

COVID-19 : MISE À JOUR CONCERNANT LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

Le 11 avril 2020, la *Loi n° 2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19* a reçu la sanction royale donnant ainsi force de loi à la Subvention salariale d'urgence du Canada visant à aider les entreprises à maintenir les Canadiens en poste. Il s'agit de la mesure la plus importante du plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19. Dans ce document, vous trouverez tous les détails concernant cette subvention salariale.

Plusieurs autres mesures fiscales et économiques ont été annoncées dans les dernières semaines. Nous vous invitons à consulter les sites Web « canada.ca » et « quebec.ca » pour plus d'informations.

Bien entendu, l'équipe de Lemieux Nolet, comptables professionnels agréés S.E.N.C.R.L. demeure toujours disponible et à votre service pour vous conseiller et vous orienter en fonction de votre propre situation pendant cette période d'incertitude économique.

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Premièrement, il est important de mentionner que cette mesure fiscale comporte plusieurs définitions précises. Voici donc un lien Web qui mène à l'intégralité du projet de loi C-14 pour obtenir toutes les précisions techniques de cette subvention : https://www.parl.ca/Content/Bills/431/Government/C-14/C-14_4/C-14_4.PDF

Objectif de la mesure

En résumé, cette mesure permet de subventionner, au taux de 75 %, la première tranche de 58 700 \$ de rémunération versée par une entité admissible (employeur) à un employé admissible (847 \$ par semaine par employé) pendant la période d'admissibilité visée. Dans certains cas, la subvention peut atteindre plus que 75 % de la rémunération versée (voir les explications plus bas).

Il n'y a pas de limite générale sur le montant de la subvention salariale qu'une entité admissible peut demander.

Entités admissibles

Les entités admissibles comprennent les employeurs de toute taille et de tous les secteurs de l'économie, à l'exception des entités du secteur public. Cela inclut les entreprises individuelles, les sociétés par actions, les sociétés de personnes, les organismes sans but lucratif (OSBL) ainsi que les organismes de bienfaisance enregistrés (OBE).

Les entités du secteur public comprennent, entre autres, les sociétés d'État, les municipalités, les écoles, les universités, les collèges, les commissions scolaires et les hôpitaux.

Une entité pourra se qualifier à cette subvention salariale si elle peut démontrer qu'elle a subi une baisse de ses revenus bruts (son chiffre d'affaires) pour les périodes de référence suivantes :

- Mars 2020 (baisse du chiffre d'affaires d'au moins 15 %).
- Avril 2020 (baisse du chiffre d'affaires d'au moins 30 %).
- Mai 2020 (baisse du chiffre d'affaires d'au moins 30 %).

Une entité qui se qualifiera pour une période de référence (par exemple, en mars 2020) sera automatiquement qualifiée pour la période de référence suivante (par exemple, avril 2020), sous réserve des autres conditions à rencontrer.

Période d'admissibilité et période de référence actuelle

Cette mesure est en vigueur pour une durée de 12 semaines, sous réserve d'une prolongation par le gouvernement du Canada.

Une demande devra être renouvelée chaque mois selon les périodes d'admissibilité suivantes :

- Période du 15 mars au 11 avril 2020 : correspond à la période de référence actuelle de mars 2020.
- Période du 12 avril au 9 mai 2020 : correspond à la période de référence actuelle d'avril 2020.
- Période du 10 mai au 6 juin 2020 : correspond à la période de référence actuelle de mai 2020.

Les entités admissibles auront jusqu'au 30 septembre 2020 pour effectuer une demande.

Employé admissible

Un employé admissible désignera un particulier qui est à l'emploi d'une entité admissible pour une semaine donnée au cours de l'une des périodes d'admissibilité, sauf s'il est sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs durant la période d'admissibilité. Cette exception a été mise en place de façon à éviter qu'un employé admissible à la Prestation canadienne d'urgence (PCU) puisse aussi donner droit à la subvention salariale pour son employeur.

Voici deux exemples pour aider à la compréhension de cette règle :

Exemple 1

Une entreprise a mis à pied ses employés le 27 mars 2020. Ceux-ci ne reçoivent pas de salaire du 27 mars au 18 avril 2020. L'entreprise souhaite les réembaucher à partir du 19 avril 2020 afin de préparer la relance économique. Elle songe à faire une demande de subvention salariale pour la période d'admissibilité du 12 avril au 9 mai 2020.

Cette entreprise pourra se prévaloir de la subvention salariale dans cette situation.

Voici les éléments à prendre en considération :

- Les employés sont réembauchés dans la période d'admissibilité du 12 avril au 9 mai 2020.
- Les employés n'ont pas été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs durant la période du 12 avril au 9 mai 2020, car ils seront réembauchés à partir du 19 avril 2020 (soit à partir de la 8^e journée dans cette période).

Exemple 2

Une entreprise a mis à pied ses employés du 12 avril au 25 avril 2020. Ceux-ci ne reçoivent pas de salaire pour cette période. L'entreprise souhaite les réembaucher à partir du 26 avril 2020 afin de préparer la relance économique. Elle songe à faire une demande de subvention salariale pour la période d'admissibilité du 12 avril au 9 mai 2020.

Cette entreprise ne pourra pas se prévaloir de la subvention salariale dans cette situation.

Voici les éléments à prendre en considération :

- Les employés sont réembauchés dans la période d'admissibilité du 12 avril au 9 mai 2020.
- Les employés ont été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs durant la période du 12 avril au 9 mai 2020, car ils seront réembauchés à partir du 26 avril 2020 (soit à partir de la 15^e journée dans cette période).

Règle générale, une entité admissible qui réembauchera ses employés à partir de la 3^e ou 4^e semaine d'une période d'admissibilité précise ne sera pas admissible à la subvention salariale puisque ses employés auront généralement eu droit à la PCU pour la même période.

Calcul du test de revenus bruts (chiffre d'affaires)

À l'égard de chacun des mois de mars 2020, avril 2020 et mai 2020, une entité admissible devra démontrer la baisse de son chiffre d'affaires par rapport au mois de mars 2019, avril 2019 et mai 2019.

Ou bien, si l'entité admissible en fait le choix pour l'ensemble des périodes d'admissibilité à la subvention, elle pourra comparer son chiffre d'affaires de mars 2020, avril 2020 et mai 2020 avec une moyenne de son chiffre d'affaires pour les mois de janvier 2020 et février 2020.

Ainsi, cette méthode pourrait favoriser deux types entités :

- 1) Celles qui n'étaient pas exploitées ou qui n'exerçaient pas leurs activités normales avant le 1^{er} mars 2019. Il pourrait alors être possible de se qualifier quand même à ladite subvention.
- 2) Celles qui ont adopté un plan de croissance important dans les derniers mois, mais qui ont tout de même subi les impacts économiques de la pandémie actuelle.

Par exemple, supposons une entité en pleine croissance qui a les résultats suivants dans les derniers mois :

- Mars 2019 : chiffre d'affaires de 250 000 \$.
- Janvier 2020 : chiffre d'affaires de 400 000 \$.
- Février 2020 : chiffre d'affaires de 500 000 \$.
- Mars 2020 : chiffre d'affaires de 300 000 \$.

En comparant son chiffre d'affaires de mars 2020 à mars 2019, cette entité ne pourrait pas se qualifier à la subvention (augmentation de 20 % sur cette période). Par contre, en le comparant à la moyenne de janvier et février 2020, cette entité a subi une diminution de son chiffre d'affaires de 33 1/3 % :

$$[(300\ 000\ \$ - ((400\ 000\ \$ + 500\ 000\ \$)/2)) / (400\ 000\ \$ + 500\ 000\ \$)/2]$$

Une démonstration mensuelle de la baisse du chiffre d'affaires ainsi que du paiement des salaires aux employés devra être faite pour obtenir la subvention salariale.

Résumé des critères applicables à l'égard de chacune des périodes admissibles

	Période d'admissibilité	Test de revenus bruts (chiffre d'affaires)	Période de référence
Période 1	15 mars au 11 avril 2020	15%	Mars 2020 vs mars 2019 <u>ou</u> Mars 2020 vs moyenne de janvier et février 2020
Période 2	12 avril au 9 mai 2020	30%	Admissible à la période 1 <u>ou</u> Avril 2020 vs avril 2019 <u>ou</u> Avril 2020 vs moyenne de janvier et février 2020
Période 3	10 mai au 6 juin 2020	30%	Admissible à la période 2 <u>ou</u> Mai 2020 vs mai 2019 <u>ou</u> Mai 2020 vs moyenne de janvier et février 2020

Revenu brut

Le revenu brut d'une entité correspondra aux rentrées de sommes d'argent et autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours normal des activités de l'entreprise au Canada établi conformément à ses pratiques comptables habituelles et au titre de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation par d'autres des ressources de l'entreprise. Le revenu brut ne comprendra pas les postes extraordinaires.

Voici en rafale quelques règles plus particulières qui ont aussi été mises en place :

- Une entité peut faire le choix, pour l'ensemble de ses périodes d'admissibilité, d'établir son revenu selon la méthode de la comptabilité de caisse plutôt que selon la méthode de la comptabilité d'exercice.
- Le revenu brut des OSBL comprendra le revenu provenant d'une activité commerciale complémentaire au sens de la loi, les dons et les sommes reçues dans le cours normal des activités.
- Le revenu brut des OBE comprendra les frais à titre de cotisation (droit d'inscription ou autre) et les autres sommes reçues dans le cours normal des activités.
- Les OSBL et les OBE pourront faire le choix d'exclure de leur revenu brut le financement provenant d'un gouvernement.
- Le revenu brut ne comprendra pas la présente subvention salariale ni la subvention salariale temporaire de 10 %.
- Le revenu brut ne comprendra pas les sommes obtenues ou dérivées d'une personne ou société de personnes ayant un lien de dépendance avec l'entité, sauf si ces sommes représentent la totalité ou presque (90 % ou plus) du revenu de l'entité et qu'un choix conjoint est effectué par les parties.
- Certaines règles particulières de calcul du revenu brut s'appliquent aussi dans le cas des groupes d'entités préparant des états financiers consolidés, des groupes d'entités affiliées ou pour les participants d'une coentreprise.

Calcul de la subvention salariale

Le montant de la subvention salariale, pour une entité admissible, sera déterminé en fonction du salaire réellement versé à un employé admissible pour une semaine donnée selon la formule mathématique suivante :

Plus élevé des sommes suivantes :

1) Moindre de :

- 75 % de la rémunération admissible versée à l'employé admissible.
- 847 \$ par employé.
- Si l'employé a un lien de dépendance avec l'entité admissible, 0 \$.

2) Moindre de :

- Rémunération admissible versée à l'employé admissible.
- 75 % de la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé admissible pour la période du 1^{er} janvier au 15 mars 2020, excluant les périodes d'au moins 7 jours consécutifs sans rémunération (rémunération de base).
- 847 \$ par employé.

Voici trois exemples pour aider à la compréhension de cette règle :

Exemple 1

Un employé était rémunéré 60 000 \$ avant la crise (1 154 \$ par semaine). Son employeur décide de le réembaucher au même salaire annuel pendant la période visée.

En appliquant la formule mathématique et en prenant pour hypothèse que toutes les conditions sont rencontrées pour obtenir la subvention salariale, cette entité pourra recevoir 847 \$ par semaine à l'égard de cet employé (taux de récupération de 75 %).

Plus élevé des sommes suivantes :		
1) Moindre de :		
	75 % de la rémunération admissible versée à l'employé admissible.	866 \$
	847 \$ par employé.	847 \$
	Si l'employé a un lien de dépendance avec l'entité admissible, 0 \$	N/A
		847 \$
2) Moindre de :		
	Rémunération admissible versée à l'employé admissible.	1 154 \$
	75 % de la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé admissible pour la période du 1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020, excluant les périodes d'au moins 7 jours consécutifs sans rémunération (rémunération de base).	866 \$
	847 \$ par employé.	847 \$

Exemple 2

Un employé était rémunéré 60 000 \$ avant la crise (1 154 \$ par semaine). Son employeur décide de le réembaucher, mais à un salaire annuel de 52 000 \$ (1 000 \$ par semaine) considérant le manque de travail actuel ainsi que la nature des tâches qu'il effectuera durant cette période.

En appliquant la formule mathématique et en prenant pour hypothèse que toutes les conditions sont rencontrées pour obtenir la subvention salariale, cette entité pourra recevoir 847 \$ par semaine à l'égard de cet employé (taux de récupération de 84,7 %).

Plus élevé des sommes suivantes :			
1) Moindre de :			
	75 % de la rémunération admissible versée à l'employé admissible.	750 \$	
	847 \$ par employé.	847 \$	
	Si l'employé a un lien de dépendance avec l'entité admissible, 0 \$.	N/A	
			847 \$
2) Moindre de :			
	Rémunération admissible versée à l'employé admissible.	1 000 \$	
	75 % de la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé admissible pour la période du 1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020, excluant les périodes d'au moins 7 jours consécutifs sans rémunération (rémunération de base).	866 \$	
	847 \$ par employé.	847 \$	

Exemple 3

Un employé était rémunéré 50 000 \$ avant la crise (962 \$ par semaine). Son employeur décide de le réembaucher, mais à un salaire annuel de 30 000 \$ (577 \$ par semaine) considérant le manque de travail actuel ainsi que la nature des tâches qu'il effectuera durant cette période.

En appliquant la formule mathématique et en prenant pour hypothèse que toutes les conditions sont rencontrées pour obtenir la subvention salariale, cette entité pourra recevoir 577 \$ par semaine à l'égard de cet employé (taux de récupération de 100 %).

Plus élevé des sommes suivantes :			
1) Moindre de :			
	75 % de la rémunération admissible versée à l'employé admissible.	433 \$	
	847 \$ par employé.	847 \$	
	Si l'employé a un lien de dépendance avec l'entité admissible, 0 \$.	N/A	
			577 \$
2) Moindre de :			
	Rémunération admissible versée à l'employé admissible.	577 \$	
	75 % de la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé admissible pour la période du 1 ^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020, excluant les périodes d'au moins 7 jours consécutifs sans rémunération.	722 \$	
	847 \$ par employé.	847 \$	

Règle générale, il est possible d'en tirer les conclusions suivantes à l'égard de la formule mathématique applicable :

- Une entité admissible pourrait recevoir la SSUC jusqu'à la hauteur de 75 % de la rémunération d'avant la crise payée à un employé, maximum 847 \$ par semaine.
- Une entité admissible pourrait avoir un taux de récupération du salaire payé plus élevé que 75 % pour un employé rémunéré 58 700 \$ ou moins (correspondant à moins de 100 % de sa rémunération d'avant la crise).
- Une entité admissible ayant un lien de dépendance avec l'employé (par exemple, un actionnaire ayant le contrôle de la société ou le conjoint de ce dernier) pourra récupérer jusqu'à 75 % de la rémunération d'avant la crise, maximum 847 \$ par semaine.
- Un actionnaire ayant le contrôle de la société qui n'était rémunéré que sous forme de dividendes pour la période du 1^{er} janvier au 15 mars 2020 ne pourra pas donner droit à la subvention salariale pour la société, même s'il décide de se verser un salaire à partir du 16 mars 2020.

Il est important de mentionner que tout arrangement visant à augmenter la rémunération d'un employé avec ou sans lien de dépendance dans le but d'augmenter la subvention salariale ne donnera pas droit à la SSUC.

De plus, la SSUC relative à la rémunération payée à une personne employée par plusieurs entités admissibles ayant entre elles un lien de dépendance ne peut excéder la subvention qui aurait été reçue si l'employé était à l'emploi d'une seule entité.

Remboursement de certaines déductions à la source (DAS)

Une entité admissible pourra demander le remboursement des cotisations à l'assurance-emploi (A-E), au Régime des rentes du Québec (RRQ) et au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qu'elle doit payer à l'égard de tout employé qui est rémunéré, mais sans travail (congé avec solde), et ce, pour toute semaine complète de la période d'admissibilité.

Autrement dit, une entité admissible ne pourra obtenir le remboursement de ces cotisations salariales pour un employé en congé sans solde seulement pour une partie de la semaine donnée.

Interaction avec la subvention salariale temporaire de 10 %

Les entités admissibles qui ne pourront pas se qualifier à cette mesure (par exemple, en raison d'une baisse du chiffre d'affaires inférieure à 15 % pour mars 2020) pourront continuer d'être admissibles à la subvention salariale temporaire de 10 %, et ce, si les conditions applicables déjà annoncées sont rencontrées.

Cette mesure correspond à une subvention de 10 % de la rémunération versée à compter du 18 mars jusqu'au 19 juin 2020, pour un montant maximum de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ par entité.

Tout montant reçu à l'égard de cette subvention de 10 % viendra réduire la subvention salariale d'urgence du Canada.

Comment présenter une demande?

La demande pour la SSUC devra être effectuée via le portail *Mon dossier* d'entreprise. Il sera possible de déposer une demande d'ici les 3 prochaines semaines.

Le montant de la subvention sera versé directement aux entités admissibles par dépôt direct ou par chèque. Il est recommandé de s'inscrire au dépôt direct pour accélérer l'encaissement de ladite subvention. Les versements de la subvention salariale devraient débuter d'ici environ 4 semaines.

Nous vous rappelons que les entités admissibles auront jusqu'au 30 septembre 2020 pour effectuer une demande de la SSUC.

Autres éléments importants

La subvention salariale sera pleinement imposable à titre d'aide gouvernementale.

Des pénalités pouvant aller de 25 % à 50 % du montant reçu en trop s'appliqueront aux entités qui tenteront d'abuser de cette aide gouvernementale, en plus de devoir rembourser intégralement les montants reçus.

Il est prévu que le gouvernement puisse rendre publique la liste des entités ayant fait une demande de la SSUC.