

Subvention salariale d'urgence

Mise à jour 8 avril 2020

LE PROGRAMME

La subvention salariale d'urgence est disponible pour une période de trois (3) mois pour les entreprises/organisations qui ont encaissé une diminution de leurs revenus bruts à cause de la crise liée au COVID-19. Ce programme prendra la forme d'une subvention salariale au taux de 75 % pour la première tranche de 58 700 \$ que touche normalement un employé, ce qui représente une prestation maximale de 847\$ par semaine.

Cette nouvelle mesure ne comporte aucune limite quant au nombre d'employés admissibles à la subvention.

OBJECTIF DE LA MESURE

L'objectif de la mesure est de permettre aux employeurs de conserver leurs employés, voire de réembaucher des travailleurs qui avaient été mis à pied, afin que les entreprises puissent sortir de cette crise en position de force.

Employeurs admissibles

- Sociétés imposables de toutes tailles et de tous les secteurs
- Particuliers
- Sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles
- Organismes à but non lucratif (OBNL)
- Organismes de bienfaisance (OBE)

Les entités du secteur public ne sont pas admissibles à la subvention. Les entités du secteur public incluent, entre autres, les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques et les hôpitaux.

Employés admissibles

Un employé admissible est un particulier qui est employé au Canada.

L'admissibilité à la subvention pour la rémunération d'un employé sera limitée aux employés qui n'ont pas été sans rémunération pendant plus de 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité, c'est-à-dire du 15 mars au 11 avril, du 12 avril au 9 mai et du 10 mai au 6 juin.

Détails et précision sur le programme

- Le programme est en vigueur pour une durée de 12 semaines, du 15 mars au 6 juin 2020.
- Diminution minimale de 15% des revenus bruts pour le mois de mars.
- Diminution minimale de 30% des revenus bruts pour les mois d'avril et mai.
- Diminution minimale de 15% des revenus bruts pour le mois de mars. Puisque l'analyse doit être effectuée sur une base mensuelle, un employeur pourrait être admissible à la subvention pour un mois et ne pas l'être pour un autre.
- Un employeur pourra demander la subvention pour les employés qui travaillaient pour lui avant la crise et pour des nouveaux employés.
- La subvention sera déterminée en fonction des salaires et traitements réellement versés aux employés.
- Les entreprises et organismes qui ont reçu du financement public ne sont pas admissibles à la subvention.
- La subvention salariale touchée par un employeur sera considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans le revenu imposable de l'employeur.
- L'aide reçue au titre de la subvention salariale réduira le montant des dépenses admissibles à d'autres crédits d'impôts fédéraux calculés sur la même rémunération.

CALCUL DU REVENU

Pour analyser la diminution de 15 % du revenu brut pour mars et de 30 % du revenu brut pour avril et mai, l'expression « revenu brut » correspond à des revenus tirés d'une entreprise exploitée au Canada et provenant de sources sans lien de dépendance.

- Les éléments de revenus extraordinaires et les revenus de nature capitale ne devront pas être pris en compte.
- La diminution des revenus bruts doit être analysée de façon mensuelle en comparant les revenus bruts du mois concerné de l'année 2020, soit les mois de mars/avril/mai, au même mois de l'année 2019. À titre d'exemple, une entreprise serait admissible si ses revenus bruts pour le mois d'avril 2020 ont diminué d'au moins 30 % comparativement aux revenus bruts du mois d'avril 2019.
- Si l'employeur ne respecte pas la diminution minimale selon la première méthode de calcul, l'employeur peut utiliser une méthode alternative, en comparant, de façon mensuelle, les revenus bruts du mois concerné de l'année 2020, soit les mois de mars/avril/mai, à la moyenne des revenus bruts mensuels des mois de janvier et février 2020.
- L'employeur sera admissible à la subvention salariale s'il respecte le critère de diminution des revenus bruts selon l'une des deux méthodes.
- Un employeur ayant commencé ses activités après février 2019, qui ne peut donc comparer ses revenus en fonction de l'une de ces deux méthodes, pourra déterminer son admissibilité à la subvention en comparant son revenu à un point de référence raisonnable.
- En reconnaissance de la grande variation du délai entre le moment où les revenus sont gagnés et celui où ils sont perçus dans certains secteurs de l'économie, les employeurs pourront déterminer le montant de leurs revenus bruts soit selon la méthode de la comptabilité d'exercice (comptabilisation lorsque les revenus sont gagnés) OU selon la méthode de la comptabilité de caisse (comptabilisation lorsque les revenus sont perçus).
- Des règles spéciales seront annoncées éventuellement relativement aux questions spécifiques concernant les groupes de sociétés, les entités ayant un lien de dépendance et les coentreprises.
- Tant au niveau du choix de la méthode de comptabilisation des revenus (comptabilité de caisse ou d'exercice) que pour la méthode de comparaison des revenus (pour les fins du % de diminution), les employeurs devront choisir une méthode et la conserver pour la durée du programme.
- **Les OBE et les OBNI pourraient également se prévaloir de la latitude offerte aux employeurs relativement au calcul des pertes de revenu. Dans leurs calculs, ces organismes pourront également choisir d'inclure ou d'exclure, dans leurs revenus bruts, les fonds publics qu'ils ont reçus aux fins du critère de réduction du revenu de 15% ou de 30%.**
- Les montants reçus de subvention salariale n'auront pas à être pris en compte dans le calcul du revenu brut.

CALCUL DE LA SUBVENTION

La subvention correspondra au plus élevé des montants suivants :

- a) 75% du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847\$
- b) Le moindre entre la rémunération versée, jusqu'à concurrence du montant de 847\$, ou 75% de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise.

- La subvention hebdomadaire maximum par un employé est de 847 \$.
- Les employeurs doivent faire le maximum afin de payer le 25% manquant. Le gouvernement est toutefois conscient que cela ne sera pas toujours possible et il y aura une certaine « flexibilité » à ce niveau.
- La rémunération admissible comprend les salaires, traitements et autres rémunérations. Ce montant se calcule sur une base hebdomadaire.
- Les indemnités de départs et les avantages imposables (tel que les avantages d'options d'achat d'actions et les allocations pour l'utilisation d'un véhicule) ne se qualifient pas de rémunération admissible.
- La rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise sera basée sur une moyenne de sa rémunération hebdomadaire versée entre le 1er janvier et le 15 mars, en excluant les périodes de 7 jours consécutives où l'employé n'a touché aucune rémunération.
- Une règle spéciale s'appliquera aux employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur. Le montant de la subvention pour ces employés sera 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.
- Un employeur ayant reçu des subventions salariales dans le cadre du programme de subvention salariale au taux de 10% devra réduire le montant de cette autre subvention du montant pouvant être demandé au titre de la Subvention salariale d'urgence du Canada (au taux de 75%) au cours de cette même période.
- Un employeur ne peut demander la subvention salariale sur le salaire d'un de ses employés qui auraient reçu la Prestation canadienne d'urgence (PCU) pour cette même période. Le gouvernement prévoit mettre en place un processus pour permettre aux travailleurs d'annuler leur demande de PCU et de rembourser les montants reçus afin qu'ils puissent être réembauchés par leur employeur.
- Dans le cas où un employeur met en place le programme Travail partagé dans son entreprise, les prestations d'assurance-emploi reçues par ses employés auront pour effet de réduire le montant de subvention salariale qu'il pourra demander.

Exemple de calcul :

Un employeur à deux employés, l'un d'eux a une rémunération hebdomadaire de 1 500 \$ et l'autre a une rémunération hebdomadaire de 800 \$. Sous réserve de respecter les autres critères, l'employeur pourrait recevoir une subvention de 1 447 \$ par semaine (847 \$ pour le premier employé et 600 \$ pour le deuxième).

Remboursement des cotisations employeurs

- Les employeurs admissibles à la subvention pourraient également avoir droit, dans certaines situations, au plein remboursement de certaines cotisations versées par l'employeur au titre de l'assurance emploi, du Régime de pensions du Canada (RPC), du Régime des rentes du Québec (RRQ) et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- Ce remboursement sera applicable au montant complet des cotisations payées par un employeur relativement à la rémunération versée à des employés relativement à des semaines de congé payées.
- Un employé est considéré en congé payé, lorsqu'il est payé pendant une semaine complète, mais qu'il n'accomplit aucun travail au cours de cette semaine pour son employeur.
- Le remboursement des cotisations de l'employeur ne serait assujéti à aucun maximum, c'est-à-dire que ce remboursement ne serait pas inclus dans la subvention maximum de 847 \$ par semaine.

- Les employeurs devront continuer de calculer les cotisations sur les salaires de leurs employés et les remettre aux autorités fiscales. Le remboursement serait émis aux employeurs admissibles en même temps que le paiement de la subvention salariale.

Comment faire une demande ?

- Les demandes devront être effectuées chaque mois par les entreprises via le portail en ligne de l'Agence du revenu de Canada (le portail sera disponible dans un délai de trois (3) à six (6) semaines).
- Les fonds relatifs à la subvention seront déboursés dans un délai de 3 à 10 jours suivants le traitement de la demande. Le délai de trois (3) jours sera applicable pour les entreprises inscrites auprès de l'ARC pour les dépôts directs.
- Des registres devront être conservés relativement au calcul du revenu et au calcul de la rémunération admissible.

Pénalités potentielles

Dans l'optique où un employeur demanderait frauduleusement la subvention et qu'il serait déterminé, à posteriori, que ce dernier n'était pas admissible à la subvention salariale, des pénalités pouvant atteindre un montant de 225% de la subvention réclamée ainsi qu'une peine d'emprisonnement pourrait être applicable.

Programme de subvention salariale de 10% - toujours en vigueur

Les organismes qui ne sont pas admissibles à la subvention salariale d'urgence du Canada au taux de 75% peuvent être admissibles à la subvention salariale annoncée antérieurement: subvention de 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.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique/subvention-salariale.html>