

BULLETIN SPÉCIAL

COVID-19 – Numéro 11

- Diffusé le 8 avril 2020 à 19 h 15

MODIFICATIONS À LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

Madame,
Monsieur,

Aujourd'hui, le gouvernement fédéral a annoncé certaines modifications et précisions concernant la **Subvention salariale d'urgence du Canada**.

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



MODIFICATIONS À LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Le 27 mars dernier, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). Généralement, 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. Cette mesure viserait à aider les employeurs à maintenir leurs travailleurs en poste et à les réembaucher pendant la période de crise sanitaire attribuable à la Covid-19. Cette subvention pourrait représenter un maximum de 847 \$ par semaine par employé.

Aujourd'hui, le ministre des Finances du Canada a apporté certaines précisions et modifications quant au contenu et à l'application de cette subvention. Celles-ci concernent les éléments suivants :

- L Pour le mois de **mars**, la baisse de revenus aux fins de l'admissibilité d'un employeur devrait être d'au moins 15 % au lieu de 30 %.
- L Le calcul des revenus aux fins de déterminer l'admissibilité d'un employeur serait la méthode de comptabilité d'exercice ou de caisse.
- L La période de référence pour démontrer la baisse de revenus pourrait être une moyenne des revenus de janvier et février 2020.
- L Instauration d'un nouveau remboursement de certaines retenues sur le salaire.
- L Modifications à l'interaction entre la subvention et la prestation canadienne d'urgence.

ALLÈGEMENT DU CRITÈRE DE BAISSSE DE REVENUS POUR LE MOIS DE MARS

Initialement, pour être admissible, un employeur devait démontrer une baisse d'au moins 30 % de revenus pour les mois de mars, avril et mai 2020 par rapport à ces mêmes mois en 2019. L'annonce d'aujourd'hui prévoit plutôt que pour le mois de mars 2020, un employeur serait admissible s'il a subi une baisse de revenus d'au moins 15 %. Pour les mois d'avril et mai, la règle demeurerait à 30 %.



MÉTHODE DE CALCUL DES REVENUS

Conformément à l'annonce initiale, les revenus d'un employeur correspondraient aux revenus gagnés 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.

Toutefois, le gouvernement précise aujourd'hui que les employeurs seraient autorisés à calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse. Ce choix de méthode de comptabilité serait alors présenté lors de la première demande de SSUC effectuée par l'employeur et ce dernier devra alors conserver cette méthode pendant toute la durée du programme. Cette annonce vient donc élargir la portée de la subvention aux entreprises qui maintiennent actuellement de bonnes ventes, mais qui sont incapables d'encaisser les revenus générés.

Cependant, l'exclusion visant les revenus provenant d'une source avec lien de dépendance est toujours maintenue (*exemple : société mère et ses filiales*). Nous n'avons également aucune précision permettant de déterminer si les calculs devront se faire sur une base consolidée ou non.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE AUX FINS DE DÉMONTRER LA BAISSÉ DE REVENUS

Tel que mentionné précédemment, l'admissibilité serait généralement déterminée par la baisse des revenus mensuels d'un employeur admissible pour 2020 par rapport à 2019.

Le Gouvernement a toutefois annoncé aujourd'hui que tous les employeurs seraient autorisés à calculer leur baisse de revenus en utilisant un autre point de repère pour déterminer leur admissibilité. Cette autorisation offrirait une plus grande souplesse aux entreprises pour lesquels l'approche générale peut ne pas être appropriée (*par exemple les entreprises à forte croissance, les entreprises en démarrage, secteurs qui ont éprouvé des difficultés en 2019, les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance*).

Dans le cadre de cette nouvelle approche, les employeurs auraient le choix entre l'une des deux méthodes suivantes:

- La baisse des revenus mensuels (mars, avril, mai) d'un employeur admissible pour 2020 par rapport à 2019 comme prévu initialement.
- Comparer leurs revenus de mars, avril et mai 2020 à la moyenne de leurs revenus gagnés en janvier et en février 2020.



Ce choix serait présenté lors de la première demande de SSUC. La méthode choisie devrait être conservée pendant toute la durée du programme.

Le tableau ci-dessous résume chaque période de demande, la réduction des revenus requise et la période de référence aux fins de l'admissibilité :

	Période de demande	Réduction des revenus requise	Période de référence aux fins de l'admissibilité
Période 1	Du 15 mars au 11 avril	15 %	Mars 2020 par rapport à : <ul style="list-style-type: none">• mars 2019 ou <ul style="list-style-type: none">• la moyenne de janvier et de février 2020
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	30 %	Avril 2020 par rapport à : <ul style="list-style-type: none">• avril 2019 ou <ul style="list-style-type: none">• la moyenne de janvier et de février 2020
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	30 %	Mai 2020 par rapport à : <ul style="list-style-type: none">• Mai 2019 ou <ul style="list-style-type: none">• la moyenne de janvier et de février 2020

REMBOURSEMENT DE CERTAINES RETENUES SUR LE SALAIRE

Afin d'élargir la SSUC, le gouvernement fédéral propose d'instaurer un nouveau remboursement de certaines cotisations d'employeurs, telles les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'au Régime de pension du Canada.

Ce remboursement couvrirait la totalité des cotisations d'employeurs pour les employés admissibles, pour chaque semaine pendant laquelle ces employés sont en « congé payé » (*tel qu'expliqué au paragraphe suivant*) et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC à l'égard de ces employés.



Un employé serait considéré être en « congé payé » pendant une semaine complète si l'employeur lui verse une rémunération pour la semaine en question, mais qu'il n'accomplit aucun travail pour l'employeur au cours de cette semaine. Toutefois, ce remboursement ne serait pas offert pour un employé admissible qui travaille ou qui est en « congé payé » que pour une partie de la semaine seulement.

Ce remboursement ne serait pas assujéti à la prestation hebdomadaire maximale par employé de 847 \$ qu'un employeur admissible peut demander à l'égard de la SSUC. Il n'y aurait pas de limite générale sur le montant de remboursement qu'un employeur admissible pourrait demander.

Afin de réclamer ce remboursement, les employeurs devraient continuer à percevoir et à verser les cotisations à chaque programme, comme d'habitude. Par la suite, les employeurs admissibles demanderaient un remboursement, tel que décrit ci-dessus, en même temps qu'ils présenteraient leur demande de SSUC.

INTERACTION ENTRE LA SSUC ET LA PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE (PCU)

Il a été précisé aujourd'hui qu'afin de s'assurer que la SSUC s'applique équitablement, il y aurait ajout de règles visant à limiter les doubles emplois. Ces règles prévoiraient un processus permettant aux personnes réembauchées par leur employeur au cours de la même période d'admissibilité d'annuler leur demande de PCU et de rembourser les montants perçus, permettant ainsi à leur employeur de leur verser un salaire et de réclamer la SSUC.

Il a également été précisé que l'admissibilité d'une rémunération d'un employé à la SSUC serait limitée à celle payée aux employés ayant touché cette rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité en question, soit :

- L** Du 15 mars au 11 avril
- L** Du 12 avril au 9 mai
- L** Du 10 mai au 6 juin

Cette règle remplace la restriction annoncée précédemment selon laquelle un employeur ne pourrait pas demander la SSUC pour la rémunération versée à un employé au cours d'une semaine qui fait partie de la période de quatre semaines pour laquelle l'employé est admissible à la **Prestation canadienne d'urgence**.



Nous vous rappelons qu'aucun texte législatif ou réglementaire n'est disponible pour l'instant et que ces informations peuvent encore être modifiées. Il faut donc demeurer prudent avant de faire des choix stratégiques pour votre entreprise sur la base de ces informations.