

à bon escient | COVID-19



Le 7 mai 2020

Chères clientes,  
Chers clients,

Le présent communiqué propose une mise à jour des plus récentes annonces et des changements relatifs à la subvention salariale d'urgence du Canada (« **SSUC** »).

### **EMPLOYÉ QUI REÇOIT LA PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE (« PCU »)**

Le salaire gagné par un employé qui reçoit la PCU est admissible à la SSUC si les autres critères d'admissibilité sont respectés. En effet, un employé qui a continué de travailler des heures réduites pour assurer les services ou opérations essentielles de l'entreprise et qui gagne moins de 1 000 \$ par mois, aura droit à la PCU. Le salaire gagné par cet employé ne serait pas admissible à la SSUC dans la mesure où l'employé n'a pas été rémunéré pendant 14 jours consécutifs dans la période de réclamation.

### **RAPPEL - RÉEMBAUCHE DES EMPLOYÉS**

Pour les entreprises qui considèrent réembaucher leur personnel dans le but de préparer la réouverture et de profiter de la SSUC, il est important de porter une attention particulière à la date effective de la réembauche afin de respecter les critères d'admissibilité à la SSUC. Un employé réembauché qui aurait reçu des prestations de PCU pour une même période pourrait devoir les rembourser. Pour plus de détails quant aux modalités de remboursement, vous référer à notre communiqué du 9 avril dernier : <https://escient.ca/fr/nouvelle/a-bon-escient-covid-19-numero-7-nouvelles-precisions-sur-la-subvention-salariale-durgence>

### **VACANCES ADMISSIBLES À LA SSUC?**

La question de savoir si les vacances versées à un employé constituent de la rémunération admissible demeure ambiguë. En effet, la semaine dernière, des représentants de l'Agence du revenu du Canada (« **ARC** ») ont confirmé qu'un tel montant ne constituait pas de la rémunération admissible. Par contre, au cours d'une conférence

téléphonique tenue le 6 mai, les représentants de l'ARC ont confirmé que les salaires gagnés sous forme de vacances étaient admissibles à la SSUC.

Selon le texte législatif, les vacances ne semblent pas exclues car la rémunération admissible inclut les salaires, traitements et autres rémunérations et avantages (sauf exception) à l'égard desquels un employeur serait généralement tenu d'effectuer des retenues à la source. Par contre, il faut se rappeler que le calcul de la SSUC est basé sur la rémunération de base de l'employé, donc le salaire moyen gagné entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 mars. Donc, un employeur qui verserait des vacances en sus de la rémunération de base ne pourrait réclamer la SSUC sur celles-ci.

Le gouvernement précise également que dans le cadre d'un arrangement impliquant l'employé et l'employeur, dont l'un des objets principaux est d'augmenter le montant de réclamation de la SSUC, la rémunération ainsi versée ne serait pas admissible à la SSUC. Donc, de prendre entente avec des employés dans le but de leur verser des vacances pour profiter de la SSUC pourrait être interprété ainsi par les autorités fiscales.

### **DOCUMENTS À CONSERVER**

Les entreprises doivent conserver des livres et registres à l'appui de leurs réclamations de la SSUC. Plus précisément, vous devriez conserver :

- les documents étayant la diminution de revenu pour chacune des réclamations de la SSUC;
- les documents supportant le calcul de la rémunération de base des employés, incluant les registres de salaires et les fichiers de calculs utilisés;
- les feuilles de calcul Excel fournies par le gouvernement fédéral à titre de documents supports pour votre réclamation de la SSUC.

### **MODIFICATION D'UNE RÉCLAMATION DE LA SSUC DÉJÀ PRODUITE**

Le gouvernement travaille présentement à l'élaboration d'un outil qui permettra de faire des modifications à une demande déjà produite, il est par contre possible de faire des modifications par téléphone. Nous vous suggérons cependant d'attendre que l'outil soit disponible en ligne afin d'éviter de faire des demandes par téléphone pour lesquelles, il pourrait ne pas y avoir suffisamment de documents supports.

### **CRÉDIT DE COTISATION AU FONDS DES SERVICES DE SANTÉ (« FSS »)**

Revenu Québec a récemment annoncé qu'un employeur qui peut bénéficier de la SSUC et qui a un établissement au Québec, pourra bénéficier d'un crédit de cotisation au FSS à l'égard d'un employé en congé payé en raison de la pandémie de la COVID-19, pour une période de douze semaines, rétroactivement au 15 mars 2020.

Le montant du crédit de cotisation au FSS sera égal au montant total de la cotisation au FSS payée par un employeur et qui est relatif au salaire versé à un employé en congé payé au cours d'une semaine comprise dans la période débutant le 15 mars 2020 et se terminant le 6 juin 2020. Un employé est considéré en congé payé pendant une semaine

si son employeur lui verse une rémunération pour la semaine en question, mais qu'il n'accomplit aucun travail pour lui au cours de cette semaine.

Le crédit de cotisation au FSS pourrait soit être réduit des paiements périodiques de la cotisation au FSS, soit réclamé au moment de la production du sommaire 1, *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S et RLZ-1.ST) pour l'année 2020. Compte tenu des sommes en cause, nous vous suggérons cette deuxième alternative.

La demande devra être accompagnée des documents et des renseignements qui permettront à Revenu Québec d'établir le montant du crédit de cotisation au FSS auquel l'employeur a droit.

### **RAPPEL - EMPLOYÉS QUI BÉNÉFICIENT DE L'ASSURANCE-EMPLOI (« A-E ») ET DE LA SSUC**

Il est possible que certaines entreprises se retrouvent dans la situation où elles ont des employés qui ne sont pas sur la PCU mais qui bénéficient de l'A-E, tout en étant rémunérés quelques heures par semaine pour leur travail. Il est possible pour ces entreprises de réclamer la SSUC pour les heures qui ont été travaillées par des employés qui bénéficient de l'A-E. Par contre, l'entreprise ne pourrait pas demander de remboursement pour les cotisations de l'employeur étant donné que ces employés travaillent. Il est par contre important de rappeler que ces salaires ne seraient pas admissibles à la SSUC dans une situation où l'employé n'aurait pas été rémunéré pendant 14 jours consécutifs dans la période de réclamation.

### **VOUS AVEZ DES QUESTIONS**

Il s'agit d'une mesure complexe donc n'hésitez pas à communiquer avec votre contact habituel chez Escient si vous avez des questions concernant ces mesures.