

2020 numéro 29
9 avril 2020

FiscAlerte – Canada

Subvention salariale d'urgence du Canada : nouvelle mise à jour

Nos bulletins *FiscAlerte* traitent des nouvelles, événements et changements législatifs de nature fiscale touchant les entreprises canadiennes. Ils présentent des analyses techniques sommaires vous permettant de rester bien au fait de l'actualité fiscale. Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats.

Pour éviter les mises à pied et dans le cadre de son *Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19*, le gouvernement fédéral a instauré, le 18 mars 2020, un programme de subvention salariale pour les petits employeurs admissibles. Ce programme accordait une subvention salariale de 10 % sous la forme d'une réduction des remises d'impôt sur le revenu versées à l'Agence du revenu du Canada (l'«ARC») (sous réserve d'un plafond). Des précisions supplémentaires concernant cette subvention salariale de 10 % ont été rendues publiques dans le cadre du projet de loi C-13, *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19*, qui a été adopté le 25 mars 2020 (voir le bulletin [FiscAlerte 2020 numéro 24 d'EY](#)).

Le 1^{er} avril 2020, le ministre des Finances, Bill Morneau, a présenté des mises à jour concernant le programme de subvention salariale, instaurant un nouveau programme appelé Subvention salariale d'urgence du Canada («SSUC»), qui coexistera avec la subvention salariale initiale de 10 %. Ce nouveau programme de SSUC correspondant à 75 % du salaire, devait s'appliquer aux employeurs ayant subi une baisse de leurs revenus bruts d'au moins 30 % en mars, en avril ou en mai, par rapport aux mêmes mois en 2019 (voir le bulletin [FiscAlerte 2020 numéro 28 d'EY](#)).

Le 8 avril 2020, le ministre des Finances a annoncé d'importantes modifications à ce programme.

Ce bulletin résume les modifications apportées à la SSUC, plus précisément celle visant l'exigence d'une baisse de 30 % des revenus bruts pour que les employeurs y soient admissibles.



Travailler ensemble
pour un monde meilleur

Au moment d'écrire ces lignes, aucune proposition législative n'a été publiée. On s'attend à ce que le Parlement soit rappelé prochainement et qu'un projet de loi soit déposé, puis adopté. Par conséquent, il est possible que d'autres modifications soient apportées au programme d'ici à ce qu'il ait force de loi.

Calcul de la baisse des revenus bruts

L'une des principales modifications annoncées est que la SSUC sera offerte aux employeurs admissibles qui font face à une baisse d'au moins 15 % de leurs revenus provenant de sources sans lien de dépendance en mars 2020 et d'au moins 30 % au cours des mois suivants (avril et mai 2020) (les périodes de demande sont précisées ci-après).

Des modifications à la méthode de calcul du changement de revenu ont également été annoncées. Aux fins du calcul du changement de revenu pour déterminer s'il est admissible pour l'une des trois périodes de demande, un employeur peut utiliser l'un ou l'autre des deux revenus de référence suivants : la moyenne des revenus gagnés en janvier et en février 2020, ou les revenus gagnés au cours du même mois de l'année précédente. Par exemple, si la rémunération à l'égard de laquelle la SSUC est demandée est versée au cours de la période de demande du 15 mars au 11 avril 2020, les revenus de mars 2020 devront être comparés à ceux de mars 2019 ou à la moyenne de janvier et février 2020. Quel que soit le revenu de référence choisi, les employeurs devront garder la même approche pendant toute la durée du programme.

De plus, il a été précisé que les employeurs peuvent calculer leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice ou la méthode de la comptabilité de caisse. Là encore, quelle que soit la méthode choisie, les employeurs devront garder la même approche pendant toute la durée du programme.

Des règles spéciales seront également prévues relativement aux questions spécifiques concernant les groupes de sociétés, les entités ayant un lien de dépendance et les coentreprises.

En ce qui concerne le calcul des revenus des organismes à but non lucratif et des organismes de bienfaisance enregistrés, les revenus provenant de personnes avec qui ils ont un lien de dépendance sont exclus, mais ces organismes pourront choisir d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul. Quelle que soit l'approche choisie, elle doit être maintenue pendant toute la durée du programme.

Ces modifications ont été mises en œuvre afin de permettre à un plus grand nombre d'entreprises (comme les entreprises en démarrage, les sociétés à forte croissance et les entreprises ayant des revenus mensuels irréguliers) de bénéficier de la SSUC.

Pour des renseignements supplémentaires sur l'ancienne méthode de calcul, consultez le bulletin [FiscAlerte 2020 numéro 28 d'EY](#).

Montant de la subvention

Le montant hebdomadaire de la SSUC au titre de la rémunération admissible versée à l'égard d'un employé donné pour la période du programme (du 15 mars au 6 juin 2020) correspondrait à la plus élevée des sommes suivantes :

- ▶ 75 % de la rémunération versée (jusqu'à concurrence de 847 \$);
- ▶ le moins élevé des montants suivants : la rémunération versée (jusqu'à concurrence de 847 \$), ou 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise (définie comme la rémunération hebdomadaire moyenne de cet employé entre le 1^{er} janvier et le 15 mars 2020).

Remboursement de certaines cotisations salariales

La SSUC a été élargie par l'instauration du remboursement de la totalité de certaines cotisations d'employeurs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale. Ce remboursement couvre les cotisations versées par les employeurs pour chaque semaine pendant laquelle des employés sont en congé payé (et pour laquelle l'employeur a le droit de demander la SSUC). Cet élargissement permet d'éliminer les coûts supplémentaires que devraient assumer les employeurs afin de garder leurs employés au lieu de les mettre à pied.

Un employé est considéré être en congé payé si l'employeur lui verse une rémunération pour une semaine complète alors qu'il n'accomplit aucun travail au cours de cette semaine. Ce remboursement n'est pas offert aux employés qui sont en congé payé pour seulement une partie de la semaine.

Les employeurs sont toujours tenus de percevoir et de verser, comme d'habitude, les cotisations d'employeurs et d'employés à chacun des programmes susmentionnés, mais ils pourront ensuite demander un remboursement. Ce remboursement n'est pas assujéti à la prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ que peuvent demander les employeurs au titre de la SSUC, et il n'y a pas de limite générale quant au montant de remboursement qu'un employeur admissible peut demander.

Interaction avec d'autres programmes et/ou mesures

Le ministre des Finances a indiqué qu'un processus sera également mis en place pour éviter le double emploi de la SSUC et de la Prestation canadienne d'urgence pour le même employé. Les prestations au titre des deux programmes sont versées selon des périodes déterminées (chaque semaine, d'une part, et à toutes les quatre semaines environ, d'autre part). Plus précisément, aucune SSUC ne sera disponible à l'égard de la rémunération d'un employé qui n'a pas touché de rémunération pendant plus de 14 jours consécutifs au cours de la période de demande visée (c.-à-d., du 15 mars au 11 avril, du 12 avril au 9 mai et du 10 mai au 6 juin). Le ministre a aussi indiqué qu'il envisageait de mettre en place un processus permettant aux personnes réembauchées par leur employeur d'annuler leur demande de Prestation canadienne d'urgence et de rembourser ce montant.

Dans le cas des employeurs qui participent au programme Travail partagé, les prestations d'assurance-emploi touchées par les employés dans le cadre de ce programme réduiront le montant de la prestation à laquelle leur employeur a droit dans le cadre de la SSUC.

Pénalités

Les employeurs seront tenus de rembourser les montants qui leur sont versés au titre de la SSUC s'ils ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité. De plus, selon le ministère des [Finances](#), les employeurs qui abusent du programme de SSUC s'exposent à une pénalité correspondant à 25 % de la valeur de la subvention demandée (en plus du remboursement de la totalité des sommes versées) et à une peine d'emprisonnement maximale de cinq ans.

Composantes de la SSUC n'ayant pas été modifiées

Les composantes ci-après de la SSUC demeurent inchangées (pour plus de détails, consultez le bulletin [FiscAlerte 2020 numéro 28 d'EY](#)) :

- ▶ La SSUC est offerte aux employeurs de toutes tailles et de tous les secteurs de l'économie (dont les organismes à but non lucratif, les organismes de bienfaisance enregistrés et les sociétés de personnes constituées d'employeurs admissibles), à l'exception des entités du secteur public.
- ▶ Les périodes de demande demeurent inchangées, soit du 15 mars au 11 avril, du 12 avril au 9 mai et du 10 mai au 6 juin.
- ▶ La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations à l'égard desquels l'employeur serait généralement tenu de retenir l'impôt sur le revenu. La rémunération admissible n'inclut pas les allocations de retraite, les avantages d'options d'achat d'actions ou les avantages relatifs à l'utilisation personnelle d'un véhicule appartenant à l'employeur.
- ▶ Le montant de la SSUC correspond à une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ par employé (ce qui correspond à 75 % de la première tranche de 58 700 \$ de rémunération admissible par employé). Le programme sera en vigueur pour une durée de 12 semaines, soit du 15 mars au 6 juin 2020. Une règle spéciale s'appliquera aux employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur. Le montant de la SSUC 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 d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ ou de 75 % de la rémunération hebdomadaire que l'employé touchait avant la crise, selon le moins élevé de ces montants. Il est à noter que la subvention ne serait offerte qu'aux employés ayant un lien de dépendance qui étaient en poste avant le 15 mars 2020.
- ▶ Les employeurs ne semblent pas assujettis à une subvention maximale. L'absence d'un montant maximal par employeur est conforme à la volonté déclarée du gouvernement d'offrir la SSUC aux petits et grands employeurs.

- ▶ Même si la SSUC sera versée directement aux employeurs, la totalité du montant reçu devrait être octroyée aux employés. Les employeurs qui n'observent pas cette directive s'exposent à des pénalités sévères.
- ▶ Le gouvernement a indiqué qu'il s'attend à ce que les employeurs qui bénéficient de la SSUC fassent les efforts possibles pour compléter les salaires jusqu'au niveau de 100 % du montant maximal couvert (c.-à-d., versement de 100 % du salaire jusqu'à concurrence de 58 700 \$). Par contre, il est difficile de savoir jusqu'où les employeurs doivent aller pour s'acquitter de cette obligation de moyen («efforts possibles»).
- ▶ Les employeurs admissibles pourront demander la SSUC par l'intermédiaire du portail Mon dossier d'entreprise de l'ARC, ainsi que d'une demande en ligne. Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus et la rémunération versée aux employés. D'autres renseignements sur le processus de demande seront disponibles bientôt.
- ▶ La SSUC coexistera avec la subvention salariale de 10 %. Les montants versés au titre de la subvention de 10 % au cours d'une période de demande réduiront généralement le montant pouvant être demandé au titre de la SSUC au cours de cette même période.
- ▶ La SSUC doit être incluse dans le revenu de l'employeur.

Pour en savoir davantage

Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats ou avec l'un des professionnels suivants :

Montréal

Stéphane Leblanc

+1 514 879 2660 | stephane.leblanc@ca.ey.com

Toronto

David Steinberg

+1 416 932 6206 | david.a.steinberg@ca.ey.com

Lawrence Levin

+1 416 943 3364 | lawrence.levin@ca.ey.com

Edward Rajaratnam

+1 416 943 2612 | edward.rajaratnam@ca.ey.com

Roxanne Wong

+1 416 943 2966 | roxanne.wong@ca.ey.com

À propos d'EY

EY est un chef de file mondial des services de certification, services de fiscalité, services transactionnels et services consultatifs. Les points de vue et les services de qualité que nous offrons contribuent à renforcer la confiance à l'égard des marchés financiers et des diverses économies du monde. Nous formons des leaders exceptionnels, qui unissent leurs forces pour assurer le respect de nos engagements envers toutes nos parties prenantes. Ce faisant, nous jouons un rôle crucial en travaillant ensemble à bâtir un monde meilleur pour nos gens, nos clients et nos collectivités.

EY désigne l'organisation mondiale des sociétés membres d'Ernst & Young Global Limited, lesquelles sont toutes des entités juridiques distinctes, et peut désigner une ou plusieurs de ces sociétés membres. Ernst & Young Global Limited, société à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ne fournit aucun service aux clients. Des renseignements sur la façon dont EY collecte et utilise les données à caractère personnel ainsi qu'une description des droits individuels conférés par la réglementation en matière de protection des données sont disponibles sur le site ey.com/fr_ca/privacy-statement. Pour en savoir davantage sur notre organisation, visitez le site ey.com.

À propos des Services de fiscalité d'EY

Les professionnels de la fiscalité d'EY à l'échelle du Canada vous offrent des connaissances techniques fondamentales, tant sur le plan national qu'international, alliées à une expérience sectorielle, commerciale et pratique. Notre éventail de services axés sur la réalisation d'économies d'impôts est soutenu par des connaissances sectorielles approfondies. Nos gens de talent, nos méthodes convergentes et notre engagement indéfectible envers un service de qualité vous aident à établir des assises solides en matière d'observation et de déclarations fiscales ainsi que des stratégies fiscales viables pour favoriser la réalisation du potentiel de votre entreprise. Voilà comment EY se distingue.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site ey.com/ca/fiscalite.

À propos d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l. est un cabinet d'avocats national, affilié à EY au Canada, spécialisé en droit fiscal, en immigration à des fins d'affaires et en droit des affaires.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site eylaw.ca/lw/fr.

À propos des Services en droit fiscal d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats compte l'une des plus grandes équipes spécialisées en matière de planification et de contestation fiscales du pays. Le cabinet a de l'expérience dans tous les domaines de la fiscalité, dont la fiscalité des sociétés, le capital humain, la fiscalité internationale, la fiscalité transactionnelle, les taxes de vente, les douanes et l'accise.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site eylaw.ca/taxlaw.

© 2020 Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

La présente publication ne fournit que des renseignements sommaires, à jour à la date de publication seulement et à des fins d'information générale uniquement. Elle ne doit pas être considérée comme exhaustive et ne peut remplacer des conseils professionnels. Avant d'agir relativement aux questions abordées, communiquez avec EY ou un autre conseiller professionnel pour en discuter dans le cadre de votre situation personnelle. Nous déclinons toute responsabilité à l'égard des pertes ou dommages subis à la suite de l'utilisation des renseignements contenus dans la présente publication.