



Le 3 avril 2020, 15h00

Chères clientes,  
Chers clients,

Vous trouverez ci-après une mise à jour des plus récentes mesures fiscales afin de vous aider à prendre des décisions dans ces moments difficiles. Quoique le document explicatif fourni par le gouvernement fédéral comprenait, selon nous, tous les éléments essentiels pour vous guider dans vos décisions, les mesures définitives ne seront connues que dans les prochaines semaines et d'ici là, ces dernières pourraient encore subir des changements. Nous espérons que la présente saura répondre à vos questions.

### **Subvention salariale d'urgence du Canada (« SSU »)**

Le gouvernement fédéral a annoncé, le 27 mars 2020, des mesures visant à venir en aide aux entreprises et à leurs employés. Le Ministre des Finances, Bill Morneau, a donné plus de détails quant à cette nouvelle mesure qui coûtera 71 milliards à son gouvernement au cours des trois prochains mois.

#### **En bref...**

- La SSU représente le plus élevé de :
  - a) 75 % de la première tranche de 58 700 \$ (1 129 \$ / semaine) de la rémunération versée à l'employé; et
  - b) Le moins élevé de :
    - 847 \$; ou
    - 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé recevait avant la crise de la COVID-19 (plus de détails sont attendus quant à la façon de définir la rémunération hebdomadaire qu'un employé touchait avant la crise de la COVID-19).
- Le programme, en vigueur pour une période de 12 semaines, couvre les salaires versés du 15 mars au 6 juin 2020;
- Un employeur ne pourra réclamer la SSU pour une période durant laquelle un employé profite de la PCU (voir ci-dessous pour plus de détails);

- Voici l'illustration d'un employeur qui verse 75 % du salaire de 1 000 \$ par semaine à son employé :

Salaire versé par l'employeur		750 \$
<u>Détermination de la SSU</u> Le plus élevé de :  a) 75 % de la <u>rémunération versée</u> à l'employé jusqu'à un maximum de 1 129 \$  b) Le moins élevé de : ➤ 847 \$; ou ➤ 75 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé avant la crise de la COVID-19	a) $75 \% \times 750 \$ = 562,50 \$$  b) Le moins élevé de : ➤ 847 \$ ➤ $75 \% \times 1\ 000 \$ = 750 \$$	750 \$
Coût pour l'employeur s'il ne verse pas la différence de 25 %.	Bien que le montant de salaire soit couvert par la SSU, l'employeur devra toutefois assumer les charges sociales et les vacances quant au salaire versé.	

Dans les faits, les employeurs peuvent être admissibles à une subvention pouvant atteindre 100 % des premiers 75 % des salaires ou traitements que les employés touchaient avant la crise. Le gouvernement s'attend toutefois à ce que les employeurs maintiennent, dans la mesure du possible, les salaires que les employés touchaient avant la crise.

Dans la situation particulière d'une entreprise qui a dû cesser ses opérations et qui n'encaisse aucun revenu, tel qu'une clinique dentaire, il apparaît justifiable que l'entreprise ne comble pas le 25 % du salaire régulier des employés. Le gouvernement fédéral n'a, à ce jour, donné aucun détail quant aux critères de justifications ou aux conséquences du non-versement de ces sommes.

### Employeurs admissibles

- Les particuliers, entreprises, sociétés de personnes, OSBL et organismes de charité qui ont subi une réduction de leurs revenus bruts de 30 % à cause de la COVID-19;
- La réduction de 30 % pour un mois donné devra être établie en comparant les revenus bruts du mois courant avec le mois correspondant de 2019;
- La demande d'aide devra être faite mensuellement pour les mois de mars, avril et mai 2020, et ce, en démontrant la réduction des revenus bruts comparativement aux mois de mars, avril et mai 2019.



- Le tableau qui suit illustre les périodes de demandes et les périodes d'admissibilité :

	Salaires versés	Admissibilité
Période 1	Du 15 mars au 11 avril	Si les revenus bruts de mars 2020 sont 30 % inférieurs à ceux de mars 2019
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	Si les revenus bruts d'avril 2020 sont 30 % inférieurs à ceux d'avril 2019
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	Si les revenus bruts de mai 2020 sont 30 % inférieurs à ceux de mai 2019

- L'employeur devra présenter sa demande de la SSU par l'intermédiaire de « *Mon dossier d'entreprise* » de l'ARC;
- Selon le Ministre, le versement de la subvention devrait se faire dans les 3 à 6 semaines suivant la demande.

### **Interaction avec la Prestation canadienne d'urgence (« PCU »)**

Un travailleur peut demander la PCU de 2 000 \$ pour toute période de quatre semaines :

- S'il a cessé d'exercer son emploi pendant au moins 14 jours consécutifs compris dans la période de 4 semaines; et
- S'il ne reçoit aucun revenu d'emploi ou d'entreprise.

Il est donc possible qu'un employeur « réembauche » un employé suite à la mise en place de la SSU. Cependant, cet employeur ne pourrait pas demander la SSU 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 PCU. Un employeur peut aussi décider de « réembaucher » certains employés et d'en laisser d'autres profiter de la PCU.

Selon notre compréhension, un employé qui a été inactif pendant 14 jours consécutifs (semaines du 16 et du 23 mars), suite à la cessation des activités de son employeur le 16 mars 2020, pourrait demander la PCU pour la période de 4 semaines, soit du 16 mars au 9 avril 2020. Si l'entreprise décidait de « réembaucher » cet employé à compter du 6 avril, il n'aurait pas droit à la SSU pour la période du 6 au 9 avril puisque celle-ci est comprise dans la période d'admissibilité de l'employé à la PCU. L'employeur pourrait par contre « réembaucher » l'employé à partir de la semaine du 13 avril et avoir droit à la SSU. Dans un tel scénario, l'employé aurait droit à la PCU pour la période du 16 mars au 9 avril et serait par la suite « réembauché ».

### **Quelques exemples et situations qui méritent réflexion!**

#### **a) Le propriétaire d'entreprise**

Pour un propriétaire d'entreprise, il est plus avantageux de profiter de la SSU (847 \$ / semaine) plutôt que la PCU (500 \$ / semaine) à condition bien sûr, qu'il continue de se verser un salaire pendant la période d'admissibilité à ladite subvention. De plus, dans le contexte où un propriétaire



continuerait à travailler pour répondre à des urgences de clients ou pour gérer son entreprise, il ne serait pas éligible à la PCU selon les critères d'admissibilité de la prestation.

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.

Cette règle laisse sous-entendre que le salaire versé à un propriétaire d'entreprise pendant la période d'admissibilité à la SSU ne se qualifierait pas s'il n'était pas salarié avant la crise. Cet élément sera probablement éclairci lorsque le gouvernement divulguera les directives sur la façon de définir la rémunération hebdomadaire qu'un employé touchait avant la crise.

## b) Choisir entre la SSU et la PCU

Certains employés demanderont à leur employeur de les « réembaucher » plutôt que de demeurer sur le programme de la PCU. En théorie, il apparaît intéressant pour un employé qui gagnait plus de 666 \$ par semaine avant la crise de la COVID-19, de recevoir de son employeur 75 % de ce salaire. Cependant, il est important de rappeler que l'employé verra son salaire brut réduit d'impôts fédéral et provincial, de l'assurance-emploi (AE), de la Régie des rentes du Québec (RRQ) et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Il devrait avoir gagné 900 \$ par semaine avant la crise du COVID-19 afin que le salaire lui fournisse un léger avantage dans ses liquidités immédiates par rapport à la PCU. De plus, comme l'employé est rémunéré par son employeur, il doit s'attendre à devoir fournir une prestation de travail au lieu de travail de son employeur (dans le cas des entreprises offrant des services essentiels) ou tout autre télétravail (dans le cas de toutes les entreprises).

La PCU est, quant à elle, versée à titre de somme forfaitaire sur laquelle l'AE, la RRQ et la RQAP ne s'appliquent pas. La PCU demeure une prestation imposable, mais les impôts seront payables, le cas échéant, au 30 avril 2021 en fonction des revenus de l'année 2020. Ainsi, sur le plan des liquidités à court terme, la PCU pourrait demeurer plus avantageuse. Le tableau qui suit illustre quelques exemples comparatifs :

	Salaire			PCU
Salaire avant la crise de la COVID-19	800 \$	900 \$	1 129 \$	
• 75 % du salaire versé	600 \$	675 \$	847 \$	
• Impôts estimés (fédéral et provincial)	(98) \$	(118) \$	(179) \$	
• AE, RRQ et RQAP	(41) \$	(46) \$	(59) \$	
<b>Liquidités immédiates pour l'employé *</b>	<b>461 \$</b>	<b>511 \$</b>	<b>609 \$</b>	<b>500 \$</b>
Détermination du coût pour l'employeur :				
• Charges sociales	65 \$	73 \$	93 \$	
• Vacances (calculées à 8 %)	48 \$	54 \$	68 \$	
<b>Coût pour l'employeur sur la période de 12 semaines</b>	<b>1 356 \$</b>	<b>1 524 \$</b>	<b>1 932 \$</b>	



Par ailleurs, les assurances collectives, le cas échéant, s'ajouteront au coût pour l'employeur de la réintégration d'un employé.

\* Les impôts payables sur la PCU, estimés au taux de 17 %, représentent un montant de 85 \$ payable en avril 2021.

### c) Le travailleur autonome

Une entreprise ne pourrait réclamer la SSU en regard des honoraires professionnels qui sont versés à un travailleur autonome, puisque ce dernier n'est pas un employé. Ce dernier devra réclamer la PCU dans la mesure où il ne travaille pas et ne gagne aucun revenu. Veuillez vous référer au bulletin d'information envoyé précédemment pour les détails relatifs à la PCU.

<https://escient.ca/fr/nouvelle/bulletin-dinformation-covid-19-numero-3>

### d) Réalisez l'impact sur vos finances...

La SSU est un programme très intéressant pour les employés et vise à favoriser la rétention et à accélérer le délai de reprise des affaires lorsque le confinement sera levé. Par contre, le délai entre l'application et la réception de la SSU aura un impact sur les liquidités de votre entreprise. Voici une petite illustration :

*La Clinique dentaire DIVOC emploie 12 personnes, que son propriétaire souhaite rémunérer à 75 % de leur salaire habituel. Les salaires représentent près de 12 000 \$ par semaine avec les charges sociales. Dr DIVOC devra supporter ces salaires pendant environ 6 semaines avant de recevoir la SSU. Si la clinique demeure fermée et sans revenu tout au long de cette période, un peu plus de 72 000 \$ auront été portés sur la marge de crédit de l'entreprise avant que le premier versement de SSU, au montant de 40 656 \$, soit reçu.*

Même si les règles de la SSU semblent claires, il s'agit d'un nouveau programme pour lequel les règles précises seront communiquées ultérieurement par le gouvernement fédéral. Bien que nous admettons qu'il soit peu probable que les règles changent drastiquement, il faut s'assurer que votre entreprise soit bien éligible, en plus de pouvoir supporter ces paiements, avant d'avancer des sommes considérables pour payer des employés en attendant l'encaissement de la SSU. La bonne nouvelle, c'est que le taux de financement est à son plus bas!

### **Subvention salariale de 10 %**

Les employeurs qui ne sont pas admissibles à la SSU pourraient continuer d'être admissibles à la subvention salariale de 10 % annoncée précédemment. Cette mesure s'applique pour la période du 18 mars au 19 juin 2020 et offre une subvention maximale de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ par employeur.

Pour être admissible, l'employeur devait avoir un numéro d'entreprise et un compte du programme de retenues à la source existant auprès de l'ARC le 18 mars 2020.



Toute prestation de subvention salariale de 10 % qui aurait été demandée réduirait le montant pouvant être réclamé en vertu de la SSU pour la même période.

**Vous avez des questions?**

N'hésitez pas à communiquer avec votre contact habituel chez Escient si vous avez des questions concernant ces mesures.

