

Dallaire Forest Kirouac



COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉÉS
S.E.N.C.R.L.

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

DALLAIRE FOREST KIROUAC
Comptables professionnels agréés, S.E.N.C.R.L.

Version du 24 novembre 2020

TABLE DES MATIERES

Introduction	3
Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)	4
Définitions et critères généraux	4
Conditions d'admissibilité de l'employeur	4
Rémunération admissible	5
Revenu admissible	5
Employés admissibles	5
Résumé des périodes.....	6
Critères spécifiques aux périodes 1 à 4	6
Critère de la baisse de revenu	6
Résumé des périodes admissibles et de référence	7
Baisse de revenu de la période précédente	7
Montant de la subvention.....	8
Rémunération de base	9
Critères spécifiques aux périodes 5 à 7	9
Critère de la baisse de revenu	9
Baisse de revenu de la période précédente	10
Pourcentage de base.....	10
Pourcentage compensatoire	11
Taux combinés (pourcentage de base et pourcentage compensatoire) – Tableaux ..	13
Prestation hebdomadaire maximale par employé.....	14
Rémunération de base	15
Montant de la subvention.....	16
Critères spécifiques aux périodes 8 à 10	16
Taux de base et taux complémentaire	17
Critères de la baisse de revenus pour les taux de base et complémentaire	18
Autres considérations	20
Demande de subvention – Date limite et procédure	20
Traitement fiscal et modalités administratives	20
Plafond de la subvention.....	21
Choix de la méthode de comptabilité	21
Choix pour certains groupes	21
Modification ou révocation d'un choix.....	21

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Embaucher et payer des employés de façon rétroactive / Embaucher de nouveaux employés	21
Employés en congé avec solde / en congé forcé.....	22
Fusion et liquidation.....	23
Vente d'actifs.....	23
Pénalité	23
Registre des employeurs	24
Sites Internet.....	24
Crédit de cotisation des employeurs au Fonds des services de santé (FSS) à l'égard des employés en congé payé	25
Conclusion.....	26
Annexe 1 – Exemples de calcul du montant de subvention pour les périodes 1 à 4	27
Annexe 2 – Remboursement de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).....	29

INTRODUCTION

Le gouvernement du Canada a annoncé plusieurs mesures afin d'aider les entreprises et les travailleurs du Canada au cours des derniers mois. Parmi ces mesures figurent notamment :

- la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) (à ne pas confondre avec la « Subvention salariale temporaire pour les employeurs » de 10 %);
- le Crédit de cotisation des employeurs au Fonds des services de santé (FSS) à l'égard des employés en congé payé.

La présente publication se veut un résumé de ces deux mesures.

Le gouvernement fédéral a fait plusieurs annonces depuis notre dernière mise à jour relativement au programme et aux modalités.

Voici un résumé des dernières annonces faites par le gouvernement relativement à la SSUC :

- la SSUC sera prolongée jusqu'en juin 2021;
- à compter du 27 septembre 2020, soit **à compter de la période 8**, le taux maximum de 65 % sera maintenu jusqu'au 19 décembre 2020 et ce, malgré les annonces et projets de Loi précédents qui annonçaient une baisse à la période 9 (25 octobre au 21 novembre 2020), mais le taux de 65 % serait calculé autrement que par la formule des deux taux (pourcentage de base et pourcentage compensatoire) précédemment annoncée;
- il y aura des modifications dans le mode de calcul du taux de subvention (pourcentage de base, pourcentage compensatoire);
- etc.

Il est à noter que les modalités relativement aux périodes après le 19 décembre 2020 demeurent toujours inconnues au moment d'écrire ces lignes.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec un de nos professionnels.

NOTE : NOUS VOUS RECOMMANDONS FORTEMENT D'UTILISER LES CALCULATEURS EXCEL MIS À VOTRE DISPOSITION PAR L'ARC POUR EFFECTUER VOS CALCULS DE BAISSE DE REVENUS ET DE SUBVENTION :

<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-calculez-montant-subvention.html>

Nous avons déployé tous les efforts nécessaires pour nous assurer de l'exactitude du contenu de ce bulletin en date de sa publication. Compte tenu des changements rapides apportés aux mesures économiques reliés à la COVID-19, nous vous invitons à la prudence avant de prendre toute décision basée sur la présente publication. N'hésitez pas à consulter un de nos professionnels pour toutes questions.

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Définitions et critères généraux

Conditions d'admissibilité de l'employeur

- Parmi les employeurs admissibles, figurent :
 - les particuliers

Le gouvernement propose de modifier les règles de la SSUC afin de faire en sorte que les fiducies qui ont des employés puissent demeurer admissibles à la SSUC, sous réserve des exceptions supplémentaires suivantes :

 - Dans les cas où la fiducie est une entité exonérée d'impôt (autre qu'une institution publique), elle ne serait admissible que si elle était un organisme de bienfaisance enregistré ou si elle se classait dans l'un des autres types d'entités exonérées d'impôt admissibles.
 - Dans les cas où la fiducie est une institution publique, elle ne serait admissible que si elle était une organisation visée par règlement.

Ce changement proposé s'appliquerait relativement à la troisième période d'admissibilité (du 10 mai au 6 juin 2020) et à toute période d'admissibilité subséquente.
 - les sociétés imposables;
 - les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles; et
 - les organismes sans but lucratif ainsi que les organismes de bienfaisance enregistrés.

Les organismes publics ne sont pas admissibles. Parmi les organismes publics figurent les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les sociétés municipales à cent pour cent, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux.

Le ministre des Finances a également annoncé que l'admissibilité à la SSUC serait étendue aux groupes suivants par règlements :

- les sociétés de personnes détenues à concurrence de 50 % par des membres non admissibles :
 - les associés non admissibles collectivement ne doivent détenir aucune participation majoritaire dans la société de personnes.
 - la juste valeur marchande des participations dans la société détenues par les entités non admissibles en tout temps au cours de la période d'admissibilité ne doit pas dépasser 50 % de la juste valeur marchande de toutes les participations dans la société.
- les sociétés appartenant à un gouvernement autochtone qui exploite une entreprise, ainsi que les sociétés de personnes dont les associés sont des gouvernements autochtones et des employeurs admissibles;

- les associations canadiennes enregistrées de sport amateur;
 - les organisations journalistiques enregistrées;
 - les collèges non publics et les écoles non publiques, y compris les établissements qui offrent des services spécialisés, comme les écoles de formation artistique, les écoles de conduite, les écoles de langue ou les écoles de pilotage.
- L'employeur doit posséder, au 15 mars 2020, un numéro de compte de retenues sur la paie. Un employeur sans numéro de compte peut également être admissible s'il fait affaire avec un fournisseur de service de paie qui utilise son propre compte de retenues sur la paie.
 - Pour y avoir accès, les employeurs admissibles doivent notamment connaître une baisse de revenu. À partir de la période 5, **le pourcentage de subvention varie selon la baisse de revenu et la période d'admissibilité concernée.**

Rémunération admissible

La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations.

Les dividendes ne constituent pas une rémunération admissible.

Les allocations de retraite et les avantages au titre de régime d'options d'achat d'actions sont spécifiquement exclus de la rémunération admissible.

De plus, l'Agence du revenu du Canada précise également que l'utilisation personnelle d'un véhicule de l'entreprise ne fait pas partie de la rémunération admissible.

Revenu admissible

Le revenu admissible correspond aux revenus gagnés au Canada provenant de sources sans lien de dépendance.

Cela dit, il y a certaines exclusions prévues, dont notamment les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital.

Employés admissibles

Pour les périodes 1 à 4 : l'admissibilité à la SSUC sera limitée aux particuliers employés au Canada qui n'ont pas été sans rémunération pendant plus de 14 jours consécutifs au cours de la période d'admissibilité.

Pour les périodes 5 et suivantes : l'admissibilité à la SSUC sera limitée aux particuliers employés au Canada. **L'exclusion basée sur les 14 jours consécutifs sans rémunération des périodes 1 à 4 n'est plus applicable aux périodes 5 et suivantes.**

Il est à noter que pour les demandes effectuées après la sanction royale du Projet de Loi C-9 (*Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu (Subvention d'urgence pour le loyer du Canada et Subvention salariale d'urgence du Canada)*) relativement aux périodes 5 et suivantes, la définition d'employés admissibles comprend le critère supplémentaire que le particulier doit être à l'emploi d'une entité déterminée principalement au Canada de manière continue durant la période d'admissibilité.

Résumé des périodes

- Période 1 : du 15 mars au 11 avril 2020
- Période 2 : du 12 avril au 9 mai 2020
- Période 3 : du 10 mai au 6 juin 2020
- Période 4 : du 7 juin au 4 juillet 2020
- Période 5 : du 5 juillet au 1^{er} août 2020
- Période 6 : du 2 août au 29 août 2020
- Période 7 : du 30 août au 26 septembre 2020
- Période 8 : du 27 septembre au 24 octobre 2020
- Période 9 : du 25 octobre au 21 novembre 2020
- Période 10 : du 22 novembre au 19 décembre 2020
- Périodes indéterminées pour le moment : du 20 décembre 2020 jusqu'en juin 2021

Critères spécifiques aux périodes 1 à 4

Les éléments mentionnés à la présente sous-section s'appliquent exclusivement aux périodes 1 à 4, soit les périodes suivantes :

- Période 1 : du 15 mars au 11 avril 2020
- Période 2 : du 12 avril au 9 mai 2020
- Période 3 : du 10 mai au 6 juin 2020
- Période 4 : du 7 juin au 4 juillet 2020

Critère de la baisse de revenu

Pour avoir accès à la SSUC, les employeurs admissibles doivent notamment connaître une baisse de revenu. Le critère basé sur la baisse de revenu varie selon la période d'admissibilité concernée. La baisse de revenu doit être :

- pour la période 1 : d'au moins 15 % en mars 2020;
- pour la période 2 : d'au moins 30 % en avril 2020;
- pour la période 3 : d'au moins 30 % en mai 2020; et
- pour la période 4 : d'au moins 30 % en juin 2020

comparativement à :

- soit les revenus pour exactement le même mois en 2019; ou
- soit la moyenne des revenus gagnés en janvier et février 2020 si un de ces faits est rencontré :
 - l'employeur admissible n'exploitait pas d'entreprise au 1er mars 2019; ou
 - l'employeur admissible a fait un choix pour l'ensemble des périodes 1 à 4.

Résumé des périodes admissibles et de référence

Le tableau ci-dessous, préparé par le ministère des Finances, résume les périodes pertinentes.

Périodes de demande

Période de demande	Date de début et de fin	Revenus de référence	Revenus de la période de demande	Baisse nécessaire
1	15 mars au 11 avril 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Mars 2019, ou • Moyenne de janvier et de février 2020 	Mars 2020	15 %
2	12 avril au 9 mai 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Avril 2019, ou • Moyenne de janvier et de février 2020 	Avril 2020	30 %
3	10 mai au 6 juin 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Mai 2019, ou • Moyenne de janvier et de février 2020 	Mai 2020	30 %
4	7 juin au 4 juillet 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Juin 2019, ou • Moyenne de janvier et de février 2020 	Juin 2020	30 %

Baisse de revenu de la période précédente

Il est important de noter que si une entité remplit les conditions relatives à la baisse de revenu pour une période d'admissibilité, elle est réputée remplir ces conditions pour la période d'admissibilité qui suit.

Montant de la subvention

Le plus élevé des deux montants suivants (Prestation hebdomadaire maximale par employé) :

- moindre de
 - 75 % du montant de la rémunération admissible versée à l'employé pour la semaine,
 - 847 \$; ou
 - zéro, si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur;
- moindre de
 - la rémunération admissible versée à l'employé pour la semaine;
 - 75 % de la rémunération de base de l'employé pour une semaine (fondée sur le salaire avant le 15 mars 2020, voir ci-dessous pour plus de détails); ou
 - 847 \$

diminué :

- de la « Subvention salariale temporaire pour les employeurs » de 10 % dont l'employeur aurait pu déjà bénéficier;¹
- du montant reçu pour chacune des semaines de la période d'admissibilité par l'employé admissible au titre de prestations pour le programme de travail partagé de l'assurance-emploi

auquel on ajoute :

les déductions à la source pour les employés en **congé avec solde** (cotisation patronale à l'assurance-emploi, cotisations de l'employeur au Régime de pensions du Canada ou en vertu d'un régime provincial de pensions, cotisations de l'employeur en vertu de la Loi sur l'assurance parentale) payables par l'employeur admissible.

Pour des exemples relativement au calcul du montant de la subvention, nous vous référons à l'Annexe 1 – Exemples de calcul du montant de la subvention pour les périodes 1 à 4.

¹ Le montant de la subvention doit être réduit de la « Subvention salariale temporaire pour les employeurs » de 10 % comme la formule ci-dessus le prévoit.

Le calcul du montant de la subvention salariale temporaire de 10 % a été récemment modifié afin de prévoir qu'il est possible pour un employeur de choisir de se prévaloir de cette subvention ou non et de choisir, le cas échéant, un taux inférieur à 10 %. Donc, il est dorénavant possible pour un employeur de choisir entre les deux subvention (SSUC ou celle de 10 %) ou de choisir l'impact de la subvention de 10 % sur la SSUC en choisissant un taux moindre que 10 %.

(Rappelons que le gouvernement avait initialement confirmé que la subvention salariale de 10 % avait préséance sur la présente SSUC et ainsi, lorsqu'un employeur était admissible aux deux subventions, il n'avait pas le choix de considérer la subvention de 10 % auquel il a droit dans son calcul du montant de subvention de la SSUC.)

Il est à noter que vous pouvez trouver sur notre site Internet une publication distincte relativement à la « Subvention salariale temporaire pour les employeurs » de 10 % au lien suivant : <http://www.dfk.qc.ca/nouvelles/87-subvention-salariale-temporaire-pour-les-employeurs>.

Rémunération de base

La rémunération de base est :

- soit la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée par l'employeur admissible entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020 inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération;
- soit, si l'employeur admissible en fait le choix, la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée :
 - du 1^{er} mars au 31 mai 2019, pour les périodes d'admissibilité 1 à 3;
 - du 1^{er} mars au 30 juin 2019 ou, au choix, du 1^{er} mars au 31 mai 2019, pour la période d'admissibilité 4

à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération.

Critères

Critères spécifiques aux périodes 5 à 7

Les éléments mentionnés à la présente sous-section s'appliquent exclusivement aux périodes 5 à 7, soit :

- Période 5 : du 5 juillet au 1^{er} août 2020
- Période 6 : du 2 août au 29 août 2020
- Période 7 : du 30 août au 26 septembre 2020

Critère de la baisse de revenu

Pour les périodes 5 et suivantes, il n'y a plus d'obligation d'avoir une baisse de revenu minimale de 30 % pour accéder à la SSUC. Maintenant, dès qu'un employeur subit une baisse de revenu, il peut bénéficier d'une subvention.

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Les nouveaux paramètres pour les périodes 5 et suivantes de la subvention prévoient un taux différent comparativement au taux de 75 % fixe des 4 premières périodes. Le taux applicable sur la rémunération des employés admissibles variera selon plusieurs critères et se composera de deux taux cumulatifs selon la situation de l'employeur admissible :

- le pourcentage de base;
- le pourcentage compensatoire (taux maximal de 25 %).

Ainsi, c'est la baisse de revenu qui déterminera le pourcentage à appliquer sur la rémunération admissible pour ainsi calculer la prestation hebdomadaire maximale par employé.

Baisse de revenu de la période précédente

Il est important de noter que si l'employeur a un pourcentage de baisse de revenu plus faible pour une période d'admissibilité 5 ou suivante que celui relatif à la période précédente, le pourcentage de baisse de revenu pour la période d'admissibilité « en cours » sera réputé égal au pourcentage de baisse de revenu de la période précédente.

Pourcentage de base

Le pourcentage de base varie selon que la baisse de revenu est de 50 % ou plus ou moins et varie selon les périodes. Le tableau ci-dessous, préparé par le gouvernement du Canada, expose les pourcentages de base applicables selon la période et selon le niveau de baisse de revenu. Les détails des règles applicables se trouvent à la suite du tableau.

Tableau 1 : Structure des taux pour la SSUC de base

Périodes	Période 5* : du 5 juillet au 1er août	Période 6* : du 2 août au 29 août	Période 7 : du 30 août au 26 septembre
Prestation hebdomadaire maximale par employé	Jusqu'à 677 \$	Jusqu'à 677 \$	Jusqu'à 565 \$
Perte de revenus			
50 % et plus	60 %	60 %	50 %
De 0 % à 49 %	1,2 × perte de revenus (p. ex., 1,2 × perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 24 %)	1,2 × perte de revenus (p. ex., 1,2 × perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 24 %)	1,0 × perte de revenus (p. ex., 1,0 × perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 20 %)

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Calcul du pourcentage de baisse de revenu pour le calcul du pourcentage de base

$$1 - A/B$$

- A : Revenu admissible de l'employeur admissible pour la période de référence actuelle
B : Revenu admissible de l'employeur admissible pour la période de référence antérieure

La période de référence actuelle est :

- Période 5 : juillet 2020
- Période 6 : août 2020
- Période 7 : septembre 2020

La période de référence antérieure est :

- soit les revenus pour exactement le même mois que la période de référence actuelle mais en 2019; ou
- soit la moyenne des revenus gagnés en janvier et février 2020 si l'employeur admissible a fait un choix pour l'ensemble des périodes 5 à 10.

Pourcentage compensatoire

Au pourcentage de base peut s'ajouter un pourcentage complémentaire selon la situation de baisse de revenu de l'employeur. Ce pourcentage trouve application lorsque la baisse moyenne des revenus au cours des 3 mois précédents est de plus de 50 %. Le tableau ci-dessous, préparé par le gouvernement du Canada, expose les pourcentages compensatoires qui pourraient s'appliquer. Les détails des règles applicables se trouvent à la suite du tableau.

Tableau 2 : Taux de SSUC complémentaire pour certains niveaux de perte moyenne des revenus au cours des trois mois précédents

Perte moyenne des revenus sur trois mois	Taux de SSUC complémentaire	Calcul de la subvention complémentaire = $1,25 \times (\text{perte de revenus de sur 3 mois} - 50 \%)$
70 % et plus	25 %	$1,25 \times (70 \% - 50 \%) = 25 \%$
65 %	18,75 %	$1,25 \times (65 \% - 50 \%) = 18,75 \%$
60 %	12,5 %	$1,25 \times (60 \% - 50 \%) = 12,5 \%$
55 %	6,25 %	$1,25 \times (55 \% - 50 \%) = 6,25 \%$
50 % et moins	0,0 %	$1,25 \times (50 \% - 50 \%) = 0,0 \%$

Calcul du pourcentage compensatoire de baisse de revenu

$$1 - A/B$$

A : Revenu admissible mensuel moyen de l'employeur admissible pour les 3 derniers mois civils qui ont pris fin avant la période de référence actuelle.

Rappelons que les périodes de référence actuelle sont les suivantes :

- Période 5 : Juillet 2020
- Période 6 : Août 2020
- Période 7 : Septembre 2020

B : Revenu admissible mensuel moyen de l'employeur admissible pour les mois suivants :

- Si la période de référence antérieure pour la période d'admissibilité est janvier et février 2020 : janvier et février 2020
- Sinon, les trois derniers mois civils qui ont pris fin avant la période de référence antérieure

Rappelons que les périodes de références antérieures sont les suivantes :

- soit les revenus pour exactement le même mois que la période de référence actuelle mais en 2019; ou
- soit la moyenne des revenus gagnés en janvier et février 2020 si l'employeur admissible a fait un choix pour l'ensemble des périodes 5 à 10.

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Taux combinés (pourcentage de base et pourcentage compensatoire) – Tableaux

Ci-dessous se trouvent deux tableaux préparés par le gouvernement du Canada qui résument l'application cumulative du pourcentage de base et du pourcentage compensatoire.

Tableau 3 : Structure des taux combinés de la SSUC de base et de la SSUC complémentaire pour les employeurs les plus touchés (c.-à-d., ceux qui ont connu une perte moyenne de revenus de 70 % ou plus au cours des trois mois précédents)

Périodes	Période 5* : du 5 juillet au 1er août	Période 6* : du 2 août au 29 août	Période 7 : du 30 août au 26 septembre
Prestation hebdomadaire maximale par employé	Jusqu'à 960 \$	Jusqu'à 960 \$	Jusqu'à 847 \$
Perte de revenus au cours de la période de référence actuelle d'un mois			
50 % ou plus	85 % (60 % SSUC de base + SSUC complémentaire de 25 %)	85 % (60 % SSUC de base + SSUC complémentaire de 25 %)	75 % (50 % SSUC de base + SSUC complémentaire de 25 %)
De 0 % à 49 %	1,2 × perte de revenus + 25 % (p. ex., 1,2 × perte de revenus de 20 % + 25 % = taux de SSUC de 49 %)	1,2 × perte de revenus + 25 % (p. ex., 1,2 × perte de revenus de 20 % + 25 % = taux de SSUC de 49 %)	1,0 × perte de revenus + 25 % (p. ex., 1,0 × perte de revenus de 20 % + 25 % = taux de SSUC de 45 %)

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Tableau 4 : Structure des taux combinés de la SSUC de base et de la SSUC complémentaire pour les périodes 5 et 6*

Perte moyenne des revenus durant les trois mois précédents

Perte de revenus au cours de la période de référence actuelle d'un mois	70 % ou plus	De 50 % à 69 %	De 0 % à 49 %
50 % ou plus	85 % (SSUC de base de 60 % + SSUC complémentaire de 25 %)	$60\% + 1,25 \times (\text{perte de revenus de 3 mois} - 50\%)$ (p. ex., SSUC de base de 60 % + $1,25 \times (\text{perte de revenus de } 60\% \text{ sur } 3 \text{ mois} - 50\%) = \text{taux de SSUC de } 72,5\%$)	60 % (SSUC de base de 60 % + SSUC complémentaire de 0 %)
De 0 % à 49 %	$1,2 \times \text{perte de revenus} + 25\%$ (p. ex., $1,2 \times \text{perte de revenus de } 20\% + 25\% = \text{taux de SSUC de } 49\%$)	$1,2 \times \text{perte de revenus} + 1,25 \times (\text{perte de revenus de 3 mois} - 50\%)$ (p. ex., $1,2 \times \text{perte de revenus de } 20\% + 1,25 \times (\text{perte de revenus de } 60\% \text{ de } 3 \text{ mois} - 50\%) = \text{taux de SSUC de } 36,5\%$)	$1,2 \times \text{perte de revenus}$ (p. ex., $1,2 \times \text{perte de revenus de } 20\% = \text{taux de SSUC de } 24\%$)
Aucune perte de revenus	25 % (SSUC de base de 0 % + SSUC complémentaire de 25 %)	$1,25 \times (\text{perte de revenus de 3 mois} - 50\%)$ (p. ex. $1,25 \times (\text{perte de revenus de } 60\% \text{ de } 3 \text{ mois} - 50\%) = \text{taux de SSUC de } 12,5\%$)	Aucun

Prestation hebdomadaire maximale par employé

Afin de prévoir une certaine transition, les périodes 5 et 6 n'ont pas exactement le même calcul que les périodes 7 et suivantes relativement à la prestation hebdomadaire maximale par employé. Ainsi, pour les périodes 5 et 6, la prestation hebdomadaire principale sera la plus avantageuse entre le calcul des périodes 1 à 4 et le calcul des périodes suivantes.

Le gouvernement du Canada indique : « Dans les périodes 5 et 6, les employeurs qui auraient été mieux avec le design du SSUC en vigueur dans les périodes 1 à 4 pourraient se qualifier pour une subvention salariale de 75 % s'ils ont une diminution de revenus de 30 % ou plus. »

De plus, il y a une distinction entre les employés admissibles qui sont en congé avec solde comparativement aux employés qui ne sont pas en congé avec solde.

Périodes 5 et 6 – Employé admissible qui n'est pas en congé avec solde pour la semaine

Pour les périodes 5 et 6,

- si l'employeur admissible a une baisse de revenu de 30 % et plus pour la période d'admissibilité et que l'employé admissible n'est pas en congé avec solde, la prestation hebdomadaire maximale par employé correspondra au plus élevé de :
 - La prestation hebdomadaire maximale par employé que l'employeur aurait obtenue selon la formule des périodes 1 à 4;
 - La prestation hebdomadaire maximale par employé qu'on obtiendrait avec la formule des périodes 7 et suivantes prévue ci-dessous.
- si l'employeur admissible n'a pas une baisse de revenu de 30 % et plus et que l'employé admissible n'est pas en congé avec solde : la prestation hebdomadaire maximale par employé qu'on obtiendrait avec la formule des périodes 7 et suivantes prévue ci-dessous.

Périodes 7 et suivantes – Employé admissible qui n'est pas en congé avec solde pour la semaine

Pour les périodes 7 et suivantes, si l'employé admissible n'est pas en congé avec solde, la prestation hebdomadaire maximale par employé correspondra au résultat de la formule suivante :

(Pourcentage de base + Pourcentage compensatoire)

X

Le moindre des montants suivants :

- La rémunération admissible versée à l'employé pour la semaine
- 1 129 \$
- Si l'employé admissible a un lien de dépendance avec l'employeur admissible pendant la période d'admissibilité : rémunération de base relative à l'employé établie pour la semaine

Rémunération de base

La rémunération de base est :

- soit la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée par l'employeur admissible entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020 inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération;
- soit, si l'employeur admissible en fait le choix, la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019 à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération.

Montant de la subvention

Total des prestations hebdomadaires maximales par employé

diminué :

- de la « Subvention salariale temporaire pour les employeurs » de 10 % dont l'employeur aurait pu déjà bénéficier;²
- du montant reçu pour chacune des semaines de la période d'admissibilité par l'employé admissible au titre de prestations pour le programme de travail partagé de l'assurance-emploi;

auquel on ajoute :

les déductions à la source pour les employés en **congé avec solde** (cotisation patronale à l'assurance-emploi, cotisations de l'employeur au Régime de pensions du Canada ou en vertu d'un régime provincial de pensions, cotisations de l'employeur en vertu de la Loi sur l'assurance parentale) payables par l'employeur admissible.

Critères spécifiques aux périodes 8 à 10

Les éléments mentionnés à la présente sous-section s'appliquent exclusivement aux périodes 8 à 10, soit :

- Période 8 : du 27 septembre au 24 octobre 2020
- Période 9 : du 25 octobre au 21 novembre 2020
- Période 10 : du 22 novembre au 19 décembre 2020

La plupart des critères et modalités sont semblables à ceux des périodes 5 à 7. Ainsi dans la présente section, il sera question des particularités propres aux périodes 8 à 10 comparativement aux périodes 5 à 7.

Relativement aux périodes 11 et suivantes, la subvention s'étalant jusqu'en juin 2021, aucune information n'a pour le moment été fournie.

² Le montant de la subvention doit être réduit de la « Subvention salariale temporaire pour les employeurs » de 10 % comme la formule ci-dessus le prévoit.

Le calcul du montant de la subvention salariale temporaire de 10 % a été récemment modifié afin de prévoir qu'il est possible pour un employeur de choisir de se prévaloir de cette subvention ou non et de choisir, le cas échéant, un taux inférieur à 10 %. Donc, il est dorénavant possible pour un employeur de choisir entre les deux subventions (SSUC ou celle de 10 %) ou de choisir l'impact de la subvention de 10 % sur la SSUC en choisissant un taux moindre que 10 %.

(Rappelons que le gouvernement avait initialement confirmé que la subvention salariale de 10 % avait préséance sur la présente SSUC et ainsi, lorsqu'un employeur était admissible aux deux subventions, il n'avait pas le choix de considérer la subvention de 10 % auquel il a droit dans son calcul du montant de subvention de la SSUC.)

Il est à noter que vous pouvez trouver sur notre site Internet une publication distincte relativement à la « Subvention salariale temporaire pour les employeurs » de 10 % au lien suivant : <http://www.dfk.qc.ca/nouvelles/87-subvention-salariale-temporaire-pour-les-employeurs>.

Taux de base et taux complémentaire

Le taux de base pour les périodes 8 à 9 avait déjà été annoncé il y a quelques mois. Or depuis, il y a eu des changements. Voici les nouvelles modalités relativement au taux de base pour les périodes 8 à 10 :

Tableau 1
Nouvelle structure des taux de la subvention salariale de base, périodes 8 à 10

Calendrier	Période 8 : du 27 septembre au 24 octobre	Période 9 : du 25 octobre au 21 novembre	Période 10 : du 22 novembre au 19 décembre
Prestation hebdomadaire maximale par employé	Jusqu'à 452 \$	Jusqu'à 452 \$	Jusqu'à 452 \$
Baisse des revenus			
50 % ou plus	40 %	40 %	40 %
De 0 % à 49 %	0,8 × Baisse des revenus (p. ex., 0,8 × Baisse des revenus de 20 % = Taux de subvention de base de 16 %)	0,8 × Baisse des revenus (p. ex., 0,8 × Baisse des revenus de 20 % = Taux de subvention de base de 16 %)	0,8 × Baisse des revenus (p. ex., 0,8 × Baisse des revenus de 20 % = Taux de subvention de base de 16 %)

La nouvelle structure des taux de la subvention salariale de base remplacerait celle annoncée le 17 juillet 2020 pour la période 9.

Le taux maximal complémentaire demeure le même que pour les périodes 5 à 7, soit 25 %, mais la façon de calculer la baisse de revenus ne sera pas la même.

Taux combiné – Subvention de base et complémentaire

Tableau 2

Structure des taux combinés de la subvention de base et de la subvention complémentaire, périodes 8 à 10

Calendrier	Période 8 : du 27 septembre au 24 octobre	Période 9 : du 25 octobre au 21 novembre	Période 10 : du 22 novembre au 19 décembre
Prestation hebdomadaire maximale par employé	Jusqu'à 734 \$	Jusqu'à 734 \$	Jusqu'à 734 \$
Baisse des revenus			
70 % ou plus	65 %	65 %	65 %
De 50 % à 69 %	40 % + 1,25 × (Baisse des revenus – 50 %) (p. ex., 40 % + 1,25 × (Baisse des revenus de 60 % – 50 %) = Taux combiné de la subvention de base et de la subvention complémentaire de 52,5 %)	40 % + 1,25 × (Baisse des revenus – 50 %) (p. ex., 40 % + 1,25 × (Baisse des revenus de 60 % – 50 %) = Taux combiné de la subvention de base et de la subvention complémentaire de 52,5 %)	40 % + 1,25 × (Baisse des revenus – 50 %) (p. ex., 40 % + 1,25 × (Baisse des revenus de 60 % – 50 %) = Taux combiné de la subvention de base et de la subvention complémentaire de 52,5 %)
De 0 % à 49 %	0,8 × Baisse des revenus	0,8 × Baisse des revenus	0,8 × Baisse des revenus

Ainsi, si un employeur connaît une baisse de revenus de 70 % ou plus au cours d'une période, il serait potentiellement admissible à une subvention salariale de 65 %, soit :

- 40 % de subvention de base; et
- 25 % de subvention complémentaire.

Critères de la baisse de revenus pour les taux de base et complémentaire

Pour les périodes 8 à 10 : les taux de subvention de base et complémentaire seraient calculés en fonction de la variation des revenus mensuels de l'employeur admissible selon le plus élevé des pourcentages de baisse suivant :

- soit le mois de 2020 avec le mois de 2019; ou
- le mois en cours avec le mois précédent.

Pour les employeurs admissibles qui ont eu recours à **l'autre approche** (moyenne de janvier et février 2020), leur subvention de base et leur subvention complémentaire seraient déterminées en fonction de la variation de leurs revenus mensuels du mois en cours par rapport à la moyenne de leurs revenus de janvier et de février 2020.

Le tout sous réserve de la « **Règle d'exonération** » (dont nous traiterons un peu plus loin).

Ainsi, les critères pour la baisse de revenus pour la subvention de base (taux de base) et la subvention complémentaire (taux complémentaire) se résument ainsi :

Tableau 3

Périodes de référence de la subvention salariale de base et de la subvention salariale complémentaire

Calendrier	Période 8: du 27 septembre au 24 octobre	Période 9: Période 9 : du 25 octobre au 21 novembre	Période 10: du 22 novembre au 19 décembre
Approche générale	Octobre 2020 par rapport à octobre 2019; ou septembre 2020 par rapport à septembre 2019	Novembre 2020 par rapport à novembre 2019; ou octobre 2020 par rapport à octobre 2019	Décembre 2020 par rapport à décembre 2019; ou novembre 2020 par rapport à novembre 2019
Autre approche	Octobre 2020; ou septembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020	Novembre 2020; ou octobre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020	Décembre 2020 ou novembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020

Règle d'exonération – Taux de subvention complémentaire

Il est à noter que relativement à la **subvention complémentaire (taux complémentaire)**, il y a une **règle d'exonération** relativement à l'ancienne méthode des « 3 mois » prévue pour les périodes 5 à 7.

Pour les périodes 8 à 10, un employeur admissible aurait droit à un **taux** de subvention salariale complémentaire **qui n'est pas inférieur au taux auquel il aurait eu droit selon le critère de la baisse des revenus sur trois mois**. Ainsi, concernant le taux complémentaire, l'employeur admissible aurait droit au taux maximal entre :

- celui déterminé selon les critères de baisse de revenus des périodes 8 à 10; et
- celui déterminé selon les critères de baisse de revenus basés sur 3 mois (méthode des périodes 5 à 7).

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Les critères de baisse de revenus basés sur 3 mois sont les suivants :

Tableau 4

Périodes de référence de la règle d'exonération relative à la subvention salariale complémentaire

Calendrier	Période 8 : du 27 septembre au 24 octobre	Période 9 : du 25 octobre au 21 novembre	Période 10 : du 22 novembre au 19 décembre
Approche générale	De juillet à septembre 2020 par rapport à juillet à septembre 2019	D'août à octobre 2020 par rapport à août à octobre 2019	De septembre à novembre 2020 par rapport à septembre à novembre 2019
Autre approche	Moyenne de juillet à septembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020*	Moyenne d'août à octobre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020*	Moyenne de septembre à novembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020*

* C'est-à-dire la moyenne des revenus mensuels des trois mois de la période de référence, divisée par la moyenne des revenus des mois de janvier et février 2020.

Autres considérations

Demande de subvention – Date limite et procédure

Pour chaque période d'admissibilité, la demande de subvention devra être faite avant la plus tardive des dates suivantes :

- le 31 janvier 2021;
- 180 jours après la fin de la période d'admissibilité.

Les employeurs pourront demander la SSUC par l'intermédiaire du portail Mon dossier d'entreprise de l'Agence du revenu du Canada.

La demande peut être effectuée depuis le 27 avril 2020. Le délai de versement devrait en général être d'environ 10 jours après la demande.

Traitement fiscal et modalités administratives

Le montant de subvention reçu est imposable et est à inclure aux revenus de l'employeur.

Le montant de la subvention devra être traité dans la **déclaration de revenus qui comprend la dernière journée de la période d'admissibilité concernée**. Ainsi, la date de la demande ou la date de la réception de la subvention n'ont aucune influence sur le moment de la déclaration et de l'imposition et on pourrait être tenu de faire des déclarations de revenus amendées.

La rémunération admissible versée à l'employé sera une dépense déductible pour l'employeur.

Les employeurs doivent compléter et conserver dans leurs dossiers le formulaire RC661 afin d'attester des choix fiscaux faits en lien avec la subvention et certifier la demande.

Plafond de la subvention

Le montant de subvention d'un employé qui est à l'emploi de plusieurs entités avec lien de dépendance ne peut excéder le montant qui serait autrement déterminé si l'employé avait été rémunéré par une seule entité.

Il n'y a pas de limite générale à la subvention par ailleurs. Le gouvernement s'attend à ce que les employeurs fassent de leur mieux pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d'avant la crise, mais ce n'est pas une obligation.

Choix de la méthode de comptabilité

Les employeurs auront le choix de calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse, mais pas selon une combinaison de ces deux méthodes. Les employeurs devront choisir une méthode de comptabilité au moment de présenter leur première demande de SSUC et s'en tenir à cette méthode pendant toute la durée du programme.

Choix pour certains groupes

La Loi prévoit que les groupes d'entités affiliées pourront faire un choix de calculer leur « baisse de revenu » sur une base consolidée. Tous les membres du groupe doivent faire ce choix.

La Loi prévoit également un choix pour les entités dont 90 % ou plus des revenus sont de source avec un lien de dépendance afin de permettre l'utilisation du revenu de l'entité d'où proviennent les revenus.

Modification ou révocation d'un choix

On peut modifier ou révoquer un choix fait en application des règles entourant la SSUC au plus tard à la date à laquelle la première demande pour une période d'admissibilité pour laquelle le choix est exercé est due.

Embaucher et payer des employés de façon rétroactive / Embaucher de nouveaux employés

Embaucher et payer des employés de façon rétroactive

L'Agence du revenu du Canada prévoit expressément la possibilité pour un employeur de « réembaucher » des employés de la manière suivante :

« Les employés qui ont été mis à pied ou en congé peuvent devenir admissibles rétroactivement, à condition que vous les réembauchiez et que leur rémunération rétroactive et leur statut répondent aux critères d'admissibilité pour la période de demande. Vous devez réembaucher et payer ces employés avant de les inclure dans votre calcul de la subvention. »

Si des employés ont eu accès à la Prestation canadienne d'urgence (PCU), ces derniers pourraient se voir dans l'obligation de rembourser les montants reçus. Pour plus de détails relativement au montant qu'un employé pourrait devoir rembourser, nous vous invitons à consulter l'Annexe 2 – Remboursement de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

Embaucher de nouveaux employés

Les nouveaux employés embauchés durant la période de demande sont admissibles à la subvention si les autres conditions sont rencontrées par ailleurs.

Employés en congé avec solde / en congé forcé

SSUC pour les employés en congé avec solde

Pour les périodes 5 et 6, le calcul de la subvention pour les employés en congé avec solde demeurerait le même que pour **les périodes 1 à 4 (voir dans cette section)**.

À compter de la période 7, le montant de la SSUC versé pour ces employés serait ajusté afin de s'aligner au soutien au revenu par l'entremise de la PCU et/ou de l'assurance-emploi. Les modalités de calcul sont à être annoncées par le gouvernement.

Pour la période 5 et les périodes subséquentes, la SSUC pour les employés en congé avec solde serait disponible aux employeurs admissibles qui sont admissibles soit pour le taux de base ou le taux de SSUC complémentaire pour employés actifs dans la période pertinente.

Les contributions de l'employeur par rapport au Régime de pensions du Canada, à l'assurance-emploi, au Régime des rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale continueraient d'être remboursées à l'employeur.

Harmonisation avec les prestations des employés en congé forcé

Il a été annoncé que pour les périodes 9 et 10, la subvention salariale versée aux employés en congé forcé serait harmonisée aux prestations d'assurance-emploi pour ces employés, en vue d'assurer un traitement équitable par les deux programmes.

Période spéciale de rémunération de référence pour les employés de retour d'un congé

Tableau 5

Périodes de rémunération de référence proposées pour les périodes 5 à 10

Période régulière de rémunération de référence	Autre période de rémunération de référence	Période spéciale de rémunération de référence*
Du 1 ^{er} janvier au 15 mars 2020	Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2019	Période de 90 jours se terminant immédiatement avant le début de la période de congé de l'employé

* Peut s'appliquer aux employés admissibles qui sont de retour d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé d'aidant ou d'un congé de maladie de longue durée continu qui a commencé avant le 1^{er} juillet 2019 et qui s'est terminé après le 15 mars 2020.

Fusion et liquidation

Le gouvernement propose de modifier les règles de la SSUC afin de permettre aux sociétés formées par la fusion de deux sociétés remplacées ou plus d'utiliser leurs revenus combinés dans le calcul de leur revenu de référence aux fins du critère de la diminution du revenu.

Cette modification s'appliquerait également pour les sociétés formées lorsqu'une société est liquidée dans une autre.

Cette modification ne s'appliquerait pas s'il est raisonnable de considérer que l'un des principaux objets de la fusion (ou de la liquidation) était l'admissibilité à la SSUC.

Vente d'actifs

Si les conditions suivantes sont rencontrées :

- l'employeur a acquis des actifs d'un vendeur au cours de la période d'admissibilité ou avant;
- immédiatement avant l'acquisition des actifs, la juste valeur marchande desdits actifs constituait pour le vendeur la totalité ou presque (90 % et +) de la juste valeur marchande de ses biens utilisés dans l'exploitation de son entreprise;
- les actifs étaient utilisés par le vendeur dans une entreprise exploitée au Canada;
- l'employeur et le vendeur (s'il existe à ce moment-là) font un choix sur un formulaire prescrit et selon les modalités prescrites

Le montant du revenu admissible du vendeur qui se rapporte aux revenus générés par les biens transférés pour la période de référence antérieure ou la période de référence actuelle pourra être considéré.

Si le choix est fait, le montant de revenu admissible du vendeur considéré dans le calcul de la baisse de revenu de l'employeur admissible ne pourra pas alors être considéré également dans les revenus admissibles du vendeur.

Il y a également d'autres règles spécifiques prévues qui ne sont pas abordées dans la présente publication.

Pénalité

Le gouvernement a annoncé qu'il y aurait possibilité d'une pénalité de 25 % et d'une peine d'emprisonnement dans les cas où on tenterait d'abuser de la présente mesure.

Registre des employeurs

Le gouvernement a annoncé qu'il autorise l'Agence du revenu du Canada à fournir au public le nom de tout employeur admissible qui présente une demande pour la subvention. Un registre serait éventuellement mis en place. Le processus et les informations qui se trouveront sur le registre sont présentement encore à l'étude.

Sites Internet

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter les informations pertinentes, disponibles à partir des liens suivants :

- <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence.html>
- <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-foire-aux-questions.html>
- <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/07/adapter-la-subvention-salariale-urgence-du-canada-pour-protoger-les-emplois-et-stimuler-la-croissance.html>
- <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/11/renseignements-sur-la-prolongation-de-la-subvention-salariale-urgence-du-canada.html>

CRÉDIT DE COTISATION DES EMPLOYEURS AU FONDS DES SERVICES DE SANTÉ (FSS) À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS EN CONGÉ PAYÉ

Introduction

Le 30 avril 2020, Finances Québec a émis un Bulletin d'information dans lequel on annonce l'instauration du Crédit de cotisation des employeurs au Fonds des services de santé (FSS) à l'égard des employés en congé payé.

Ce crédit provincial s'applique de façon complémentaire à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC).

Critères d'admissibilité

Ce crédit s'applique pour les employeurs qui peuvent bénéficier de la SSUC et qui ont un établissement au Québec.

Ce crédit était initialement accordé pour une période pouvant atteindre 12 semaines et était rétroactif au 15 mars 2020, les périodes d'admissibilité s'amarrant à celles de la SSUC : période du 15 mars 2020 au 11 avril 2020, période du 12 avril 2020 au 9 mai 2020 et période du 10 mai 2020 au 6 juin 2020. Or, le ministre des Finances du Canada ayant annoncé la prolongation de la SSUC jusqu'au 29 août 2020, le ministère des Finances du Québec a annoncé la prolongation du présent crédit jusqu'au 29 août 2020, les périodes d'admissibilité et les conditions s'amarrant toujours avec celles de la SSUC.

Un employeur admissible au crédit sera réputé avoir versé un montant en paiement de sa cotisation au FSS relativement au salaire d'un employé en « congé avec salaire », pour une semaine comprise dans la période d'admissibilité. Finances Québec mentionne : « De façon générale, un employé sera considéré en congé avec salaire pendant une semaine si son employeur lui verse une rémunération pour la semaine, mais qu'il n'accomplit aucun travail pour l'employeur au cours de cette semaine. »

Pour que le salaire d'un employé soit considéré, il faut que l'employé ait été à l'emploi de l'employeur au cours de la période d'admissibilité et qu'il n'ait pas été sans rémunération de l'employeur 14 jours consécutifs ou plus au cours de cette période d'admissibilité.

En résumé, lorsqu'un employeur est admissible à la SSUC et qu'il a un établissement au Québec, il aurait droit à un crédit pour les montants de FSS qu'il aurait versés pour les employés en congé payé durant une période d'admissibilité et qui n'ont pas été sans rémunération de l'employeur 14 jours consécutifs ou plus au cours de cette période d'admissibilité.

La demande et les modalités administratives

Finances Québec précise que pour obtenir ce crédit, l'employeur devra en faire la demande au ministre du Revenu du Québec par écrit et en fournissant tous les documents et renseignements nécessaires pouvant permettre d'établir le montant de crédit auquel il aura droit.

La demande devra être présentée au moment de la production par l'employeur du *Sommaire des retenues et cotisations de l'employeur* pour l'année 2020.

Un employeur pourra cependant, à compter du 1^{er} mai 2020, réduire le montant qu'il sera tenu de remettre au ministre du Revenu à titre de paiement périodique de cotisation des employeurs au FSS, de la partie du Crédit de cotisation des employeurs au FSS attribuable à un salaire admissible au présent crédit qu'il aura versé, alloué, conféré ou payé avant le moment du paiement périodique et qui n'aura pas réduit un autre paiement périodique.

Dans le cas où un employeur décidait de réduire le montant de ses remises, le montant qui lui sera versé à la suite de sa demande au ministre du Revenu du Québec correspondra à l'excédent du montant auquel il aurait eu droit en vertu du présent crédit sur le total des montants ayant réduit ses paiements périodiques de cotisation au FSS de l'année 2020.

CONCLUSION

Les modalités des mesures présentées dans cette publication et résumées ici risquent d'être modifiées selon les circonstances entourant la COVID-19. Nous vous communiquerons les nouveaux changements dès que possible, s'il y a lieu. Nous vous invitons à la prudence avant de prendre toute décision basée sur la présente publication. N'hésitez pas à consulter un de nos professionnels pour toutes questions.

ANNEXE 1 – EXEMPLES DE CALCUL DU MONTANT DE SUBVENTION POUR LES PÉRIODES 1 À 4

Les exemples ci-dessous vous sont présentés dans le but d'illustrer le calcul du montant de subvention. Dans chacun des exemples, nous tenons pour acquis que les conditions d'admissibilité sont rencontrées.

Le montant de la subvention correspond au plus élevé des deux montants suivants :

- moindre de
 - 75 % du montant de la rémunération admissible pour la semaine,
 - 847 \$; ou
 - zéro, si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur;
- moindre de
 - la rémunération admissible versée à l'employé pour la semaine;
 - 75 % de la rémunération de base de l'employé pour une semaine (fondée sur le salaire avant le 15 mars 2020); ou
 - 847 \$.

Exemple 1 : Même salaire avant et après le 15 mars 2020

L'employé X, qui n'a aucun lien de dépendance avec son employeur, a reçu la rémunération suivante :

- 1 000 \$ par semaine avant, entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020;
- 1 000 \$ par semaine pendant la période d'admissibilité à la subvention.

Le montant de la subvention sera donc le plus élevé de :

- 750 \$ (moindre de 750 \$ [75 % de 1 000 \$] et de 847 \$)
- 750 \$ (montant payé limité au moindre de 750 \$ [75 % de l'ancienne rémunération] et de 847 \$)

Ainsi, on pourra avoir un montant de subvention de 750 \$ relativement à l'employé X.

Exemple 2 : Salaire plus élevé avant le 15 mars 2020

L'employé Y, qui n'a aucun lien de dépendance avec son employeur, a reçu la rémunération suivante :

- 1 000 \$ par semaine avant, entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020;
- 750 \$ par semaine pendant la période d'admissibilité à la subvention.

Le montant de la subvention sera donc le plus élevé de :

- 563 \$ (moindre de 563 \$ [75 % de 750 \$] et de 847 \$)
- 750 \$ (montant payé limité au moindre de 750 \$ [75 % de l'ancienne rémunération] et de 847 \$)

Ainsi, on pourra avoir un montant de subvention de 750 \$ relativement à l'employé Y. Dans ce cas, la subvention est égale à 100 % du salaire versé pendant la période.

Exemple 3 : Salaire plus élevé après le 15 mars 2020

Employé Z, qui n'a aucun lien de dépendance avec son employeur, a reçu la rémunération suivante :

- 800 \$ par semaine avant, entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020;
- 1 200 \$ par semaine pendant la période d'admissibilité à la subvention.

Le montant de la subvention sera donc le plus élevé de :

- 847 \$ (moins de : 900 \$ [75 % de 1 200 \$] et 847 \$)
- 600 \$ (montant payé limité au moins 600 \$ [75 % de l'ancienne rémunération] et 847 \$)

Ainsi, on pourra avoir un montant de subvention de 847 \$ relativement à l'employé Z.

ANNEXE 2 – REMBOURSEMENT DE LA PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE (PCU)

Relativement au remboursement éventuel de la Prestation canadienne d'urgence (PCU), le gouvernement du Canada précise ce qui suit :

« Vous devez rembourser la PCU si vous ne répondez plus aux critères d'admissibilité pour la période de 4 semaines en cause. Par exemple, vous avez présenté une demande pour la période de 4 semaines allant du 12 avril au 9 mai 2020. Au moment où vous avez présenté votre demande, vous vous attendiez à avoir peu ou pas de travail ou de revenus pour la période en question. Mais vous venez tout juste d'apprendre que votre employeur vous a réembauché et qu'il vous paiera un salaire rétroactif pour cette même période de 4 semaines. Dans cette situation, on vous demandera de rembourser la PCU pour la période de 4 semaines allant du 12 avril au 9 mai 2020.

Les conditions dans lesquelles vous devez rembourser la PCU diffèrent légèrement selon qu'il s'agisse de la première période de 4 semaines pour laquelle vous avez demandé la prestation, ou de la période de 4 semaines suivante.

Pour votre première période d'admissibilité de 4 semaines à la PCU, vous devrez rembourser les 2 000 \$ reçus pour cette période si vous avez gagné ou gagnerez, **pour une période de 2 semaines consécutives au cours de cette période de 4 semaines**, plus de 1 000 \$ (avant impôts) provenant d'un revenu d'emploi et de travail indépendant.

Pour votre deuxième période d'admissibilité de 4 semaines à la PCU, vous devrez rembourser les 2 000 \$ reçus pour cette période d'admissibilité si vous avez gagné ou gagnerez plus de 1 000 \$ (avant impôts) provenant d'un revenu d'emploi et de travail indépendant au cours de cette période. »

Le gouvernement fournit également le lien suivant pour savoir comment retourner un versement de Prestation canadienne d'urgence : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/faire-demande-pcu-aupres-arc.html#cmtrnrpcu>.

Plus d'informations à ce sujet seront éventuellement émises par le gouvernement du Canada. Cela dit, vous pourrez trouver plus de détails au lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/faire-demande-pcu-aupres-arc.html#retourner>.