



L'Inde : un acteur incontournable pour les entreprises étrangères

Avec l'effet de la mondialisation, de nombreux marchés auparavant fermés aux capitaux étrangers se sont ouverts.

La transformation de l'économie mondiale a permis l'émergence de nouveaux marchés, dont les plus importants : le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (autrement appelés les "BRIC"), considérés comme la plus importante croissance économique du moment.

Une récente étude menée par Goldman Sachs, indique que l'économie des quatre BRIC pourrait dépasser celle du G6 (USA, Japon, Allemagne, Angleterre, France et Italie) en 2039. Entre 2000 et 2005, presque un tiers de la croissance économique globale serait attribuée à ces pays émergents.



Chacun des "BRIC" a une spécificité et un rôle important à jouer : le Brésil a été surnommé "le grenier du monde" et est connu pour ses riches ressources naturelles, la Russie possède une terre riche en pétrole et en gaz, l'Inde pourrait être associée à un "laboratoire d'idées" pour sa haute qualité de services et la Chine possède une facilité globale de production.

Il est estimé que le poids des BRIC dans la croissance mondiale passerait de 20 % en 2003 à 40 % en 2025. Par ailleurs, leur poids total dans l'économie passerait de 10 % en 2004 à plus de 20 % en 2025.

Parmi les "BRIC", pourquoi choisir l'Inde ?

Pourquoi se tourner vers l'Inde ? Bien qu'il regroupe un sixième de la population mondiale, le pays reste une puissance en voie de développement.

Il n'en demeure pas moins qu'en deux ans, l'Inde est devenue l'endroit où il faut être à tout prix.

En effet, l'Inde a réussi à prendre la première place dans les industries des hautes technologies. Par rapport à la Chine, les entreprises se développent moins en raison d'une main d'œuvre abondante et bon marché que par la combinaison efficace des machines et de la main d'œuvre.

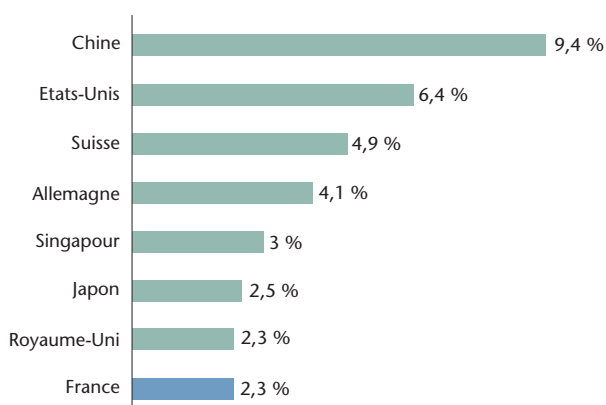
C'est le seul pays qui ne vieillira pas à l'horizon 2025, contrairement à la Chine qui subira un violent choc démographique entre 2020 et 2025 à cause de la politique de "l'enfant unique". La main d'œuvre indienne est reconnue pour son haut niveau de qualification et, à niveau égal, un ingénieur indien coûte environ quatre fois moins cher qu'un ingénieur occidental.

Outre sa démographie, quels sont les différents atouts de l'Inde ?

- **La démocratie** : cette dernière est propice à l'économie de service et favorise l'innovation grâce aux libertés individuelles qu'elle offre.
- **Un environnement propice aux affaires** : des banques et des marchés financiers, un système juridique, un État de droit, des comptes d'entreprises transparents...
- **La culture et la qualification** : la possibilité de communiquer en anglais, ce qui est un avantage par rapport à la Chine où un interprète est souvent indispensable.
- Enfin, **un tissu d'entreprises solides** qui a commencé à se constituer dès la fin du XIX^e siècle.

Principaux pays fournisseurs de l'Inde (en % des importations)

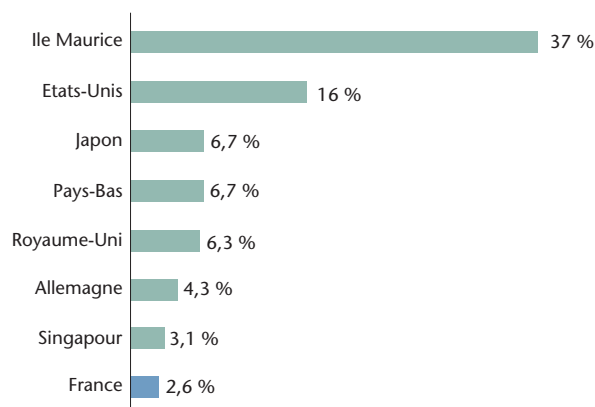
Source : ministère de l'Industrie et du Commerce indien



Les Investissements Directs à l'Étranger (IDE) vers les pays en développement ont augmenté de 10 %, ce qui représente plus de 367 milliards de dollars, dont 9,3 milliards pour l'Inde (en 2006).

Les entreprises françaises doivent donc donner plus d'importance à l'Inde.

Principaux investisseurs en Inde (en % des investissements directs à l'étranger)
Source : ministère de l'Industrie et du Commerce indien



Quid de la protection sociale en Inde ?

La protection sociale des salariés en Inde : des garanties largement virtuelles.

D'après la commission des Affaires Sociales du Sénat dans un rapport intitulé "*Inde : quelles règles sociales dans une économie émergente*", l'Inde, depuis les années 90, connaît une croissance allant de 6 à 8 % par an, qui lui permet de s'imposer progressivement comme un producteur majeur de biens industriels et de services mais ne permet pas encore une amélioration significative des garanties sociales.

Le droit du travail et la protection sociale, encore en développement, ne concernent qu'une faible minorité de la population active, composée de salariés des grandes entreprises et d'agents publics, tandis que "*le petit peuple des villes et les habitants des zones rurales y demeurent étrangers*", soulignent les sénateurs.

La législation ne s'applique finalement qu'à 7 % des employés indiens, dont une large portion dans la fonction publique. La population active est estimée entre 430 et 460 millions sur un total de 1,1 milliard d'habitants, ce qui représente un taux d'activité très faible, de l'ordre de 40 %, contre 59 % en Chine. Suffisant, cependant pour faire du marché du travail indien le deuxième au monde par la quantité de main d'œuvre disponible.

D'après ce rapport, le marché du travail est scindé en deux parties :

- le secteur dit “organisé”, minoritaire mais protégé,
- le secteur dit “inorganisé”, ou informel, largement prépondérant.

Quelles sont les garanties en matière de protection sociale pour les salariés du secteur dit “organisé”?

Les régimes de protection sociale existant en Inde couvrent essentiellement les risques maladie et vieillesse.

La couverture du risque maladie

■ Le régime public

L'*Employee's State Act* de 1948 est relatif à l'accès aux soins médicaux et au versement d'allocations en cas de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, pour les travailleurs des entreprises industrielles d'au moins dix employés, dont la rémunération est inférieure à 10 000 roupies (167 €) par mois, ainsi que pour leurs ayants droit.



C'est une cotisation employeur qui finance ce régime qui est fixée à 4,75 % du salaire versé, ainsi qu'une cotisation salarié, au taux de 1,75 %.

Outre l'accès gratuit aux soins médicaux, plusieurs allocations sont versées par ce régime :

- en cas de maladie, le *Sickness benefit*, compris entre 50 % et 60 % du salaire, est versé pendant 91 jours au plus,
- en cas de longue maladie, le salarié perçoit un *Extended Sickness benefit*, qui peut représenter jusqu'à 70 % du salaire, pendant au plus deux ans,
- en cas de congé maternité, la salariée perçoit sa rémunération pendant douze semaines ;

- en cas d'incapacité ou de handicap, le salarié bénéficie d'un *Disablement benefit* égal, au plus, à 70 % du salaire,
- en cas de décès, les ayants droit du défunt ont droit à une allocation égale à 70 %, au plus, de sa rémunération et à la prise en charge des dépenses funéraires dans la limite d'un plafond.

Les travailleurs retraités et leur conjoint peuvent rester couverts par l'ESIC (Employees' State Insurance Corporation), moyennant une cotisation annuelle forfaitaire de 120 roupies (2 €).

■ Les assurances privées

Pour les travailleurs qui disposent d'un revenu supérieur au plafond fixé par la loi, la couverture sociale est facultative. Les entreprises peuvent recourir à des assureurs privés, qui doivent être accrédités pour que les cotisations qui leur sont versées donnent lieu à une exonération d'impôt.

La couverture du risque vieillesse

■ Le régime public

L'*Employees' Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act* de 1952 rend obligatoire l'affiliation à un régime de retraite des salariés des entreprises d'au moins vingt salariés dont la rémunération mensuelle est inférieure à 6 500 roupies (108,57 €).

Placé sous l'autorité du ministre du travail, l'*Employees' Provident Fund Organization* (EPFO) est chargé de gérer ce régime de retraite, divisé en trois volets :

- ① un fonds de retraite par capitalisation, l'*Employees' Provident Fund* (EPF), alimenté par les employeurs (cotisation égale à 12 % de la rémunération versée) et les employés (cotisation de 12 % également) qui verse en une fois un capital au moment du départ en retraite,
- ② un fonds complémentaire, l'*Employees' Pension Scheme* (EPS) est alimenté par les employeurs (cotisation de 8,33 %) et par l'Etat central (versement égal à 1,16 % de la rémunération versée) : il verse, à partir de dix années de contribution, un revenu mensuel aux travailleurs retraités, ainsi qu'à leurs ayants droit en cas de décès,
- ③ un dispositif d'assurance, l'*Employees' Deposit Linked Insurance Scheme* (EDLIS), alimenté par les seuls employeurs (cotisation de 0,5 %), qui verse un capital aux ayants droit d'un travailleur décédé en service.

Ce régime couvre près de 445 000 établissements, soit 43 millions de travailleurs au titre de "l'EPF" et 32 millions au titre de "l'EPS".

■ Les assurances privées

Comme en matière de santé, les travailleurs dont la rémunération dépasse le plafond fixé par la loi peuvent être couverts par un fonds privé, généralement accrédité pour que les cotisations ouvrent droit à exonération fiscale.

Quelles sont les garanties en matière de protection sociale pour les salariés du secteur dit "inorganisé" ?

Depuis plusieurs années, des discussions se sont engagées dans le but de renforcer la protection sociale des salariés du secteur "inorganisé".

Tout cela pourrait aboutir à un projet de loi prévoyant une extension graduelle de la couverture sociale, applicable en premier lieu aux risques d'invalidité et de décès.



En ce qui concerne la retraite, un projet de loi a déjà été déposé devant le Parlement en 2005 : le *Pension Fund Regularity and Development Authority Bill*.

Ce dernier prévoit la mise en place d'un système de retraite par capitalisation, dont le financement serait purement privé, et qui donnerait lieu à des placements en actions et en obligations. La base de ce projet reposera sur le volontariat et laisserait à ses bénéficiaires une plus grande liberté de gestion.

L'Inde : bien connaître pour mieux investir

Vous êtes ou souhaitez vous implanter en Inde.

- Quelle visibilité avez-vous des avantages sociaux proposés aux salariés dans ce pays ?
- Etes-vous en mesure de positionner votre programme "d'avantages sociaux" en Inde par rapport à la pratique du marché ?
- Savez-vous si ce programme est en conformité avec la législation locale et s'il offre des niveaux de couverture prenant en compte la variété des démographies ?
- Avez-vous la capacité de piloter cette politique d'avantages sociaux ?

Les régimes d'avantages sociaux proposés aux salariés doivent donc être alignés sur votre stratégie globale, mais également conformes aux législations internationales et locales, à la fiscalité et aux pratiques du marché.

Il est à noter que ces couvertures sont aujourd'hui en Inde un réel outil stratégique pour la gestion des ressources humaines, tant en terme de maintien d'effectif qu'en matière de recrutement.

Aon Consulting s'est depuis longtemps positionné sur ce sujet, en organisant notamment des conférences sur le thème des "BRIC". Grâce à notre réseau mondial et à nos outils, nous sommes en mesure de vous apporter notre expertise et de vous faire bénéficier de nos connaissances approfondies de la société indienne, en mettant à votre disposition nos spécialistes locaux et internationaux.

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations sur ce sujet, n'hésitez pas à contacter nos conseillers.

Contacts

Karla DELGADO
Tél. : 01 58 75 63 88
E-mail : karla_delgado@aon.fr

Christelle ROTAT
Tél. : 01 58 75 63 66
E-mail : christelle_rotat@aon.fr

Aon France

Société de courtage en assurances et réassurances immatriculée au Registre Unique des Intermédiaires d'Assurances sous le N° 07 001 560 SA au capital de 4 141 334 euros - 414 572 248 RCS Nanterre - Siège social : 45, rue Kléber - 92697 Levallois-Perret Cedex
Tél. : 33 (0)1 58 75 75 75 - Fax : 33 (0)1 58 75 77 77 - www.aon.fr - N° de TVA intracommunautaire : FR 22 414 572 248

GARANTIE FINANCIÈRE ET ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE CONFORMES AUX ARTICLES L512-7 ET L512-6 DU CODE DES ASSURANCES

