

# **Subvention salariale d'urgence : ce que les entreprises doivent savoir**

**Daniel Leduc et Éric Lallier, associés**  
**Le 7 avril 2020**



# Introduction



- Programme exceptionnel et jamais vu mis en place par le gouvernement fédéral
- Les grandes lignes sont tracées mais plusieurs détails restent à préciser et nous attendons bientôt le dépôt d'un projet de loi
- Néanmoins, les entreprises devraient tout mettre en œuvre pour faciliter le dépôt d'une demande dès l'ouverture du guichet prévu à cet effet, notamment en s'inscrivant au portail *Mon dossier d'entreprise* de l'ARC

# Modalités et application

- Document d'information publié le 1<sup>er</sup> avril 2020 par le gouvernement fédéral
- Système sous la supervision de l'ARC à mettre en place d'ici 3 à 6 semaines
- Sujet à la clarification de certains éléments, toutes les entreprises seront admissibles, sans égard à leur taille, si elles peuvent démontrer une diminution de 30% de leurs revenus depuis le début de la crise de la COVID-19
- Exceptions : les entités du secteur public, dont les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux
- Aucun plafond quant à l'aide disponible

# Modalités et application

- Comment déterminer la baisse de revenus?
  - Revenus tirés d'une entreprise exploitée au Canada et de sources sans lien de dépendance seulement
  - Revenus calculés selon la méthode comptable normale de l'employeur
  - Diminution constatée en comparant revenus du mois donné (soit mars, avril ou mai) de 2019 par rapport à 2020
  - Flexibilité pour entreprises en démarrage après février 2019 – point de référence raisonnable à déterminer
  - Aucune obligation de démontrer que la baisse est réellement attribuable à la COVID-19

# Modalités et application

- La subvention couvre 75% du salaire des employés jusqu'à un maximum de 847\$ par semaine et elle vise aussi les nouveaux employés
- Diverses méthodes de calcul pour établir la subvention et paiement de la somme la plus élevée des deux cas d'espèce suivants :
  - 75 % du montant de la rémunération versée jusqu'à concurrence du maximum payable
  - La rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ (scénario 1) ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise (scénario 2), selon le moins élevé de ces montants
- Distinction entre la rémunération effectivement versée et la rémunération existante avant la COVID-19

# Modalités et application

- Nécessité de déposer une demande mensuelle et pour chacune des périodes, soit pour la rémunération versée entre le 15 mars et le 11 avril, entre le 12 avril et le 9 mai ou entre le 10 mai et le 6 juin
- Date de paiement et fréquence des versements demeurent inconnues (considérations de liquidités)
- Obligation de tenir des registres afin de démontrer réduction de revenus et rémunération versée
- Mise en place de mesures de vérification très serrées et pénalités importantes à envisager

# Modalités et application

- La subvention salariale considérée comme une aide gouvernementale et devra donc être incluse dans le revenu imposable de l'employeur et pourra également avoir un impact sur certains crédits d'impôts, dont le crédit d'impôt pour la R-D
- Attente claire formulée auprès des entreprises : les employeurs doivent « faire de leur mieux » pour payer le 25% d'écart, soit la différence entre le montant de la subvention et le montant du salaire sur lequel la subvention est calculé (attestation à prévoir dans la demande de subvention)
- Non-superposable avec les autres programmes gouvernementaux (attention au dédoublement) – ex. impossible de réclamer cette subvention pour la rémunération versée à un employée au cours d'une semaine qui fait partie d'une période de quatre semaines pour laquelle l'employé est admissible à la Prestation canadienne d'urgence (PCU)

# Questions fréquemment soulevées depuis l'annonce

- Si mon entreprise est une filiale d'une grande entreprise, puis-je formuler une demande malgré tout?
- Puis-je bénéficier de la subvention pour mes employés mis à pied même si je n'ai pas de travail pour eux? Quels sont les scénarios que je peux envisager?
- Si j'ai procédé à des mises à pied, vais-je bénéficier de la subvention pour la période qui précède celles-ci?
- Vous trouverez à cette adresse des ressources additionnelles : [www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/f63695f4/coronavirus-consequences-juridiques-d-une-pandemie](https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/f63695f4/coronavirus-consequences-juridiques-d-une-pandemie)



# Quelques mots sur la Prestation canadienne d'urgence

- Montant de **2 000\$ par mois** imposable pendant un maximum de 4 mois
- **Conditions d'admissibilité :**
  - Avoir cessé involontairement d'exercer son emploi pour des raisons liées à la COVID-19
  - Avoir plus de 15 ans et avoir gagné au moins 5 000\$ en 2019 ou dans les 12 derniers mois
  - Ne pas recevoir d'autres revenus (des élargissements ont été annoncés par le gouvernement fédéral en date d'hier)
- Les demandes peuvent être formulées à l'heure actuelle par le biais de l'ARC (système particulier de traitement mis en place selon la date d'anniversaire)
- Les versements doivent débuter au plus tard dans les 10 jours après la présentation d'une demande (traitement plus rapide par virement bancaire)
- Programme en place du 15 mars 2020 au 3 octobre 2020



*Le droit à l'échelle mondiale*

[nortonrosefulbright.com](http://nortonrosefulbright.com)

Norton Rose Fulbright US LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. et Norton Rose Fulbright South Africa Inc. sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Cette mention ne signifie pas que les entités Norton Rose Fulbright forment ensemble une société, ni qu'une entité Norton Rose Fulbright accepte la responsabilité des actes ou des omissions d'une autre entité, sauf dans la mesure où une entente en ce sens est conclue entre notre client ou l'autre partie contractante et les entités Norton Rose Fulbright pertinentes.

Chaque entité Norton Rose Fulbright fournit des services juridiques dans des territoires déterminés et est assujettie aux lois et à la réglementation professionnelle du ou des pays où elle exerce ses activités. Chaque entité Norton Rose Fulbright continuera à protéger la confidentialité des renseignements des clients et le secret professionnel, toutefois, les entités Norton Rose Fulbright échangeront des renseignements entre elles pour vérifier les clients représentés par d'autres entités Norton Rose Fulbright et à des fins de recherche, de gestion de la pratique et de formation ainsi qu'à des fins administratives.