de cette entreprise basé physiquement à Pékin.

La publication de cet avis fait suite à plusieurs cas de fraude à la sécurité sociale commis par des entreprises enregistrées à Pékin qui déclaraient et réglaient à Pékin les charges sociales d'employés fictifs afin de permettre à ces derniers de bénéficier de la couverture sociale de Pékin, tels que le remboursement des frais médicaux et l'obtention des indemnités maternité.

Canton, la capitale de la province du Guangdong, Hangzhou, la capitale de la province du Zhejiang et Nanchang, la capitale de la province du Jiangxi ont publié successivement des circulaires interdisant également le recours au système de cotisations sociales interprovinciales. Il est vraisemblable que de plus en plus de villes et de provinces vont publier dans les mois et années à venir des réglementations similaires, nous conseillons donc aux entreprises concernées de réfléchir dès à présent aux solutions qu'elles peuvent mettre en place pour pallier à cette interdiction.

### **3. QUELLES SOLUTIONS POUR FAIRE FACE À CETTE INTERDICTION ?**

A court terme, afin de garantir la continuité et l'accès aux avantages locaux (soins médicaux, achat appartement/voiture, école, permis de résidence/hukou, etc...) de leurs employés sur le terrain, les entreprises peuvent avoir recours aux solutions provisoires suivantes :

- L'externalisation de la main d'œuvre : qui consiste à faire embaucher les employés concernés par une société tierce, puis à signer un contrat de prestations de services avec cette société tierce qui mettra alors à la disposition de l'entreprise des employés pour rendre les services convenus. L'inconvénient majeur de cette solution, outre son coût important, est que les employés vont perdre tout sentiment d'appartenance à l'entreprise car ils devront changer d'employeur, et risquent d'avoir un sentiment d'insécurité important.
- Le recours à une société d'intérim qui détache des employés au sein de l'entreprise : l'entreprise devra veiller à bien respecter les règles chinoises en matière de détachement qui sont relativement strictes, à savoir (i) la proportion d'employés détachés ne doit pas dépasser 10 % de la masse salariale, et (ii) le recours à des employés détachés n'est possible que pour des postes temporaires, auxiliaires ou du remplacement.

Enfin, à plus long terme et en fonction de l'évolution des réglementations, l'employeur peut considérer les deux options suivantes:

	Option 1 – régler les charges sociales des employés sur le terrain auprès des caisses d'assurances du lieu d'enregistrement de l'entreprise	Option 2 – créer une succursale/une filiale dans chaque ville où les employés sur le terrain sont situés, et continuer à régler localement les charges sociales mais dorénavant directement au nom de la succursale/filiale
Avantages	Ces deux solutions sont conformes aux lois et réglementations.	
Désavantages	<ul style="list-style-type: none"> <li>o La rotation du personnel – Les employés sont susceptibles de démissionner en raison du changement de leur lieu de cotisation ;</li> <li>o Les employés vont rencontrer des difficultés dans leur vie quotidienne : consultation médicale, éducation des enfants, achat d'un appartement/ voiture, demande de Hukou, départ à la retraite, etc...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Coût fixes de fonctionnement de la succursale/filiale, tels que les coûts de location d'une adresse ;</li> <li>o Formalités administratives de constitution et de maintien (déclarations fiscales, inspection annuelle, etc...)</li> </ul>
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Même si le recours à cette option ne nécessite pas l'accord préalable de l'employé, il est absolument nécessaire de communiquer pleinement afin de bien lui expliquer les motifs de cette décision et les conséquences pour l'employé ;</li> <li>o Le recours à une assurance médicale et une assurance retraite complémentaire peut être envisagé pour compenser les pertes de l'employé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o réaliser une étude approfondie des coûts engendrés par cette option.</li> <li>o Identifier les lieux où il est vraiment nécessaire d'avoir recours à cette solution, en prenant en compte le nombre d'employés concernés, leur situation et s'ils sont ou non détenteurs d'un « hukou » local.</li> </ul>

#### **4. NOS RECOMMANDATIONS**

Le recours au système de cotisations sociales interprovinciales n'étant pas conforme aux lois et réglementations chinoises, nous recommandons aux employeurs:

- Dans un premier temps de vérifier pour combien d'employés les assurances sociales sont réglées localement par le biais d'un agent, et vérifier la situation personnelle de chaque employé concerné et l'impact pour ce dernier du changement du lieu de cotisation ;
- De mettre en place au cas par cas et en fonction de l'évolution des réglementations l'une des mesures correctives proposées ci-dessus ;
- D'informer tous les nouveaux employés que leurs charges sociales (y compris le fond de logement) seront déclarées et réglées au lieu d'enregistrement de l'entreprise ;
- Pour les employés qui insistent pour bénéficier du système de cotisations sociales interprovinciales, et que vous souhaitez fidéliser, leur demander de signer une déclaration selon laquelle ce système est mis en place suite à leur demande expresse et pour leurs intérêts personnels ;
- Enfin, assurez-vous de travailler avec des agents locaux fiables, si vous décidez de continuer à utiliser le système de cotisations sociales interprovinciales.



Pour toute information complémentaire, merci de contacter :

GAO Jing  
Associate DS Avocats - Beijing Office  
[Gaojing@dsavocats.com](mailto:Gaojing@dsavocats.com)