



# FlashImpôt Canada

## Accès à la subvention salariale de 75 % assoupli

Le 8 avril 2020  
N° 2020-38

### **Le gouvernement fédéral assouplit l'accès à la subvention salariale d'urgence de 75 %**

Le gouvernement du Canada a fourni de plus amples renseignements concernant la Subvention salariale d'urgence du Canada, qui vise à aider les entreprises à maintenir leurs travailleurs en poste pendant la pandémie de COVID-19. Le ministère des Finances a déclaré que les employeurs n'auraient désormais qu'à démontrer qu'ils ont enregistré une baisse de 15 % de leurs revenus en mars 2020 pour se prévaloir de la subvention (plutôt qu'une baisse de 30 %), et il a notamment indiqué que les employeurs peuvent aussi choisir de comparer leurs revenus de mars, d'avril et de mai 2020 à la moyenne de leurs revenus gagnés en janvier et en février 2020, plutôt qu'aux revenus du mois correspondant de 2019. Ces changements ont été annoncés le 8 avril 2020.

Le gouvernement a aussi souligné qu'il offrira plus de souplesse aux organismes de bienfaisance enregistrés et aux organismes à but non lucratif en ce qui a trait au calcul de la perte de revenus. De plus, le gouvernement a annoncé que les employeurs admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada auront droit au plein remboursement de certaines cotisations versées par l'employeur au titre de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada, du Régime des rentes du Québec et du Régime québécois d'assurance parentale. Le projet de loi visant à mettre en œuvre la Subvention salariale d'urgence du Canada n'a pas encore été publié, mais il devrait être déposé sous peu.

Plus tôt, le 8 avril 2020, le premier ministre a aussi annoncé qu'une subvention salariale non reliée offerte en vertu du programme Emplois d'été Canada serait augmentée jusqu'à 100 %.

#### **Contexte**

En réponse à la COVID-19, le Canada a effectué une série d'annonces concernant l'adoption d'allègements fiscaux ciblés visant à soutenir les particuliers et les entreprises. Entre autres mesures, le gouvernement fédéral a proposé des modifications afin d'accélérer le versement des prestations de maladie de l'assurance-emploi, a octroyé des crédits

supplémentaires aux entreprises et a instauré la Prestation canadienne d'urgence pour venir en aide aux particuliers. En outre, l'ARC a annoncé qu'elle repousserait plusieurs dates limites de production des déclarations de revenus et les échéances applicables à certains versements pour les contribuables.

Le gouvernement a également annoncé l'instauration de subventions salariales temporaires pour les entreprises. La Subvention salariale d'urgence du Canada est une subvention temporaire de 12 semaines qui, en règle générale, fournira aux employeurs un montant correspondant à 75 % du montant de la rémunération versée aux employés, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ par employé. Pour l'heure, le gouvernement a annoncé que cette subvention est offerte aux employeurs admissibles qui font face à une baisse d'au moins 30 % de leurs revenus en raison de la COVID-19 et qu'elle s'appliquera rétroactivement au 15 mars et jusqu'au 6 juin 2020.

En outre, les employeurs admissibles qui n'ont pas droit à la Subvention salariale d'urgence du Canada pourront demander la subvention salariale temporaire de 10 % mise en place pour venir en aide à certaines petites entreprises. Le gouvernement a précisé que la subvention temporaire imposable de trois mois correspondrait à 10 % du salaire des employés admissibles et se limiterait aux particuliers, aux petites entreprises admissibles, à certaines sociétés de personnes, aux organismes de bienfaisance enregistrés et aux organismes sans but lucratif. La subvention correspondra à 10 % de la rémunération versée entre le 18 mars et le 19 juin 2020, jusqu'à concurrence d'une subvention maximale de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ par employeur. La subvention temporaire de 10 % est intégrée à d'autres mesures d'urgence adoptées le 25 mars 2020 en réponse à la COVID-19.

Pour en savoir davantage, consultez les bulletins *FlashImpôt Canada* n<sup>os</sup> 2020-10, « [Le Canada présente des mesures fiscales en réponse à la COVID-19](#) », 2020-11, « [Des allègements fiscaux seront fournis pour répondre aux inquiétudes liées à la COVID-19](#) », 2020-14, « [Le gouvernement annonce le report d'échéances fiscales et d'autres mesures d'allègement](#) », 2020-29, « [Les mesures d'allègement fédérales en réponse à la COVID-19 sont maintenant adoptées](#) » et 2020-35, « [Le gouvernement fédéral donne plus de renseignements sur la subvention salariale de 75 %](#) ».

### Quel sera le montant de la subvention?

Le gouvernement a confirmé qu'il offrira une subvention pour la rémunération admissible versée à un employé entre le 15 mars et le 6 juin 2020 qui correspond à la plus élevée des sommes suivantes :

- 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
- le moindre des montants suivants :
  - le montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;

- 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise.

Le gouvernement a déclaré que la rémunération versée à un employé donné avant la crise sera désormais fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 mars inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération.

La rémunération admissible peut comprendre les traitements, le salaire et les autres rémunérations, mais pas l'indemnité de départ, ni les éléments comme les avantages au titre d'options d'achat d'actions ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise. Toutefois, le gouvernement a maintenant précisé que les avantages imposables sont considérés comme rémunération admissible. Les employeurs doivent faire de leur mieux afin de maintenir les salaires des employés en poste, dans la mesure du possible. Il n'y a pas de limite générale sur le montant de subvention salariale qu'un employeur admissible pourrait demander.

Les employeurs seront également admissibles à une subvention pouvant atteindre 75 % des salaires et traitements versés aux nouveaux employés. En outre, dans le cas des 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 comprise 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. Les employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur n'auront droit à la subvention que s'ils étaient employés avant le 15 mars 2020.

#### **Modifications de l'admissibilité**

Le gouvernement a indiqué qu'il envisage de limiter les doubles emplois, ce qui pourrait inclure un processus permettant aux personnes réembauchées par leur employeur au cours de la même période d'admissibilité d'annuler leur demande de Prestation canadienne d'urgence (PCU) et de rembourser ce montant.

L'admissibilité pour la rémunération d'un employé à la Subvention salariale d'urgence du Canada sera limitée aux employés qui n'ont pas été sans rémunération pendant plus de 14 jours consécutifs au cours d'une 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. Antérieurement, le gouvernement avait précisé que la subvention ne serait pas offerte 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 Prestation canadienne d'urgence.

Le gouvernement a également précisé qu'un employé admissible est un particulier qui est employé au Canada.

#### **Calcul de la réduction des revenus**

*Les employeurs peuvent présenter une réduction de 15 % pour mars 2020*

Le gouvernement assouplira les critères d'admissibilité pour les employeurs qui demandent la subvention en mars 2020. Plus précisément, les entreprises n'auront qu'à démontrer qu'elles ont subi une réduction de leurs revenus d'au moins 15 % en mars 2020 (auparavant, une réduction de 30 % était requise). Malgré ce changement, les employeurs admissibles devront

tout de même afficher une réduction de 30 % en avril et en mai 2020 pour pouvoir demander la subvention pour ces mois.

#### *Options pour la période de référence*

Le gouvernement permettra aux entreprises de choisir entre deux méthodes différentes pour calculer la réduction de leurs revenus. Les entreprises peuvent comparer leurs revenus par rapport aux mêmes mois en 2019, comme annoncé précédemment, mais elles peuvent aussi maintenant choisir d'utiliser la moyenne de leurs revenus gagnés en janvier et en février 2020 pour démontrer la réduction. Une fois que les employeurs auront choisi une méthode de comptabilité, ils devront s'y tenir pendant toute la durée du programme. Ce changement a pour but d'offrir une plus grande souplesse aux entreprises à forte croissance, aux secteurs qui ont éprouvé des difficultés en 2019, aux organismes à but non lucratif et aux organismes de bienfaisance, ainsi qu'aux employeurs établis après février 2019.

Pour chaque période de demande, la réduction de revenus est calculée selon les données des périodes de référence suivantes :

Période de demande	Période de référence aux fins de l'admissibilité
Du 15 mars au 11 avril 2020 (réduction des revenus de 15 % requis)	Mars 2020 par rapport à mars 2019 ou à la moyenne de janvier et de février 2020
Du 12 avril au 9 mai 2020 (réduction des revenus de 30 % requis)	Avril 2020 par rapport à avril 2019 ou à la moyenne de janvier et de février 2020
Du 10 mai au 6 juin 2020 (réduction des revenus de 30 % requis)	Mai 2020 par rapport à mai 2019 ou à la moyenne de janvier et de février 2020

#### *Choix de méthodes comptables*

Le gouvernement a précisé que les entreprises auront le choix de calculer la baisse de leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse, mais non une combinaison des deux. En outre, une fois que les employeurs auront choisi une méthode de comptabilité, ils devront s'y tenir pendant toute la durée du programme.

#### **Observations de KPMG**

Le gouvernement a indiqué que des règles spéciales seraient également prévues relativement aux questions spécifiques concernant les groupes de sociétés, les entités ayant un lien de dépendance et les coentreprises. Nous ne savons toujours pas quand ces règles seront publiées. De plus, le ministre des Finances a indiqué, dans le cadre d'une conférence de presse tenue le 8 avril 2020, que les employeurs seront tenus de nommer une personne responsable des finances pour s'assurer que les demandes sont justifiées.

#### **Cotisation des employeurs – Remboursement aux entreprises admissibles**

Le gouvernement a également annoncé que les entreprises admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada auraient maintenant droit à un remboursement de certaines

cotisations versées par l'employeur au titre de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada, du Régime des rentes du Québec et du Régime québécois d'assurance parentale. Ce remboursement s'appliquerait à la totalité des cotisations payées par l'employeur pour chaque semaine pendant laquelle ces employés sont en congé payé et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la subvention à l'égard de ces employés.

À ces fins, un employé sera considéré être en congé payé pendant une semaine complète si l'employeur lui verse une rémunération pour la semaine en question, mais qu'il n'accomplit aucun travail pour l'employeur au cours de cette semaine. Ce remboursement ne serait pas offert aux employés admissibles qui sont en congé payé pour seulement une partie de la semaine. Le gouvernement précise que ce remboursement ne serait pas assujéti à la prestation hebdomadaire maximale par employé de 847 \$ et qu'il n'y aurait pas de limite générale sur le montant de remboursement qu'un employeur admissible pourrait demander.

Afin d'obtenir ce remboursement, les employeurs devraient continuer de percevoir et de verser les cotisations d'employeurs et des employés à chaque programme, comme d'habitude, puis ils demanderaient un remboursement en même temps qu'ils présenteraient leur demande de Subvention salariale d'urgence du Canada.

#### Règles particulières pour les organismes de bienfaisance

Le gouvernement a également annoncé que les organismes de bienfaisance enregistrés et les organismes à but non lucratif pourront également se prévaloir de la latitude relativement au calcul des pertes de revenu. Plus particulièrement, ces employeurs calculeront la plupart des formes de revenus, à l'exclusion de ceux provenant de personnes avec qui ils ont un lien de dépendance. Ces organismes seraient autorisés à choisir d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul. Une fois choisie, la même approche devra s'appliquer tout au long de la période du programme.

#### Mesures de conformité supplémentaires

Le gouvernement a confirmé que les employeurs qui n'utilisent pas la subvention comme prévu peuvent s'attendre à des pénalités sévères. En particulier, le gouvernement a indiqué que les employeurs qui effectuent de fausses transactions pour réduire leurs revenus et ainsi pouvoir demander la subvention seront assujétiés à une peine correspondant à 25 % de la valeur de la subvention demandée, en plus de l'obligation de rembourser intégralement la subvention injustement demandée.

#### Observations de KPMG

Le ministre des Finances a également mentionné lors de la conférence de presse du 8 avril 2020 que les employeurs qui effectuent de fausses transactions seront assujétiés à une amende pouvant atteindre 225 % des montants reçus au titre de la subvention. En plus de cette amende, le ministre des Finances a ajouté que ces employeurs seraient passibles d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 5 ans.

#### Interaction avec le programme Travail partagé

Le gouvernement a précisé que les prestations d'assurance-emploi touchées par les employés dans le cadre du programme Travail partagé réduiront le montant de la prestation à laquelle leur employeur a droit dans le cadre de la subvention.

**Demeurez au fait des derniers développements liés à la COVID-19**

Nous continuons de suivre les questions d'ordre fiscal et juridique relativement à la situation en évolution liée à la COVID-19, et nous vous communiquerons de plus amples informations à mesure qu'elles seront disponibles. Pour connaître les derniers développements, visitez notre site consacré à la COVID-19, [Les répercussions du coronavirus sur les affaires](#).

**Nous pouvons vous aider**

Votre conseiller chez KPMG peut vous aider à déterminer les incidences que la COVID-19 est susceptible d'avoir sur vos obligations fiscales. Nous pouvons également vous tenir informé de tout changement fiscal lié à la COVID-19 dont vous devrez tenir compte dans les jours et les semaines à venir.

[kpmg.ca/fr](https://kpmg.ca/fr)



[Nous joindre](#) | [Énoncé en matière de confidentialité \(Canada\)](#) | [Politique de KPMG en matière de confidentialité en ligne](#) | [Avis juridique](#)

Information à jour au 8 avril 2020. L'information publiée dans le présent bulletin *FlashImpôt Canada* est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte dans l'avenir. Vous ne devez pas y donner suite à moins d'avoir d'abord obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.

© 2020 KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., société canadienne à responsabilité limitée et cabinet membre du réseau KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Cooperative (« KPMG International »), entité suisse. Tous droits réservés. KPMG et le logo de KPMG sont des marques déposées ou des marques de commerce de KPMG International.