

MEMO PROVIDENT FUND

Dispositions applicables :

- The Employees Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952 (EPF)
- Employees Pension Scheme, 1995 (EPS)
- Accord de sécurité sociale du 30 septembre 2008 entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de l'Inde

I) PRINCIPES ET DEFINITIONS

Applicabilité

Les dispositions relatives aux cotisations à l'*Employees' Provident Fund* (EPF) et *Employees' Pension Scheme* (EPS) s'appliquent à tous les employés des établissements et industries mentionnés dans l'*Employees Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952* (EPF Act) ayant plus de 20 employés¹.

Principe

Depuis le 1^{er} Octobre 2008, les étrangers entrant dans la catégorie d'*International Workers* (« IWs ») sont soumis au régime du *Provident Fund* indien. La loi indienne exige que les *International Workers* et leurs employeurs cotisent au *Provident Fund* sauf dans la situation où l'employé est dit « exclu » (« *excluded employee* »)².

International Worker	An employee other than an Indian employee, holding other than an Indian Passport, working for an establishment in India to which the EPF & MP Act, 1952 applies ³
Excluded employee	An International Worker who is contributing to a social security programme of his/ her country of origin, either as a citizen or resident with whom India has entered into a social security agreement on reciprocity basis and enjoying the status of detached worker for the period and terms, as specified in such an agreement ⁴
Detached worker	Applies to employees sent on posting in the host country, provided he/she is complying under the social security system of the home country.

¹ Employees Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952, Article 1.3 b)

² Employee Provident Fund Scheme, as amended § 83

³ Employee Provident Fund Scheme, as amended, § 83 (2) (ff)

⁴ Employee Provident Fund Scheme, as amended, § 83 (2) (f)

Ainsi, pour être dispensé de cotisations au Provident Fund, un IW doit :

- ✓ être « détaché » (*detached employee*), c'est-à-dire qu'il cotise, ainsi que son employeur, à la sécurité sociale de son pays d'origine. De plus,
- ✓ que l'Inde ait conclu un accord de sécurité sociale (*Social Security Agreement : SSA*) avec ce pays. C'est le cas pour la France : un accord a été signé le 30 Septembre 2008 et est entré en vigueur en Juillet 2011⁵.

Attention : Seules les cotisations de l'employeur et de l'employé à la Sécurité Sociale sont prises en compte pour la qualification de « *detached employee* ». Ainsi, les cotisations à la CFE, Caisse des français à l'Etranger, régime privé, ne peuvent donner le statut d'employé détaché.

Les conditions (cumulatives) pour avoir le statut de "*excluded employee*" sont donc les suivantes:

- 1) Etre ressortissant d'un pays avec lequel l'Inde a signé un Accord de Sécurité Sociale (SSA),
- 2) Cotiser à la Sécurité Sociale de ce pays,
- 3) Produire un certificat, « *detachment/ coverage certificate* », émis par ce programme de Sécurité Sociale et indiquant la période d'emploi en Inde qui doit être inférieure à la période maximum prévue par l'accord de sécurité sociale

L'employé sera considéré comme « *excluded employee*» pour la période indiquée sur le certificat de couverture ou pour la période maximum de détachement prévue par le SSA.

Sauf extension, le statut d'employé détaché expirera à la date indiquée sur le certificat de couverture.

En France, ce certificat est délivré par le CLEISS, Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Social.

⁵ Accord de sécurité sociale du 30 septembre 2008 entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de l'Inde, entré en vigueur le 1er juillet 2011 (Décret n° 2011-599 du 27 mai 2011. JORF n°0125 du 29 mai 2011)

Régime indien : Provident Fund/ Pension Fund

L'EPF (*Employees' Provident Fund*) et l'EPS (*Employee's Pension Scheme*) sont deux fonds différents. Tout employé d'une entreprise assujettie recevant un salaire brut inférieur ou égal à Rps. 6500 doit cotiser à l'EPF et l'EPS. Les employés dont le salaire est supérieur à Rps. 6500 ont l'option de cotiser ou non. L'employeur et l'employé cotisent chacun 12% du salaire de base (« basic wage »).

- « *Basic wage* » inclut :
 - ✓ Tous les émoluments (numéraire exclusivement) touchés par un employé, en période de service ou de congé, conformément aux termes du contrat de travail
- « *Basic wage* » exclut :
 - ✓ Les indemnités repas
 - ✓ Les indemnités correspondant à l'augmentation du coût de la vie, la location d'un logement de fonction, heures supplémentaires, primes, commissions ou toutes autres indemnités de même nature payables à l'employé

Le taux d'intérêt de l'EPF est fixé par le Gouvernement après consultation du *Central Board of Trustees*. Il est publié chaque année sur le site web de l'EPF India⁶. Les cotisations sont mensuelles mais le taux d'intérêt est calculé à la fin de chaque année financière. Ce taux était de 8,6% pour l'année financière 2012-2013.

Note: Les dispositions du *Provident Fund Act* s'appliquent si l'IW français est payé dans une devise autre que la roupie. Elles s'appliquent également quel que soit le lieu de paiement du salaire de l'IW français.

Les cotisations sont récupérées selon un système de capitalisation et non de répartition.

Accord de Sécurité Sociale entre la France et l'Inde

Une série de trois textes franco-indiens ont été publiés :

- Accord de sécurité sociale du 30 septembre 2008 entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de l'Inde⁷, entré en vigueur le 1er juillet 2011⁸

⁶ <http://www.epfindia.gov.in/>

⁷ Décret n° 2011-599 du 27 mai 2011. JORF n°0125 du 29 mai 2011

⁸ Disponible en langue française: http://www.cleiss.fr/pdf/conv_inde.pdf

- Arrangement administratif général du 30 juin 2010 relatif aux modalités d'application de l'Accord de sécurité sociale entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de l'Inde, signé le 30 septembre 2008 à Paris.
- Arrangement administratif complémentaire du 30 juin 2010 fixant les modèles de formulaires prévus par l'arrangement administratif du 10 avril 2009 relatif aux modalités d'application de l'Accord de sécurité sociale entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de l'Inde, signé le 30 septembre 2008 à Paris.

Apports de l'Accord de Sécurité sociale entre la France et l'Inde :

1) Accès au statut d'employés exclus pour les employés détachés :

Par sa simple entrée en vigueur, cet accord permet aux employés français **détachés** d'accéder au statut d' « employé exclu » prévu par la loi indienne et donc de ne pas cotiser au Provident/ Pension Fund⁹.

2) Totalisation des périodes salariées en Inde et en France :

L'accord de Sécurité Sociale prévoit également la totalisation des périodes salariées en Inde et en France¹⁰.

Ainsi, l'accord dispose :

« Lorsque des périodes d'assurance ont été accomplies en vertu de la législation des deux États contractants, l'institution compétente de chaque État contractant tient compte, si nécessaire, pour l'ouverture du droit au titre de la législation qu'elle applique, des périodes accomplies en vertu de la législation de l'autre État contractant, à condition que ces périodes ne se superposent pas. »

Et :

« Pour l'application des dispositions relatives à la totalisation des périodes d'assurance et au calcul du droit à pension, ces périodes accomplies dans des États tiers liés à l'un et l'autre des États contractants par un accord de sécurité sociale sont prises en compte. »¹¹

⁹ Employee Provident Fund Scheme, as amended § 83

¹⁰ Accord de sécurité sociale du 30 septembre 2008, Article 11

¹¹ Accord de sécurité sociale du 30 septembre 2008, Article 11.1

II) LES MODALITES DE PAIEMENT ET DE RECUPERATION DU PF PAR LES IW SOUMIS

Qui ?

Les salariés français, expatriés, n'ayant pas le statut d'« *excluded employee* » et employés par une entreprise assujettie aux dispositions de l'Employees Provident Fund Act doivent cotiser au *Provident Fund*. Les entreprises concernées sont celles employant plus de 20 personnes¹².

Le régime applicable aux employés indiens prévoit un plafond de Rps. 6500 au-delà duquel l'employé a le choix de cotiser ou non. Toutefois, depuis la notification du 11 Septembre 2010, ce plafond n'existe plus pour les *International Workers*¹³, **les contributions doivent donc être payées quel que soit le montant du salaire de l'IW concerné et sur la totalité de celui-ci.**

La clause d'égalité de traitement prévue par le SSA entre l'Inde et la France¹⁴ aurait dû permettre aux IWs français de se prévaloir de ce plafond, toutefois, en pratique, l'Inde ne reconnaît pas ce déplafonnement.

Chronologie

Octobre 2008 : Il devient obligatoire pour les personnes de nationalité non indienne de cotiser à la Sécurité Sociale indienne au travers du Provident Fund et du Pension Scheme.

Septembre 2010 : Un amendement à la loi autorise les *International Workers* à retirer le montant cumulé des leurs cotisations et intérêts au Provident Fund au moment de la retraite et après l'âge de 58 ans. Cependant, les ressortissants des pays ayant conclu un accord de sécurité sociale avec l'Inde ont le droit de retirer cet argent selon les termes de l'accord. Toutefois, l'accord de sécurité sociale français avec l'Inde n'était pas encore rentré en vigueur et, en outre, ne possédait pas de dispositions à ce sujet ce qui ne permettait une récupération des fonds qu'à l'âge de 58 ans.

Octobre 2012 : Une nouvelle notification autorise les *International Workers* à retirer le montant cumulé de leurs cotisations et intérêts de leur *Provident Fund* dès la cessation de leur emploi salarié en Inde, à la seule condition qu'un accord de sécurité sociale existe entre le pays d'origine et l'Inde. De plus, les fonds sont transférables directement sur le compte

¹² Employees Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952, Article 1.3 b)

¹³ Employees Provident Fund (Amendment) Scheme, 2010, effective as from September 11th, 2010

¹⁴ SSA, Article 4 : « Sauf dispositions contraires du présent Accord, les personnes mentionnées à l'article 3 qui résident ordinairement sur le territoire d'un État contractant bénéficient d'un traitement égal à celui des ressortissants de cet État contractant en application de la législation de cet État contractant telle que définie à l'article premier b) premier tiret. »

bancaire de l'employé. Par conséquent, il n'est plus obligatoire pour les travailleurs internationaux de maintenir un compte bancaire en Inde après la cessation de l'emploi.

Le régime actuel permet donc aux employés français en Inde de retirer leur argent dès la fin de leur période d'emploi sans condition d'âge.

Quels taux de cotisation ?

Répartition des cotisations :

Fonds	Cotisation de l'employé	Cotisation de l'employeur
Provident Fund	12%	3,67%
Pension Scheme	–	8,33%

Cette répartition est valable pour l'employé indien comme pour l'International Worker. Cependant, pour les indiens, le calcul de ce que doit verser l'employeur au Pension Scheme se fait sur la base de 8,33% du Basic Wage **ou** de Rps. 6500 (« whichever is less »). **Le plafond ne s'appliquant pas aux International Workers (voir ci-dessus), le calcul se fait, pour les étrangers, systématiquement sur la base de 8,33% du Basic Wage.** => Dès lors, à salaire égal, une proportion plus importante de la cotisation de l'employeur est versée au Pension Scheme. Ceci a son importance puisque la différence majeure entre Provident Fund et le Pension Scheme réside dans le fait que les fonds du Provident Fund (PF) sont versés au bénéficiaire en une seule fois alors qu'il n'est possible de retirer qu'un tiers du montant du Pension Fund, les deux tiers restants étant versés par mensualités.

III) LA TOTALISATION DES PERIODES – BENEFICE DE LA RETRAITE/ COUVERTURE FRANCAISE

Condition initiale pour la totalisation

L'accord de sécurité sociale franco-indien prévoit qu'en cas de période d'assurance inférieure à un an dans l'un des deux Etats contractant, cet Etat n'est pas tenu de procéder à la totalisation des périodes d'assurance dans les deux Etats :

« Si la durée totale des périodes d'assurance accomplies en vertu de la législation d'un des États contractants est inférieure à un an, l'institution compétente de cet État n'est pas tenue de procéder à la totalisation prévue aux articles 11 et 12 pour accorder une pension. Toutefois, si ces seules périodes sont suffisantes pour ouvrir le droit à une pension au titre de cette législation, la pension est alors liquidée sur cette base. »¹⁵

¹⁵ Accord de sécurité sociale du 30 septembre 2008, Article 13.1

Ainsi, il est conseillé d'accomplir une période de cotisation à la Sécurité Sociale française d'au minimum une année afin d'ouvrir les droits à la totalisation des périodes effectuées en Inde et en France pour le calcul de la retraite par le France.

Différents systèmes de calcul

Il existe deux types de calcul :

- Le calcul par totalisation/ proratisation

Les organismes de retraite de chacun des pays totalisent (selon les dispositions de l'accord) les périodes accomplies en France et dans l'autre pays et calculent votre retraite comme si l'ensemble de votre carrière avait été effectué dans leur seul pays, puis le montant de la retraite de chaque Etat est réduit e, proportion des durées respectives effectuées dans chaque pays, rapportées à votre durée totale (limitée selon les accords de durée d'assurance maximum applicable).

Exemple : si vous avez travaillé 25 ans en France et 15 ans en Inde vous totalisez 40 années. Vous recevrez 25/40e de la pension complète de la part de la caisse française et 15/40e de la part de la caisse indienne.

- Le calcul séparé des retraites

Chaque pays calcule la retraite à laquelle vous avez droit en fonction de votre carrière dans ce seul pays. Pour la détermination du taux de votre retraite au régime général, il peut être fait appel (en fonction de l'accord) aux périodes accomplies dans l'autre pays lorsqu'elles ne se superposent pas à des périodes d'assurance effectuées dans les régimes de base français, dont le régime général.

Exemple : si vous avez travaillé 38 ans en France et 5 en Inde, la liquidation séparée permet de toucher une pension complète émanant de votre caisse française, et une pension plus relative de la part de l'Inde où vous avez effectué une partie minime de votre carrière.

Le système retenu par l'accord de sécurité sociale franco-indien :

L'accord passé entre la France et l'Inde est dit de type 3 selon la nomenclature établie par le CLEISS¹⁶. Il permet de bénéficier directement du système de calcul le plus avantageux pour la personne concernée.

L'accord dispose :

« 1. Si une personne a droit à une prestation de vieillesse, de survivant et d'invalidité en application de la législation de l'un des États contractants sans qu'il soit fait appel aux

¹⁶ Guide Info Retraite des Futurs Expatriés, CLEISS : http://www.cleiss.fr/pdf/guide_inforetraite.pdf

périodes d'assurance accomplies sous la législation de l'autre État, l'institution compétente du premier État contractant calcule les droits à prestation en se fondant directement sur les périodes d'assurance accomplies exclusivement en vertu de sa législation.

2. Cette institution compétente calcule également le montant de la prestation en appliquant les règles énoncées au paragraphe 3, a) et b). Seul le montant le plus élevé des deux est pris en considération.

3. Si une personne a droit à une prestation en vertu de la législation de l'un des États contractants, son droit étant ouvert uniquement sur la base de la totalisation des périodes d'assurance accomplies en vertu de la législation de l'autre État contractant ou d'un État tiers conformément à l'article 11, l'institution compétente de cet État contractant :

a) calcule le montant théorique de la prestation due comme si toutes les périodes d'assurance étaient exclusivement accomplies en application de sa législation ;

b) calcule ensuite le montant dû sur la base du montant théorique mentionné à l'alinéa a), proportionnellement à la durée des périodes d'assurance accomplies en application de sa législation par rapport au total de toutes les périodes d'assurance. Cette durée totale est plafonnée à la durée maximale éventuellement requise par la législation qu'applique cet État contractant pour le bénéfice d'une prestation complète. »¹⁷

Rétention des bénéfices acquis en France

Le fait de contribuer au système de sécurité sociale indien n'affecte en aucun cas les bénéfices précédemment acquis en France :

«Sauf disposition contraires du présent Accord, un Etat contractant ne réduit ni ne modifie les prestations acquises en application de sa législation pour le seul motif que le bénéficiaire séjourne ou réside sur le territoire de l'autre Etat contractant. Cette disposition ne s'applique pas aux prestations non contributives qui ne peuvent être servies que sur le territoire de cet Etat tiers »¹⁸.

¹⁷ Accord de sécurité sociale du 30 septembre 2008, Article 12

¹⁸ Accord de sécurité sociale du 30 septembre 2008, Article 5.1