

Comment réduire les charges sociales sur le salaire versé ?

La fin d'année est souvent la période d'évaluation des employés et des augmentations salariales à venir ou le versement de bonus annuel. Mais que reste-t-il à l'employé d'une augmentation de 2 % ou 3 % de son salaire ? En plus de l'augmentation ou du bonus, quel est le coût des charges sociales pour l'entreprise ?

Est-il possible d'optimiser ces augmentations ou bonus tant pour l'entreprise que pour l'employé ? Oui, c'est possible.

Impact sur les charges sociales

Le tableau ci-joint résume bien le coût réel de 1\$ de salaire pour l'employeur et le montant net pour les employés lorsque ces montants sont versés sous forme de salaire.

L'impact des charges sociales peut évidemment varier car certains employés ont déjà atteint certains maximums (ex : RRQ) avec leur salaire de base. Il n'en demeure pas moins que les coûts rattachés aux augmentations ou bonus peuvent être important pour l'entreprise, jusqu'à 13,5 % du salaire pour les salaires en bas de 40,000 \$.

Éliminer les charges sociales et les impôts

Il est possible d'éliminer les charges sociales en mettant en vigueur, entre autre, un Régime de Retraite Simplifié. Les bonus ou contributions sont alors versés dans un régime au nom des employés, ces cotisations ne constituent pas du salaire proprement dit et les charges sociales ne sont donc pas payables. Le coût pour l'entreprise pour chaque 1\$ versé reste donc de 1\$ et l'employé reçoit aussi le plein montant au lieu de devoir payer les charges sociales et les impôts.

Il s'agit donc d'un moyen efficace de maximiser l'investissement tant pour l'entreprise que pour les employés.

Voici un exemple où l'employeur verserait 1,000 \$ à son employé dans 3 scénarios :

| VERSÉ EN ARGENT | Employeur | Employé |
|------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Employeur verse 1000\$ additionnel à l'employé | 1000 | |
| Charges sociales (taxes salariales) | 130 | 70 |
| Sous-total (coût à l'employeur) | 1130 | 930 |
| Impôts | | 325 |
| Total (ce que l'employé reçoit) | | 605 |
| <hr/> | | |
| VERSÉ EN REER | Employeur | Employé |
| Employeur verse 1000\$ additionnel à l'employé | 1000 | |
| Charges sociales (taxes salariales) | 130 | 70 |
| Sous-total (coût à l'employeur) | 1130 | 930 |
| Impôts | | 0 |
| Total (ce que l'employé reçoit) | | 930 |
| <hr/> | | |
| VERSÉ EN Régime de Retraite Simplifié | Employeur | Employé |
| Employeur verse 1000\$ additionnel à l'employé | 1000 | |
| Charges sociales (taxes salariales) | 0 | 0 |
| Sous-total (coût à l'employeur) | 1000 | 1000 |
| Impôts | | 0 |
| Total (ce que l'employé reçoit) | | 1000 |

Hypothèses: Salaire moyen 35,000\$, taux marginal d'imposition 35%
Charges sociales (=taxes salariales), 13% employeur et 7% employé.

Grande flexibilité

Les règles applicables pour le Régime de Retraite Simplifié ont été assouplies il y a deux ans afin de permettre un minimum de contribution de la part de l'entreprise (1 % du salaire) tout en permettant la flexibilité d'offrir une contribution supplémentaire discrétionnaire pour certains employés, par-exemple des cadres ou autres.

Cette dernière règle s'applique aussi au propriétaire de l'entreprise, qui peut se verser 18 % de son salaire (soit le maximum alloué par la loi) directement de l'entreprise à son nom dans le régime de retraite.

Pour inciter les employés à épargner pour la retraite, l'entreprise peut établir des règles afin de cotiser un certain pourcentage ou montant selon le pourcentage cotisé par l'employé, et ce jusqu'à un maximum établi.

Conclusion

En plus d'économiser les charges sociales sur une partie de sa masse salariale, l'entreprise met en place un véhicule d'épargne pour la retraite de ses employés et démontre un intérêt dans leur bien-être à long terme. Il s'agit d'un outil efficace de gestion des ressources humaines.

Contrairement à l'assurance collective, le coût du régime par employé n'augmentera pas à moins que vous décidiez d'augmenter le pourcentage des contributions patronales.

Finalement, les employés épargnent généralement plus en le faisant de façon ordonnée et régulière par déduction salariale qu'en essayant d'accumuler eux-mêmes un montant à investir durant la saison des Réer.

Bref, tout le monde est gagnant !

Différents régimes sont offerts afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter directement :

Alain Papillon
Président
Papillon Groupe Conseil
Cell : 514-913-1663
apapillon@papillongroupeconseil.com