



Mise à jour le 09-04-2020

Objet : Comment calculer la subvention salariale d'urgence du Canada

Chers clients, chers partenaires,

Voici notre interprétation sur la méthode de calcul de la subvention salariale d'urgence du Canada. Ces précisions devraient vous guider dans votre prise de décision, mais il faudra attendre la publication de la Loi avant de finaliser votre décision.

Nos illustrations prennent comme hypothèses que l'entreprise a subi une réduction d'au moins 15 % (mars) et d'au moins 30 % (avril/mai) de son chiffre d'affaires et qu'elle respecte les autres conditions d'admissibilités. Également, le gouvernement s'attend à ce que ces employeurs maintiennent, dans la mesure du possible, les salaires que les employés actuels touchaient avant la crise. Notre illustration qui minimise le coût pour l'employeur ne tient pas compte de cette volonté, nous sommes dans l'attente de précision quant à son application pratique. À noter qu'une illustration presque identique se retrouve en exemple sur le site du ministère des Finances du Canada.

Dans toutes les situations suivantes, le maximum de subvention est de 847 \$ par semaine.

La première illustration est un employeur qui réembauche ses employés et continue de leur verser la totalité de leur salaire habituel même si l'employé ne travaille pas (les employés ne peuvent pas recevoir la prestation canadienne d'urgence de 2 K\$ par mois simultanément).

TABLEAU 1	Salaire avant et après la crise	75 % du salaire	Subvention maximum	Coût pour l'employeur
Employé 1	1 500 \$	1 125 \$	847 \$	653 \$
Employé 2	1 130 \$	847 \$	847 \$	283 \$
Employé 3	900 \$	675 \$	675 \$	225 \$
Employé 4	800 \$	600 \$	600 \$	200 \$
Employé 5	666 \$	500 \$	500 \$	166 \$
Employé 6	500 \$	375 \$	375 \$	125 \$

Cette illustration démontre qu'il y aura un coût important pour les employeurs qui ne réduiront pas les salaires de leurs employés temporairement. Les programmes sociaux de l'employeur pouvant varier de 8 % à 20 % des salaires devront également être assumés, et ce, sous réserve de la subvention des cotisations employeur décrites ci-dessous.

Les cotisations employeur payées pour les employés qui ont été mis à pied et qui sont réembauchés seraient ajoutées dans le calcul de la subvention. Le total des cotisations employeur (AE, RRQ, RQAP- environ 8 %) sera subventionné pour les employés qui sont rémunérés, mais qui n'accomplissent aucun travail pour l'employeur pour la totalité de la semaine. Cette subvention n'est pas assujettie au maximum de 847\$. Aucune limite générale n'est prévue pour un employeur admissible. Il est entendu que les employeurs devront continuer de percevoir et de verser les cotisations d'employeurs et des employés comme d'habitude.

La deuxième illustration démontre la bonne décision à prendre selon les différents types d'employés pour minimiser le coût de l'employeur *avant programmes sociaux*.

TABLEAU 2						
	Salaires avant et après la crise		La subvention est la plus élevée (max 847 \$)		Subvention maximum	Coût pour l'employeur
	Avant	Après	1- 75 % du salaire avant la crise	2- 100 % du salaire versé		
# 1	1 500 \$	847 \$	1 125 \$	847 \$	847 \$	Nul
# 2	1 130 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$	Nul
# 3	900 \$	675 \$	675 \$	675 \$	675 \$	Nul
# 4	800 \$	600 \$	600 \$	600 \$	600 \$	Nul
# 5	666 \$	500 \$	500 \$	500 \$	500 \$	Nul
# 6	500 \$	375 \$	375 \$	375 \$	375 \$	Nul

On constate qu'il est possible de réduire le salaire des employés pour réduire le coût des salaires nets de la subvention pour l'employeur. La réduction du salaire versé s'effectue en fonction de la limite de 847 \$ établie par le gouvernement. Les employés qui gagnent environ 35 000 \$ annuellement et plus seront avantagés de recevoir 75 % de leur salaire habituel plutôt que de recevoir la prestation canadienne d'urgence de 500 \$ par semaine. Dans l'illustration, l'employé 6 va préférer être sur la prestation canadienne d'urgence de 500 \$ par semaine plutôt que l'offre de l'employeur de 375 \$.

Une règle spéciale est applicable aux employés liés qui sont limités à 75 % de la rémunération avant la crise (ils doivent obligatoirement avoir gagné un salaire avant et après la crise).

La rémunération versée à un employé donné avant la crise serait fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1er janvier et le 15 mars inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération.

Finalement, la subvention est un bel outil pour bonifier les employés ayant une rémunération annuelle à 35 000 \$. La bonification ci-dessous s'applique seulement aux employés qui ne sont pas liés à l'employeur et pour un employeur qui se qualifie à la subvention :

- Hélène gagne habituellement 600 \$ par semaine;
- Durant la période de crise, l'employeur lui verse un salaire de 700 \$ par semaine pour la dédommager;
- La subvention serait de 525 \$ (75 % de 700 \$). La subvention se calcule plutôt sur le salaire versé après la crise dans cette situation.
- L'employeur devra supporter seulement 25 % de l'augmentation de salaire temporaire (plus les programmes sociaux).

Plusieurs autres éléments sont à considérer. En voici quelques-uns :

- Le coût des bénéfices marginaux;
- La gestion de la trésorerie de l'entreprise pour supporter les salaires avant la réception des montants de subvention;
- La rétention d'employés-clés, l'employeur pourrait fixer un salaire entre le salaire habituel et le salaire minimum pour réduire le coût de l'employeur;
- Les employés qui travaillent réellement ne devraient pas avoir de baisse salariale.