

BULLETIN SPÉCIAL

COVID-19 – Numéro 8

- Diffusé le 1^{er} avril 2020 à 21 h 15

PRÉCISIONS CONCERNANT LA PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE ET LA SUBVENTION SALARIALE AUX ENTREPRISES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Madame,
Monsieur,

Aujourd'hui, le gouvernement fédéral a apporté des précisions concernant la Subvention salariale aux entreprises ainsi que la Prestation canadienne d'urgence.

N'hésitez pas à contacter l'un des fiscalistes ou associés de Mallette de votre région parmi nos 30 bureaux pour de plus amples renseignements : mallette.ca/nous-joindre

MALLETTE

Avec vous, là où ça compte



SUBVENTION SALARIALE

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA DE 75%

Veillez noter que la présente section est rédigée au conditionnel puisque c'est de cette façon que le ministère des Finances a présenté l'information aujourd'hui. Ainsi, nous comprenons que cette information pourrait être sujette à des changements.

Cette subvention permettrait d'accorder aux employeurs admissibles une subvention salariale correspondant à 75 % du salaire, jusqu'à concurrence de 12 semaines, rétroactivement au 15 mars 2020.

L Employeurs admissibles

Parmi les employeurs admissibles, figureraient :

- Les particuliers, les sociétés imposables et les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles, et ce, peu importe leur taille.
- Les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés, excluant cependant les organismes publics.

Cette subvention serait offerte aux employeurs qui font face à **une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus bruts** et cette dernière devrait être attestée dans la demande de subvention.

L Périodes admissibles et calcul des revenus

La subvention devrait être demandée mensuellement et serait en vigueur pour une période de trois mois, soit mars, avril et mai 2020. L'employeur devrait se qualifier pour chaque période de demande.

Le tableau ci-dessous indique chaque période de demande et la période de référence aux fins de la détermination de la baisse d'au moins 30 % des revenus. L'admissibilité serait généralement déterminée par le changement des revenus mensuels d'un employeur admissible, d'une année par rapport à la précédente, pour le mois civil au cours duquel la période a commencé.



	Période de demande	Période de référence aux fins de l'admissibilité
Période 1	Du 15 mars au 11 avril	Mars 2020 par rapport à mars 2019
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	Avril 2020 par rapport à avril 2019
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	Mai 2020 par rapport à mai 2019

En ce qui concerne les entreprises ayant commencé leur exploitation après février 2019, l'admissibilité serait déterminée en comparant les revenus mensuels pour les mois de mars, avril et mai avec un point de référence raisonnable. Nous n'avons pas plus de détails pour l'instant.

Les revenus d'un employeur correspondraient aux revenus tirés de son entreprise exploitée au Canada et provenant de sources sans lien de dépendance. Les revenus seraient calculés selon la méthode comptable normale de l'employeur et excluraient les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital.

En ce qui concerne les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance, le gouvernement étudiera si la définition des revenus convient à leur situation particulière et procédera à des ajustements au besoin.

L Montant de la subvention

Le montant de la subvention pour un employé donné pour la rémunération admissible versée entre le 15 mars et le 6 juin 2020 serait la plus élevée des sommes suivantes :

- 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$.
- Le montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$, ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise, selon le moins élevé de ces montants.

D'autres directives sur la façon de définir la rémunération hebdomadaire qu'un employé touchait avant la crise devraient être communiquées dans les prochains jours.



Voici quelques exemples des montants qu'une entreprise pourrait recevoir grâce à la subvention. Il faut prendre ces calculs avec réserve, car actuellement aucun texte législatif ou règlementaire n'est actuellement disponible. Nous avons donc réalisé ces simulations à partir des directives actuellement publiées, mais qui demeurent fragmentaires.

Voici un exemple de subvention salariale pour un employeur qui maintiendrait une rémunération complète (100 %) pour ses employés pour la période de demande :

	Employé 1	Employé 2	Employé 3	Employé 4	Employé 5
Salaire annuel avant la crise	40 000 \$	60 000 \$	80 000 \$	100 000 \$	120 000 \$
Salaire hebdomadaire avant la crise	769 \$	1 154 \$	1 538 \$	1 923 \$	2 308 \$
Salaire hebdomadaire versé durant la crise (Aucune baisse salariale)	769 \$	1 154 \$	1 538 \$	1 923 \$	2 308 \$
Montant le plus élevé					
1. 75 % de la rémunération versée, maximum 847 \$	577 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$
2. Le moins élevé de					
A. rémunération versée maximum de 847 \$	769 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$
B. 75 % de la rémunération avant la crise	577 \$	865 \$	1 154 \$	1 442 \$	1 731 \$
Montant de la subvention	577 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$
Coût pour l'employeur	192 \$	307 \$	691 \$	1 076 \$	1 461 \$

Voici un exemple de subvention salariale pour un employeur qui verserait une rémunération de 80 % pour ses employés pour la période de demande :

	Employé 1	Employé 2	Employé 3	Employé 4	Employé 5
Salaire annuel avant la crise	40 000 \$	60 000 \$	80 000 \$	100 000 \$	120 000 \$
Salaire hebdomadaire avant la crise	769 \$	1 154 \$	1 538 \$	1 923 \$	2 308 \$
Salaire hebdomadaire versé durant la crise (exemple baisse salariale de 20%)	615 \$	923 \$	1 231 \$	1 538 \$	1 846 \$
Montant le plus élevé					
1. 75 % de la rémunération versée, maximum 847 \$	462 \$	692 \$	847 \$	847 \$	847 \$
2. Le moins élevé de					
A. rémunération versée maximum de 847 \$	615 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$
B. 75 % de la rémunération avant la crise	577 \$	865 \$	1 154 \$	1 442 \$	1 731 \$
Montant de la subvention	577 \$	847 \$	847 \$	847 \$	847 \$
Coût pour l'employeur	38 \$	76 \$	384 \$	691 \$	999 \$



Voici un exemple de subvention salariale pour un employeur qui verserait une rémunération de 60 % pour ses employés pour la période de demande :

	Employé 1	Employé 2	Employé 3	Employé 4	Employé 5
Salaire annuel avant la crise	40 000 \$	60 000 \$	80 000 \$	100 000 \$	120 000 \$
Salaire hebdomadaire avant la crise	769 \$	1 154 \$	1 538 \$	1 923 \$	2 308 \$
Salaire hebdomadaire versé durant la crise (exemple baisse salariale de 40%)	462 \$	692 \$	923 \$	1 154 \$	1 385 \$
Montant le plus élevé					
1. 75 % de la rémunération versée, maximum 847 \$	346 \$	519 \$	692 \$	847 \$	847 \$
2. Le moins élevé de					
A. rémunération versée maximum de 847 \$	462 \$	692 \$	847 \$	847 \$	847 \$
B. 75 % de la rémunération avant la crise	577 \$	865 \$	1 154 \$	1 442 \$	1 731 \$
Montant de la subvention	462 \$	692 \$	847 \$	847 \$	847 \$
Coût pour l'employeur	- \$	- \$	76 \$	307 \$	538 \$

Dans les faits, les employeurs pourraient être admissibles à une subvention pouvant atteindre 75 % des salaires ou traitements que les employés actuels touchaient avant la crise jusqu'à un salaire maximal de 58 700 \$, et ce, peu importe le niveau d'ancienneté des employés. Ainsi, les nouveaux employés seraient également admissibles à cette subvention. Le gouvernement fédéral demande que ces employeurs maintiennent, dans la mesure du possible, les salaires que les employés actuels touchaient avant la crise. Toutefois, ce ne serait pas une obligation pour le moment.

La rémunération admissible pourrait comprendre les traitements, le salaire et les autres rémunérations. Le dividende versé à un actionnaire ne semble pas admissible pour l'instant. La rémunération vise plutôt les montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des montants à verser au Receveur général au titre de l'obligation de l'employé en matière d'impôt sur le revenu. Toutefois, elle n'inclurait pas l'indemnité de départ, ou les postes comme les avantages d'options d'achat d'actions ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise.

Une règle spéciale s'appliquerait aux employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur. Le montant de la subvention pour ces employés serait limité à la rémunération admissible versée au cours de toute période de rémunération entre le 15 mars et le 6 juin 2020, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ ou de **75 %** de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise (et non 100 %).

Il n'y aurait pas de limite générale sur le montant de subvention salariale qu'un employeur admissible pourrait demander.



L Comment présenter une demande

Les employeurs admissibles pourraient demander la **Subvention salariale d'urgence du Canada** par l'intermédiaire du portail **Mon dossier d'entreprise** de l'Agence du revenu du Canada, ainsi que d'une demande en ligne. Ce portail n'est pas encore disponible, mais devrait entrer en fonction dans 3 à 6 semaines. Les employeurs devraient tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus et la rémunération versée aux employés. D'autres renseignements sur le processus de demande seront annoncés ultérieurement.

L Surveillance de la conformité

Afin de maintenir l'intégrité du programme, les employeurs seraient tenus de rembourser les montants versés au titre de la **Subvention salariale d'urgence du Canada** s'ils ne satisfaisaient pas aux exigences d'admissibilité. Des pénalités pourraient s'appliquer dans les cas de demandes frauduleuses. De plus, des règles anti-abus seraient proposées pour s'assurer que la subvention n'est pas obtenue de façon inappropriée et que les employés reçoivent les montants qui leur sont dus. Le gouvernement indique que les peines pourraient comprendre des amendes, voire une peine d'emprisonnement. Plus de détails sont à venir.

L Interaction avec la Prestation canadienne d'urgence

La période de 28 jours pour laquelle un employé est admissible à la PCU ne donnerait pas droit à la subvention salariale pour son employeur. Il ne serait donc pas possible de cumuler les deux aides.

L Aide du gouvernement

La subvention salariale touchée par un employeur serait considérée comme une aide gouvernementale et **devrait être incluse dans le revenu imposable de l'employeur**. De plus, l'aide reçue au titre de l'une ou l'autre des subventions salariales réduirait le montant des charges de rémunération admissibles à d'autres crédits d'impôts fédéraux calculés sur la même rémunération.

L Conclusion

Les entrepreneurs auront un choix stratégique à faire concernant le traitement des employés s'ils subissent une baisse de revenus. S'ils choisissent de mettre les employés à pied et que ceux-ci demandent la PCU, l'employeur n'aurait pas droit à la subvention salariale de 75% pour la période de 28 jours pendant laquelle l'employé a touché la PCU. Par contre, s'il choisit de garder ses employés, et qu'il a les liquidités pour le faire, il pourrait éventuellement avoir droit à la subvention de 75% telle que définie ci-dessus pour le mois d'avril. Il y a donc ici un enjeu de liquidité à court terme étant donné qu'il existera un décalage entre le paiement des salaires et l'encaissement de la subvention.



Évidemment, les annonces d'aujourd'hui ont apporté des éclaircissements quant aux conditions afin de se qualifier à la subvention salariale, mais beaucoup de détails doivent encore être annoncés. Par conséquent, toute décision concernant le maintien ou non des emplois comporte un facteur d'incertitude que chaque entrepreneur devrait évaluer en fonction de sa situation et des inconnus afférents à chacun des programmes. Veuillez noter que, vu les changements répétés et rapides aux programmes, il pourrait être sage d'attendre que les mesures entrent officiellement en vigueur avant de prendre une décision.

SUBVENTION SALARIALE DE 10%

Malgré l'annonce de la **Subvention salariale d'urgence du Canada**, la subvention de 10% annoncée le 18 mars 2020 demeure disponible. Ainsi, les entreprises qui ne sont pas admissibles à la **Subvention salariale d'urgence du Canada** peuvent continuer à être admissibles à la subvention salariale annoncée antérieurement. Celle-ci représente 10 % de la rémunération versée à compter du 18 mars jusqu'avant le 20 juin, jusqu'à concurrence d'une subvention maximale de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ par employeur. En date d'aujourd'hui, les modalités d'application et les critères d'admissibilité de cette subvention ne semblent pas avoir été modifiés. Pour plus précision, nous vous référons au lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/campagnes/mise-a-jour-covid-19/foire-aux-questions-subvention-salariale-temporaire-petites-entreprises.html>.

Toute prestation de subvention salariale équivalant à 10 % des salaires au cours d'une période particulière réduirait généralement le montant pouvant être demandé au titre de la **Subvention salariale d'urgence du Canada** au cours de cette même période.

PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE

Aujourd'hui, le gouvernement fédéral nous a transmis des précisions importantes concernant la **Prestation canadienne d'urgence** (ci-après « PCU »). Nous vous référons directement à la page des questions et réponses publiée par le gouvernement du Canada qui contient de nombreuses questions et réponses : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application.html>.



Comme entrepreneur, voici certaines informations en rafale qui pourraient vous intéresser :

- Le montant mensuel auquel les employés auront droit sera de 2 000 \$, quel que soit le revenu du travailleur qui reçoit la prestation, ce qui est une différence importante avec l'assurance-emploi, car l'assurance-emploi est basée sur 55 % du revenu gagné par le travailleur.
- Ainsi, si un employé avait droit à plus que 2 000 \$ par mois avec l'assurance-emploi, la PCU aura malheureusement préséance. Inversement, s'il avait droit à moins de 2 000 \$ avec l'assurance-emploi, la PCU aura préséance et il pourra toucher 2 000 \$ par mois.
- Les demandes d'assurances-emploi qui ont été déposées en raison de la COVID-19 seront automatiquement transférées à la PCU lorsque le portail sera disponible.
- L'employeur n'aura pas droit à la subvention salariale pour un employé qui touche la PCU.
- Les résidents permanents et détenteurs d'un permis de travail sont éligibles s'ils rencontrent les conditions par ailleurs.
- Le revenu minimal de 5 000 \$ n'a pas besoin d'avoir été gagné au Canada.

Pour plus de précisions concernant la façon d'effectuer la demande de la PCU, veuillez consulter le lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/faire-demande-pcu-aupres-arc.html>.