

BULLETIN SPÉCIAL

COVID-19 – Numéro 24

- Diffusé le 22 juillet 2020 à 18 h 30

CHANGEMENTS ANNONCÉS À LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

Madame,
Monsieur,

Vous trouverez ci-joint une mise à jour des changements adoptés le mardi 21 juillet à la Subvention Salariale d'Urgence du Canada (« SSUC » ci-après) afin de faire face à la pandémie de COVID-19. Veuillez noter que ce bulletin est basé sur le projet de loi C-20 qui modifie la *Loi de l'impôt sur le revenu* et qui est actuellement en processus d'adoption devant la Chambre des communes. Il est donc possible que certains changements soient apportés jusqu'à la sanction royale du projet de loi.

N'hésitez pas à contacter l'un des fiscalistes ou associés de Mallette de votre région parmi nos 30 bureaux pour de plus amples renseignements : mallette.ca/nous-joindre

MALLETTE

Avec vous, là où ça compte

TABLE DES MATIÈRES



Principales nouveautés	3
Qui sont les employeurs admissibles à la subvention.....	4
↳ Entités admissibles	4
↳ Calcul de la baisse des revenus pour se qualifier d'employeur admissible.....	5
▪ Rappel général de la période de référence et du calcul du revenu admissible	5
▪ Présomption de baisse de revenus admissibles	6
▪ Fusion et liquidation.....	6
↳ Revenus admissibles aux fins de la SSUC.....	7
Employés admissibles	8
Rémunération admissible.....	9
Rémunération de base	9
Calcul de la subvention	10
↳ Périodes 1 à 4	10
▪ Taux de SSUC.....	10
▪ Montant par employé	10
↳ Périodes 5 et suivantes.....	11
▪ Taux de SSUC.....	11
▪ Règles transitoires pour les périodes 5 et 6	14
▪ Calcul par employé	15
▪ Employés en congé avec solde.....	15
Points divers	17
↳ Surveillance de la conformité	17
↳ Communication des demandes de SSUC	18
↳ Imposition.....	18



SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA DE 75 %

La SSUC permet d'accorder aux employeurs admissibles une subvention salariale, pour une période de 36 semaines, à compter du 15 mars 2020 rétroactivement jusqu'au 21 novembre 2020.

PRINCIPALES NOUVEAUTÉS

Depuis le 15 mai dernier, le gouvernement fédéral a déposé différentes modifications législatives à la *Loi de l'impôt sur le revenu* qui sont regroupées sous le projet de loi C-20. Le projet de loi a été adopté par la Chambre des communes et suit le processus législatif. Il regroupe certains changements annoncés le 15 mai 2020 ainsi que les changements annoncés le 17 juillet 2020.

Les principaux changements à la subvention sont les suivants :

- Ajout de périodes de subvention additionnelles : la subvention doit être demandée pour des périodes de 28 jours et elle serait désormais en vigueur pour une période de 36 semaines. Ainsi, la SSUC sera disponible sur 9 périodes de demande et sera en vigueur jusqu'au 21 novembre 2020 pour les périodes prédéfinies suivantes :

Période de demande	Dates
Période 1	15 mars au 11 avril 2020
Période 2	12 avril au 9 mai 2020
Période 3	10 mai au 6 juin 2020
Période 4	7 juin au 4 juillet 2020
Période 5	5 juillet au 1 ^{er} août 2020
Période 6	2 août au 29 août 2020
Période 7	30 août au 26 septembre 2020
Période 8	27 septembre au 24 octobre 2020
Période 9	25 octobre au 21 novembre 2020



- Prolongation du délai pour déposer une demande : les demandes peuvent être déposées jusqu'au 31 janvier 2021 pour toutes les périodes de demande (1 à 9).
- Division des périodes en deux groupes : le premier groupe constitué des périodes 1 à 4 et pour lequel les critères d'admissibilité demeureraient les mêmes qu'antérieurement et le deuxième groupe regroupant les périodes 5 à 9 auquel s'appliqueraient les nouveaux critères.
- Ajouts d'éclaircissements législatifs : ceux-ci s'appliqueraient à l'ensemble des périodes.
- Pour les périodes 5 et suivantes (après le 5 juillet), création de deux volets de SSUC :
 - Une subvention de base accessible à tous les employeurs admissibles qui **subissent une réduction de revenus** (ci-après « SSUC de base »). Cette subvention est modulée selon les revenus de l'employeur et selon les périodes. Le pourcentage de la subvention sera graduellement diminué au cours des périodes.
 - Une subvention supplémentaire possible d'un maximum de 25 % pour les employeurs qui ont été les plus durement touchés par la crise de la COVID-19 pour un maximum de subvention ne pouvant excéder 85 % de la rémunération de l'employé (ci-après « SSUC complémentaire »).
- **Bonification de la subvention pour employés en congé payé : à compter de la période 7, la subvention qu'il sera possible d'avoir pour les employés en congé avec soldes sera beaucoup plus avantageuse.**

Les modalités d'accès à la subvention sont détaillées ci-dessous, de même qu'un rappel des règles en vigueur pour les périodes 1 à 4.

QUI SONT LES EMPLOYEURS ADMISSIBLES À LA SUBVENTION

Un *employeur admissible* est une *entité admissible* qui a subi une baisse de *revenus admissibles* telle que décrite ci-après.

➤ **ENTITÉS ADMISSIBLES**

Dans la *Loi no 2 concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19*, les entités admissibles étaient :

- Les particuliers, les sociétés imposables et les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles, et ce, peu importe leur taille.
- Les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance enregistrés, excluant cependant les organismes publics.
- Un organisme que le gouvernement pourrait désigner par règlement.



Le projet de loi ajouterait les groupes suivants à la définition d'entité admissible :

- Les fiducies, à l'exception d'une fiducie dont le revenu est exonéré
- Les sociétés de personnes détenues à concurrence de 50 % par des membres non admissibles
- Les sociétés appartenant à un gouvernement autochtone qui exploitent 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.

➔ CALCUL DE LA BAISSÉ DES REVENUS POUR SE QUALIFIER D'EMPLOYEUR ADMISSIBLE

Pour les périodes 1 à 4, soit jusqu'au 4 juillet, cette subvention était offerte aux employeurs qui étaient des entités admissibles et qui faisaient face à **une baisse d'au moins 15 % de leurs revenus admissibles pour le mois de mars 2020 et d'au moins 30 % de leurs revenus admissibles pour chacun des mois d'avril, mai et juin 2020**. Cette baisse devait être attestée dans la demande de subvention.

À compter du 5 juillet 2020, pour les périodes 5 et suivantes uniquement, les critères du 15 et 30 % seraient remplacés par un critère unique, soit celui de la **baisse de revenus admissibles** quel que soit le pourcentage de la baisse (Subvention de base). Par contre, les taux de subvention applicables ne seraient plus un taux unique et seraient modulés en fonction de la baisse de revenus admissibles.

Rappel général de la période de référence et du calcul du revenu admissible

Pour toutes les périodes (soient les périodes 1 à 9), l'employeur admissible doit évaluer s'il a une baisse de revenus admissibles selon l'une des méthodes suivantes :

- Les revenus admissibles mensuels pour 2020 par rapport aux revenus admissibles mensuels de 2019
- Les revenus admissibles mensuels pour 2020 par rapport à la moyenne des revenus admissibles de janvier et février 2020

Le choix de la période de référence peut être différent pour les deux blocs de période, soit les périodes 1 à 4 et les périodes 5 à 9. Ainsi, un employeur pourrait choisir le même mois de 2019 comme période de référence pour les périodes 1 à 4, mais la moyenne de janvier et février 2020 pour les périodes 5 à 9 et vice versa. La période de référence devra être le même pour les deux taux de SSUC, soit la SSUC de base et la SSUC complémentaire (voir explication ci-dessous).



Présomption de baisse de revenus admissibles

Pour les périodes 1 à 4, un employeur qui avait démontré une baisse de revenus admissibles pour une période était réputé remplir ce critère pour la période de demande suivante, et ce, sans avoir à réattester sa baisse de revenus admissibles.

Pour les périodes 5 à 9, l'employeur admissible bénéficierait également d'une présomption adaptée aux modifications au calcul de la baisse de revenus admissibles. Essentiellement, si sa baisse de revenus admissibles pour une période de demande est moins élevée que celle de la période précédente, il y aurait présomption que sa baisse de revenus admissibles pour la période est la même que pour la période précédente. Un employeur qui aurait une baisse de revenus admissibles de 15 % en juillet et de 10 % en août serait réputé avoir une baisse de 15 % en août aux fins du calcul du taux de sa subvention salariale.

Les deux présomptions s'appliquent par groupe de deux périodes seulement, soit la période précédente et la période de demande. Ainsi, afin de considérer si elle pouvait être avantageuse dans la situation d'un employeur, celui-ci devrait calculer sa baisse de revenus admissibles dans la période précédant la période de demande et considérer si elle est plus élevée que celle de la période de demande.

Fusion et liquidation

Le projet de loi C-20 apporte également des précisions relativement au calcul de la baisse de revenus admissibles des entités fusionnées et liquidées. À ce titre, une nouvelle société issue de la fusion de deux sociétés remplacées ou plus est considérée être la même société que les sociétés remplacées et en être leur continuation. Par conséquent, la nouvelle société combinerait les revenus admissibles des sociétés remplacées pour calculer ses revenus admissibles pour chacune des périodes de référence applicables pour une période de demande donnée, et déterminer si elle a subi la baisse de revenus requise pour avoir droit à la SSUC pour la période de demande en question.

Dans le cas d'une filiale qui serait liquidée dans sa société mère en franchise d'impôt conformément au paragraphe 88(1) LIR, le revenu admissible de la société mère serait combiné à celui de sa filiale pour chacune des périodes de référence applicables pour une période de demande donnée afin de déterminer si elle a subi la baisse de revenus requise pour avoir droit à la SSUC pour la période de demande en question.

Cependant, dans l'un ou l'autre de ces cas, la SSUC serait refusée s'il est raisonnable de croire que l'un des buts principaux de l'unification (ou de la liquidation) était d'avoir droit à la subvention salariale.

Cette précision s'applique pour l'ensemble des périodes (1 à 9).



— REVENUS ADMISSIBLES AUX FINS DE LA SSUC

Le projet de loi C-20 n'apporte aucun changement majeur au calcul du revenu admissible, bien qu'il apporte certaines précisions.

Les revenus admissibles d'un employeur correspondent aux entrées d'argent et les autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours des activités normales de l'entreprise, et ce, à titre de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation, par d'autres, des ressources du contribuable. Il s'agit essentiellement de la définition du terme « revenus admissibles » aux fins des normes comptables.

Les revenus excluent les revenus provenant de postes extraordinaires et des montants à titre de capital.

Les revenus admissibles devront être comptabilisés selon les pratiques comptables habituelles. Toutefois, les employeurs sont autorisés à calculer leurs revenus admissibles selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse. Ce choix est disponible que l'employeur soit habituellement en comptabilité de caisse ou en comptabilité d'exercice et lui permet de choisir l'autre méthode. L'employeur admissible qui a déjà déposé une demande en utilisant l'une des méthodes comptables ne pourrait pas effectuer un nouveau choix et **devrait continuer avec la méthode comptable qu'il a choisie pour les périodes 1 à 4 aux fins des périodes 5 à 9.**

Le revenu admissible ne comprend pas les sommes obtenues ou dérivées d'une personne ou société de personnes avec qui l'entité qui demande la subvention a un lien de dépendance.

Toutefois, la loi prévoit un allègement dans la situation suivante :

- Si la totalité ou presque (généralement plus de 90 %) du revenu admissible d'une entité provient d'une ou de plusieurs personnes ou sociétés de personnes avec qui elle a un lien de dépendance, la loi permet à ces entités de faire un choix conjoint afin de qualifier l'entité visée par une telle situation. **Ce choix s'effectue période par période.**

Par ailleurs, la loi permet également les choix suivants :

- Même si un groupe d'entités prépare normalement des états financiers consolidés, il sera possible pour chaque membre du groupe d'établir son revenu admissible séparément dans la mesure où tous les membres établissent leurs revenus admissibles sur cette base. **Ce choix s'effectue période par période.**
- Si une entité et chaque membre d'un groupe affilié (au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*) font un choix conjoint, le revenu admissible du groupe, établi sur une base consolidée en application des pratiques comptables applicables, pourra être utilisé par chaque membre du groupe pour calculer leur revenu admissible. **Ce choix s'effectue période par période.**



- Les participants des coentreprises peuvent également bénéficier de certains allègements au niveau des méthodes de calcul de leurs revenus admissibles. **Ce choix s'effectue période par période.**
- Un nouveau choix prévoit des règles de continuité pour le calcul de la baisse de revenus admissibles d'un employeur dans certaines circonstances où l'employeur a acheté la totalité ou presque des actifs utilisés dans l'exploitation d'une entreprise par le vendeur.

En ce qui concerne les organismes de bienfaisance enregistrés, le revenu admissible comprend les revenus provenant d'une activité commerciale complémentaire au sens du paragraphe 149.1(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (ci-après « LIR »), les dons et les sommes reçues dans le cours normal de leurs activités. Dans le cas des organismes sans but lucratif (voir la liste des organismes admissibles dans la LIR), le revenu admissible comprend les frais à titre de cotisation et les autres sommes reçues dans le cours normal de leurs activités. Toutefois, pour ces deux types d'entités, le revenu admissible ne comprend pas les sommes exclues ci-haut, incluant celles reçues de personnes avec lesquelles elles ont un lien de dépendance. De plus, ces organismes seront 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.

EMPLOYÉS ADMISSIBLES

Une fois que l'employeur a déterminé son admissibilité, il doit considérer s'il a des employés admissibles à la subvention.

Avant le 5 juillet 2020, la rémunération versée en faveur d'un employé donne droit à la SSUC en autant que l'employé n'ait pas été sans rémunération de la part de l'entité déterminée (soit le demandeur de la subvention) pour au moins 14 jours consécutifs durant la période d'admissibilité de 28 jours.

À partir du 5 juillet, pour les périodes 5 à 9, un employé admissible est un particulier qui est employé au Canada : les critères d'admissibilité n'excluraient plus les employés sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ou plus au cours d'une période d'admissibilité. Il n'y aurait donc aucun nombre de jours d'emploi minimum pour qualifier les employés à partir de la période 5.

Il existe également des particularités pour un employé qui travaille pour plusieurs entités ayant un lien de dépendance, puisqu'il doit être un employé admissible pour chacune d'entre elles et que les entités ne pourront cumuler la subvention.



RÉMUNÉRATION ADMISSIBLE

L'employé admissible doit également avoir une rémunération admissible afin que l'employeur puisse avoir une subvention pour sa rémunération. Cette donnée est un facteur dans le calcul du montant de la SSUC que nous vous présentons ci-dessous. Elle est essentielle afin de calculer votre montant de subvention.

Le projet de loi C-20 n'apporte pas de changement à la notion de rémunération admissible pour les périodes 5 et suivantes. La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations pour une semaine d'une période de demande. Le dividende versé à un actionnaire n'est pas admissible.

La rémunération vise plutôt les montants pour lesquels les employeurs seront généralement tenus de retenir ou de déduire des montants à verser au Receveur général au titre de l'obligation de l'employé en matière d'impôt sur le revenu. Toutefois, elle n'inclut pas l'indemnité de départ ou les postes comme les avantages d'options d'achat d'actions.

RÉMUNÉRATION DE BASE

Cette donnée est un facteur dans le calcul du montant de la SSUC que nous vous présentons ci-dessous.

Avant le 5 juillet 2020, la rémunération versée à un employé donné avant la crise était fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1^{er} janvier et le 15 mars inclusivement, à l'exclusion de toute période de sept jours pour laquelle l'employé n'avait touché aucune rémunération.

Le projet de loi C-20 propose des modifications rétroactives à la première période de demande.

Essentiellement, ces changements permettront de calculer la rémunération de base des employés de la façon suivante :

Période de demande	Périodes possibles pour calculer la rémunération de base	Choix à indiquer au gouvernement
Périodes 1 à 3	<ul style="list-style-type: none">▪ Du 1^{er} janvier au 15 mars 2020ou▪ Du 1^{er} mars 2019 au 31 mai 2019	L'employeur doit indiquer s'il choisit d'utiliser 2019 pour calculer la rémunération de base de son employé.
Période 4	<ul style="list-style-type: none">▪ Du 1^{er} janvier au 15 mars 2020ou▪ Les périodes suivantes de 2019 :<ul style="list-style-type: none">○ Du 1^{er} mars au 30 juin 2019ou○ Du 1^{er} mars au 31 mai 2019	L'employeur doit indiquer s'il choisit 2019 et s'il choisit le 1 ^{er} mars au 31 mai 2019 plutôt que le 1 ^{er} mars au 30 juin 2019.
Périodes 5 à 9	<ul style="list-style-type: none">▪ Du 1^{er} janvier au 15 mars 2020ou▪ Du 1^{er} juillet au 31 décembre 2019	L'employeur doit indiquer s'il choisit la période de 2019. Toutefois, la rémunération de base n'est pertinente que pour les employés avec lien de dépendance pour ces périodes (voir explication ci-dessous)



Ces choix peuvent être effectués employé par employé. Ainsi, un employé pourrait avoir une rémunération de base calculée entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020 et un autre pourrait avoir une rémunération de base calculée sur la période de 2019.

Cet allègement vise à établir une rémunération de base pour les employés saisonniers ou les employés qui étaient absents du travail entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020 mais qui sont habituellement à l'emploi (ex.: congé parental, congé maladie, etc.).

CALCUL DE LA SUBVENTION

— PÉRIODES 1 À 4

Taux de SSUC

Pour les périodes 1 à 4, la subvention était d'un taux unique de 75 %.

Montant par employé

Le plus élevé des sommes suivantes :

- 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$
- Le montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$, ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise, selon le moins élevé de ces montants

Dans les faits, pour les périodes 1 à 4, les employeurs sont admissibles à une subvention pouvant atteindre 75 % des salaires ou traitements que les employés actuels touchaient avant la crise jusqu'à un salaire maximal de 1 129 \$ hebdomadairement, et ce, peu importe le niveau d'ancienneté des employés. Ainsi, les nouveaux employés qui n'ont pas de lien de dépendance avec l'employeur seront également admissibles à cette subvention.

Le gouvernement fédéral demande que les employeurs maintiennent, dans la mesure du possible, les salaires que les employés actuels touchaient avant la crise.

Une règle spéciale s'applique aux employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur.

Le montant de la subvention pour ces employés est limité à la rémunération admissible versée au cours de toute période de rémunération entre le 15 mars et le 4 juillet 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, soit sa rémunération de base.



Ainsi, pour un employé embauché après le 15 mars 2020 qui a un lien de dépendance avec l'employeur, le montant de SSUC sera de zéro. Ce sera également le cas pour un employé avec lien de dépendance qui n'a touché aucun salaire entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020.

Il n'y a pas de limite générale sur le montant total de subvention salariale qu'un employeur admissible pourra demander.

— PÉRIODES 5 ET SUIVANTES

À compter de la période 5, l'employeur doit d'abord calculer son taux de subvention puisqu'elle ne présente pas un taux unique. Le taux de subvention sera la combinaison de deux facteurs, soit la SSUC de base et la SSUC complémentaire. Chacun de ces facteurs varie d'une façon qui lui est propre selon les variables suivantes :

- Baisse de revenus admissibles de l'employeur par rapport à sa période de référence (2019 ou 2020)
- Période de demande

Taux de SSUC

SUBVENTION DE BASE POUR TOUS LES EMPLOYEURS TOUCHÉS PAR LA CRISE QUI ONT SUBI UNE BAISSE DE REVENUS ADMISSIBLES

À compter du 5 juillet 2020, le niveau de diminution de revenu viendrait moduler un taux de base déterminé appliqué au montant de la rémunération versée à l'employé pour la période d'admissibilité sur une rémunération maximale de 1 129 \$ par semaine.

Le taux de base maximal de la subvention serait graduellement réduit pour chacune des périodes :

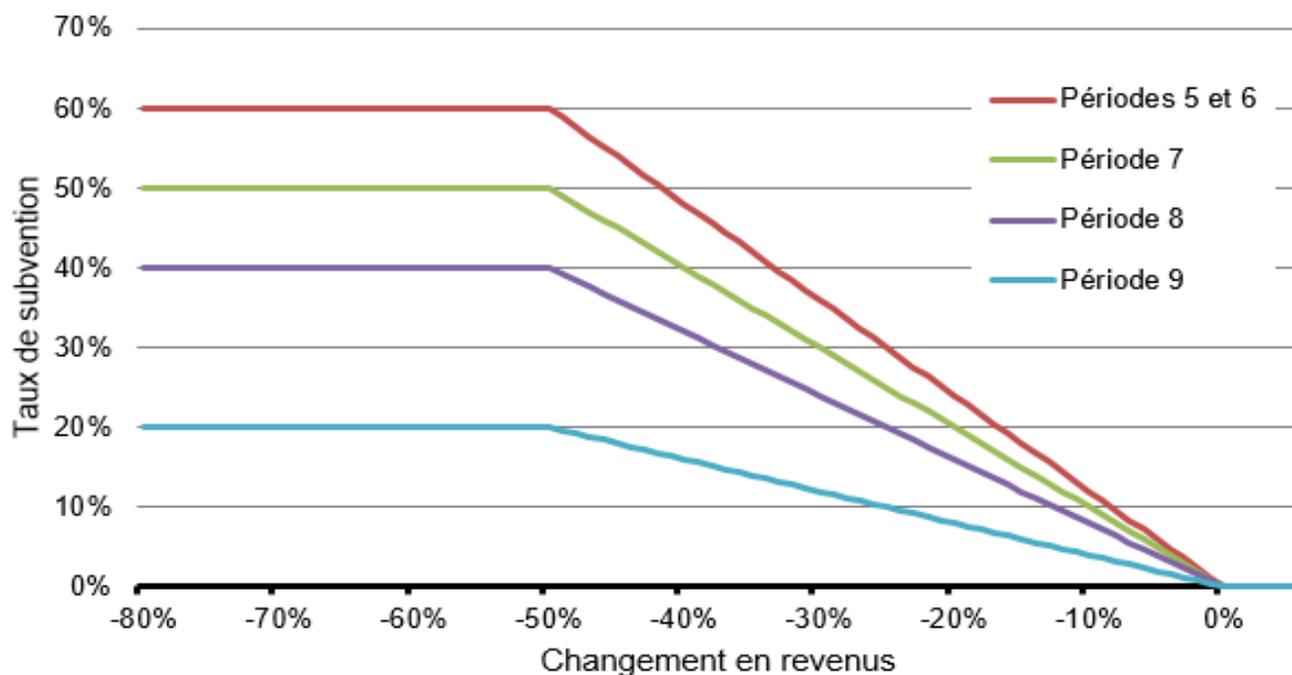
- 60 % pour les **périodes 5 et 6** (du 5 juillet au 29 août)
- 50 % pour la **période 7** (30 août au 26 septembre)
- 40 % pour la **période 8** (27 septembre au 24 octobre)
- 20 % à la **période 9** (du 25 octobre au 21 novembre)

Le taux de chaque employeur serait déterminé en fonction de sa baisse de revenus admissibles mensuels. Le taux **maximum** de la SSUC de base serait accessible seulement aux employeurs qui font face à une perte de revenus admissibles de 50 % ou plus. Les employeurs dont la perte de revenus admissibles est de moins de 50 % seraient admissibles à un taux de la SSUC plus bas. Il pourrait donc y avoir une diminution progressive du droit à la subvention au fur et à mesure de la reprise économique. Vous trouverez à la page suivante un tableau résumant les taux applicables selon la perte de revenus admissibles.



Périodes / Perte de revenus	Période 5* : Du 5 juillet au 1 ^{er} août	Période 6* : Du 2 août au 29 août	Période 7 : Du 30 août au 26 septembre	Période 8 : Du 27 septembre au 24 octobre	Période 9 : Du 25 octobre au 21 novembre
50 % et plus	60 %	60 %	50 %	40 %	20 %
De 0 % à 49 %	1,2 x perte de revenus	1,2 x perte de revenus	1,0 x perte de revenus	0,8 x perte de revenus	0,4 x perte de revenus
Exemples, taux applicables sur une diminution de 20 % des revenus, par période	1,2 x perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 24 %	1,2 x perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 24 %	1,0 x perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 20 %	0,8 x perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 16 %	Perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 8 %
* Dans les périodes 5 et 6, les employeurs qui auraient pu avoir un taux de subvention supérieur avec les règles 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 (voir <i>Règle d'exonération pour les périodes 5 et 6</i>).					

Le gouvernement illustre également la structure des taux pour la SSUC de base sans subvention complémentaire à l'aide du graphique suivant :





SUBVENTION COMPLÉMENTAIRE POUR LES EMPLOYEURS LES PLUS DUREMENT TOUCHÉS

Il serait possible pour les employeurs les plus touchés de bonifier le taux de SSUC (« SSUC complémentaire » ci-après). Cette bonification pourrait aller jusqu'à un taux supplémentaire de subvention de 25 % de la rémunération admissible. Le taux de SSUC complémentaire d'un employeur admissible serait modulé en fonction de l'un des deux critères suivants :

- La perte de revenus admissibles subie au cours des trois mois précédents par rapport aux revenus admissibles de ces mêmes mois l'année précédente.
- La baisse des revenus admissibles enregistrée, en comparant les revenus admissibles mensuels moyens au cours des trois mois précédents par rapport aux revenus admissibles moyens de janvier à février 2020.

Ce choix doit être le même que pour la SSUC de base et la période de référence doit être la même pour les périodes 5 à 9.

Les employeurs qui ont subi une perte moyenne de leurs revenus admissibles sur trois mois de plus de 50 % recevraient un taux de SSUC complémentaire égal à 1,25 fois la perte moyenne des revenus admissibles qui dépasse 50 %, jusqu'à un maximum d'un taux de SSUC complémentaire maximal de 25 %. Ce seuil serait atteint lors d'une perte de 70 % des revenus admissibles.

Voici un exemple de la façon dont le taux complémentaire calculé viendra bonifier le taux de base, selon des pourcentages quelconques de baisse de revenus :

Perte moyenne des revenus sur trois mois	Taux de SSUC complémentaire 25 %	Calcul de la subvention complémentaire = $1,25 \times (\text{perte de revenus de sur 3 mois} - 50 \%)$
70 %	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 %	$1,25 \times (50 \% - 50 \%) = 0,0 \%$

La qualification pour la subvention de base et la subvention complémentaire doivent être analysées séparément. En effet, pour la SSUC de base, seul le revenu du mois en question est important, et ce, peu importe la baisse de revenus admissibles sur trois mois. De la même manière, pour la SSUC complémentaire, seul le revenu admissible des trois mois importe, et ce, peu importe la baisse de revenus admissibles de la période d'admissibilité. Une fois l'analyse de la qualification pour les deux volets faite sur une base séparée, il faut combiner les taux de la SSUC de base et la SSUC complémentaire afin de connaître le taux réel de subvention. Par exemple, un employeur qui aurait une perte de revenus admissibles de 20 % au cours de la période 5 et une perte moyenne de revenus admissibles de 60 % sur trois mois précédents bénéficierait d'un taux de SSUC de base de 24 % et d'un taux de SSUC complémentaire de 12,5 %, ce qui donnerait un taux combiné de 36,5 % pour la SSUC.



Perte de revenus au cours de la période de référence actuelle de trois mois/un mois	70 % ou plus sur trois mois	De 50 % à 69 % sur trois mois	De 0 % à 49 % sur trois mois
50 % ou plus dans le mois	85 % (SSUC de base de 60 % + SSUC complémentaire de 25 %)	60 % + 1,25 x (% de perte de revenus de 3 mois - 50 %) (p. ex., SSUC de base de 60 % + 1,25 x (% de perte de revenus de 60 % sur 3 mois - 50 %) = taux de SSUC de 72,5 %)	60 % (SSUC de base de 60 % + SSUC complémentaire de 0 %)
De 0 % à 49 % dans le mois	1,2 x % de perte de revenus + 25 % (p. ex., 1,2 x % de perte de revenus de 20 % + 25 % = taux de SSUC de 49 %)	1,2 x % de perte de revenus + 1,25 x (% de perte de revenus de 3 mois - 50 %) (p. ex., 1,2 x % de perte de revenus de 20 % + 1,25 x (% de perte de revenus de 60 % de 3 mois - 50 %) = taux de SSUC de 36,5 %)	1,2 x % de perte de revenus (p. ex., 1,2 x % de perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de 24 %)
Aucune perte de revenus dans le mois	25 % (SSUC de base de 0 % + SSUC complémentaire de 25 %)	1,25 x (% de perte de revenus de 3 mois - 50 %) (p. ex. 1,25 x (% de perte de revenus de 60 % de 3 mois - 50 %) = taux de SSUC de 12,5 %)	Aucun

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 admissibles de 30 % ou plus. Tel que décrit ci-dessous (voir Règle transitoire pour les périodes 5 et 6).

Règles transitoires pour les périodes 5 et 6

Pour les périodes 5 et 6 **seulement**, un allègement serait introduit afin de permettre aux employeurs admissibles, dont le taux de SSUC serait plus bas que 75 % selon les nouvelles règles, d'être subventionnés à 75 %. Essentiellement, l'employeur admissible aurait droit au plus élevé de la subvention calculée selon les règles des périodes 1 à 4 ou selon les nouvelles règles pour les périodes 5 et 6 seulement. Ainsi, un employeur admissible ayant subi une baisse de revenus admissibles de 30 % ou plus au cours de la période de référence pertinente recevrait un taux de SSUC d'au moins 75 %, et potentiellement un taux de SSUC encore plus élevé basé sur les nouvelles règles décrites ci-dessus pour les employeurs les plus touchés (jusqu'à un maximum de 85 %). Toutefois, pour les périodes 7 à 9, cet employeur devra calculer son taux de subvention selon les nouvelles règles, que celles-ci lui soient avantageuses ou non.



Calcul par employé

Pour les périodes 5 à 9, pour les employés actifs sans lien de dépendance, le montant de la subvention serait calculé exclusivement en fonction de la rémunération réelle versée pour la période d'admissibilité, sans référence au concept de rémunération avant la crise, utilisée pour les périodes 1 à 4 de la SSUC. L'employeur multiplierait son taux de SSUC (taux de base et taux complémentaire) par le moindre de la rémunération admissible de l'employeur ou 1 129 \$.

Pour les employés actifs qui ont un lien de dépendance avec l'employeur, une règle spéciale modifiée s'appliquerait : la subvention salariale de ces employés serait basée sur la rémunération admissible hebdomadaire de l'employé ou la rémunération de l'employé avant la crise selon le montant le moins élevé des deux, jusqu'à un maximum de 1 129 \$. La subvention ne serait offerte qu'aux employés ayant un lien de dépendance qui étaient en emploi avant le 16 mars 2020. Le maximum de 1 129 \$ sera applicable autant pour le taux de SSUC de base que celui de la SSUC complémentaire.

Employés en congé avec solde

Il existe plusieurs allègements pour les employés en congé avec solde. Selon les positions administratives, un employé serait considéré être en « congé avec solde » 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. Ces allègements pourraient être très avantageux aux fins du calcul de la subvention dans certaines circonstances.

CALCUL DE LA SUBVENTION

Pour les périodes 5 et 6, le calcul de la subvention pour les employés temporairement mis à pied demeurerait le même que pour les périodes 1 à 4. Ainsi, le montant serait la plus élevée des sommes suivantes :

- Pour les employés sans lien de dépendance, 75 % du montant de la rémunération versée, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$
- 75 % de la rémunération hebdomadaire que recevait l'employé avant la pandémie, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ ou le montant de la rémunération payée, le montant le moins élevé étant utilisé.

Le taux pourrait donc être plus avantageux pour ces employés pour un employeur qui a droit à un taux de subvention de moins de 75 % pour ces périodes.



À compter de la période 7, le montant de la SSUC versé pour les employés mis à pied temporairement serait ajusté afin d'inciter les employeurs à réembaucher les employés mis à pied qui auront épuisé leurs prestations de PCU à la période 7. En effet, la PCU est disponible pour un maximum de 6 périodes de 28 jours. De plus, elle prendra officiellement fin le 26 septembre 2020 pour tous les demandeurs, et ce, peu importe la date de mise à pied du demandeur. La subvention pour les employés en congé avec solde sera le moindre des montants suivants :

- 100 % de la rémunération des employés en congé payé
- Le montant fixé par règlement (ce montant n'est pas encore connu)
- Zéro si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur et qu'il n'a pas de rémunération de base pour la semaine
- Zéro si l'employeur n'a pas de baisse de revenu

La subvention ainsi calculée sera diminuée des sommes reçues en vertu du programme de temps partagé de l'assurance-emploi. Il n'y a donc aucun plafond, ni aucune nécessité de multiplier la rémunération par le taux de SSUC.

La SSUC pour les employés en congé avec solde serait disponible pour tous les employeurs admissibles sans égard à leur taux de SSUC pour les employés actifs dans la période pertinente.

REMBOURSEMENT DE CERTAINES COTISATIONS

Comme pour les périodes 1 à 4, les employeurs auront droit pour les périodes 5 à 9 au remboursement de certaines cotisations d'employeurs, telles les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'au Régime de pension du Canada pour les employés en congés payés.

Ce remboursement vise la totalité des cotisations d'employeurs pour les employés admissibles, pour chaque semaine pendant laquelle ces employés sont en « congé avec solde » et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC à l'égard de ces employés.

Il n'y aurait pas de limite générale sur le montant de remboursement qu'un employeur admissible pourrait demander.

Afin de réclamer ce remboursement, les employeurs devront continuer à percevoir et à verser les cotisations à chaque programme, comme d'habitude. Par la suite, les employeurs admissibles pourront demander un remboursement, tel que décrit ci-dessus, en même temps qu'ils présenteront leur demande de SSUC.

La portion des 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 en ce qui a trait aux employés temporairement mis à pied continuerait d'être remboursée à l'employeur.



POINTS DIVERS

— SURVEILLANCE DE LA CONFORMITÉ

La subvention salariale sera soumise au processus de cotisation régulier de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Le gouvernement propose également de prévoir un processus d'appel fondé sur la procédure existante d'avis de décision qui permet d'interjeter appel devant la Cour canadienne de l'impôt. Afin de maintenir l'intégrité du programme, les employeurs seront tenus de rembourser les montants versés au titre de la SSUC s'ils ne satisfaisaient pas aux exigences d'admissibilité.

La loi introduit une disposition anti-évitement prévoyant que l'entité n'aura plus droit à la subvention si elle, ou une personne ou une société de personnes ayant un lien de dépendance avec elle, prend part à une opération ou à un événement ou prend des mesures ayant pour effet de réduire le revenu admissible et qu'il est raisonnable de conclure que l'un des objets principaux de cette diminution est de la rendre admissible à la subvention. Elle devra donc rembourser toutes les sommes reçues en vertu de la SSUC. L'entité s'exposera également à une pénalité de 25 % du montant reçu en trop.

La loi prévoit également qu'un contribuable qui fait un énoncé faux ou une omission afin d'obtenir la subvention pourrait être assujetti à une pénalité pouvant aller jusqu'à 50 % du montant de la subvention excédant le montant auquel il avait droit.

De plus, si des augmentations de salaire sont accordées à vos employés, vous pourrez normalement toucher la subvention sur cette augmentation. Toutefois, l'augmentation ne sera pas admissible à la SSUC si les trois critères suivants sont rencontrés :

- La somme excède la rémunération de base (tel que défini ci-haut) que l'employé a touchée
- Après la période couverte par la SSUC, il est raisonnable de s'attendre à ce que l'employé admissible reçoive une rémunération hebdomadaire inférieure à sa rémunération de base
- L'un des objets principaux de l'arrangement est d'augmenter le montant reçu en vertu de la SSUC.

Le troisième critère est donc un « test d'objet » et il sera rencontré si vous avez consenti l'augmentation avec l'objectif principal d'augmenter vos paiements de SSUC. Ce ne serait pas le cas, par exemple, d'une augmentation que vous avez donnée à un employé afin que son salaire soit plus élevé que la PCU pour le motiver à entrer au travail. Cette restriction vise vraiment les augmentations artificielles dans le but de bonifier la SSUC d'un employeur. Ainsi, la raison derrière les augmentations salariales pendant la crise devrait être bien documentée et cette preuve devrait être conservée.



— COMMUNICATION DES DEMANDES DE SSUC

Veillez noter que le ministre des Finances pourra rendre publique la liste de toutes les entités ayant demandé la SSUC.

— IMPOSITION

La subvention salariale touchée par un employeur serait considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans le revenu imposable de l'employeur. De plus, 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.

N'hésitez pas à contacter l'un des fiscalistes ou associés de Mallette de votre région parmi nos 30 bureaux pour de plus amples renseignements : mallette.ca/nous-joindre