

BULLETIN SPÉCIAL

COVID-19 – Numéro 12

- Diffusé le 12 avril 2020 à 18 h 45

ADOPTION DU DE LA LOI N° 2 CONCERNANT CERTAINES MESURES EN RÉPONSE À LA COVID-19

Madame,
Monsieur,

Hier, le gouvernement fédéral a adopté la ***Loi n° 2 concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19***.

Cette loi concerne principalement la subvention salariale d'urgence de 75% (ci-après « SSUC »). Plusieurs des détails contenus dans le texte législatif avaient déjà été rendus publics dans les derniers jours. Nous avons choisi de vous présenter ce bulletin en deux temps. D'abord, nous vous présentons les nouveautés apportées par la loi et vous resoulignons certains éléments importants concernant la SSUC.

Par la suite, nous reprendrons notre publication antérieure sur la SSUC en y incluant les dernières mises à jour.

Finalement, veuillez noter que La loi n'a rien ajouté concernant la Prestation canadienne d'urgence (ci-après « PCU »).

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



CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA LOI N °2 PAR RAPPORT AUX ANNONCES PRÉCÉDENTES

BAISSE DE REVENUS ET PÉRIODES DE RÉFÉRENCE

Tel qu'annoncé par le ministre des Finances plus tôt cette semaine, les entreprises désirant se prévaloir de la SSUC devront démontrer une baisse de revenus bruts de 15% pour le mois de mars 2020 et de 30% pour les mois d'avril et de mai 2020. Toutefois, le texte législatif adopté hier apporte des précisions concernant le choix de la période de référence. Il avait été annoncé que toute entreprise pourrait comparer ses revenus avec le même mois l'an passé ou avec la moyenne de janvier et février 2020 afin d'attester cette baisse de revenus. Désormais, ce choix serait disponible pour toute société se trouvant dans les situations suivantes :

- Ne pas avoir exploité d'entreprise au mois de mars 2019
- Ne pas avoir exercé ses activités normales au mois de mars 2019
- Avoir fait le même choix pour toutes les périodes de demande.

Il est à noter qu'il existe présentement une incertitude quant à savoir si ces critères sont cumulatifs ou non puisque la version française et la version anglaise de la loi indiquent deux choses différentes. Dans la version française, il semble y avoir trois critères cumulatifs afin de pouvoir choisir la moyenne de janvier et février 2020 plutôt que le même mois l'an passé comme période de référence.

Par contre, la version anglaise du texte indique plutôt qu'il faut rencontrer un seul de ces trois critères. La version anglaise permettrait donc à un plus grand nombre de contribuables d'utiliser la moyenne des revenus de janvier et février 2020 étant donné que ce choix serait offert à toutes les entreprises.

Suite à l'analyse des documents administratifs entourant la mesure, ainsi qu'à la lumière des annonces du ministre Morneau cette semaine, nous croyons que la version anglaise est celle qui comporte la bonne définition, toutefois, nous ne pouvons vous le confirmer à ce stade-ci.

Rappelons que l'entreprise devra indiquer quelle est sa période de référence lors de sa demande pour sa période d'admissibilité initiale et devra conserver la même méthode pour les périodes suivantes.



MODALITÉS DE CALCUL AUX FINS DE DÉTERMINER LA BAISSÉ DE REVENUS DE 15 % OU 30 %

La définition de revenus admissible à la subvention tel que prévu dans le texte de loi est aussi large que celle qui avait été annoncée initialement. Elle inclut les rentrées d'argent et les autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours des activités normales de l'entreprise, et ce, à titre de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation par d'autres des ressources du contribuable.

Le texte de loi confirme que l'entité doit s'en remettre à ses pratiques comptables habituelles, mais que le choix de l'utilisation de la comptabilité de caisse ou d'exercice est possible et ce choix s'appliquera pour toutes les périodes de demande.

Relativement aux organismes de bienfaisance enregistrés et à certaines entités exonérées d'impôt, la permission d'exclure les revenus provenant du gouvernement est confirmée. Pour la liste complète de ces entités nous vous référons à la Loi.

De plus, le texte de loi vient confirmer que le revenu admissible ne comprend pas les sommes obtenues ou dérivées d'une personne ou société de personnes avec qui l'entité qui demande la subvention a un lien de dépendance.

Toutefois, la loi prévoit un allègement dans la situation suivante :

- Si la totalité ou presque (généralement plus de 90 %) du revenu admissible d'une entité provient d'une ou de plusieurs personnes ou sociétés de personnes avec qui elle a un lien de dépendance, la loi permet à ces entités de faire un choix conjoint afin de qualifier l'entité visée par une telle situation.

Par ailleurs, la loi permet également les choix suivants :

- Même si un groupe d'entités prépare normalement des états financiers consolidés, il sera possible pour chaque membre du groupe d'établir son revenu admissible séparément dans la mesure où tous les membres établissent leurs revenus admissibles sur cette base.
- Si une entité et chaque membre d'un groupe affilié (au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*) font un choix conjoint, le revenu admissible du groupe, établi sur une base consolidée en application des pratiques comptables applicables, pourra être utilisé par chaque membre du groupe pour calculer leur revenu admissible.
- Les participants des coentreprises peuvent également bénéficier de certains allègements au niveau des méthodes de calcul de leurs revenus admissibles



PÉRIODES DE DEMANDE

Les périodes de demande sont les mêmes que celles annoncées précédemment. Toutefois, le ministre s'est réservé le choix de définir de nouvelles périodes de demande par règlement, et ce, jusqu'au 30 septembre 2020. Ainsi, si la crise devait perdurer au-delà du 6 juin 2020, il est possible que le programme de subvention salariale d'urgence du Canada soit prolongé également.

De plus, et il s'agit d'une nouveauté de taille, l'entreprise qui se qualifie pour une période **sera réputée** se qualifier pour **la période suivante** également en ce qui concerne **le critère de la baisse de revenus**. Ainsi, une entité qui subira une baisse de revenus de 15% en mars et qui aura reçu la subvention pour la période du 15 mars au 11 avril 2020 sera automatiquement qualifiée **pour le critère de la baisse de revenus** pour la période du 12 avril au 9 mai 2020. De plus, une entité qui subira une baisse de revenus de 30% dans la période du 12 avril au 9 mai 2020 sera automatiquement qualifiée pour le critère de la baisse de revenus pour la période du 10 mai au 6 juin. Toutefois, pour toutes les périodes, l'entreprise devra continuer de rencontrer toutes les conditions et faire un nouveau calcul pour déterminer le montant de subvention auquel elle a droit. Si la mesure devait se prolonger au-delà du 6 juin 2020, la baisse de revenus pour une période continuera de qualifier pour ce critère pour la période suivante.

EMPLOYÉS ADMISSIBLES

Le texte de loi confirme que les employés ayant reçu une rémunération pendant 15 jours consécutifs ou plus au cours de la période de demande de 28 jours sont ceux dont la rémunération donnera droit à la SSUC. Il deviendra ainsi impossible pour un employé de se qualifier à la fois pour la PCU et la SSUC puisque la PCU requiert d'être sans rémunération pendant 14 jours consécutifs de la période de demande de 28 jours. La PCU et la SSUC doivent être demandées pour les mêmes périodes de 28 jours et il est impossible de cumuler à la fois 15 jours consécutifs avec rémunération et 14 jours consécutifs sans rémunération sur 28 jours.

Si un employé est rémunéré par plusieurs entités ayant un lien de dépendance entre elles, la subvention maximale à laquelle auront droit ces entités ne pourra pas dépasser le montant du calcul si l'employé était rémunéré par une seule de ces entités. Il sera donc impossible de cumuler la subvention maximale de 847 \$ par semaine pour un même employé dans plusieurs de ces entités.



Finalement, veuillez noter que le montant de la subvention ne pourra pas excéder le montant demandé par l'employeur pour la période de demande, et ce, peu importe le montant réel de la rémunération admissible pour l'employé. Ainsi, si la demande présentée par l'employeur est erronée, il obtiendra malheureusement une subvention moindre que celle à laquelle il aurait eu droit. Pour l'instant, nous ne savons pas s'il sera possible d'amender une demande avant octobre 2020, soit la fin de la période pour demander la subvention.

RÉMUNÉRATION ADMISSIBLE ET ANCIENNETÉ DE L'EMPLOYÉ

Le texte de loi vient également confirmer que la rémunération de l'employé avant la crise influence le calcul de la SSUC (« **rémunération de base** » ci-après). Celle-ci est définie comme la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020 à l'exclusion de toute période de 7 jours consécutifs pour lesquels l'employé n'était pas rémunéré.

Pour qu'un employé ayant un lien de dépendance avec l'employeur ait droit à quelque somme que ce soit, il devra obligatoirement avoir eu une rémunération pendant la période du 1^{er} janvier au 15 mars 2020 **et la subvention pour sa rémunération sera toujours plafonnée au moins de 75% de cette rémunération hebdomadaire ou 847\$**. Il semble donc clair qu'un actionnaire dirigeant qui **contrôle la société** et qui s'est **toujours rémunéré en dividendes** n'aura droit à **aucun montant** de subvention s'il commence à se verser un salaire en date d'aujourd'hui.

Ainsi, si actionnaire **A** contrôle sa société à 100% et que ses enfants **B** et **C** y travaillent pendant la crise, le montant de subvention auquel la société aurait droit dépendra de la rémunération versée avant la crise. Si, **B** travaillait dans l'entreprise depuis plusieurs années et touchait un salaire de 1 000 \$ par semaine, qu'il continue de toucher pendant la crise, la société pourra obtenir une subvention de 750 \$ par semaine pour le salaire versé à B. De son côté, **C** était étudiant et n'a jamais travaillé pour la société avant la crise. Si **C** commence à travailler pour la société et que cette dernière lui verse 1 000 \$ par semaine pour sa contribution, la société n'aura droit à aucune subvention pour le salaire de 1 000 \$ par semaine versé à **C** étant donné que sa rémunération était nulle pour la période du 1^{er} janvier au 15 mars.

Par contre, pour les employés sans lien de dépendance avec l'employeur, ce dernier aura droit à une subvention à l'égard du salaire qu'il leur sera versé, et ce, peu importe qu'ils aient été à son emploi ou non avant la crise. Par exemple, si actionnaire **A** décide d'engager un nouvel employé avec lequel il n'a aucun lien de dépendance et qu'il lui verse 1 000 \$ de façon hebdomadaire depuis le 20 mars 2020, cette rémunération donnera droit à une subvention salariale hebdomadaire de 750 \$.



RÉMUNÉRATION ADMISSIBLE ET AUGMENTATION DE SALAIRE

Normalement, si vous accordez une augmentation de salaire à vos employés, vous pourrez toucher la subvention sur cette augmentation si vous rencontrez toutes les conditions et jusqu'à concurrence des limites prévues par employé. Toutefois, l'augmentation ne sera pas admissible à la SSUC si les trois critères suivants sont rencontrés :

- La somme excède la **rémunération de base** (telle que définie ci-haut) que l'employé a touchée entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020
- Après la période couverte par la SSUC, il est raisonnable de s'attendre à ce que l'employé admissible reçoive une rémunération hebdomadaire inférieure à celle qu'il recevait entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020
- L'un des objets principaux de l'arrangement est d'augmenter le montant reçu en vertu de la SSUC

Le troisième critère est donc un « test d'objet » et il sera rencontré si vous avez consenti l'augmentation avec l'objectif principal d'augmenter vos paiements de SSUC. Ce ne serait pas le cas, par exemple, d'une augmentation que vous avez donnée à un employé afin que son salaire soit plus élevé que la PCU pour le motiver à entrer au travail. Cette restriction vise vraiment les augmentations artificielles dans le but de bonifier la SSUC d'un employeur. Ainsi, la raison derrière les augmentations salariales pendant la crise devrait être bien documentée et cette preuve devrait être conservée.

COTISATIONS ET RÈGLE ANTI-ÉVITEMENT

La subvention salariale sera soumise au processus de cotisation régulier de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Si une entité n'était pas admissible, elle devra donc rembourser toutes les sommes reçues en vertu de la SSUC.

La loi introduit une disposition anti-évitement prévoyant que l'entité n'aura plus droit à la subvention si elle, ou une personne ou une société de personnes ayant un lien de dépendance avec elle, prend part à une opération ou à un événement ou prend des mesures ayant pour effet de réduire le revenu admissible et qu'il est raisonnable de conclure que l'un des objets principaux de cette diminution est de la rendre admissible à la subvention. Elle devra donc rembourser toutes les sommes reçues en vertu de la SSUC. L'entité s'exposera également à une pénalité de 25% du montant reçu en trop

La loi prévoit également qu'un contribuable qui fait un énoncé faux ou une omission afin d'obtenir la subvention pourrait être assujéti à une pénalité pouvant aller jusqu'à 50% du montant de la subvention excédant le montant auquel il avait droit.



COMMUNICATION DES DEMANDES DE SSUC

Veillez noter que le ministre des Finances pourra rendre publique la liste de toutes les entités ayant demandé la SSUC.



RAPPEL DES MODALITÉS DE LA SUBVENTION SALARIALE DE 75 %

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA DE 75 %

La subvention salariale d'urgence du Canada (ci-après « SSUC ») permet 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, figurent :

- 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.
- Un organisme que le gouvernement pourrait désigner par règlement

Cette subvention est offerte aux employeurs qui font face à **une baisse d'au moins 15 % de leurs revenus bruts pour le mois de mars 2020 et d'au moins 30 % de leurs revenus bruts pour les mois d'avril et mai 2020**. Cette baisse doit être attestée dans la demande de subvention. Toutefois, un employeur qui a démontré sa baisse de revenu pour une période est réputé remplir ce critère pour la période de demande suivante, et ce, sans avoir à réattester sa baisse de revenus.

Ainsi, un employeur qui aurait eu une baisse de 18% en mars et qui se serait qualifié par ailleurs pour la période du 15 mars au 11 avril sera réputé avoir une baisse de revenu de 30% en avril. Toutefois, pour toutes les périodes, l'entreprise devra continuer de rencontrer toutes les conditions et faire un nouveau calcul pour déterminer le montant de subvention auquel elle a droit. Si le ministre Morneau devait créer des nouvelles périodes de demande après le 6 juin 2020, la présomption continuera de s'appliquer de la même façon. Ainsi, pour toute période de 28 jours postérieure au 6 juin 2020 où l'entité prouvera la baisse de revenu, elle bénéficiera de la présomption que ce critère est rencontré pour la période de demande suivante.



L Périodes admissibles et calcul des revenus

La subvention devra être demandée tous les 28 jours et sera en vigueur pour une période de 12 semaines. Toutefois, le ministre des Finances pourra prolonger les périodes de demande jusqu'au 30 septembre 2020 au plus tard par règlement. L'employeur devra se qualifier pour chaque période de demande, sauf pour les baisses de revenus bénéficieront de la présomption mentionnée au point précédent.

L'admissibilité serait généralement déterminée selon l'une des 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.

Le choix d'utiliser la moyenne de janvier et février 2020 serait disponible pour toute société se trouvant dans les situations suivantes :

- Ne pas avoir exploité d'entreprise au mois de mars 2019
- Ne pas avoir exercé ses activités normales au mois de mars 2019
- Avoir fait le même choix pour toutes les périodes de demande.

Il n'est présentement pas certain si ces critères sont cumulatifs ou non puisqu'il existe une contradiction entre la version anglaise de la loi et sa version en français. La version anglaise indique qu'il suffirait de satisfaire un de ces critères et la version en français en fait plutôt des critères cumulatifs. À la suite à l'analyse des documents administratifs entourant la mesure, ainsi que les annonces du ministre Morneau cette semaine, nous croyons que la version anglaise est celle qui comporte la bonne définition, toutefois, nous ne pouvons vous le confirmer à ce stade-ci.

Le choix sera effectué lors de la première demande de SSUC. La méthode choisie devra être conservée pendant toute la durée du programme.



Le tableau ci-dessous résume chaque période de demande, la réduction des revenus requise ainsi que 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

Les revenus d'un employeur correspondent aux rentrées d'argent et les autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours des activités normales de l'entreprise, et ce, à titre de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation par l'utilisation par d'autres des ressources du contribuable. Les revenus excluent les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital.

Les revenus devront être comptabilisés selon les pratiques comptables habituelles. Toutefois, le gouvernement a précisé que les employeurs seront 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 sera 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.

Le revenu admissible ne comprend pas les sommes obtenues ou dérivées d'une personne ou société de personnes avec qui l'entité qui demande la subvention a un lien de dépendance.



Toutefois, la loi prévoit un allègement dans la situation suivante :

- Si la totalité ou presque (généralement plus de 90 %) du revenu admissible d'une entité provient d'une ou de plusieurs personnes ou sociétés de personnes avec qui elle a un lien de dépendance, la loi permet à ces entités de faire un choix conjoint afin de qualifier l'entité visée par une telle situation.

Par ailleurs, la loi permet également les choix suivants :

- Même si un groupe d'entités prépare normalement des états financiers consolidés, il sera possible pour chaque membre du groupe d'établir son revenu admissible séparément dans la mesure où tous les membres établissent leurs revenus admissibles sur cette base.
- Si une entité et chaque membre d'un groupe affilié (au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*) font un choix conjoint, le revenu admissible du groupe, établi sur une base consolidée en application des pratiques comptables applicables, pourra être utilisé par chaque membre du groupe pour calculer leur revenu admissible.
- Les participants des coentreprises peuvent également bénéficier de certains allègements au niveau des méthodes de calcul de leurs revenus admissibles

En ce qui concerne les organismes de bienfaisance enregistrés, le revenu admissible comprend les revenus provenant d'une activité commerciale complémentaire au sens du par, 149.1(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu, les dons et les sommes reçues dans le cours normal de leurs activités. Dans le cas des organismes sans but lucratif (voir la liste des organismes admissibles dans la Loi), le revenu admissible comprend les frais à titre de cotisation et les autres sommes reçues dans le cours normal de leurs activités. Toutefois, pour ces deux types d'entités, le revenu admissible ne comprend pas les sommes exclues ci-haut, incluant celles reçues de personnes avec lesquelles elles ont un lien de dépendance. De plus, ces organismes seront autorisés à choisir d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul. Une fois choisie, la même approche devra s'appliquer tout au long de la période du programme.



L Montant de la subvention

Le montant de la subvention pour un employé sans lien de dépendance avec l'employeur pour la rémunération admissible versée entre le 15 mars et le 6 juin 2020 sera 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.

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



Voici quelques exemples des montants qu'une entreprise pourrait recevoir grâce à la subvention. Il faut prendre ces calculs à titre illustratif seulement et des calculs spécifiques devront être complétés selon les spécificités de votre entreprise. Veuillez noter que ces exemples ne tiennent pas compte des déductions à la source qui devraient être versées par l'employeur sur le salaire versé à l'employé.

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 **qui n'ont pas de lien de dépendance avec l'employeur** seraient également admissibles à cette subvention. Le gouvernement fédéral demande que les employeurs maintiennent, dans la mesure du possible, les salaires que les employés actuels touchaient avant la crise. Toutefois, ce n'est pas une obligation pour le moment.

La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations. **Le dividende versé à un actionnaire n'est 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.

Une règle spéciale s'appliquera aux employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur.

Le montant de la subvention pour ces employés serait limité à de 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, soit durant la période du 1^{er} janvier au 15 mars 2020. La rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise est la rémunération hebdomadaire moyenne qu'il a reçu entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020.



Ainsi, pour un employé embauché après le 15 mars 2020 qui a un lien de dépendance avec l'employeur, le montant de SSUC sera de zéro. Ce serait également le cas pour un employé avec lien de dépendance qui n'a touché aucun salaire entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020.

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

L Remboursement de certaines retenues sur le salaire

Le gouvernement fédéral d'instaure 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 avec solde » (*tel qu'expliqué au paragraphe suivant*) et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC à l'égard de ces employés.

Selon les positions administratives, un employé serait considéré être en « congé avec solde » 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 avec solde » 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.



L Interaction entre la SSUC et la prestation canadienne d'urgence (PCU)

Afin de s'assurer que la SSUC s'applique équitablement, il y a eu ajout de règles visant à limiter les doubles indemnités. L'admissibilité à la PCU et l'admissibilité à la SSUC se calculent désormais **pour la même période de 28 jours**. Pour la PCU, l'employé doit avoir été sans revenu pendant 14 jours consécutifs de cette période. Pour la SSUC, l'employé doit avoir reçu une rémunération pendant au moins 15 jours consécutifs de la période de 28 jours. Il est donc mathématiquement impossible d'être éligible aux deux mesures.

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.

L Comment présenter une demande

Les employeurs admissibles pourraient demander la SSUC 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 2 à 4 semaines. Les employeurs devraient tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés. D'autres renseignements sur le processus de demande seront annoncés ultérieurement.

L Surveillance de la conformité

La subvention salariale sera soumise au processus de cotisation régulier de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Afin de maintenir l'intégrité du programme, les employeurs seront tenus de rembourser les montants versés au titre de la SSUC s'ils ne satisfaisaient pas aux exigences d'admissibilité.

La loi introduit une disposition anti-évitement prévoyant que l'entité n'aura plus droit à la subvention si elle, ou une personne ou une société de personnes ayant un lien de dépendance avec elle, prend part à une opération ou à un événement ou prend des mesures ayant pour effet de réduire le revenu admissible et qu'il est raisonnable de conclure que l'un des objets principaux de cette diminution est de la rendre admissible à la subvention. Elle devra donc rembourser toutes les sommes reçues en vertu de la SSUC. L'entité s'exposera également à une pénalité de 25% du montant reçu en trop.

La loi prévoit également qu'un contribuable qui fait un énoncé faux ou une omission afin d'obtenir la subvention pourrait être assujéti à une pénalité pouvant aller jusqu'à 50% du montant de la subvention excédant le montant auquel il avait droit.



De plus, si des augmentations de salaire sont accordées à vos employés, vous pourrez normalement toucher la subvention sur cette augmentation. Toutefois, l'augmentation ne sera pas admissible à la SSUC si les trois critères suivants sont rencontrés :

- La somme excède la **rémunération de base** (tel que défini ci-haut) que l'employé a touchée entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020
- Après la période couverte par la SSUC, il est raisonnable de s'attendre à ce que l'employé admissible reçoive une rémunération hebdomadaire inférieure à celle qu'il recevait entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020
- L'un des objets principaux de l'arrangement est d'augmenter le montant reçu en vertu de la SSUC.

Le troisième critère est donc un « test d'objet » et il sera rencontré si vous avez consenti l'augmentation avec l'objectif principal d'augmenter vos paiements de SSUC. Ce ne serait pas le cas, par exemple, d'une augmentation que vous avez donnée à un employé afin que son salaire soit plus élevé que la PCU pour le motiver à entrer au travail. Cette restriction vise vraiment les augmentations artificielles dans le but de bonifier la SSUC d'un employeur. Ainsi, la raison derrière les augmentations salariales pendant la crise devrait être bien documentée et cette preuve devrait être conservée.

L Interaction avec la subvention salariale de 10 %

Le 25 mars 2020, la Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, qui comprend une subvention salariale temporaire de 10 %, a reçu la sanction royale. Pour les employeurs admissibles à la SSUC et à la Subvention salariale de 10 % pour une période donnée, 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 SSUC au cours de cette même période.

L Interaction avec le programme Travail partagé

Le 18 mars 2020, le premier ministre a annoncé une prolongation de la durée maximale du programme Travail partagé, qui est passé de 38 semaines à 76 semaines pour les employeurs touchés par la COVID-19. Cette mesure procurera un soutien au revenu aux employés admissibles à l'assurance-emploi qui acceptent de réduire leurs heures de travail normales en raison de nouvelles circonstances indépendantes de la volonté de leur employeur.

Dans le cas des employeurs et des employés qui participent à un programme Travail partagé, les prestations d'assurance-emploi touchées par les employés dans le cadre du programme Travail partagé réduiront le montant de la prestation à laquelle leur employeur a droit dans le cadre de la SSUC.



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 Communication des demandes de SSUC

Veillez noter que le ministre des Finances pourra rendre publique la liste de toutes les entités ayant demandé la SSUC.