

BULLETIN SPÉCIAL

COVID-19 – Numéro 34

- Diffusé le 26 novembre 2020 à 10 h 15 -

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA (SSUC)

Madame,
Monsieur

Le présent bulletin vise à présenter les plus récentes modifications apportées à la SSUC par le gouvernement du Canada. Vous trouverez également en annexe un rappel de certaines règles concernant la SSUC.

Tel qu'annoncé lors du dépôt du Projet de loi C-9, qui a reçu la sanction royale le 19 novembre 2020, la SSUC sera prolongée jusqu'en juin 2021 inclusivement. De plus, le taux maximal de subvention dont pourra bénéficier une entité pour les périodes 9 et 10 demeurera la même que celle applicable à la période 8, soit un taux pouvant atteindre 65 % des salaires admissibles. D'autres modifications ont également été apportées à la législation dont, entre autres :

- Au niveau de la notion « d'employé admissible »
- Quant au calcul du taux compensatoire de la SSUC
- Sur la notion de rémunération de base
- Sur la subvention pour les employés en congé payé
- Quant aux délais de la production d'une demande de subvention



NOUVEAUTÉS

AJOUT D'UNE PÉRIODE DE SUBVENTION

La période d'admissibilité 10, soit du 22 novembre au 19 décembre 2020 a été ajoutée par le projet de loi C-9 tel que sanctionné. Le taux de subvention applicable ainsi que les dates de la période sont donc établis. Vous retrouverez cette information à la section « *Taux de subvention* » ici-bas.

De plus, nous vous référons à la section « *Délai pour produire une demande* » relativement aux dates visées par les périodes 1 à 10.

DÉLAI POUR PRODUIRE UNE DEMANDE

La date limite pour produire une demande de SSUC relativement à une période d'admissibilité sera la plus tardive des dates suivantes : le 31 janvier 2021 ou 180 jours après la fin de la période d'admissibilité.

Le tableau suivant illustre la date limite de production par période d'admissibilité :

Période	Date	Date limite pour déposer une demande
1	15 mars au 11 avril 2020	31 janvier 2021
2	12 avril au 9 mai 2020	31 janvier 2021
3	10 mai au 6 juin 2020	31 janvier 2021
4	7 juin au 4 juillet 2020	31 janvier 2021
5	5 juillet au 1 ^{er} août 2020	31 janvier 2021
6	2 août au 29 août 2020	25 février 2021
7	30 août au 26 septembre 2020	25 mars 2021
8	27 septembre au 24 octobre 2020	22 avril 2021
9	25 octobre au 21 novembre 2020	20 mai 2021
10	22 novembre au 19 décembre 2020	17 juin 2021

Pour les périodes de subvention du 20 décembre jusqu'en juin 2021, les détails des modalités des demandes ne sont pas encore connus.

EMPLOYÉS ADMISSIBLES

Les employés admissibles sont désormais définis comme des particuliers qui sont à l'emploi d'une entité déterminée au Canada de manière continue. Cette nouvelle définition s'applique de façon rétroactive au 5 juillet 2020. Nous ne sommes pas en mesure de préciser les impacts de cette nouvelle définition puisque la loi ne définit pas le terme « de manière continue ».



RÉMUNÉRATION DE BASE

Un allègement a été introduit en ce qui concerne la rémunération de base pour les périodes 5 et suivantes si l'employé admissible était en congé entre le 1er juillet 2019 et le 15 mars 2020 pour l'une des raisons suivantes :

- Congé parental
- Congé maladie au sens de la *Loi sur l'assurance emploi*
- Congé pour adoption au sens de la *Loi sur l'assurance emploi*
- Congé pour soin ou soutien à un ou plusieurs membres de la famille au sens de la *Loi sur l'assurance emploi*
- Congé pour soin ou soutien à un ou plusieurs enfants gravement malades au sens de la *Loi sur l'assurance emploi*
- Congé pour soin ou soutien à un ou plusieurs adultes gravement malades au sens de la *Loi sur l'assurance emploi*

Dans une telle situation, la rémunération de base pour l'employé admissible visé sera alors sa rémunération pendant la période de 90 jours précédant son congé et se terminant le jour avant le début du congé.

TAUX DE SUBVENTION

Contrairement à ce qui avait été annoncé initialement, le taux de base de la subvention applicable à la période 8, soit la période du 27 septembre au 24 octobre 2020, s'appliquera également pour les périodes 9 et 10, soit du 25 octobre au 19 décembre 2020. Ainsi, le taux maximum de la subvention de base sera alors fixé à 40 % pour chacune de ces périodes pour des baisses de revenus de 50 % et plus. Pour des baisses de revenus de moins de 50 %, le taux de base sera de 0.8 du pourcentage de baisse de revenus. Pour le taux compensatoire, le maximum demeurera à 25 %.

CALCUL DE LA BAISSÉ DE REVENUS POUR ÉTABLIR LE TAUX COMPENSATOIRE

À partir de la période 8, soit à partir du 27 septembre, le calcul du taux compensatoire sera modifié. Pour les périodes 8 à 10, les employeurs auront désormais le choix de prendre la plus avantageuse de l'une ou l'autre des deux baisses de revenus suivantes :

- Baisse de revenu moyenne des trois derniers mois; ou
- Baisse de revenu utilisée pour le taux de base.

Soulignons que la règle permettant de prendre la baisse la plus avantageuse entre celle du mois en cours ou celle du mois précédent aux fins du calcul du taux de base s'appliquera également aux fins du calcul du taux compensatoire. Ainsi, un employeur qui fait sa demande pour la période 8 en utilisant la baisse de revenus de septembre 2020 plutôt que la baisse subie au cours du mois de demande, soit octobre 2020, pour la détermination de son taux de base pourra également utiliser la baisse de revenus de septembre 2020 aux fins du calcul de son taux compensatoire.



Voici un tableau résumant les méthodes possibles aux fins du calcul du taux compensatoire :

Période d'admissibilité		Méthode de la baisse de revenu basé sur la moyenne des trois derniers mois	Méthode de la baisse de revenu utilisée pour le taux de base
Période	Date		
8	27 septembre 2020 au 24 octobre 2020	<p>Approche générale Moyenne de juillet, août et septembre 2020 par rapport à la moyenne des revenus de juillet, août et septembre 2019</p> <p>Autre approche Moyenne de juillet, août et septembre 2020 par rapport à la moyenne des revenus de janvier et février 2020</p>	<p>Approche générale (le plus avantageux entre)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Septembre 2020 par rapport à septembre 2019 • Octobre 2020 par rapport à octobre 2019 <p>Autre approche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Octobre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
9	25 octobre 2020 au 21 novembre 2020	<p>Approche générale Moyenne d'août, septembre et octobre 2020 par rapport à la moyenne des revenus de août, septembre et octobre 2019</p> <p>Autre approche Moyenne d'août, septembre et octobre 2020 par rapport à la moyenne des revenus de janvier et février 2020</p>	<p>Approche générale (le plus avantageux entre)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Octobre 2020 par rapport à octobre 2019 • Novembre 2020 par rapport à novembre 2019 <p>Autre approche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Novembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020
10	22 novembre 2020 au 19 décembre 2020	<p>Approche générale Moyenne de septembre, octobre et novembre 2020 par rapport à la moyenne des revenus de septembre, octobre et novembre 2019</p> <p>Autre approche Moyenne de septembre, octobre et novembre 2020 par rapport à la moyenne des revenus de janvier et février 2020</p>	<p>Approche générale (le plus avantageux entre)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Novembre 2020 par rapport à novembre 2019 • Décembre 2020 par rapport à décembre 2019 <p>Autre approche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020

Il est à noter que pour les périodes suivant le 19 décembre 2020, soit les périodes 11 et suivantes, les employeurs n'auront plus le choix entre ces deux méthodes alternatives et devront utiliser la même méthode de baisse de revenu pour établir à la fois leur taux de base et leur taux compensatoire.



SUBVENTION POUR LES EMPLOYÉS EN CONGÉ AVEC SOLDE

La subvention offerte pour les employés en congé avec solde est nettement plus avantageuse que celle pour les autres employés. En effet, elle ne tient pas compte du taux de subvention de l'employeur pour une période donnée et est plutôt assujettie à des règles de calcul particulières. De plus, à partir du 25 octobre 2020, la subvention salariale relativement aux employés en congé avec solde (congé payé) sera harmonisée aux prestations d'assurance-emploi.

La SSUC à laquelle a droit un employeur admissible à l'égard de la rémunération hebdomadaire versée à un employé n'ayant pas de lien de dépendance (ou à un employé ayant un lien de dépendance qui a touché une rémunération avant la crise durant la période en question) est présentée en détail dans la FAQ de l'ARC. Vous pouvez y accéder sur le lien suivant :

<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-foire-aux-questions.html#q20>

Il est à noter que l'employeur ne pourra subventionner ses employés en congé avec solde que s'il a droit à une subvention de base ou une subvention compensatoire pour la période donnée. Essentiellement, cela signifie qu'il n'y aura droit que s'il a une baisse de revenu pour la période de demande ou pour les trois mois précédents¹.

ACHAT D'ACTIFS D'UNE AUTRE ENTITÉ

Un 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 (90 % et plus) des actifs utilisés dans l'exploitation d'une entreprise par le vendeur. Le projet de loi C-9 tel que sanctionné est venu élargir ce choix aux situations où les conditions suivantes sont remplies:

- Immédiatement avant l'acquisition, l'acheteur et le vendeur n'ont pas de lien de dépendance
- La juste valeur marchande des actifs composait 90 % et plus des actifs qui peuvent raisonnablement être considérés comme nécessaires pour que l'entité déterminée soit en mesure d'exploiter l'entreprise ou une partie de l'entreprise du vendeur.

Dans de telles circonstances, l'entité déterminée sera réputée avoir commencé à exploiter l'entreprise au premier en date des jours suivants :

- Le jour où l'entité déterminée a commencé l'exploitation de l'entreprise;
- Le jour où le vendeur a commencé l'exploitation de l'entreprise dans laquelle les actifs acquis sont utilisés.

Un tel choix permettra alors à l'acquéreur d'utiliser les revenus de la période de référence antérieure liés à ces actifs aux fins du calcul de sa baisse de revenus de la période actuelle.

¹ Sous réserve de la règle déterminative qui lui permet de prendre le plus avantageux du taux calculé selon la baisse de revenus de la période en cours ou de la période précédente.



NOUVEAUTÉS FOIRE AUX QUESTIONS

BONIS

L'ARC est venu préciser le traitement des bonis payés à un employé admissible. Par exemple, dans le cas d'un boni annuel payé par un employeur admissible à un employé admissible, il serait généralement raisonnable de considérer que ce boni a été gagné tout au long de l'exercice auquel il se rapporte. Il serait aussi raisonnable, aux fins de calculer la rémunération de base, d'établir la rémunération admissible hebdomadaire moyenne en divisant le montant du boni par le nombre de semaines comprises dans la période à laquelle le boni se rapporte.

Pour un exemple à ce sujet, nous vous référons au point 17-5 de la FAQ du site Canada.ca

COMMISSIONS

Pour déterminer si une commission se rapporte à une semaine précise, il est nécessaire d'examiner l'ensemble des faits propres à une situation, y compris le contrat d'emploi qui décrit normalement les conditions à respecter pour qu'un employé ait droit à une commission. D'autres facteurs pourraient être pertinents, par exemple les pratiques d'un secteur d'activité donné, lesquels pourraient fournir une méthode raisonnable pour déterminer si une commission se rapporte à une semaine donnée. L'ARC propose l'exemple suivant :

Andréa est vendeuse pour un concessionnaire d'automobiles qui est un employeur admissible. Andréa est rémunérée à commission la semaine suivant la vente d'une automobile, selon son contrat d'emploi. Si elle vend deux automobiles dans une semaine, elle recevra les commissions se rapportant à ces deux ventes la semaine suivante. Aux fins de calculer la subvention salariale pour une période de demande, il serait raisonnable de considérer que ces commissions ont été payées « pour la semaine » où les deux ventes se sont produites (plutôt que la semaine dans laquelle les commissions ont été payées).

MODIFICATION À DES CHOIX DÉJÀ EFFECTUÉS DANS LE CALCUL DU REVENU

L'ARC permet à un employeur de modifier ou révoquer des choix. Par contre, la modification ou la révocation doit être effectuée et la demande modifiée au plus tard à la date limite pour présenter une demande de subvention salariale pour la période (voir passage ci-haut à cet effet). Si plusieurs périodes de demande sont en cause, la modification doit être demandée au plus tard à la date pour laquelle la demande doit être effectuée pour la première de ces périodes de demande.

Par exemple, une personne qui désire modifier son choix de comptabilité devra le faire au plus tard le 31 janvier 2021 puisque ce choix doit être le même pour toutes les périodes, la modification touchera donc toutes les périodes depuis le 15 mars. Par contre, si un groupe de société ne désire plus être consolidé pour la période 10, et qu'elle avait déjà produit ce choix, elle aura jusqu'au 17 juin 2021 pour modifier sa demande. En effet, le choix de consolider les revenus d'un groupe peut se faire période par période, ainsi, seule la période 10 serait touchée. La date limite de modification est donc la date limite pour déposer une demande pour la période 10. La modification peut concerner la période de référence, la méthode de comptabilité ou les choix concernant le revenu d'un groupe de société.

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



ANNEXE

RAPPEL DES RÈGLES GÉNÉRALES SUR LA SSUC

La SSUC consiste en une subvention salariale accordée aux employeurs admissibles pour une période de 40 semaines à compter du 15 mars 2020. Chacune des périodes de demande de subvention sont d'une durée de 4 semaines.

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

Par la suite, les groupes suivants ont été ajoutés 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**. La baisse de revenus est déterminée en comparaison avec les revenus admissibles de la période de référence, cette notion étant définie à la section suivante. Cette baisse devait être attestée dans la demande de subvention. Pour ces périodes, le taux de subvention est fixé à 75 % des salaires admissibles de chacune des périodes.

À compter du 5 juillet 2020, pour les périodes 5 et suivantes uniquement, les critères du 15 et 30 % ont été remplacés par un critère unique, soit celui de la **baisse de revenus admissibles** quel que soit le pourcentage de la baisse (SSUC de base). Par contre, le taux de subvention applicable ne serait plus un taux unique de 75 % mais plutôt un taux modulé calculé à chacune des périodes en fonction de la baisse de revenus admissibles. Toujours pour les périodes 5 et suivantes, le taux de subvention est composé d'un taux de base auquel est additionné un taux compensatoire.

RAPPEL GÉNÉRAL DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ET DU CALCUL DU REVENU ADMISSIBLE

Pour toutes les périodes (soit les périodes 1 à 10), 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 10. Ainsi, un employeur pourrait choisir le même mois correspondant 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 10 et vice versa. La période de référence devra être la même pour les deux taux de SSUC, soit la SSUC de base et la SSUC compensatoire (voir explication ci-dessous).

PRÉSUMPTION DE BAISSÉ DES 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 10, l'employeur admissible bénéficiera 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 aura présomption que sa baisse de revenus admissibles pour la période est la même que pour la période précédente. Un employeur qui aura une baisse de revenus admissibles de 15 % en juillet et de 10 % en août sera 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

Aux fins de la SSUC, 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 combinera 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 sera 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 sera 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 10).

FOURNISSEUR DE SERVICE DE PAYE

Au début du programme, une entité admissible devait avoir un numéro d'entreprise (« NE » ci-après) émis par l'ARC servant aux remises sur les salaires afin de se qualifier à la SSUC. Or, certaines entités admissibles n'ont pas de NE car elles utilisent un service de la paie offert par une autre entité. Ce service gère l'ensemble des retenus pour les employés et s'assure de faire les remises sous leur propre NE. Par conséquent, ces entités n'avaient pas droit à la SSUC. Des modifications ont été apportées en juillet pour corriger cette situation.

Les entités admissibles sont donc désormais les suivantes :

- Celles qui possèdent leur propre NE
- Celles qui utilisent un service de la paie et qui ne possèdent pas leur propre NE pourront se qualifier à la SSUC si les autres conditions de qualification sont rencontrées par ailleurs et que les conditions suivantes sont réunies :
 - a. Elle a employé un ou plusieurs particuliers au Canada
 - b. Une personne (société, OSBL, particulier, fiducie) ou une société de personnes autre que l'entité déterminée (« fournisseur de services de la paie » ci-après) a administré la paie des employés de l'entité déterminée
 - c. Le fournisseur de service de la paie avait un NE utilisé par le ministre pour les montants à remettre



- d. Le fournisseur de service de la paie a utilisé son NE pour les montants à remettre à l'égard des employés de l'entité déterminée
- e. Le ministre doit être convaincu que les conditions énoncées ci-avant sont remplies

De plus, la position administrative de l'ARC a apporté plus de précisions à cette situation. Ainsi, à la question 3-8 de la FAQ sur la SSUC il y est mentionné :

Généralement, dans le cas où un tiers effectue les retenues sur la paie pour le compte d'un employeur, il est attendu que l'employeur utilise son nouveau compte de retenues sur la paie pour toutes les prochaines retenues sur la paie. Cependant, dans certains cas, les prochaines retenues peuvent continuer à être effectuées au moyen d'un compte de retenues existant. Par exemple, si un groupe d'employeurs ont conclu une entente de partage de coûts, laquelle a créé un mandat (se reporter à Q3-9), mais qu'un seul membre du groupe, à titre de mandataire pour le compte des autres employeurs, verse ces retenues à l'ARC, le groupe pourra continuer à utiliser son compte de retenues sur la paie actuel pour toutes les prochaines retenues sur la paie.

REVENUS ADMISSIBLES AUX FINS DE LA SSUC

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 « produits » 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.

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. **Ces sommes doivent obligatoirement être exclues du calcul du revenu de l'entité admissible.**

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 (ci-après "LIR")*) 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.**

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) 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 pourvu 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 10, un employé admissible est un particulier qui est employé au Canada de façon continue : les critères d'admissibilité n'excluent plus les employés sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ou plus au cours d'une période d'admissibilité. Il n'y a donc aucun nombre de jours d'emploi minimum pour qualifier les employés à partir de la période 5. Nous ne sommes toutefois pas en mesure de déterminer ce qui pourrait faire qu'un employé ne serait pas employé de façon continue.

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 pas cumuler le plafond pour cet employé.

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.

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. Les avantages imposables peuvent être inclus, mais ils doivent être un avantage imposable au fédéral et être de nature pécuniaire. Des vérifications plus poussées devraient être effectuées avant d'inclure les avantages imposables dans la rémunération admissible.

RÉMUNÉRATION DE BASE

Cette donnée est un facteur dans le calcul du montant de la SSUC que nous vous présentons ci-dessous. Il s'agit de la rémunération hebdomadaire moyenne versée à un employé pour une période définie par la loi. Elle se calcule en divisant les payes versées dans la période choisie par le nombre de semaine travaillée dans celle-ci, à l'exclusion de toute période de 7 jours consécutifs sans rémunération.

La rémunération de base peut être calculée sur les périodes suivantes :

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 2020 ouDu 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 2020 ouLes périodes suivantes de 2019 : Du 1^{er} mars au 30 juin 2019 ou 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 10	<ul style="list-style-type: none">Du 1^{er} janvier au 15 mars 2020 ouDu 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

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.). Tel que mentionné ci-haut, il est également possible de prendre une autre période pour calculer la rémunération de base si l'employé n'avait pas de rémunération pendant ces périodes pour cause de congés parentaux et congé maladie prévus par la loi.



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 ou la période de 2019 qu'il peut utiliser pour la rémunération de base.

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 compensatoire. 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, la baisse de revenu mensuelle permet de calculer un taux de base de subvention, qui est la première composante du taux de subvention.

Le taux de base maximal de la subvention est 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 les **périodes 8 à 10** (27 septembre au 19 décembre)

Le taux **maximum** de la SSUC de base sera atteint seulement pour un employeur ayant 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. Le tableau ci-dessous résume les taux applicables pour chacune des périodes :

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	Période 10 : Du 22 novembre au 19 décembre
50 % et plus	60 %	60 %	50 %	40 %	40 %	40 %
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	0,8 x perte de revenus	0,8 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 %	0,8 x perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 16 %	0,8 x perte de revenus de 20 % = taux de SSUC de base de 16 %

* 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 *Règles transitoires pour les périodes 5 et 6*).



Subvention compensatoire pour les employeurs les plus durement touchés

Il est possible pour les employeurs les plus touchés de bonifier le taux de SSUC de base. Cette bonification pourrait aller jusqu'à un taux supplémentaire de subvention de 25 % de la rémunération admissible. Nous vous référons aux explications du présent document pour le calcul de la baisse de revenus aux fins du taux compensatoire supplémentaire. Il est à noter que la période de référence doit être la même pour le calcul du taux compensatoire et du taux de base (moyenne de janvier-février 2020 ou même mois de 2019).

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

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

Perte des revenus	Taux de SSUC compensatoire 25 %	Calcul de la subvention compensatoire = $1,25 \times (\text{perte de revenus} - 50 \%)$
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 compensatoire doivent être analysées séparément. 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 compensatoire afin de connaître le taux réel de subvention.

RÈGLES TRANSITOIRES POUR LES PÉRIODES 5 ET 6

Pour les périodes 5 et 6 **seulement**, un allègement a été introduit afin de permettre aux employeurs admissibles, dont le taux de SSUC est plus bas que 75 % selon les nouvelles règles, d'être subventionnés à 75 %. Essentiellement, l'employeur admissible aura 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 10, 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 10, pour les employés actifs sans lien de dépendance, le montant de la subvention sera 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 multipliera son taux de SSUC (taux de base et taux compensatoire) par le moindre de la rémunération admissible de l'employeur ou 1 129 \$.

Il faut toutefois continuer d'indiquer la rémunération de base pour les périodes 5 et 6 puisque l'employeur qui a droit à 75% de subvention doit utiliser le calcul de subvention des périodes 1 à 4. La rémunération de base demeure donc une information importante pour ces périodes.

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 compensatoire.

EMPLOYÉS EN CONGÉ AVEC SOLDE

Il existe plusieurs allègements pour les employés en congé avec solde, tels que décrits dans le présent document. Nous tenons toutefois à vous rappeler que, 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. Nous vous référons à l'explication dans la section des nouveautés en ce qui concerne le calcul de la subvention pour les employés en congé avec solde.

Remboursement de certaines cotisations

Comme pour les périodes 1 à 4, les employeurs auront droit pour les périodes 5 à 10 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*. 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 assujéti 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.

EXIGENCES EN MATIÈRE DE DÉCLARATION DES T4

Pour l'année d'imposition 2020, en plus de déclarer le revenu d'emploi dans la case 14 ou au moyen du code 71, les employeurs utiliseront de nouveaux codes dans la section « Autres renseignements » au bas du feuillet T4 des employés pour déclarer le revenu d'emploi et les paiements rétroactifs pour les périodes suivantes :

- Code 57 : Revenu d'emploi payé pour la période du 15 mars au 9 mai
- Code 58 : Revenu d'emploi payé pour la période du 10 mai au 4 juillet
- Code 59 : Revenu d'emploi payé pour la période du 5 juillet au 29 août
- Code 60 : Revenu d'emploi payé pour la période du 30 août au 26 septembre



Ces autres exigences en matière de déclaration s'appliqueront à tous les employeurs, et aideront l'ARC à valider les paiements en vertu de la SSUC, de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et de la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants (PCUÉ).

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 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