2 AVRIL 2020

# COVID-19 : Informations sur la Subvention salariale d'urgence du Canada aux entreprises, organismes de bienfaisance et organismes sans but lucratif

Auteurs : Louise Patry, Mark Firman et Patrice Labonté

Les entreprises, quelle que soit leur taille, les organismes de bienfaisance et les organismes sans but lucratif ayant subi une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus en raison de la COVID-19 peuvent maintenant demander la Subvention salariale d'urgence du Canada. Cette subvention représente jusqu'à 75 % des salaires (sous réserve du plafond prévu), sur une période d'au plus trois mois, rétroactive au 15 mars 2020.

Avec son coût estimé à 71 milliards de dollars, cette subvention a pour but d'apporter un soutien substantiel aux entreprises afin qu'elles puissent continuer à payer leurs employés durant la pandémie de COVID-19, et éventuellement, reprendre plus rapidement leurs activités après la crise.

## Les annonces

Entre le 18 et le 30 mars, le gouvernement fédéral a mis en place la nouvelle subvention salariale fédérale pour les petites entreprises (la « Subvention salariale de 10 % »)[1]. Celle-ci est réservée aux particuliers, aux organismes de bienfaisance enregistrés, aux organismes sans but lucratif, aux sociétés privées sous contrôle canadien reconnues selon la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) qui sont admissibles à la déduction accordée aux petites entreprises, et aux sociétés de personnes qui répondent à certains critères. Elle correspond à 10 % des salaires versés entre le 18 mars 2020 et le 19 juin 2020, pour une durée maximale de 90 jours et un montant maximal de 1 375 $ par employé admissible, jusqu'à concurrence de 25 000 $ par employeur. Les employeurs sont responsables de calculer manuellement la Subvention salariale de 10 %. Pour s'en prévaloir, ils n'ont qu'à réduire leurs versements courants de retenues à la source de l'impôt sur le revenu fédéral, provincial ou territorial, au montant de la subvention.

Le 30 mars, le premier ministre Trudeau a annoncé une subvention salariale supplémentaire et plus étendue (la « Subvention salariale d'urgence du Canada »), à la disposition de l'ensemble des entreprises (y compris les grandes sociétés ouvertes), des organismes de bienfaisance enregistrés et des organismes sans but lucratif qui subissent une baisse de revenus d'au moins 30 % en raison de la pandémie de COVID-19. Hier, les critères d'admissibilité à la Subvention salariale d'urgence du Canada, lesquels étaient attendus avec grand intérêt, ont été annoncés.

## Critères d'admissibilité

Selon le communiqué de presse qu'a publié hier le ministère des Finances[2], le Plan d'intervention économique du Canada à l'égard de la COVID-19[3] et la conférence de presse du ministre des Finances Morneau, les principales informations concernant la Subvention salariale d'urgence du Canada sont les suivantes :

- Elle s'appliquera au taux de 75 % pour la première tranche de 58 700 $ que touche normalement un employé, constituant ainsi une prestation maximale de 847 $ par semaine. Les employeurs admissibles à la subvention doivent maintenir, dans la mesure du possible, les salaires que les employés actuels touchaient avant la crise.
- Le programme de subvention sera en vigueur pendant 12 semaines, soit du 15 mars au 6 juin 2020.
- Il n'y a pas de limite au montant total de la subvention qu'un employeur admissible peut demander.

- Les employeurs admissibles incluent les particuliers, les sociétés imposables, les sociétés de personnes qui sont des employeurs admissibles, les organismes de bienfaisance enregistrés et les organismes sans but lucratif.
- Les organismes publics ne sont pas admissibles, notamment les municipalités, les administrations locales, les sociétés d'État, les universités publiques, collèges, écoles et hôpitaux.
- Les employeurs admissibles qui enregistrent une baisse de leurs revenus bruts d'au moins 30 % en mars, avril ou mai 2020, comparativement au même mois de 2019, auront droit à la subvention. Ils devront présenter tous les mois une nouvelle demande de subvention.
- Les revenus d'un employeur, aux fins de la subvention, correspondent aux revenus tirés de son entreprise exploitée au Canada et provenant de sources sans lien de dépendance. Les revenus seront calculés selon la méthode comptable normale de l'employeur et excluront les revenus provenant de postes extraordinaires et les montants à titre de capital.
- Le gouvernement a annoncé qu'il continuera de collaborer avec les organismes de bienfaisance enregistrés et les organismes sans but lucratif ayant subi une baisse semblable de revenus pour s'assurer que la définition des revenus convient à leur situation particulière et pour déterminer si un soutien supplémentaire est requis.
- Le montant admissible à la subvention sera constitué des salaires, traitements et autres rémunérations réellement versés aux employés[4]. De plus, les employeurs seront admissibles à une subvention pouvant atteindre 75 % des salaires et traitements versés aux nouveaux employés.
- Les employeurs admissibles devront demander la subvention par l'intermédiaire du portail *Mon dossier d'entreprise* de l'Agence du revenu du Canada ou en remplissant une demande en ligne. D'autres renseignements sur le processus de demande seront publiés sous peu.
- Les premiers versements de la subvention devraient être effectués dans six semaines.

## Questions connexes

Les entités qui ne sont pas admissibles à la nouvelle Subvention salariale d'urgence du Canada sont potentiellement admissibles à la Subvention salariale de 10 % s'ils satisfont à des critères distincts.

En outre, il est possible que certains employeurs soient admissibles à la fois à la Subvention salariale de 10 % et à la Subvention salariale d'urgence du Canada. Dans un tel cas, tout montant versé au titre de cette dernière serait réduit d'un montant équivalent à toute prestation versée suivant la Subvention salariale de 10 % demandée pour la même période. Il pourrait être utile pour les employeurs qui ont droit aux deux subventions de prendre en considération que la Subvention salariale de 10 % est disponible immédiatement par une réduction des versements de retenues à la source, alors que les premiers versements de la Subvention salariale d'urgence du Canada, d'après l'annonce du gouvernement, devraient être attendus au minimum dans six semaines.

Le gouvernement a mis en garde que des conséquences graves doivent être attendues pour toute personne qui tenterait de tirer profit de la Subvention salariale d'urgence du Canada. À cet égard, le gouvernement a évoqué des pénalités potentielles en cas de demandes frauduleuses et la création de nouvelles infractions qui s'appliqueront aux employeurs fournissant des renseignements faux ou trompeurs en vue d'obtenir la subvention. De plus, les employeurs seront tenus de rembourser les montants versés au titre de la Subvention salariale d'urgence du Canada s'il s'avère qu'ils ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité ou ne paient pas leurs employés en conséquence.

Il importe que les employeurs sachent que la Subvention salariale d'urgence du Canada sera traitée comme le sont habituellement les crédits d'impôt et les autres avantages accordés par le gouvernement aux employeurs. Ainsi, la subvention salariale reçue par un employeur sera considérée comme une aide gouvernementale et devra être incluse dans le revenu imposable de l'employeur (si celui-ci est imposable).

## Perspective

Le premier ministre Trudeau a également annoncé hier que son gouvernement prévoit convoquer le parlement pour une nouvelle séance afin d'adopter des mesures législatives d'urgence supplémentaires à celles déjà adoptées relativement à la pandémie de COVID-19. Ces mesures pourraient ou non inclure des ajustements à la subvention salariale annoncée hier.

Nous avons tiré les renseignements ci-dessus des annonces faites par le gouvernement à ce jour. Il est possible que des critères et précisions supplémentaires soient apportés lorsque les exigences seront publiées sous une forme officielle au cours des jours et des semaines à venir.

Les programmes de soutien économique fédéral et provinciaux du Canada deviennent de plus en plus étoffés et complexes au fur et à mesure que la pandémie prend de l'ampleur. Nous suivons de près les mesures annoncées pour pallier aux répercussions économiques de la pandémie sur les entreprises canadiennes. Si vous avez des questions sur les dernières annonces ou si vous désirez obtenir de l'assistance pour présenter une demande de subvention, n'hésitez pas à communiquer avec votre avocat chez Davies.

[1] Voir à ce sujet : https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/campagnes/mise-a-jour-covid-19/foire-aux-questions-subvention-salariale-temporaire-petites-entreprises.html.

[2] Voir à ce sujet : https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/04/le-gouvernement-annonce-les-details-de-la-subvention-salariale-durgence-du-canada-pour-aider-les-entreprises-a-maintenir-en-poste-les-canadiens.html.

[3] Voir à ce sujet : https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/04/subvention-salariale-durgence-du-canada.html.

[4] Toutefois, la rémunération n'inclut pas l'indemnité de départ, ou les postes comme les avantages d'options d'achat d'actions ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise.

Personnes-ressource : Louise Patry

Les renseignements et commentaires fournis aux présentes sont de nature générale et ne se veulent pas des conseils ou des opinions applicables à des cas particuliers. Nous invitons le lecteur qui souhaite obtenir des précisions sur l'application de la loi à des situations particulières à s'adresser à un conseiller professionnel.

© 2024 DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG S.E.N.C.R.L., s.r.l.