

Le système d'assurance Shebao

Le régime public Shebao (社保 shèbǎo) s'inscrit dans le dispositif dit « cinq assurances et un fonds ». Y sont affiliés tous les salariés régulièrement employés, y compris les cadres étrangers en Chine continentale.

5 + 1

五险一金 wǔ xiǎn yī jīn — cinq assurances obligatoires auxquelles s'ajoute le fonds de logement. Le calcul et le versement incombent à l'employeur, et le montant est indexé sur le salaire.

Les cinq assurances

- ✓ Vieillesse — pension après 15 années de cotisation
- ✓ Maladie — soins et médicaments inscrits au catalogue public
- ✓ Chômage — allocation sous condition de durée de cotisation
- ✓ Accidents du travail — indemnisation en cas de sinistre
- ✓ Maternité — prestations pendant le congé

Fonds de logement et assurance privée

Fonds de logement (公积金 gōngjījīn)

Ce sixième volet n'est obligatoire que pour les ressortissants chinois et les titulaires de la « carte verte ». Pour un étranger, il n'est en règle générale pas prélevé — d'où un coût moindre que pour le personnel local.

Assurance privée, en complément

Le Shebao ne rembourse que dans les limites du catalogue public et auprès d'établissements agréés. Cliniques privées et évacuation sanitaire relèvent de la police d'assurance souscrite par l'entreprise.

Obligation de cotiser : où et pour qui

Le règlement de 2011 a aligné les étrangers sur les salariés locaux. Mais la gestion a été confiée aux échelons régionaux : le caractère obligatoire comme le taux doivent être vérifiés ville par ville, au lieu effectif d'embauche.

Ville / région	Régime applicable aux étrangers
Pékin, Tianjin, Shenzhen, Suzhou, Qingdao	Obligatoire
Shanghai	Auparavant négociable — durcissement de la pratique
Canton, Foshan	Discussion des modalités admise
Remarque La tendance de ces dernières années va vers le durcissement. Il n'existe pas de « règle nationale » unique.	

Conventions d'exonération

Conventions d'exonération

Les conventions bilatérales exonèrent les salariés détachés (secondment) d'une partie des cotisations, afin d'éviter une double affiliation.

Pays concernés :

Allemagne, Corée du Sud, Japon, France, Suisse, Canada, Pays-Bas, Espagne, etc.

Sans convention, cotisation intégrale

Les ressortissants de pays non conventionnés versent l'intégralité du shebao. L'exonération ne couvre généralement pas l'assurance maladie, y compris pour les pays partenaires.

Taux et assiette de calcul

L'essentiel de la charge pèse sur l'employeur. Les taux exacts sont fixés au niveau régional : les valeurs ci-dessous sont des ordres de grandeur, non des barèmes figés.

Branche	Employeur	Salarié
Vieillesse	~16 %	8 %
Maladie	~9–10 %	~2 %
Chômage	~0,5–1 %	~0,2–0,5 %
Accidents du travail	~0,2–2 %	—
Maternité	~0,5–1 %	—

≈ 1/3 de la masse salariale

Les cotisations patronales obligatoires ajoutent environ un tiers à la masse salariale.

Fourchette de l'assiette

Fourchette de l'assiette

Les cotisations ne sont pas assises sur le salaire brut, mais sur une assiette — le salaire mensuel moyen de l'année précédente, encadré entre 60 % et 300 % du salaire moyen régional.

30 000 ¥

plafond de l'assiette



50 000 ¥

salaire réel

La fraction « excédentaire » sort de l'assiette : avec un plafond de 30 000 ¥, une rémunération de 50 000 ¥ n'est soumise à cotisation qu'à hauteur du plafond. La charge effective sur les hauts salaires s'en trouve nettement allégée.

Immatrication, remboursement et erreurs

- 1 Obtenir le permis de travail
- 2 S'immatriculer auprès de la caisse locale dans les 30 jours
- 3 Prélever et verser les cotisations chaque mois avec la paie

Remarque

Depuis fin 2024, les données sont progressivement intégrées à une carte unique de sécurité sociale — les cotisations en règle conditionnent de plus en plus le renouvellement du permis de travail et du titre de séjour.

Remboursement au départ

L'étranger qui quitte le pays avant l'âge de la retraite sans avoir atteint 15 ans de cotisation peut se faire restituer ses versements personnels du compte vieillesse, ou geler ce compte dans l'attente d'un retour.

Non remboursables

la part patronale et une partie des sommes du compte maladie. À intégrer dans la construction du package de rémunération.

Erreurs et l'essentiel

Erreurs fréquentes de l'employeur :

- ⚠ Se référer à des règles « valables pour toute la Chine » plutôt qu'au régime de la ville
- ⚠ Sous-évaluer l'assiette — calculer sur le salaire sans tenir compte de la fourchette
- ⚠ Laisser expirer le délai d'immatriculation de 30 jours
- ⚠ Oublier qu'un bureau de représentation doit lui aussi cotiser pour son personnel

L'essentiel

Les cotisations sont obligatoires, mais leur montant dépend de la région et des conventions. La charge patronale avoisine le tiers de la masse salariale, et le plafond d'assiette amortit l'effet sur les hauts salaires. Deux gestes suffisent à écarter le risque : l'immatriculation sous 30 jours et un calcul d'assiette conforme aux règles de la ville.

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169