



Alerte en fiscalité canadienne

COVID-19 - Foire aux questions sur la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)

Le 27 avril 2020

Le programme de la SSUC est l'un des plus importants programmes d'incitatifs économiques dans l'histoire du Canada, fournissant aux employeurs admissibles une subvention salariale pour une période allant jusqu'à 12 semaines au cours de trois périodes de demande (le programme pourrait être prolongé par règlement). La SSUC devrait avoir de vastes répercussions sur le maintien en poste d'employés qui pourraient autrement être confrontés à la perte de leur emploi ou une baisse de leur salaire en raison de la COVID-19. Ce programme fournit une subvention salariale de 75 % pouvant atteindre 847 \$ par semaine par employé admissible aux employeurs admissibles qui ont enregistré le niveau de baisse de revenus nécessaire.

Personnes-ressources :

Philippe Bélair

Leader, Fiscalité et Services juridiques
Tél. : 514-393-7045

Albert Baker

Leader national de la politique fiscale
Tél. : 416-643-8753

Atlantique

Katie Rogers

Tél. : 506-663-6728

Québec et RCN

Patrick Bilodeau

Tél. : 613-751-5447

Depuis sa création, la SSUC a évolué et pris de l'ampleur. Dans le but de faciliter la compréhension du programme de la SSUC par les entreprises, Deloitte a publié plusieurs alertes en fiscalité canadienne et animé des webémissions à ce sujet. Cela a donné l'occasion aux participants de poser des questions afin de mieux comprendre, d'évaluer l'admissibilité et de s'y retrouver dans le fonctionnement du programme.

Cette alerte résume les réponses aux questions les plus courantes, en tenant compte de la législation sur la SSUC et des orientations fournies par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et le ministère des Finances.

Questions et réponses

1. Est-ce que le programme de la SSUC comporte une limite maximale?

Aucun plafond n'a été établi pour le programme de la SSUC et aucune limite globale n'est fixée par employeur. La seule limite à l'heure actuelle est que la prestation maximale hebdomadaire par employé admissible est de 847 \$.

2. Est-ce que les petites entreprises pourraient être admissibles à la SSUC?

Oui. Les employeurs de toutes tailles dans tous les secteurs d'activités, à l'exception des institutions publiques, peuvent faire une demande de SSUC. Pour être admissible, une entité déterminée doit figurer parmi l'une des suivantes :

- a) une société imposable (l'exception d'une société dont le revenu est exonéré de l'impôt ou d'une institution publique);
- b) un particulier;
- c) un organisme de bienfaisance enregistré, un organisme sans but lucratif ou certaines autres entités sans but lucratif (autres qu'une institution publique);
- d) une société de personnes dont tous les associés sont décrits ci-dessus; ou
- e) une organisation visée par règlement.

Les sociétés imposables comprennent les sociétés publiques, les sociétés privées (sociétés privées sous contrôle canadien ou autres) ainsi que les sociétés étrangères ou sous contrôle étranger, y compris les sociétés étrangères exerçant leurs activités au Canada par l'intermédiaire d'une succursale.

Les organisations visées par règlement ne sont pas définies à l'heure actuelle, mais cette catégorie laisse au gouvernement une certaine marge de manœuvre.

Les institutions publiques comprennent les écoles, les conseils scolaires, les hôpitaux, les autorités sanitaires, les universités publiques et les collèges. Selon le libellé actuel, les écoles privées et les collèges privés ne semblent pas être admissibles au programme.

Chantal Baril
Tél. : 514-393-6507

Louis Boivin
Tél. : 418-696-3951

Yan Boyer
Tél. : 514-393-5586

Amélie Desrochers
Tél. : 514-393-5554

Guy Jason
Tél. : 613-751-6674

David Mason
Tél. : 613-751-6685

Mohamed Sheibani
Tél. : 613-751-5320

Maria Tsatas
Tél. : 514-393-5220

Martin Vezina
Tél. : 514-393-7139

Ontario
Gary Gluckman
Tél. : 416-601-6029

Stephen Lopes
Tél. : 416-643-6927

Natalie Stewien
Tél. : 416-601-6460

Doris Woo
Tél. : 416-601-6179

Prairies
Mark Navikenas
Tél. : 403-267-1859

Colombie-Britannique
David Mueller
Tél. : 604-673-2661

Scott Robertson
Tél. : 604-640-3184

Liens connexes :

[Services de fiscalité de Deloitte](#)

En plus des écoles privées, il faut noter des exclusions de la définition d'entité déterminée, notamment en ce qui concerne les sociétés de personnes dont les associés relèvent de catégories exclues (par exemple, les sociétés des Premières nations, les sociétés de gestion de fonds de pension et les gouvernements). Nous continuons de demander des précisions à l'ARC et au ministère des Finances afin de savoir s'il pourrait y avoir des modifications à la définition d'une entité déterminée.

3. Est-ce que les nouvelles entreprises pourraient être admissibles à la SSUC?

Les nouvelles entreprises peuvent être admissibles à faire une demande de SSUC puisqu'elles pourraient choisir d'utiliser la moyenne des revenus qu'elles ont gagnés en janvier et en février 2020 comme période de référence pour calculer la baisse de leurs revenus au cours des mois de mars, d'avril et de mai 2020. Les entreprises qui n'ont aucun revenu pour leur période de référence antérieure ne pourraient pas être admissibles au programme.

4. Si un groupe de sociétés comprend plusieurs entités, peut-il choisir, aux fins du critère de baisse des revenus, de calculer le revenu sur une base consolidée pour certaines entités ou est-ce que le groupe devrait consolider les revenus de toutes les entités?

La législation permet à un groupe affilié d'entités déterminées (tel que défini) de choisir d'établir les revenus sur une base consolidée aux fins du critère de baisse des revenus. Cependant, un groupe affilié d'entités déterminées ne peut pas choisir seulement certaines entités du groupe pour la consolidation des revenus à cette fin. Le choix s'applique à chaque membre du groupe affilié.

5. Si le choix d'établir les revenus sur une base consolidée est effectué, la consolidation est-elle applicable à l'échelle mondiale ou nationale?

Si un groupe affilié d'entités déterminées choisit d'établir ses revenus sur une base consolidée aux fins de la SSUC, seuls ses revenus provenant de parties sans lien de dépendance, ayant trait à des activités exercées au Canada, seraient considérés. Autrement dit, il ne s'agirait pas d'un critère lié aux revenus consolidés à l'échelle mondiale, mais plutôt d'un critère lié aux revenus consolidés de sources canadiennes.

6. Si une société a des revenus à la fois avec et sans lien de dépendance, est-ce que la société serait admissible à la SSUC?

La définition du revenu admissible aux fins de déterminer l'admissibilité à la SSUC exclut tous les revenus avec lien de dépendance.

Dans les cas où la totalité ou presque (habituellement interprétée comme étant 90 % ou plus) des revenus d'une entité provient de parties avec qui elle a un lien de dépendance, l'entité peut alors effectuer un choix d'examiner les propres revenus de la partie avec qui elle a un lien de dépendance afin de déterminer l'admissibilité à la SSUC. Si l'entité ne fait

pas un tel choix, elle calculerait la baisse de ses revenus uniquement en fonction des revenus provenant de sources sans lien de dépendance.

Si les revenus d'une entité provenant de parties avec qui elle a lien de dépendance sont inférieurs au seuil de la totalité ou presque des revenus, la baisse de ses revenus serait calculée uniquement sur les revenus qu'elle tire de parties sans lien de dépendance. Si un choix en matière de consolidation des revenus s'applique, les revenus établis sur une base consolidée (mais seulement provenant de parties sans lien de dépendance) seraient alors évalués aux fins de la SSUC.

7. Est-ce que les revenus pourraient comprendre un revenu de placement (par exemple, les loyers, les redevances, le revenu passif, etc.)?

Le revenu admissible s'entend des rentrées de sommes d'argent et autres contreparties reçues ou à recevoir dans le cours des activités normales de l'entité déterminée au Canada. La législation ne précise pas que le revenu doit provenir d'une entreprise exploitée activement et n'exclut pas le revenu de placement.

8. Est-ce que la rémunération admissible comprend les commissions?

La rémunération admissible peut inclure le salaire, les traitements et autre rémunération comme des avantages imposables. Elle ne comprend pas les indemnités de départ, les allocations de retraite et les avantages liés aux options d'achat d'actions. Par contre, les commissions seraient considérées comme étant une rémunération admissible.

Dans certains cas, toutefois, le moment où les commissions sont gagnées et le moment où elles sont versées pourraient avoir une incidence quant à savoir si les montants seraient considérés comme étant une rémunération admissible.

La rémunération avant la crise ou de base (c'est-à-dire la rémunération payée entre le 1er janvier 2020 et le 15 mars 2020 inclusivement, qui est le point de référence pour déterminer le montant de la subvention salariale disponible) est établie en considérant le montant versé à un employé admissible, tandis que la rémunération admissible (la rémunération pendant la période de demande) est établie en fonction du revenu gagné par l'employé admissible.

Si les commissions ont été gagnées entre le 1er janvier 2020 et le 15 mars 2020 inclusivement, mais versées à l'employé seulement après le 15 mars 2020, elles ne seraient pas incluses dans le calcul de la rémunération de base avant la crise et ne seraient pas incluses à titre de gains admissibles non plus.

9. Est-ce que la rémunération versée à un employé ayant un lien de dépendance serait admissible aux fins de la SSUC?

La rémunération versée à des employés qui ont un lien de dépendance avec leur employeur peut également être admissible aux fins de la SSUC. Toutefois, la subvention ne serait offerte qu'à l'égard des employés ayant

un lien de dépendance qui étaient à l'emploi de leur employeur avant le 15 mars 2020. Autrement dit, un employeur ne peut pas commencer à payer un employé avec qui il a un lien de dépendance au cours des périodes de demande uniquement dans le but de se prévaloir du programme de la SSUC à l'égard de cette rémunération.

10. Est-ce que les dividendes font partie de la rémunération admissible aux fins de la SSUC?

Non. Si les employés actionnaires ont reçu des dividendes entre le 1er janvier 2020 et le 15 mars 2020, ces montants ne seraient pas considérés comme faisant partie de la rémunération de base avant la crise. De plus, les dividendes versés pendant les périodes de demande ne seraient pas considérés comme étant une rémunération admissible.

11. Est-ce qu'un employeur pourrait attendre et payer les salaires seulement après avoir reçu les versements de la SSUC?

Non. Le fondement même de la rémunération admissible repose sur le fait que les salaires sont effectivement versés aux employés pendant la période de demande. Autrement dit, ce programme prévoit le remboursement des montants payés aux employés. Les employeurs ne pourraient pas inclure la rémunération qui a été gagnée par les employés, mais qu'ils n'ont pas encore reçue.

12. Pour être admissible à la SSUC, est-ce qu'un employeur est tenu de verser aux employés admissibles la tranche de 25 % de leur salaire qui n'est pas couverte par la SSUC?

La législation n'exige pas que les salaires des employés soient complétés au-delà du montant de la subvention pour atteindre le niveau de rémunération d'avant la crise. Par contre, le gouvernement a encouragé les employeurs à faire tous les efforts pour verser ce montant complémentaire aux employés lorsque cela est possible. Les décisions en matière de rémunération varieront au cas par cas.

Il est à noter que les circonstances dans lesquelles la rémunération versée aux employés est réduite en raison de la pandémie pourraient soulever des questions en droit du travail et l'avis d'un conseiller juridique pourrait s'avérer nécessaire.

13. Est-ce que l'employeur doit faire une demande de SSUC chaque mois (c'est-à-dire en mars, avril et mai)?

Oui. L'employeur doit faire une demande de SSUC chaque mois.

Un employeur admissible qui satisfait au critère de baisse des revenus pour le premier mois où il fait une demande au titre de la SSUC sera réputé satisfaire au critère pour le mois suivant. Ainsi, un employeur qui répond au critère du 15 % en mars sera automatiquement admissible en avril, et ce, même s'il ne satisfait pas au critère du 30 % à l'égard du mois d'avril. Si cet employeur n'est pas admissible pour le mois d'avril, il serait

alors tenu de refaire les calculs de ses revenus pour le mois de mai et de satisfaire au critère de baisse des revenus à l'égard de ce mois.

14. Est-ce que la SSUC est incluse dans le revenu imposable de l'employeur?

La subvention salariale reçue par l'employeur est considérée comme une aide gouvernementale et doit être incluse dans le revenu imposable de l'employeur. Il est à noter qu'aux fins du calcul du revenu admissible, tout montant réputé avoir été reçu en vertu de la SSUC ne serait pas pris en compte dans les calculs des revenus applicables.

15. En quoi consiste le processus de demande et quand le paiement sera-t-il versé?

La demande doit être soumise à l'aide de Mon dossier d'entreprise de l'ARC et les représentants autorisés pourront également transmettre les demandes au nom de leurs clients. Il y aura également un formulaire de demande en ligne sur un portail web distinct pour les employeurs qui n'ont pas accès à Mon dossier d'entreprise. Ce portail de demande devrait être mis en service le 27 avril 2020. Il est prévu que les demandes seront traitées (cible de traitement de 90 %) dans un délai de cinq jours ouvrables et que les remboursements seront émis dans un délai de trois à cinq jours ouvrables suivant le traitement de la demande.

Toutes les demandes doivent comprendre une attestation personnelle d'une personne qui est principalement responsable des activités financières de l'entité déterminée affirmant que la demande est complète et exacte à tous égards importants. En cas d'abus ou d'utilisation inappropriée du programme, cette personne pourrait être passible d'une peine d'emprisonnement maximale de cinq ans, en plus des pénalités imposées à l'entité pouvant atteindre 225 % des montants reçus.

16. Advenant qu'un employeur soit admissible à la subvention et reçoive le paiement, est-ce qu'il serait passible de pénalités s'il procède par la suite à une réduction des heures de travail ou à la mise à pied des employés?

Les critères d'admissibilité établis dans la législation n'exigent pas que les employeurs réembauchent les employés qui ont été mis à pied ou de ne pas effectuer d'autres mises à pied. Il ne devrait pas y avoir de pénalités dans la mesure où la demande au titre de la SSUC était complète et exacte à tous égards importants. Toutefois, il faut se rappeler que la SSUC a pour but de fournir aux employeurs le soutien financier leur permettant de maintenir leurs employés en poste et/ou de réembaucher les employés précédemment mis à pied en raison de la pandémie de la COVID-19.

17. Est-ce qu'un employeur doit établir une corrélation entre la baisse de ses revenus et la COVID-19?

L'admissibilité à la SSUC ne dépend pas du lien entre la baisse des revenus et la COVID-19. Les employeurs admissibles doivent être en

mesure d'établir que leurs revenus ont diminué d'au moins les pourcentages prescrits au cours des mois en question.

Mois	Pourcentage de baisse des revenus nécessaire	Période de référence
Mars 2020	15 %	Même mois en 2019 ou Moyenne de janvier et de février 2020
Avril 2020	30 %	
Mai 2020	30 %	

Il est à noter, comme ci-haut mentionné, que si une entité est admissible pour un mois donné, elle sera réputée être automatiquement admissible pour le mois suivant, peu importe la baisse de ses revenus au cours de ce second mois.

18. Comment la subvention salariale temporaire de 10 % pour les employeurs (SSTE) et le programme de prestations de travail partagé interagissent-ils avec la SSUC?

Les employeurs admissibles peuvent aussi avoir droit à la SSTE de 10 % annoncée précédemment. Pour les employeurs qui sont admissibles aux deux programmes, toute prestation reçue dans le cadre du programme de la SSTE réduira le montant reçu au titre de la SSUC.

De la même manière, les employeurs participant à un programme Travail partagé peuvent faire une demande au titre de la SSUC et être admissibles à la subvention salariale à condition que le critère des revenus soit satisfait. La subvention salariale sera réduite par les prestations d'assurance-emploi touchées par les employés dans le cadre du programme Travail partagé.

19. Si un employeur est admissible à la SSUC et réembauche des employés qui touchent actuellement la Prestation canadienne d'urgence (PCU), qu'arrive-t-il?

Avant l'élargissement des critères d'admissibilité au programme de la PCU pour permettre aux personnes de gagner moins de 1 000 \$ pendant une période d'admissibilité, il n'y avait aucun moyen pour un employeur d'obtenir la SSUC à l'égard d'un employé qui avait reçu la PCU. Les employés qui ont été sans rémunération pendant au moins 14 jours consécutifs dans une période de demande donnée ne seraient pas admissibles aux fins de la SSUC.

Dans le cas où une personne a reçu la PCU et a été réembauchée avec rémunération rétroactive, la demande de PCU de l'employé deviendrait invalide (généralement parce qu'il ne répondrait plus au critère des 14 jours) et l'employé aurait l'obligation de rembourser la PCU pour cette période.

Cependant, à la suite de l'introduction du seuil maximum de 1 000 \$, d'autres directives seront nécessaires pour confirmer le mécanisme

d'intégration des deux programmes, puisque, par exemple, une personne pourrait conserver son emploi, être payée 250 \$ par semaine (montant couvert par la SSUC) et potentiellement être encore admissible à recevoir la PCU.

Pour en savoir plus sur la COVID-19, veuillez consulter notre [carrefour d'information canadien](#) et notre [carrefour d'information mondial](#)

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
La Tour Deloitte
1190, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 500
Montréal, Québec H3B 0M7
Canada

Ce document est publié par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judicieux d'un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans de nombreux secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500^{MD} par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Pour en apprendre davantage sur la façon dont les quelque 264 000 professionnels de Deloitte ont une influence marquante – y compris les 14 000 professionnels au Canada – veuillez nous suivre sur LinkedIn, Twitter ou Facebook.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Deloitte souhaite offrir sur demande ses publications dans des formats accessibles et des aides à la communication.

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.