

Intervention du 7 septembre 2011

Marc PARROT

Safran China

Impact de la nouvelle loi sociale sur l'emploi des travailleurs
français en Chine

1 – Présentation très rapide Safran et M. Parrot,

2 - Les questions que pose ce nouveau texte à un RH ?

2.1 - Point sur les différents statuts utilisés pour le personnel
français et impacts de la mise en œuvre de la nouvelle loi :

- A ce jour, dans l'entreprise, plusieurs modes de couverture sociale existe pour le personnel français :
 - o La première population concernée est celle qui n'a pas de contrat de travail avec une entité chinoise (donc aucun versement de sommes en Chine) mais qui passe plus de 183 jours en Chine.
 - o Est-ce que cette population est vraiment concernée par cette nouvelle loi ? Et sous quelle forme n'existant pas de flux financiers en Chine ?
 - o Les expatriés :
Ils conservent une couverture sociale, c'est à dire retraite, prévoyance, accident de travail et chômage en France.

Les cotisations sont partagées entre l'entreprise et le salarié et la couverture est similaire à celle dont ils disposaient quand ils travaillaient en France.

En plus, ils perçoivent en Chine des sommes qui à ce jour, ne sont pas soumises à charges sociales.

Le fait de cotiser en Chine :

- § Va augmenter les coûts de l'entreprise car pour notre Groupe et je pense pour beaucoup d'autres, le principe d'égalisation sociale entre la France et le pays d'expatriation étant pratiquée, l'entreprise devra donc prendre entièrement à sa charges ces nouveaux coûts.
- § Va susciter de nombreuses interrogations de la part des expatriés sur les avantages qu'ils pourront tirer de ces cotisations à court ou long terme.

Pour les statuts suivants, l'aspect impact ne concerne que les contrats en cours. Pour les nouveaux contrats, les paramètres de cette nouvelle loi seront pris en compte lors de l'embauche dès l'instant où les modalités d'application seront fixées.

o Les contrats locaux + :

Ces salariés font l'objet d'une couverture sociale spécifique et variable selon les entreprises :

§ Caisse des français à l'étranger pour la retraite de base et la couverture maladie

§ Prévoyance : frais de santé et Gros risques

Les cotisations sont partagées entre l'entreprise et le salarié. De plus, ils perçoivent en Chine des sommes qui à ce jour, ne sont pas soumises à charges sociales.

Le fait de cotiser en Chine :

- Va impacter directement le net à payer mensuel
 - Une décision à prendre pour l'entreprise :
 - Elle compense, donc augmente ses coûts et rend également sa politique salariale fragile vis à vis des autres salariés locaux chinois,
 - Elle ne compense pas avec le risque social lié sur cette population de locaux +.
- Les contrats locaux :

Ces salariés se financent leur couverture sociale. Les sommes versées en Chine ne sont pas soumises à charges sociales.

Le fait de cotiser en Chine :

- Va impacter directement le net à payer mensuel
 - Une décision à prendre pour l'entreprise :
 - Elle compense, donc augmente ses coûts et rend sa politique salariale fragile vis à vis des autres salariés locaux chinois,
 - Elle ne compense pas avec le risque social lié sur cette population de contrats locaux.

Nous sommes donc dans la même situation que pour les locaux +

2.2 - L'application :

- L'application de cette nouvelle loi sera t elle :
 - § Obligatoire ?
 - § facultative collectivement ? (à la maille de l'entreprise)

§ ou à la carte ? (à la maille du salarié)

- De plus, en cas de décision de mise en œuvre, la décision de souscrire aux cinq assurances nationales (maternité, chômage, accident/travail, maladie et retraite) pourra-t-elle être modulable ?
- Aura-t-elle un impact sur les contrats souscrits en France et payés à partir de la Chine ?

Nota : Je ne sais pas si d'autres entreprise ont constaté la même chose mais depuis quelques mois nos banques font des difficultés pour effectuer des virements en France pour payer des cotisations à des régimes de prévoyance.

Conclusion :

En tout état de cause, il faudrait rapidement que les entreprise sachent quelle position retenir sur ce dossier afin de pouvoir :

- tenir un discours clair vis à vis des salariés français,
- intégrer ces éléments dans la politique RH Chine,
- Etablir des hypothèses économiques pour le court terme.