

COVID-19 : la Subvention salariale d'urgence du Canada

AUTHORS



Gwen Watson



Richard W. Johnson



Michael Steele



Mitch Frazer



Christophe Cinqmars-Viau

[Click here](#) for the English version of this bulletin.

Adoptée le 11 avril 2020, la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) est une mesure clé du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, mis en œuvre par le gouvernement. L'objectif de la SSUC est de fournir une aide financière aux entreprises qui subissent une baisse importante de leurs revenus en raison de la pandémie de COVID-19 en permettant à ces employeurs de conserver ou de réembaucher leurs employés.

Dans ce bulletin, nous abordons les principales caractéristiques de la SSUC et les critères pour déterminer si votre entreprise peut bénéficier de cette aide.

Ce que vous devez savoir

- **Le programme** – La SSUC sera en vigueur pour une durée de 12 semaines et cette subvention sera offerte pour trois périodes de demande qui commencent respectivement le 15 mars, le 12 avril et le 10 mai 2020. Les employeurs admissibles devront présenter avant octobre 2020 une demande de subvention pour chaque période déterminée et attester qu'ils remplissent les conditions d'admissibilité. Les organisations peuvent faire une demande en ligne pour la SSUC à compter du 27 avril 2020.

- **Employeurs admissibles** – Les employeurs doivent satisfaire les conditions suivantes pour être admissibles à la SSUC.
 - Exigences de base – La SSUC est offerte à un large éventail d’employeurs, notamment les particuliers, les sociétés imposables, les organismes de bienfaisance enregistrés, certaines entités exemptes de l’impôt, ainsi que les sociétés de personnes qui sont constitués uniquement des types d’employeurs précités. Cependant, les entités suivantes ne sont pas admissibles :
 - les organismes publics, y compris les entités gouvernementales, les écoles publiques et les hôpitaux;
 - les employeurs qui n’avaient pas un compte de paie auprès de l’ARC en date du 15 mars 2020.
 - Critère relatif à la baisse de revenus – L’employeur doit avoir enregistré une diminution de ses revenus :
 - D’au moins 15 % au cours de la période de référence de mars 2020 pour être admissible à la subvention relative à la période de demande qui commence le 15 mars; et
 - D’au moins 30 % au cours des périodes de référence d’avril et de mai 2020 pour être admissible à la subvention relative aux périodes de demande qui commencent le 12 avril et le 10 mai respectivement;

la baisse étant mesurée par rapport aux revenus au cours d’une période de référence antérieure (le mois correspondant en 2019) ou par rapport à la moyenne des revenus de l’employeur en janvier et février 2020.

- **Montant de la subvention** – Le montant de la SSUC est composé de plusieurs éléments : (i) une composante liée à la rémunération, égale à 75 % de la première tranche de 58 700 \$ de rémunération versée à chaque employé admissible, jusqu’à concurrence de 847 \$ par semaine, par employé, plus (ii) une composante de remboursement de certaines cotisations versées par l’employeur, égale à 100 % de certaines cotisations de l’employeur, moins (iii) certaines prestations reçues au titre d’autres programmes mis en place dans le cadre du Plan d’intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19.
- **Pénalités** – Les employeurs qui ne satisfont pas aux exigences d’admissibilité seront tenus de rembourser les montants versés au titre de la SSUC. De plus, tout employeur qui présente une demande frauduleuse ou abusive relativement à cette subvention s’expose à des pénalités et à des sanctions pénales.

Tous les détails sur la SSUC sont présentés ci-dessous.

Introduction

La SSUC, une subvention salariale créée pour soutenir les entreprises canadiennes et leurs employés, est l’un des éléments clés du Plan d’intervention économique du Canada¹ pour répondre à la COVID-19, mis en place par le gouvernement. Le gouvernement a annoncé les détails de la SSUC le 1^{er} avril 2020, puis a apporté des modifications à ce programme le 8 avril 2020. Le 11 avril 2020, le projet de loi C-14, la *Loi n° 2 sur les mesures d’urgence visant la COVID-19*, a reçu la sanction royale, ce qui a permis de donner force de loi aux règles régissant la SSUC et intègre celles-ci dans l’article 125.7 de la *Loi de l’impôt sur le revenu* du Canada. Les prestations de la SSUC sont versées et administrées par l’ARC².

La SSUC accorde une aide financière à un vaste éventail d’employeurs de toutes tailles et de tous les secteurs d’activité qui subissent une baisse importante de leurs revenus en raison de la pandémie de COVID-19. Il importe de noter que les institutions publiques, telles que les entités gouvernementales, les écoles publiques et les hôpitaux, ainsi que les employeurs qui n’avaient pas un compte de paie auprès de l’ARC en date du 15 mars 2020, ne sont pas admissibles à ce programme.

La SSUC sera offerte aux employeurs admissibles pour trois périodes de demande qui commencent le 15 mars, le 12 avril et le 10 mai 2020 respectivement³. Pour avoir droit à la subvention au cours d’une période de demande, l’employeur doit satisfaire à un critère de « baisse de revenus », soit une diminution des revenus de l’employeur

atteignant un certain seuil pendant la période de référence actuelle applicable, comme suit:

Période de demande	Diminution des revenus – période de référence actuelle
Du 15 mars au 11 avril	Une de revenus pour mars 2020 d'au moins 15%
Du 12 avril au 9 mai	Une baisse de revenus pour avril 2020 d'au moins 30 %
Du 10 mai au 5 juin	Une baisse de revenus pour mai 2020 d'au moins 30 %

La baisse de revenus est mesurée en comparant les revenus pour la période de référence actuelle aux revenus pour une période de référence antérieure, soit, au choix de l'employeur, le mois civil correspondant en 2019 (comparaison du même mois de deux exercices) ou la moyenne des revenus de l'employeur en janvier et février 2020 (autre méthode de comparaison). Les revenus seront généralement calculés selon la méthode comptable habituelle de l'employeur; cependant, des règles supplémentaires pourraient s'appliquer dans certains cas.

Le montant de la SSUC est fondé sur la rémunération versée par l'employeur aux employés admissibles (y compris les employés réembauchés rétroactivement) au cours de la période de demande applicable, ainsi que sur certaines cotisations versées par l'employeur. Pour éviter le double emploi, on déduit du montant de la SSUC les prestations reçues par l'employeur dans le cadre de la subvention salariale temporaire et les prestations reçues par un employé dans le cadre du Programme de travail partagé de l'assurance-emploi.

Pour obtenir la subvention, l'employeur doit présenter avant octobre 2020 une demande à l'ARC pour chaque période déterminée et attester qu'il satisfait aux exigences d'admissibilité. Les employeurs admissibles pourront faire une demande de la SSUC à compter du 27 avril à l'aide du portail *Mon dossier d'entreprise* ou en remplissant un formulaire de demande en ligne. Les employeurs qui ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité seront tenus de rembourser les montants versés au titre de la SSUC. De plus, tout employeur qui présente une demande frauduleuse ou abusive relativement à cette subvention s'expose à des pénalités et à des sanctions pénales.

Dans un document d'information sur la SSUC⁴ (Document d'information n° 1), le gouvernement indique que l'objectif de la SSUC est d'inciter les employeurs admissibles à payer les employés qui ont été renvoyés à la maison pour des raisons de santé et de sécurité ou en raison d'un manque de travail et à réembaucher les travailleurs qui ont été mis à pied⁵. Par ailleurs, le Document d'information n° 1 précise que le gouvernement s'attend à ce que les employeurs « fassent au moins tous les efforts possibles pour ramener les salaires des employés aux niveaux d'avant la crise ». Bien que cette exigence ne figure pas dans la législation régissant la SSUC, les règles relatives à ce programme permettent au gouvernement de divulguer publiquement le nom des employeurs qui demandent la subvention.

Notre discussion approfondie présente les aspects suivants de la SSUC :

- les employeurs admissibles et le critère de la baisse de revenus;
- le montant de la SSUC;
- comment présenter une demande;
- les pénalités et les autres règles.

1. Les employeurs admissibles et le critère de la baisse de revenus

La SSUC est offerte aux employeurs admissibles qui respectent les exigences de base et satisfont au critère de la baisse de revenus pour une période de demande.

Exigences de base

Employeurs admissibles

Les employeurs suivants remplissent les exigences de base et sont admissibles :

- les sociétés, à l'exception des sociétés dont le revenu est exonéré de l'impôt;
- les particuliers, y compris les fiducies;
- les organismes de bienfaisance enregistrés;
- les personnes exonérées d'impôt, par exemple une organisation agricole, une chambre de commerce, une société qui mène ou promeut des activités de recherche scientifique et de développement expérimental, une organisation ouvrière et une organisation sans but lucratif, décrites aux alinéas 149(1)e), j), k) ou l) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (organisations admissibles à une exemption d'impôt); et
- les sociétés de personnes constituées exclusivement de personnes ou d'entités décrites plus haut.

En vertu des règles établies pour la SSUC, le gouvernement peut élargir la liste des employeurs admissibles, mais, à ce jour, aucune organisation supplémentaire n'a été ajoutée.

Sociétés de personnes

En vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, une société de personnes n'est généralement pas considérée comme une « personne » ou comme un « contribuable »; ses revenus sont attribués aux associés et assujettis à l'impôt à ce niveau.

Toutefois, en vertu des règles de la SSUC, une société de personnes est réputée être un contribuable, de sorte qu'elle peut être admissible à des prestations. À cet égard, il importe de noter que les contrats de travail des sociétés de personnes peuvent être structurés de telle sorte qu'un commandité emploie les salariés en son propre nom ou en tant qu'associé membre de la société de personnes. Dans le premier cas, seul le commandité doit être un employeur admissible, tandis que, dans le second, la société de personnes doit être un employeur admissible. Comme nous l'avons décrit plus haut, une société de personnes fait partie des employeurs admissibles si tous les membres de celle-ci sont des employeurs admissibles. Cela signifie que, pour une société de personnes comportant une structure à niveaux multiples, pour qu'une société à un niveau inférieur soit un employeur admissible, toute société à un niveau supérieur doit être composée uniquement de membres qui sont des employeurs admissibles.

Employeurs non admissibles

Il existe deux types d'employeurs qui ne sont pas admissibles à la SSUC. Le premier type englobe les employeurs qui sont des institutions publiques, notamment :

- les organisations, telles que les sociétés d'État, les municipalités et les administrations locales et les sociétés municipales « à 100 % », décrites aux alinéas 149(1)(a) à (d.6) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*⁶;
- les écoles, les commissions scolaires, ainsi que les universités et collèges publics; et
- les hôpitaux et les autorités sanitaires.

Le deuxième type d'employeurs non admissibles englobe les employeurs qui n'avaient pas un compte de paie auprès de l'ARC en date du 15 mars 2020.

Le critère de la baisse de revenus

L'une des conditions essentielles pour qu'un employeur puisse obtenir la SSUC est une baisse de ses revenus d'au moins 15 % pour mars 2020 et d'au moins 30 % pour avril ou mai 2020. Pourvu que le critère de la baisse de revenus soit satisfait (ou réputé satisfait) par rapport à une période de référence actuelle (c'est-à-dire mars, avril ou mai 2020), un employeur aura le droit de réclamer la SSUC en ce qui concerne la rémunération admissible et certaines cotisations de l'employeur versées pendant la période de demande correspondante, comme cela est indiqué dans le tableau de la section Introduction de ce bulletin.

Les employeurs peuvent calculer la baisse de leurs revenus selon l'une des méthodes suivantes :

- **Comparaison du même mois de deux exercices (« d'une année à l'autre »)** – la baisse de revenus sera déterminée en comparant les revenus de l'employeur pour une période de référence actuelle avec les revenus pour le mois correspondant en 2019 (p. ex. en comparant les revenus pour avril 2020 aux revenus pour avril 2019);
- **Autre méthode de comparaison** – la baisse de revenus sera déterminée en comparant les revenus pour la période de référence actuelle avec la moyenne des revenus de l'employeur en janvier et février 2020 (p. ex. les revenus en avril 2020 par rapport à la moyenne des revenus en janvier et février 2020).

Cette autre méthode de comparaison est autorisée, puisque la méthode de comparaison du même mois de deux exercices ne convient pas à toutes les situations, notamment pour les employeurs affichant une forte croissance, ceux des secteurs qui ont connu des difficultés en 2019, les organismes de bienfaisance, les organisations sans but lucratif et les employeurs établis après février 2019. Les employeurs doivent choisir l'une de ces méthodes lors de leur première demande de la SSUC et utiliser la même méthode pendant toute la durée du programme.

En outre, pour fournir une certaine certitude aux employeurs, si l'employeur admissible satisfait au critère de réduction des revenus pour le premier mois de sa demande de SSUC, il sera réputé satisfaire au critère pour le mois suivant.

Un document d'information concernant la SSUC⁷ publié par le gouvernement du Canada (Document d'information n° 2) présente l'exemple suivant pour illustrer les règles :

ABC Inc. est une entreprise en démarrage qui a commencé à exercer ses activités en septembre dernier. Elle a déclaré des revenus de 100 000 \$ en janvier et de 140 000 \$ en février, ce qui correspond à une moyenne mensuelle de 120 000 \$. En mars, ses revenus ont baissé à 90 000 \$. Étant donné que les revenus en mars sont de 25 % inférieurs à 120 000 \$, ABC Inc. serait admissible à la SSUC pour les première et deuxième périodes de demande. Pour être admissible à la troisième période de demande, les revenus d'ABC Inc. devront s'élever à un maximum de 84 000 \$ pour le mois d'avril ou le mois de mai (soit 30 % de moins que 120 000 \$).

Pour illustrer le calcul, le tableau suivant indique les périodes de demande, le pourcentage de diminution des revenus requis, ainsi que les éléments permettant de déterminer la baisse de revenus de l'employeur:

	Période de demande	Critère de la baisse de revenus	Revenus au cours de la période de référence pour déterminer l'admissibilité	
			Comparaison du même mois de deux exercices	Autre méthode de comparaison

Période 1	Du 15 mars au 11 avril	15%	Mars 2020 par rapport à mars 2019	Mars 2020 par rapport à la moyenne en janvier et février 2020
Période 2	Du 12 avril au 9 mai	30%	(1) admissible pour la période 1 OU (2) avril 2020 par rapport à avril 2019	(1) admissible pour la période 1 OU (2) avril 2020 par rapport à la moyenne en janvier et février 2020
Période 3	Du 10 mai au 6 juin	30%	(1) admissible pour la période 2 OU (2) mai 2020 par rapport à mai 2019	(1) admissible pour la période 2 OU (2) mai 2020 par rapport à la moyenne en janvier et février 2020

Calcul des revenus

Comme nous l'avons mentionné, le critère de la baisse de revenus porte sur la baisse de « revenus admissibles » de l'employeur pour une période de référence actuelle, par rapport aux revenus pour la période de référence antérieure applicable. La loi régissant la SSUC comporte un certain nombre de règles qui s'appliquent pour déterminer les revenus admissibles. De plus, ces règles reposent sur plusieurs règles et concepts existants dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*, tels que la détermination du statut de « lien de dépendance » et la signification d'expressions telles que « groupe affilié » et « la totalité ou la presque totalité », qui sont expliquées ci-dessous.

Revenus admissibles

Aux fins de l'application du critère de la baisse de revenus, les « revenus admissibles » d'un employeur comprennent les rentrées de sommes d'argent et d'autres contreparties reçues ou à recevoir provenant des activités normales de l'employeur au Canada – généralement de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation, par d'autres, des ressources de l'employeur.

Les revenus admissibles ne comprennent pas :

- les éléments extraordinaires;
- les montants ou les sommes obtenues d'une personne ou société de personnes avec qui l'employeur admissible a un lien de dépendance; et
- les sommes reçues au titre de la SSUC et de la subvention salariale temporaire.

Sous réserve de certaines règles spéciales qui sont présentées ci-dessous, les revenus admissibles de l'employeur doivent être calculés selon la méthode comptable habituelle de l'employeur.

Comptabilité d'exercice ou comptabilité de caisse

Les employeurs qui comptabilisent généralement leurs revenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice peuvent choisir de les déterminer selon la méthode de comptabilité de caisse. Dans ce cas, ils doivent utiliser la méthode de comptabilité de caisse pour déterminer leurs revenus admissibles pour chacune des périodes de demande.

Organismes de bienfaisance enregistrés et organisations exemptes d'impôt admissibles

En plus des règles générales précédentes, des règles spéciales s'appliquent pour le calcul des revenus admissibles des organismes de bienfaisance enregistrés et organisations exemptes d'impôt admissibles.

Pour les organismes de bienfaisance enregistrés, les revenus admissibles comprennent les revenus provenant de leurs activités connexes, les dons et autres montants reçus dans le cours normal de leurs activités. Ils peuvent choisir d'exclure le financement reçu de sources gouvernementales dans la détermination des revenus admissibles, et ce, pour toutes les périodes de référence actuelles et antérieures. Ainsi, une fois que la décision est prise d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales, l'approche choisie doit s'appliquer à l'ensemble des demandes de la SSUC.

Pour les organisations exemptes d'impôt admissibles, les revenus admissibles comprennent les revenus provenant des cotisations des membres et d'autres montants reçus dans le cours normal de leurs activités. Elles peuvent également inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales, mais leur choix s'applique aussi tout au long du programme.

Groupes d'employeurs

Des règles spéciales s'appliquent également aux employeurs qui font partie d'un groupe d'employeurs admissibles :

- un groupe d'employeurs admissibles qui prépare normalement des états financiers consolidés peut décider que chaque membre du groupe déterminera séparément ses revenus admissibles si chacun des membres du groupe adopte cette approche⁸; et
- si un employeur est membre d'un groupe affilié d'employeurs admissibles, l'employeur et tous les membres du groupe affilié peuvent choisir conjointement d'utiliser les revenus admissibles du groupe, déterminés sur une base consolidée conformément aux principes comptables applicables.

Les employeurs qui exploitent une entreprise au sein d'un groupe ou d'un groupe affilié d'employeurs admissibles doivent étudier les méthodes pour choisir celle qui favorise leur accès à la SSUC. Par exemple, si un seul membre d'un groupe d'employeurs a connu une baisse importante de ses revenus, ce membre peut bénéficier de la SSUC si ses revenus non consolidés sont utilisés aux fins du critère de la baisse de revenus, mais il n'est pas admissible au programme dans le cas où chaque membre utilise les revenus consolidés du groupe aux fins du calcul réalisé pour le critère de la baisse de revenus.

Coentreprises

Les employeurs participant à une coentreprise sont assujettis à une règle spéciale. L'employeur admissible dont toutes les parts sont possédées par les participants d'une coentreprise et dont la totalité ou la presque totalité des revenus admissibles se rapporte à la coentreprise peut utiliser les revenus admissibles de la coentreprise (établi comme si la coentreprise était un employeur admissible), au lieu de ses revenus admissibles, pour déterminer s'il a subi la baisse de revenus requise pour avoir droit à la subvention salariale.

Le terme « coentreprise » n'étant pas défini dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*, il existe une certaine incertitude quant aux types d'entreprises admissibles dans cette catégorie. Par ailleurs, pour que cette règle s'applique, la totalité ou la presque totalité des revenus de l'employeur, déterminé selon les principes comptables courants, doit se rapporter à la coentreprise. Ainsi, en pratique, la règle spéciale pour les coentreprises ne s'applique que lorsque l'employeur est structuré comme une entité ad hoc (à vocation spécifique) dont la seule activité est de participer à la coentreprise.

Revenu provenant de sources avec lien de dépendance

Bien que les montants provenant de personnes ou de sociétés de personnes qui ont un lien de dépendance avec l'employeur soient exclus dans la détermination du revenu admissible de l'employeur, une règle spéciale s'applique si la totalité ou la presque totalité du revenu admissible (déterminé sans tenir compte de l'exclusion pour lien de

dépendance) pour une période de demande provient d'une ou de plusieurs personnes ou sociétés de personnes ayant un lien de dépendance.

Plus précisément, si l'employeur admissible tire la totalité ou la presque totalité de son revenu d'une ou de plusieurs personnes ou sociétés de personnes avec qui il a un lien de dépendance et qu'ils font un choix conjoint, dans ce cas, aux fins du critère de la baisse de revenus pour une période de demande :

- le revenu admissible de l'employeur admissible pour la période de référence antérieure est réputé être 100 \$;
- le revenu admissible de l'employeur pour la période de référence actuelle correspondra au total des montants déterminés selon la formule suivante, dont chacun est déterminé par rapport à une personne ou une société de personnes donnée avec qui l'employeur a un lien de dépendance :

100\$	x	le revenu admissible de l'employeur (sans exclure le revenu provenant de sources avec qui il a un lien de dépendance) pour la période de référence actuelle qui est attribuable à la personne ou à la société de personnes avec lien de dépendance	x	le revenu admissible, à l'échelle mondiale, de la personne ou de la société de personnes ayant un lien de dépendance pour la période de référence actuelle
		le revenu admissible de l'employeur (sans exclure le revenu provenant de sources avec qui il a un lien de dépendance) pour la période de référence actuelle qui est attribuable toutes les personnes ou sociétés de personnes avec lien de dépendance		le revenu admissible, à l'échelle mondiale, de la personne ou de la société de personnes ayant un lien de dépendance pour la période de référence antérieure

- le revenu admissible pour la période de référence actuelle déterminé selon la formule est ensuite comparé au revenu admissible réputé pour la période de référence antérieure, soit 100 \$, afin de déterminer si le critère de la baisse de revenus est satisfait.

En fait, ce choix permet à un employeur d'évaluer s'il satisfait au critère de la baisse de revenus en se fondant sur la baisse des revenus, à l'échelle mondiale et attribuables à l'employeur, des personnes ou des sociétés de personnes avec lien de dépendance. Ce choix s'avère donc avantageux pour les employeurs qui tirent la totalité ou la presque totalité de leurs revenus au Canada d'opérations interentreprises dans des circonstances où les sources avec lien de dépendance enregistrent la baisse requise de leurs revenus à l'échelle mondiale.

Règles d'interprétation

Les règles régissant la SSUC reposent sur plusieurs règles et concepts existants dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*, tels que la détermination du statut de « lien de dépendance » et la signification d'expressions telles que « groupe affilié » et « la totalité ou la presque totalité », qui sont expliquées ci-dessous.

Groupe affilié ou groupe de personnes affiliées

Le terme « groupe de personnes affiliées » s'entend d'un groupe de personnes dont chaque membre est affilié à chaque autre membre. Voici quelques exemples de personnes affiliées : (i) un particulier et son époux ou conjoint de fait; (ii) une société et la personne qui contrôle la société; (iii) deux sociétés sont affiliées si chacune est contrôlée par une personne, et ces deux personnes sont affiliées l'une à l'autre. À cet égard, « contrôle » s'entend du contrôle de droit et des règles détaillées supplémentaires s'appliquent aux fins de la détermination du contrôle.

Lien de dépendance

En vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* :

- les personnes liées sont réputées avoir entre elles un lien de dépendance;
- les particuliers et certaines fiducies personnelles sont réputés avoir entre eux un lien de dépendance; et
- autrement, la question de savoir si deux parties ont entre elles un lien de dépendance en est une de fait.

Voici des exemples de personnes liées : (i) des particuliers unis par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait ou de l'adoption; (ii) une société et une personne qui contrôle cette société; et (iii) deux sociétés qui sont contrôlées par la même personne ou le même groupe de personnes. Tout comme pour les personnes affiliées, « contrôle » s'entend du contrôle de droit et des règles détaillées supplémentaires s'appliquent aux fins de la détermination du contrôle.

Pour déterminer si une transaction a été effectuée entre des personnes ayant entre elles un lien de dépendance, les tribunaux examinent généralement si « un seul cerveau » dirige les négociations pour les deux parties, si celles-ci « agissent de concert » sans intérêts distincts et si une partie exerce un contrôle effectif (de fait) sur l'autre partie⁹.

Par ailleurs, l'ARC a adopté les positions suivantes à l'égard des sociétés de personnes :

- lorsqu'une société de personnes détient la majorité des actions avec droit de vote d'une société, elle est considérée comme ayant un lien de dépendance avec la société;
- lorsqu'un associé est en mesure de contrôler une société de personnes (par exemple, parce qu'il détient une participation dominante), il est considéré comme ayant un lien de dépendance avec la société de personnes;
- pour déterminer si une société de personnes n'a aucun lien de dépendance avec une personne qui n'est pas un associé, l'ARC examine généralement le lien de dépendance existant ou non entre les âmes dirigeantes de la société et la personne à un moment donné¹⁰.

La totalité ou la presque totalité

L'expression « la totalité ou la presque totalité » n'est pas définie dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*, mais l'ARC a adopté depuis longtemps le point de vue que « la totalité ou la presque totalité » signifie 90 % ou plus. Cependant, la jurisprudence indique que les tribunaux ont estimé que des pourcentages inférieurs à 90 % ont satisfait au critère de « la totalité ou la presque totalité ».

Réduction artificielle des revenus

Pour protéger l'intégrité du programme, la loi régissant la SSUC comprend une règle anti-évitement conçue pour empêcher les employeurs de diminuer artificiellement leurs revenus en vue d'obtenir la subvention. La règle anti-évitement s'applique si :

- a. l'employeur, ou une personne ou une société de personnes ayant un lien de dépendance avec lui, prend part à une opération ou à un événement (ou à une série d'opérations ou d'événements) ou prend des mesures (ou omet de prendre des mesures) ayant pour effet de réduire les revenus admissibles (déterminé sans tenir compte de la règle anti-évitement) de l'employeur pour la période de référence actuelle; et
- b. il est raisonnable de conclure que l'un des objectifs principaux de l'opération, de l'événement, de la série de transactions ou d'événements ou de la mesure est de faire en sorte que l'employeur devienne admissible à la SSUC pour la période de demande correspondante.

Aux fins de l'exigence énoncée au paragraphe (a), l'opération, l'événement, la série d'opérations ou d'événements ou la mesure n'englobe pas une décision d'un organisme de bienfaisance ou d'une entité dont le revenu est exonéré de l'impôt d'exercer son choix d'exclure le financement public dans la détermination des revenus

admissibles ou de faire appliquer l'une des règles spéciales de détermination des revenus admissibles à l'égard de groupes ou de groupes affiliés, de coentreprises ou de personnes ou sociétés de personnes avec lien de dépendance.

Si cette règle anti-évitement s'applique, le revenu admissible de l'employeur pour une période de référence actuelle est réputé être égal au revenu admissible de l'employeur pour la période de référence antérieure en cause. En fait, l'application de la règle anti-évitement a pour effet que l'employeur n'affichera aucune baisse de revenus et n'aura donc pas accès à la SSUC pour la période de demande visée. En outre, si cette règle s'applique, l'employeur sera passible d'une pénalité décrite plus loin, sous la rubrique « Pénalités » de la section 4.

2. Le montant de la SSUC

Attribution de la SSUC

Les paiements au titre de la SSCU auxquels l'employeur a droit au cours d'une période de demande donnée sont attribués comme s'il s'agissait d'un paiement en trop au titre de l'assujettissement à l'impôt de l'employeur en vertu de la Partie I de la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour l'année d'imposition au cours de laquelle la période de demande prend fin. À la réception de la demande, le montant du paiement en trop réputé sera remis par l'ARC au contribuable selon le même mode utilisé pour les autres remboursements d'impôt (courrier, dépôt direct ou Système de transfert de paiements de grande valeur [STPGV]).

Calcul de la SSUC

Le montant de la SSUC est généralement fondé sur la rémunération versée par l'employeur admissible à ses employés admissibles au cours d'une période de demande donnée, ainsi que sur certaines cotisations de l'employeur à payer sur les salaires. Pour éviter tout double emploi avec d'autres mesures d'aide en réponse à la COVID-19, on déduit de la SSUC certaines prestations auxquelles l'employeur et les employés ont droit dans le cadre d'autres programmes.

Il importe de noter que le montant de la SSUC pour une période de demande ne peut excéder le montant réclamé par l'employeur dans sa demande relativement à cette période d'admissibilité.

La composante liée à de la rémunération

La première composante de la SSUC est liée à la rémunération versée à un employé admissible relativement à une semaine d'une période d'admissibilité et correspond à la plus élevée des sommes suivantes :

- a. le moindre de (i) 75 % de la rémunération admissible versée à l'employé admissible pour la semaine, (ii) 847 \$, (iii) si l'employé admissible a un lien de dépendance avec l'employeur dans la période d'admissibilité, zéro; ou
- b. le moindre de (i) la rémunération admissible versée à l'employé admissible pour la semaine, (ii) 75 % de la rémunération de base relative à l'employé admissible établie pour la semaine, (iii) 847 \$.

Ainsi, un employeur peut recevoir une subvention couvrant jusqu'à 75 % de la rémunération admissible versée à des employés admissibles relativement à une semaine d'une période d'admissibilité, jusqu'à un maximum de 847 \$ par semaine et par salarié admissible. Il n'y a pas de limite générale sur le montant de subvention salariale qu'un employeur admissible pourrait réclamer au titre de la SSUC.

Employés admissibles

L'employé admissible est un particulier qui est à l'emploi au Canada d'une entité déterminée au cours d'une période d'admissibilité, à l'exception d'un particulier qui est sans rémunération de l'entité déterminée pour au moins quatorze jours consécutifs durant cette période d'admissibilité. Il importe de noter que l'admissibilité de l'employé repose sur le fait que son emploi est au Canada, et non qu'il réside dans ce pays.

Sur le site de la SSUC, l'ARC mentionne que les employés qui ont été mis à pied ou en congé peuvent devenir admissibles rétroactivement, à condition qu'ils soient réembauchés et que leur rémunération rétroactive et leur statut répondent aux critères d'admissibilité pour la période de demande applicable. Pour que ces employés soient inclus dans le calcul de la subvention, l'employeur doit d'abord les réembaucher et les payer.

L'exclusion des employés non rémunérés pendant 14 jours consécutifs ou plus de la définition d'« employé admissible » vise à empêcher un employeur et un employé de demander chacun des prestations à l'égard de la même période de demande en vertu de la SSUC et de la PCU. Si un employé est réembauché et payé rétroactivement, cela aura une incidence sur son droit de recevoir la PCU. Nous abordons cet aspect plus en détail sous la rubrique « Interaction avec la PCU » dans la section 4.

Employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur

Pour les employés admissibles qui ont un lien de dépendance avec l'employeur à tout moment au cours de la période de demande, la SSUC n'est accordée que pour les salariés qui travaillaient déjà pour l'employeur avant le 15 mars 2020. Dans ce cas, le montant de la SSUC est limité aux montants indiqués au point (b) de la formule présentée plus haut.

Rémunération admissible

Aux fins de la SSUC, la « rémunération admissible » comprend généralement les traitements, salaires et autres rémunérations (dont les avantages imposables), ainsi que les honoraires, commissions ou autres sommes pour services. Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs sont généralement tenus de retenir ou de déduire des montants à verser au receveur général au titre des obligations fiscales de l'employé.

Toutefois, la rémunération admissible ne comprend pas :

- une allocation de retraite;
- les avantages pour option d'achat d'actions;
- toute somme reçue par un employé admissible dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle soit restituée à l'employeur (ou à une personne ou société de personnes ayant un lien de dépendance avec l'employeur ou à une autre personne ou société de personnes conformément aux instructions de l'employeur); et
- toute somme excédant la rémunération de base de l'employé admissible qui est payée dans le cadre d'un arrangement entre l'employeur et l'employé visant à augmenter artificiellement la rémunération lorsque l'un des principaux objectifs de cet arrangement est d'accroître le montant de la subvention.

Rémunération de base

La « rémunération de base » de l'employé admissible correspond à la rémunération admissible hebdomadaire moyenne versée à l'employé du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020 par l'employeur, à l'exclusion de toute période d'au moins sept jours consécutifs pour laquelle l'employé admissible n'était pas rémunéré.

Employés qui sont à l'emploi de plusieurs employeurs

Si, au cours d'une semaine, un employé admissible est à l'emploi de deux ou de plusieurs employeurs admissibles qui ont un lien de dépendance entre eux, le montant total de la SSUC relativement à cet employé pour cette semaine ne peut excéder le montant qui serait déterminé si la rémunération admissible de l'employé pour cette semaine était payée par une seule entité admissible. Cette règle vise à faire en sorte que le montant total combiné des subventions réclamées à l'égard de cet employé pour une semaine ne dépasse pas 847 \$.

La composante liée aux retenues sur le salaire

La deuxième composante de la SSUC est égale à la totalité des cotisations de l'employeur à l'assurance emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale versées par l'employeur pour chaque semaine de la période de demande pendant laquelle les employés

admissibles sont en congé avec solde. Cette composante de la SSUC n'est pas assujettie à un plafond hebdomadaire par employé (contrairement à la composante liée à la rémunération), et aucune limite globale n'est définie.

Pour déterminer si un employé est en congé payé, le Document d'information n° 2 précise que, en général, un employé est considéré en congé payé s'il est payé par l'employeur pour la semaine, mais n'effectue aucun travail pendant cette semaine. Cependant, le remboursement des cotisations de l'employeur n'est pas offert pour les employés admissibles qui sont en congé avec solde seulement une partie de la semaine. Sur le site de la SSUC, l'ARC indique que ce volet de la subvention est offert pour les employés admissibles qui sont en congé avec plein salaire ou non pour toute semaine complète de la période de demande, pourvu que l'employeur soit admissible pour cette semaine à l'égard de ces employés.

Le Document d'information n° 2 précise également que les employeurs sont tenus de continuer à percevoir et à verser les cotisations de l'employeur et de l'employé au titre de chaque programme visé, comme d'habitude.

Autres prestations qui réduisent le montant de la SSUC

Les montants réputés avoir été remis par l'employeur au titre de la subvention salariale temporaire au cours de la période de demande sont déduits dans le calcul de la SSUC, tout comme les sommes reçues par un employé admissible au cours de la période de demande à titre de prestations dans le cadre du Programme de travail partagé de l'assurance-emploi.

3. Comment présenter une demande

Pour réclamer la SSUC, les employeurs admissibles doivent en faire la demande, selon le formulaire prescrit et les modalités prescrites, auprès de l'ARC pour **chaque** période d'admissibilité, et ce, avant le mois d'octobre 2020. L'ARC indique dans le site de la SSUC que le processus de demande de la subvention sera ouvert à compter du 27 avril 2020.

Élément important, le particulier ayant la responsabilité principale des activités financières de l'entité doit attester que la demande est complète et exacte. Dans plusieurs cas, ce particulier est le directeur financier de l'entité. Il s'agit d'une exigence plus stricte que celles s'appliquant à la plupart des autres déclarations fiscales, où toute personne autorisée par le contribuable peut signer ladite déclaration.

Selon le site de la SSUC :

- les employeurs admissibles pourront demander la SSUC à l'aide du portail *Mon dossier d'entreprise* de l'ARC;
- les employeurs admissibles qui n'ont pas de compte *Mon dossier d'entreprise* peuvent s'inscrire dans ce portail avant le lancement du processus de demande;
- les employeurs admissibles qui ne peuvent pas s'inscrire à *Mon dossier d'entreprise* doivent obtenir un code d'accès Web, disponible dans le site de la SSUC, pour utiliser l'application Formulaires Web (qui sera également accessible le 27 avril 2020);
- les représentants des employeurs admissibles peuvent faire une demande à l'aide de *Représenter un client*.

Pour faciliter et accélérer le traitement des paiements, l'ARC recommande aux employeurs admissibles de s'assurer que leurs informations d'entreprise et de dépôt direct sont à jour pour chacun de leurs comptes de paie.

L'ARC précise que la subvention sera traitée au niveau du compte du programme de retenues sur la paie. Ainsi, les employeurs admissibles qui possèdent plus d'un compte de retenues sur la paie devront présenter une demande distincte pour chaque compte.

Dans le cadre du processus de demande, les employeurs doivent calculer le montant estimé de la subvention et sont tenus d'utiliser le calculateur en ligne à cette fin. Le site de la SSUC mentionne que l'ARC ne recueille ni ne conserve aucune des informations saisies dans le calculateur en ligne (ou dans la feuille de calcul connexe), et que

ces montants servent uniquement à aider les employeurs à déterminer le montant de la SSUC auquel ils pourraient avoir droit. Par ailleurs, après avoir fait une demande, les employeurs pourraient avoir à fournir une liste complète de leurs employés avec leur numéro d'assurance sociale aux fins de vérification.

Le paiement de la SSUC sera transmis par la poste ou par dépôt direct (sous réserve de l'inscription au dépôt direct). Les employeurs qui doivent recevoir un paiement de 25 M\$ ou plus recevront le montant par le STPGV. Dans ce cas, ils doivent être inscrits au dépôt direct pour leur compte de retenues sur la paie et au STPGV. Le site de la SSUC explique aux employeurs non inscrits comment débiter le processus d'inscription.

Il avertit également les employeurs que ceux-ci doivent conserver des registres prouvant une baisse de leurs revenus et la rémunération qui a été payée aux employés, puisque les demandes de la SSUC font l'objet de vérifications.

4. Pénalités et autres règles

Pénalités

Si l'ARC détermine par la suite qu'un employeur n'a pas satisfait aux conditions d'admissibilité de la SSUC, celui-ci devra rembourser les montants reçus dans le cadre du programme, ainsi que les intérêts au taux prescrit.

De plus, pour maintenir l'intégrité du programme, les employeurs sont passibles de pénalités dans les situations décrites ci-dessous.

- **Réduction artificielle des revenus** – Comme nous l'avons mentionné sous la rubrique « Réduction artificielle des revenus » dans la section 2, si un employeur réduit artificiellement ses revenus dans le but de demander la subvention salariale pour une période d'admissibilité, il sera passible d'une pénalité égale à 25 % de la subvention réclamée pour cette période.
- **Faute lourde** – Si un employeur fait sciemment, ou dans des circonstances équivalant à une faute lourde, un faux énoncé ou une omission dans la demande de subvention, il sera passible d'une pénalité égale au plus élevé des montants suivants : 100 \$ ou 50 % du paiement en trop de la subvention si le montant était calculé en fonction d'une demande produite conformément aux règles de la SSUC.
- **Infractions criminelles** – Si un employeur réclame ou reçoit dans le cadre de la SSUC un montant qui est supérieur à celui auquel il a droit en faisant une déclaration fausse ou trompeuse dans sa demande ou en modifiant ses registres et livres de compte, il commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire ou par mise en accusation, une amende importante et, possiblement, une peine d'emprisonnement.

Modalités d'imposition de la SSUC reçue par les employeurs

Dans le cadre du programme de la SSUC, toute subvention reçue est considérée comme une aide gouvernementale. Par conséquent, les employeurs sont tenus d'inclure toute subvention obtenue dans le calcul de leur revenu imposable. L'aide reçue au titre du programme réduira le montant des dépenses de rémunération admissibles aux fins d'autres crédits d'impôt fédéraux relatifs à cette même rémunération.

Communication au public

En vertu de la loi régissant la SSUC, l'ARC peut communiquer au public le nom de toute personne ou société de personnes qui présente une demande d'aide au titre du programme. Il est possible que cette disposition ait été intégrée pour inciter les employeurs à faire tout en leur pouvoir pour augmenter les salaires des employés afin de les ramener au niveau d'avant la crise, étant donné que cette condition ne fait pas partie des prérequis pour obtenir la subvention.

Interaction avec la PCU

Certains employés canadiens pourraient avoir droit à la PCU si leur situation d'emploi est affectée par la pandémie de COVID-19. Les périodes de demande pour la PCU correspondent à celles pour la SSUC, et l'admissibilité à la PCU est déterminée en partie sur la base du revenu d'emploi reçu, ou attendu, par le salarié au cours d'une période de 14 jours dans une période de demande donnée¹¹.

Dans le Document d'information n° 2, le gouvernement a annoncé qu'il envisage une approche visant à limiter les doubles emplois entre la PCU et la SSUC, qui pourrait inclure un processus « permettant aux personnes réembauchées par leur employeur au cours de la même période d'admissibilité d'annuler leur demande de Prestation canadienne d'urgence (PCU) et de rembourser ce montant ». Par conséquent, les employés devraient peut-être revoir leur admissibilité à la PCU dans l'éventualité où leur employeur serait en mesure de les réembaucher et de leur verser une rémunération (y compris sur une base rétroactive) en raison de la modification des règles d'admissibilité à la PCU.

Le site de la SSUC mentionne que, en fonction de sa situation individuelle, si un employé est réembauché, il peut être tenu de rembourser une partie ou la totalité des montants reçus au titre de la PCU. De plus amples détails à ce sujet seront publiés sous peu. Pour les employés qui savent déjà qu'ils devront rembourser les paiements de la PCU, le site de la SSUC contient un lien vers les mesures à prendre pour restituer ou rembourser la prestation.

¹ D'autres mesures de soutien présentées dans le Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19 ont été adoptées le 25 mars 2020 dans le projet de loi C-13, la *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19*. Ces mesures comprennent des programmes pour les employeurs, tels que la subvention salariale temporaire, et des programmes pour les particuliers, tels que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et le Programme de travail partagé de l'assurance-emploi. Pour en savoir plus sur ces mesures, consultez notre bulletin à ce sujet : <https://www.torys.com/insights/publications/2020/04/la-covid-19-annonces-et-changements-en-matiere-dimpot-federal-au-canada>

² Le site Web de l'ARC présente également les détails de la SSUC : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence.html> (site de la SSUC).

³ Le gouvernement a initialement annoncé que la SSUC serait offerte pendant 12 semaines, soit du 15 mars au 6 juin 2020. Toutefois, en vertu des règles régissant le SSUC, le gouvernement peut prolonger le programme et ajouter des périodes de demande supplémentaires se terminant au plus tard le 30 septembre 2020. Il peut également modifier les aspects correspondants du critère de la baisse du revenu pour ces périodes de demande.

⁴ Canada, ministère des Finances, *Le gouvernement présente la Loi no 2 sur les mesures d'urgence visant la COVID-19 pour aider les entreprises à maintenir en poste les Canadiens*; 11 avril 2020.

⁵ Par exemple, Air Canada a déclaré son intention de demander la SSUC et de réembaucher les employés mis à pied; source (en anglais) : <https://www.cbc.ca/news/business/air-canada-hiring-wage-subsidy-1.5525926>.

⁶ Il importe de noter que les alinéas 149(1)(a) et (b) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* décrivent les personnes qui ne sont pas des citoyens canadiens et qui sont des fonctionnaires ou des agents d'un gouvernement étranger dont les fonctions exigent qu'ils résident au Canada, ainsi que certains membres de leur famille et leurs serviteurs. Il n'est pas clair comment les règles de la SSUC doivent s'appliquer à ces particuliers, puisqu'il est possible que ceux-ci ne soient pas une « organisation » selon la définition des institutions publiques.

⁷ Canada, ministère des Finances, *Renseignements supplémentaires sur la Subvention salariale d'urgence du Canada*, 11 avril 2020.

⁸ Le terme « groupe » n'est pas défini dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* ni dans les règles régissant la SSUC. Il semble concerner les exigences comptables relatives aux déclarations consolidées produites par les groupes.

⁹ Voir le paragraphe 1.38 du Folio de l'impôt sur le revenu S1-F5-C1, *Personnes liées et personnes sans lien de dépendance entre elles*; ARC, novembre 2015.

¹⁰ Ibid., paragr. 1.42 à 1.44.1.

¹¹ Le 15 avril 2020, le ministère des Finances a annoncé des modifications des règles d'admissibilité à la PCU, notamment pour permettre aux travailleurs d'avoir un revenu pouvant atteindre 1 000 \$ par mois tout en recevant la PCU.

To discuss these issues, please contact the author(s).

This publication is a general discussion of certain legal and related developments and should not be relied upon as legal advice. If you require legal advice, we would be pleased to discuss the issues in this publication with you, in the context of your particular circumstances.

For permission to republish this or any other publication, contact [Janelle Weed](#).

© 2025 by Torys LLP.

All rights reserved.