

Subvention salariale d'urgence du Canada

La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) accorde aux employeurs admissibles une subvention salariale correspondant à 75 % du salaire, jusqu'à concurrence de 12 semaines, rétroactivement au 15 mars 2020. Les détails du programme sont énumérés ci-dessous.

Employeurs admissibles

Les employeurs admissibles incluent :

- les particuliers
- les sociétés imposables
- les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles,
- les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés.

Bien que cela ne soit pas tout à fait clair, il semblerait que les fiducies puissent être admissibles étant donné qu'elles sont traitées comme des personnes physiques aux fins de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada). Nous sommes en train de confirmer cette information.

L'employeur doit détenir un numéro de paie au 15 mars 2020.

Employés admissibles

Les particuliers employés au Canada sont admissibles à moins de n'avoir reçu aucune rémunération pendant 14 jours consécutifs ou plus au cours d'une période d'admissibilité particulière (c'est-à-dire du 15 mars au 11 avril, du 12 avril au 9 mai ou du 10 mai au 6 juin). Un employé qui a été sans rémunération pendant quatorze jours au cours d'une période d'admissibilité peut être admissible à la SSUC pour d'autres périodes d'admissibilité.

Calcul des revenus

La SSUC est disponible pour les employeurs admissibles qui subissent une baisse d'au moins 15% de leur revenu en mars 2020 et de 30 % en avril ou mai 2020.

Les employeurs peuvent utiliser l'un des deux critères de référence pour le test de revenu. Ils peuvent choisir de comparer leurs revenus de mars, avril et mai 2020 (chacun étant désigné comme une période de référence) à l'un ou l'autre :

- Les mêmes mois en 2019 ; ou
- Une moyenne de leurs revenus en janvier et février 2020

Une fois qu'un employeur a choisi le point de référence qu'il veut utiliser, il doit l'utiliser pendant toute la durée du programme.

Si un employeur a connu une baisse de revenus au cours d'un mois, il n'a pas besoin d'avoir subi une baisse le mois suivant pour pouvoir bénéficier de la subvention au cours de la période d'admissibilité suivante. Le gouvernement a fourni l'exemple suivant :

- ABC inc. est une entreprise en démarrage qui a commencé à exercer ses activités en septembre dernier. Elle a déclaré des revenus de 100 000 \$ en janvier et de 140 000 \$ en février, ce qui correspond à une moyenne mensuelle de 120 000 \$. En mars, ses revenus ont baissé à 90 000 \$. Étant donné que les revenus en mars sont de 25 % inférieurs à 120 000 \$, ABC Inc. serait admissible à la SSUC pour la première et deuxième périodes de demande. Pour être admissibles à la troisième période de demande, les revenus d'ABC inc. devront s'élever à un maximum de 84 000 \$ pour le mois d'avril (soit 30 % de moins que 120 000 \$).

En règle générale, les revenus d'un employeur correspondront aux revenus gagnés au Canada, provenant de sources sans lien de dépendance et calculés selon la méthode comptable normale de l'employeur. Ces revenus excluent les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital. Le montant de la SSUC reçu au cours d'un mois donné n'est pas pris en compte pour mesurer les variations d'une année à une autre.

Les employeurs peuvent choisir d'utiliser soit la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse pour calculer leurs revenus. Si la méthode de comptabilité de caisse est privilégiée, l'entité admissible doit faire un choix.

Sous certaines conditions, les groupes de sociétés peuvent choisir de calculer les revenus sur une base consolidée ou non consolidée.

Des règles spéciales pour calculer les revenus sont prévues afin de tenir compte de certaines opérations avec lien de dépendance, comme lorsqu'un employeur vend la totalité de sa production à une société liée qui, à son tour, tire des revenus sans lien de dépendance.

Montant de la subvention

Pour un employé admissible donné, le montant de la subvention serait la plus élevée des sommes suivantes :

- 75 % de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$;
- Le moins élevé des montants de la rémunération hebdomadaire versée, un montant de 847 \$, ou de 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé percevait avant la crise.

Les employeurs peuvent recevoir une subvention pouvant atteindre 100 % de 75 % des salaires ou des traitements que les employés actuels touchaient avant la crise (jusqu'à un maximum de 847 \$).

La rémunération versée à un employé donné avant la crise est fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1er janvier et le 15 mars inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération.

Il n'est pas possible de recevoir une subvention de 100 % sur les premiers 75 % de la rémunération versée aux employés de remplacement ou aux nouveaux employés (embauchés après le 15 mars 2020).

La rémunération admissible peut comprendre les traitements, le salaire et les autres rémunérations. Toutefois, elle ne comprend pas des éléments tel les indemnités de départ, les avantages d'options d'achat d'actions des employés ou l'utilisation personnelle d'un véhicule d'entreprise.

Une règle spéciale s'appliquera aux 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 entre le 15 mars et le 6 juin 2020, jusqu'à concurrence du moins élevé des montants suivants : la prestation hebdomadaire de 847 \$ ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise. La subvention ne serait offerte qu'aux employés qui avaient un lien de dépendance avant le 15 mars 2020.

Remboursement de certaines retenues sur le salaire

Le gouvernement a élargi la SSUC en instaurant un nouveau remboursement de la totalité de certaines cotisations d'employeurs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, à la Loi sur l'assurance parentale. Ce remboursement couvrirait la totalité des cotisations d'employeurs pour les employés admissibles, pour chaque semaine pendant laquelle ces employés sont en congé payé et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC à l'égard de ces employés.

En général, 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 n'est pas offert aux employés admissibles qui sont en congé payé pour seulement une partie de la semaine.

Ce remboursement est supérieur à la prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ qu'un employeur admissible peut demander à l'égard de la SSUC. Il n'y a pas de limite générale sur le montant de remboursement qu'un employeur admissible pourrait demander.

Périodes admissibles

Le tableau ci-dessous présente chaque période de demande, la réduction des revenus requise et la période de référence aux fins de l'admissibilité.

Périodes admissibles	Période de demande	Réduction des revenus requise	Période de référence aux fins de l'admissibilité
Période 1	Du 15 mars au 11 avril	15%	Mars 2020 par rapport à : <ul style="list-style-type: none"> • mars 2019 ou • la moyenne de janvier et de février 2020
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	30%	Admissible à la Période 1 OU Avril 2020 par rapport à: <ul style="list-style-type: none"> • avril 2019 ou • la moyenne de janvier et de février 2020
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	30%	Admissible à la Période 2 OU Mai 2020 par rapport à: <ul style="list-style-type: none"> • mai 2019 ou • la moyenne de janvier et de février 2020

Comment présenter une demande

Les employeurs admissibles pourraient demander la SSUC par l'intermédiaire du portail Mon dossier d'entreprise de l'Agence du revenu du Canada. Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés. D'autres renseignements seront annoncés prochainement.

Le ministre Morneau a déclaré qu'il s'attend à ce que les fonds du programme de subventions soient disponibles vers la fin du mois d'avril ou le début du mois de mai.

Aide du gouvernement

La subvention salariale touchée par un employeur est considérée comme une aide gouvernementale et est incluse dans le revenu imposable de l'employeur.

L'aide reçue au titre de l'une ou l'autre des subventions salariales réduirait le montant des charges de rémunération admissibles à d'autres crédits d'impôts fédéraux calculés sur la même rémunération.

Dans le cas des crédits d'impôt pour la recherche scientifique et le développement expérimental (RS&DE) nous avons calculé qu'il sera avantageux pour un contribuable de demander la subvention salariale même si les crédits d'impôt pour la RS&DE sont réduits en raison de l'aide gouvernementale reçue.

Surveillance de la conformité

Les employeurs qui effectuent de fausses transactions pour réduire leurs revenus et ainsi pouvoir demander la SSUC seront assujettis 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.

Les employeurs seront tenus de rembourser les montants versés au titre de la SSUC s'ils ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité. Des peines peuvent s'appliquer dans les cas de demandes frauduleuses.

Interaction avec la subvention salariale de 10 %

Le 25 mars 2020, la Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19, qui comprend une subvention salariale temporaire de 10 %, a reçu la sanction royale. Pour les employeurs admissibles à la SSUC et à la Subvention salariale de 10 % pour une période donnée, toute prestation de subvention salariale équivalant à 10 % des salaires au cours d'une période particulière réduira généralement le montant pouvant être demandé au titre de la SSUC au cours de cette même période.

Interaction avec le programme Travail partagé

Le 18 mars 2020, le Premier ministre a annoncé une prolongation de la durée maximale du programme Travail partagé, qui est passé de 38 semaines à 76 semaines pour les employeurs touchés par la COVID-19. Cette mesure procurera un soutien au revenu aux employés admissibles à l'assurance-emploi qui acceptent de réduire leurs heures de travail normales en raison de nouvelles circonstances indépendantes de la volonté de leur employeur.

Dans le cas des employeurs et des employés qui participent à un programme Travail partagé, 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 SSUC.