



LAPOINTE ROSENSTEIN
MARCHAND MELANÇON

S.E.N.C.R.L. Avocats

Bulletin

Fiscalité, planification successorale et litige fiscal

Avril 2020

La subvention salariale d'urgence du Canada : êtes-vous admissible?



M^{re} Pierre Girard, M.Fisc.



M^{re} Caroline Berthelet, M.Fisc.

Le présent bulletin d'information a été rédigé en collaboration avec M^{es} Jean-François Dorais, Pierre Lessard, Charles M. Leibovich et Jean-Roch Boivin.

Dans le Bulletin de notre groupe de fiscalité du 1^{er} avril dernier, nous présentions les grandes lignes de la *Subvention salariale d'urgence du Canada* (la « **SSUC** ») annoncée par le gouvernement fédéral dans le contexte de la pandémie de la COVID-19. Depuis, d'importantes modifications et précisions ont été apportées à la SSUC.

Plus particulièrement, le 11 avril dernier, la *Loi n^o 2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19* est entrée en vigueur et vient établir le cadre législatif mettant en œuvre la SSUC, y compris notamment les critères d'admissibilité à la SSUC. Il convient aussi de mentionner que le gouvernement fédéral a annoncé le 16 avril 2020 que les demandes pourront se faire à compter du 27 avril 2020 et que les paiements de SSUC devraient être reçus, dans la plupart des cas, d'ici la fin de la semaine du 4 mai 2020.

Le présent bulletin se veut donc une mise à jour des principaux éléments de la SSUC, à l'image du cadre législatif du 11 avril dernier.

Rappel général – Qu'est-ce que la SSUC?

Il s'agit d'une aide gouvernementale accordant à certains employeurs une subvention salariale temporaire basée sur le salaire de ses employés admissibles, jusqu'à concurrence de douze (12) semaines et ce, rétroactivement au 15 mars 2020.

Qui a droit à la SSUC?

La SSUC est disponible à tout employeur qui n'est pas une institution publique¹. Ceci inclut les particuliers, les sociétés, certaines personnes exonérées d'impôt, les organismes de bienfaisance enregistrés, de même que les sociétés de personnes².

Périodes d'admissibilité

La SSUC peut être réclamée pour trois périodes, à savoir du 15 mars au 11 avril 2020, du 12 avril au 9 mai 2020 et du 10 mai au 6 juin 2020.

Sous réserve de certains assouplissements énoncés ci-après, l'employeur devra avoir subi une réduction de ses revenus mensuels actuels, en comparaison de ses revenus mensuels de l'année précédente, et ce, pour chacune des trois périodes d'admissibilité.

De façon générale, pour être admissible à la SSUC pour la période allant du 15 mars au 11 avril 2020, l'employeur devra avoir subi une réduction de ses revenus de l'ordre de 15 % en comparant ses revenus du mois de mars 2020 à ceux du mois de mars 2019.

Quant aux deux autres périodes, soit celles allant du 12 avril au 9 mai 2020 et du 10 mai au 6 juin 2020, la réduction des revenus devra être de 30 % en comparant ses revenus des mois d'avril et mai 2020 à ceux des mois d'avril et mai 2019 respectivement.

Divers assouplissements à la règle générale méritent d'être abordés.

Premièrement, le cadre législatif prévoit une règle spéciale voulant que lorsqu'un employeur remplit la condition relative à la réduction de ses revenus pour une période d'admissibilité spécifique, alors cet employeur est réputé remplir les conditions pour la période d'admissibilité suivante. En d'autres termes, un employeur dont les revenus ont diminué de 15 % ou plus au cours de la première période d'admissibilité allant du 15 mars au 11 avril 2020 sera réputé avoir connu une réduction de ses revenus de 30 % ou plus au cours de la seconde période d'admissibilité, soit celle allant du 12 avril au 9 mai 2020.

Le second assouplissement vise l'employeur qui n'exploitait pas d'entreprise et n'exerçait pas ses activités normales au 1^{er} mars 2019. Pour cet employeur, la période de référence applicable sera automatiquement la moyenne de ses revenus pour les mois de janvier et février 2020, et ce, pour les trois périodes d'admissibilité³.

Finalement, le cadre législatif prévoit également la possibilité pour tout employeur, même s'il exploitait son entreprise et exerçait ses activités normales au 1^{er} mars 2019, d'utiliser comme période de référence la moyenne de ses revenus pour les mois de janvier et février 2020. L'employeur devra faire un choix à cet égard et sera tenu d'utiliser cette moyenne pour les trois périodes d'admissibilité.

Le tableau ci-après résume les règles énoncées précédemment :

Période d'admissibilité	Réduction des revenus	Période de référence pour le calcul des revenus
Du 15 mars au 11 avril 2020	15 %	<ul style="list-style-type: none"> Mars 2020 par rapport à mars 2019; ou La moyenne des mois de janvier et février 2020.
Du 12 avril au 9 mai 2020	30 %	<ul style="list-style-type: none"> Était admissible pour la période précédente⁴; ou Avril 2020 par rapport à avril 2019; ou La moyenne des mois de janvier et février 2020.
Du 10 mai au 6 juin 2020	30 %	<ul style="list-style-type: none"> Était admissible pour la période précédente⁵; ou Mai 2020 par rapport à mai 2019; ou La moyenne des mois de janvier et février 2020.

Calcul de la réduction des revenus

Éléments constituant le « revenu admissible »

Afin de calculer la réduction des revenus de l'employeur, il est nécessaire de déterminer son « revenu admissible » pour la période actuelle et pour la période de référence.

Le « revenu admissible » est essentiellement constitué de toutes les rentrées de sommes d'argent et autres sommes reçues dans le cours des activités normales de l'employeur⁶ au Canada. Les sommes suivantes devront toutefois être exclues du « revenu admissible » :

- Les sommes relatives à des postes extraordinaires;
- Les sommes reçues ou dérivées d'une personne ou société de personnes avec qui l'employeur a un lien de dépendance; et
- Le montant de la SSUC⁷.

Pour un organisme de bienfaisance enregistré, le « revenu admissible » inclut les sommes provenant des activités commerciales complémentaires, les dons et les autres sommes reçues dans le cours normal de ses activités⁸. Il pourra aussi faire le choix d'exclure de son « revenu admissible » le financement provenant d'un gouvernement⁹.

Méthode de calcul du « revenu admissible »

De façon générale, l'employeur devra déterminer son « revenu admissible » conformément à ses pratiques comptables habituelles, mais il peut faire le choix d'établir son revenu selon une comptabilité de caisse. S'il choisit la comptabilité de caisse, cette méthode devra être conservée pour l'ensemble des périodes d'admissibilité¹⁰.

Si l'employeur fait partie d'un groupe d'entités déterminées, son revenu pourra être calculé sur une base consolidée si chacun des membres fait un choix conjoint à cet effet¹¹. Chaque entité devra alors calculer son revenu sur une base consolidée. À l'inverse, si un groupe d'entités prépare normalement des états financiers consolidés, chaque membre du groupe pourra choisir d'établir son « revenu admissible » séparément, dans la mesure où chaque membre déterminera son revenu sur cette base.

Des règles spécifiques s'appliquent à un employeur dont la totalité ou presque des revenus proviennent de personnes avec qui il a un lien de dépendance, lui permettant, dans certains cas, d'avoir accès à la SSUC¹².

Employé admissible

Il est important de noter que la SSUC sera calculée séparément pour chaque employé. Pour que le salaire d'un employé soit éligible à la SSUC, cet employé doit :

- Être un particulier employé au Canada relativement à une semaine au cours de la période d'admissibilité; et
- Ne pas être sans rémunération durant au moins 14 jours consécutifs durant la période d'admissibilité¹³.

Calcul de la subvention

La « rémunération admissible »

La SSUC est calculée en fonction de la « rémunération admissible » versée à l'employé, à savoir les salaires, honoraires, commissions, sommes pour services ou autres types de traitements pour lesquels l'employeur est généralement tenu de faire des retenues à la source¹⁴. La « rémunération admissible » exclut toutefois (i) les allocations de retraite, (ii) les avantages imposables découlant d'options d'achat d'actions en faveur d'employés, (iii) les montants dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils soient restitués à l'employeur (par exemple un prêt à l'employé) ainsi que (iv) les montants versés dans le cadre d'un arrangement par lequel le salaire de l'employé est temporairement augmenté en comparaison du salaire versé avant la période d'admissibilité¹⁵.

Montant de la subvention

Le montant de la SSUC sera égal à la somme la plus élevée entre a) et b) :

- le moindre de :
 - 75 % de la « rémunération admissible » hebdomadaire versée à l'employé admissible,
 - 847 \$, ou
 - si l'employé admissible a un lien de dépendance avec l'employeur, zéro.
- le moindre de :
 - la « rémunération admissible » hebdomadaire versée à l'employé admissible,
 - 75 % de la rémunération de base que touchait l'employé admissible avant la première période d'admissibilité¹⁶, ou
 - 847 \$.

Sur la base de la formule mentionnée ci-avant, la subvention pour un nouvel employé admissible sera égale à 75 % de la « rémunération admissible », pour un maximum de 847 \$.

Situations impliquant un lien de dépendance

S'il a un lien de dépendance avec l'employeur, l'employé admissible devait être à l'emploi de cet employeur entre le 1^{er} janvier et 15 mars 2020 pour donner droit à la SSUC. De plus, le montant de la SSUC sera limité à 75 % de la rémunération de base (telle que définie à la note 16), pour un maximum de 847 \$.

Si plusieurs employeurs ont un lien de dépendance entre eux et emploient un même employé admissible, le montant de la SSUC ne pourra excéder le montant qui serait déterminé si la rémunération de cet employé était entièrement versée par un seul employeur¹⁷.

Subvention bonifiée pour cotisations sociales

L'employeur qui verse des sommes à ses employés admissibles qui sont en congé avec solde, aura droit à une subvention bonifiée couvrant les montants payables à titre de :

- Cotisation patronale en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- Cotisation de l'employeur au *Régime de pensions du Canada*, ou son équivalent provincial (le *Régime des rentes du Québec* par exemple); et
- Cotisation d'employeur au *Régime québécois d'assurance parentale*¹⁸.

Il doit toutefois être compris que cette bonification ne soustrait pas les employeurs à leurs obligations de continuer à percevoir et à verser les cotisations d'employeurs et d'employés à chaque programme. Ils auront simplement droit, dans le cas décrit ci-avant, à un remboursement de certaines charges sociales lorsqu'ils feront la demande pour obtenir la SSUC.

Réduction de la SSUC

Il est possible qu'un employeur soit à la fois admissible à la SSUC et à la subvention salariale de 10 % instaurée précédemment. Tout montant auquel il a droit au titre de cette dernière subvention viendra réduire le montant de SSUC à être versé à l'employeur.

Il en va de même de tout montant reçu à titre de prestation dans le cadre du programme de travail partagé de l'assurance-emploi¹⁹.

La SSUC : imposable pour l'employeur

Le montant de la SSUC reçu est réputé constituer une aide gouvernementale imposable pour l'employeur, lequel est considéré l'avoir reçue immédiatement avant la fin de la période d'admissibilité à laquelle elle se rapporte²⁰.

Par exemple, un montant reçu en juillet 2020 pour la période du 15 mars au 11 avril 2020 sera réputé avoir été reçu le 11 avril 2020 et devra être inclus dans l'année d'imposition de l'entreprise alors en cours.

Conditions supplémentaires

Pour être admissible à la SSUC, l'employeur devra s'assurer de remplir les conditions suivantes :

- Avoir, en date du 15 mars 2020, un numéro d'entreprise utilisé pour les sommes à remettre au Ministre²¹;
- Avoir envoyé sa demande selon le formulaire et les modalités prescrits avant le mois d'octobre 2020²²; et
- Le particulier responsable des activités financières de l'entreprise doit signer une attestation à l'effet que la demande est complète et exacte quant à tous les éléments importants²³.

Règle anti-évitement et pénalités

La subvention sera refusée à tout employeur qui prendra part à des opérations ayant pour effet de réduire son « revenu admissible » ou ayant pour objet de lui permettre d'obtenir la SSUC s'il est raisonnable de conclure que l'un des objectifs principaux de la transaction était de se qualifier à la SSUC²⁴. De plus, un employeur prenant part à une telle opération devra rembourser la SSUC reçue et sera passible d'une pénalité de 25 % du montant réclamé²⁵.

De plus, une pénalité pour faux énoncés ou omissions équivalant, sans être inférieure à 100 \$, à 50 % de la différence entre la SSUC demandée et le montant auquel l'employeur a réellement droit, pourra être appliquée²⁶.

Conclusion

Évidemment, il est primordial pour les employeurs de s'assurer de leur admissibilité à la SSUC. Nous vous invitons à communiquer avec l'un des membres de notre équipe fiscale afin de vous aider à naviguer à travers tous les menus détails de ce nouveau cadre législatif.

1. 125.7(1) « entité déterminée » LIR.
2. Uniquement si tous les associés sont des personnes pouvant se qualifier à la subvention.
3. 125.7(1) b) i) « période de référence antérieure » LIR.
4. 125.7(9) LIR.
5. 125.7(9) LIR.
6. 125.7(1) c) à e) « revenu admissible » LIR.
7. 125.7(1) « revenu admissible » LIR.

8. 125.7(1) a) « revenu admissible » LIR.
9. 125.7(1) a) « revenu admissible » LIR.
10. 125.7(4) e) LIR. La méthode de comptabilité de caisse doit être celle prévue au paragraphe 28(1) LIR.
11. 125.7(4) b) LIR.
12. 125.7(4) d) LIR.
13. 125.7(1) « employé admissible » LIR.
14. Ceux prévus aux alinéas 153(1)a) à g) LIR selon l'article 125.7(1) « rémunération admissible ».
15. 125.7(1) a) à d) « rémunération admissible ».
16. Il s'agit de la moyenne de la « rémunération admissible » hebdomadaire versée pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020, à l'exclusion de toute période de sept jours consécutifs durant lesquels l'employé n'était pas rémunéré selon la définition de « rémunération de base » à l'article 125.7(1) LIR.
17. 125.7(5) b) LIR.
18. 125.7(2) D LIR.
19. 125.7(2) B et C LIR.
20. 125.7(3) LIR.
21. 125.7 (1) « entité admissible ».
22. 125.7 (1) « entité admissible ».
23. 125.7 (1) « entité admissible ».
24. 125.7(6) LIR.
25. 163 (2.901) LIR.
26. 163(2) h) LIR.

Le contenu de ce bulletin est de nature informative seulement et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un des membres de notre équipe :

Caroline Berthelet, M.Fisc.
514 925-6306
caroline.berthelet@lrmm.com

Jean-Roch Boivin
514 925-6331
jean-roch.boivin@lrmm.com

Jean-François Dorais, M.Fisc.
514 925-6376
jean-francois.dorais@lrmm.com

Pierre Girard, M.Fisc.
514 925-6422
pierre.girard@lrmm.com

Charles M. Leibovich
514 925-6369
charles.leibovich@lrmm.com

Pierre Lessard, M.Fisc.
514 925-6322
pierre.lessard@lrmm.com