

Subventions salariales pour les employeurs – Fédéral

N° 954R4 – 14 avril 2020

Nouvelle fiscale

Publié par le service de Gestion des risques et recherche en fiscalité

Afin d'aider les entreprises à maintenir leurs travailleurs en poste et à les réembaucher, pendant qu'elles font face aux défis de la pandémie de la COVID-19, le gouvernement du Canada a instauré deux subventions salariales à l'intention des employeurs, soit la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et la subvention salariale temporaire¹. Voici un aperçu de ces mesures, selon les informations disponibles à ce jour.

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA

De façon générale, les employeurs admissibles peuvent bénéficier d'une subvention pouvant atteindre 75 % de la rémunération versée à leurs employés **pour la période du 15 mars 2020 au 6 juin 2020**².

De plus, l'employeur aura droit au remboursement des cotisations d'employeur sur la rémunération qu'il verse à un employé pour une semaine pendant laquelle ce dernier n'accomplit aucun travail.

Nouveau! Le gouvernement encourage les employeurs admissibles à réembaucher leurs employés le plus rapidement possible et à demander la SSUC. Dans le but de limiter les doubles emplois, une procédure est prévue pour permettre aux particuliers de rembourser les sommes reçues au titre de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) s'ils ont constaté après coup qu'ils y n'étaient pas admissibles ou s'ils ont été rappelés au travail plus tôt que prévu³.

Employeur admissible

Entités déterminées

Un employeur qui avait un numéro d'entreprise et un compte de retenues sur la paie auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) en date du 15 mars 2020 et qui est soit⁴ :

- un particulier⁵, une société imposable ou une société de personnes constituée d'entités déterminées;
- un organisme sans but lucratif (OSBL)⁶ ou un organisme de bienfaisance enregistré (OBE).

Ainsi, les employeurs de toute taille et de tous les secteurs de l'économie, à l'exception des institutions publiques⁷, sont admissibles à cette subvention, s'ils respectent le critère de baisse de revenu.

Critère de baisse de revenu

La subvention sera versée sur une base mensuelle (période de demande) et l'admissibilité pour chacune de ces périodes sera déterminée en fonction d'une période de référence.

L'employeur doit avoir subi une baisse de ses revenus admissibles d'au moins :

- 15 % pour le mois de mars 2020; et

¹ La Loi instaurant la SSUC a été sanctionnée le 11 avril 2020, alors que celle instaurant la subvention salariale temporaire l'a été le 25 mars 2020.

² Des informations additionnelles sont disponibles sur [Canada.ca](https://www.canada.ca).

³ Ces personnes peuvent soit retourner le chèque reçu, soit envoyer leur remboursement par chèque à l'ordre du « Receveur général du Canada », en mentionnant qu'il s'agit d'un « Remboursement de PCU » et en indiquant leur numéro d'assurance sociale ou leur numéro d'identification temporaire. Le paiement doit être envoyé à l'adresse suivante: Traitement des recettes – Remboursement de PCU, Centre fiscal de Sudbury, 1050 avenue Notre Dame, Sudbury ON P3A 0C1.

⁴ D'autres entités admissibles pourront être prévues par Règlement.

⁵ Aux fins de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, le terme particulier inclut une fiducie. Il semble donc que ce type d'entité soit également admissible à la SSUC.

⁶ Soit une entité exemptée de l'impôt en vertu des alinéas 149(1)e), j), k) et l) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, soit de façon générale, les organisations agricoles, les « boards of trade » et les chambres de commerce, certaines sociétés de recherche scientifique et de développement expérimental à but non lucratif, les organisations ouvrières ainsi que les sociétés de personnes ou associations dont le seul mandat est le bien-être social, les améliorations à la communauté, les loisirs ou le divertissement ou toute autre activité non lucrative.

⁷ Soit une organisation visée à l'un des alinéas 149(1)a) à d.6) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, telles les municipalités et les administrations locales, les sociétés d'État, les sociétés d'État à 90 %, les sociétés appartenant à une société d'État à au moins 90 %, les sociétés appartenant à 100 % à une municipalité, de même que les universités, les collèges, les écoles, les conseils scolaires, les autorités sanitaires et les hôpitaux.

- 30 % pour les mois d'avril ou de mai 2020.

Pour chaque période de référence, la baisse de revenu sera établie en comparant les revenus de chacun de ces mois en 2020 avec⁸ :

- soit les revenus générés pour ces mêmes mois en 2019;
- soit les revenus moyens pour les mois de janvier et février 2020⁹.

Ainsi, pour chaque période de demande, l'admissibilité est déterminée en fonction de la période de référence suivante¹⁰ :

Période de demande	Période de référence	
	Option 1	Option 2
■ Du 15 mars au 11 avril	Mars 2020 par rapport à mars 2019	Revenus moyens pour janvier et février 2020
■ Du 12 avril au 9 mai	Avril 2020 par rapport à avril 2019	
■ Du 10 mai au 6 juin	Mai 2020 par rapport à mai 2019	

Qualification présumée pour deux périodes successives

Un employeur qui peut démontrer qu'il respecte le critère de baisse de revenu pour une période donnée sera réputé respecter ce critère pour la période qui suit immédiatement cette première période.

Exemple 1

Si ses revenus de mars 2020 sont en baisse de plus de 15 % par rapport à mars 2019, l'employeur aura le droit de demander la SSUC sur la rémunération versée pour la période du 15 mars au 11 avril 2020 (P1) et pour la période du 12 avril au 9 mai 2020 (P2). Afin de réclamer la subvention pour la période du 10 mai au 6 juin 2020, il devra démontrer qu'il remplit le critère de baisse de revenu pour le mois d'avril ou pour le mois de mai 2020.

Revenu admissible d'un employeur

Aux fins du critère de baisse de revenu, l'employeur doit tenir compte des revenus tirés de ses activités normales au Canada, soit généralement ses revenus tirés de la vente de biens, de la prestation de services et de l'utilisation par d'autres de ses ressources¹¹.

Revenus tirés de personnes avec lien de dépendance

Les revenus provenant d'une personne (ou société de personnes) avec qui l'employeur a un lien de dépendance sont exclus à cette fin, sauf si la totalité ou presque¹² des revenus de l'employeur sont tirés de telles personnes. Dans un tel cas, l'employeur pourra déterminer son admissibilité à la SSUC en fonction d'une formule qui tient compte du calcul de ce critère au sein des entités avec lesquelles il a un lien de dépendance¹³.

Afin de pouvoir utiliser cette méthode, l'employeur devra faire un choix conjoint avec chacune des entités dont il tire un revenu avec lien de dépendance.

OBE et OSBL

Les revenus admissibles d'un OBE comprennent les revenus provenant de dons, les sommes reçues dans le cours normal de ses activités de même que les revenus provenant d'une activité commerciale complémentaire¹⁴.

Les revenus admissibles d'un OSBL comprennent les frais reçus à titre de cotisation (droit d'inscription ou autre) et les autres sommes reçues dans le cours normal de ses activités.

Les OBE et les OSBL pourront choisir d'exclure le financement provenant d'un gouvernement aux fins du calcul de leur revenu admissible. L'approche choisie devra être conservée pour toute la durée du programme.

Autres règles particulières

- Le revenu admissible d'une période de référence ne comprend pas les paiements reçus au titre de la SSUC (incluant les remboursements de cotisations d'employeur) ni la subvention salariale temporaire de 10 %.
- Le revenu admissible peut être calculé, selon les méthodes comptables habituelles ou selon la méthode de comptabilité de caisse. Aucune combinaison des deux méthodes n'est permise et l'employeur doit choisir la méthode qu'il souhaite utiliser lors de la présentation de sa première demande.
- Les entités qui préparent habituellement des états financiers consolidés peuvent choisir d'utiliser des états financiers individuels dans la mesure où tous les membres du groupe consolidé font de même.
- Un groupe affilié peut choisir de déterminer ses revenus sur une base consolidée, si tous les membres du groupe font un choix conjoint à cet effet et utilisent cette méthode.
- Les participants à une coentreprise (*joint venture*) pourront généralement choisir d'utiliser le revenu de la coentreprise, plutôt que leurs revenus individuels, pour déterminer leur admissibilité, si certaines conditions sont respectées, notamment si le revenu de la coentreprise représente la totalité ou presque (90 % et plus) de leurs revenus.

Subvention sur la rémunération versée

Calcul de la subvention

La subvention est calculée en fonction de la rémunération admissible versée à un employé pour une semaine incluse dans la période d'admissibilité et correspond à la **plus élevée** des sommes suivantes:

- 75 % du montant de la rémunération versée par l'employeur (prestation maximale de 847 \$ par semaine);

⁸ L'employeur devra conserver la même approche pour toute la durée du programme, c'est-à-dire soit l'option 1 ou l'option 2.

⁹ Les revenus moyens devront être établis en tenant compte de la proportion du nombre de jours en janvier et février 2020 par rapport au nombre de jours d'exploitation durant cette période. Une entité qui n'exploitait pas d'entreprise au 1^{er} mars 2019 devra utiliser cette période de référence.

¹⁰ Le gouvernement se réserve le droit de prolonger le programme jusqu'au plus tard le 30 septembre 2020, en ajoutant des périodes d'admissibilité par règlement.

¹¹ Les revenus provenant de postes extraordinaires et les montants à titre de capital ne sont pas considérés aux fins de l'application du critère.

¹² L'ARC considère généralement que la totalité ou presque correspond à 90 % et plus.

¹³ Cette détermination sera faite en tenant compte du revenu mondial de chacune des entités avec lien de dépendance pour la période de référence et de la proportion de revenus que tire l'employeur de chacune de ces entités dans la période visée. Un exemple illustrant ce calcul est présenté à l'annexe 1.

¹⁴ Au sens du paragraphe 149.1(1) de la LIR.

- Le montant de la rémunération versée (prestation maximale de 847 \$ par semaine) ou 75 % de la rémunération de base de l'employé¹⁵, selon le moins élevé de ces montants.

Ainsi, la subvention peut atteindre 100 % des premiers 75 % de la rémunération que les employés touchaient avant la crise ou 75 % de la rémunération versée aux nouveaux employés (sans excéder le plafond de 847 \$). Aucune limite générale n'est prévue à la subvention sur les salaires¹⁶.

Réduction de la subvention

Le montant de la subvention qu'un employeur pourra demander au titre de la SSUC pour une période donnée sera réduit des montants suivants :

- Le montant réclamé au titre de la subvention temporaire de 10 % au cours de la période de demande;
- Le montant des prestations d'assurance-emploi reçues par un employé dans le cadre du programme Travail partagé à l'égard des semaines comprises dans la période de demande.

Exemples de calcul de la subvention

Exemple 2

Un employé gagne normalement un salaire de 52 000 \$ par année, soit 1 000 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, depuis le 15 mars 2020, un montant hebdomadaire de 750 \$. L'employeur aura droit à une subvention de 750 \$ à son égard, calculée comme suit :

Le plus élevé de A ou B			
A	75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 750 \$)		563 \$
B	Le moins élevé de :		
	– la rémunération versée (max. 847 \$)	750 \$	
	– 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$)	750 \$	750 \$

Exemple 3

Un employé gagne normalement un salaire de 52 000 \$ par année, soit 1 000 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, depuis le 15 mars 2020, un montant hebdomadaire de 500 \$. L'employeur aura droit à une subvention de 500 \$ à son égard, calculée comme suit :

Le plus élevé de A ou B			
A	75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 500 \$)		375 \$
B	Le moins élevé de :		
	– la rémunération versée (max. 847 \$)	500 \$	
	– 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 000 \$)	750 \$	500 \$

Exemple 4

Un employé gagne normalement un salaire de 98 800 \$ par année, soit 1 900 \$ par semaine. En raison de la baisse de son niveau d'activité, son employeur lui verse, depuis le 15 mars 2020, un montant hebdomadaire de 1 520 \$, soit 80 % de son salaire. L'employeur aura droit à une subvention de 847 \$ à son égard, calculée comme suit :

Le plus élevé de A ou B			
A	75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 1 520 \$)		847 \$
B	Le moins élevé de :		
	– la rémunération versée (max. 847 \$)	847 \$	
	– 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 1 900 \$)	1 425 \$	847 \$

Exemple 5

Avant la crise, un employé gagnait normalement un salaire de 41 600 \$ par année, soit 800 \$ par semaine. Afin d'encourager cet employé pour sa contribution à un service essentiel, son employeur lui verse 900 \$ par semaine depuis le 15 mars 2020. L'employeur aura droit à une subvention de 675 \$ à son égard, calculée comme suit :

Le plus élevé de A ou B			
A	75 % de la rémunération versée (max. 847 \$) (75 % de 900 \$)		675 \$
B	Le moins élevé de :		
	– la rémunération versée (max. 847 \$)	847 \$	
	– 75 % de la rémunération que l'employé touchait avant la crise (75 % de 800 \$)	600 \$	600 \$

Rémunération admissible

La rémunération admissible comprend les traitements, le salaire et les autres rémunérations, ainsi que les commissions, honoraires et autres sommes versés pour des services¹⁷.

Toutefois, elle n'inclut pas l'indemnité de départ ni les postes comme les avantages liés à des options d'achat d'actions.

Rémunération de base de l'employé

Le calcul de la subvention tient notamment compte de la rémunération de base d'un employé qui était en poste au 15 mars 2020, c'est-à-dire la rémunération que l'employé touchait avant cette date.

À cette fin, la rémunération de base désigne la rémunération hebdomadaire moyenne versée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 15 mars 2020, inclusivement, à l'exclusion de toute période de 7 jours pour laquelle l'employé n'a touché aucune rémunération.

Des règles anti-abus sont prévues afin d'empêcher que le salaire d'un employé soit augmenté au-delà de son salaire de base, dans le but d'augmenter le montant de la SSUC pour l'employeur.

¹⁵ La rémunération de base correspond à la rémunération moyenne que l'employé touchait pour la période du 1^{er} janvier au 15 mars 2020 (voir les détails ci-après à cet égard). Des limites s'appliquent par ailleurs à l'égard des employés ayant un lien de dépendance avec l'employeur.

¹⁶ Toutefois, si un employé travaille pour plusieurs employeurs qui ont entre eux un lien de dépendance pour une même période, le montant de la subvention calculée

Les mesures mentionnées ne sont pas exhaustives. Le lecteur ne doit donc prendre aucune décision sans consulter son spécialiste.

à son égard ne peut excéder la subvention qui aurait pu être réclamée s'il avait été à l'emploi uniquement d'un seul de ces employeurs.

¹⁷ Il s'agit de montants pour lesquels les employeurs seraient généralement tenus de retenir ou de déduire des retenues à la source au titre de l'impôt sur le revenu.

Employé non rémunéré pendant 14 jours consécutifs

Un employeur ne peut pas demander la subvention à l'égard d'un employé pour une période donnée si cet employé n'a pas été rémunéré pendant plus de 14 jours consécutifs pendant cette période. Un tel employé devra plutôt présenter une demande de PCU.

Employé ayant un lien de dépendance avec l'employeur

Pour les employés qui ont un lien de dépendance avec l'employeur, le montant de la subvention est limité à la rémunération réellement versée, jusqu'à concurrence de 75 % de la rémunération hebdomadaire qu'il touchait avant la crise (sujet à un plafond de 847 \$ par semaine).

Cette règle empêche donc l'augmentation indue de la rémunération qui serait versée à un tel employé. Par exemple, la subvention hebdomadaire maximale pour un employé avec lien de dépendance qui gagnait 500 \$ par semaine avant la crise s'élèvera à 375 \$, même s'il reçoit une rémunération de 1 000 \$ pendant la crise¹⁸.

De même, la subvention ne serait pas disponible à l'égard d'un actionnaire qui commence à se rémunérer sous forme de salaire, alors qu'il se rémunérerait uniquement sous forme de dividendes avant le 15 mars 2020.

Attentes du gouvernement face aux employeurs

Il n'y a aucune obligation légale imposée aux employeurs de verser aux employés le même salaire qu'ils recevaient avant la crise. Le gouvernement s'attend toutefois à ce que les employeurs fassent de leur mieux pour ramener les salaires des employés à un tel niveau.

Remboursement de cotisations d'employeur

En plus de la subvention sur les salaires, les employeurs auront droit à un remboursement de la totalité des cotisations d'employeur¹⁹ versées à l'égard d'un employé pour chaque semaine où ce dernier reçoit une rémunération donnant droit à la SSUC, mais pendant laquelle il n'accomplit aucun travail pour l'employeur²⁰.

Les employeurs doivent continuer à percevoir et à remettre ces cotisations sur la rémunération versée aux employés. Ils pourront demander un remboursement à cet égard lorsqu'ils réclameront la subvention.

Demande de la subvention

Les employeurs admissibles pourront présenter une demande en ligne²¹ sur un portail qui sera prochainement déployé sur le site de l'ARC. L'employeur devra soumettre une demande de subvention pour chaque mois (périodes de demandes)²². Le particulier ayant la responsabilité principale des activités financières devra alors attester que la demande est complète et exacte quant à tous ses éléments importants.

Lors du point de presse tenu le 11 avril 2020, le ministre des Finances du Canada a précisé que les fonds seraient disponibles dans un délai de trois à cinq semaines, soit à compter du début mai 2020 au plus tôt.

Registres à conserver

Les employeurs doivent tenir des registres afin de démontrer la réduction de leurs revenus sans lien de dépendance et la rémunération versée aux employés. D'autres renseignements sur le processus de demande seront disponibles bientôt.

Interaction avec la Prestation canadienne d'urgence

La restriction empêchant de réclamer la subvention à l'égard d'un employé non rémunéré pendant plus de 14 jours consécutifs au cours d'une période vise à restreindre l'accès à la subvention à l'égard des périodes au cours desquelles l'employé aurait droit à la PCU.

Sanctions

Les employeurs seront tenus de rembourser les montants reçus au titre de la SSUC s'ils ne satisfont pas aux exigences d'admissibilité

De plus, des sanctions seront applicables aux entreprises qui voudront déjouer le système, par exemple en effectuant de fausses transactions dans le but de pouvoir bénéficier de la subvention. Le gouvernement s'assurera que les sommes sont destinées aux employés et qu'elles leur sont versées.

Ainsi, les employeurs fautifs pourront être assujettis à une peine égale à 25 % de la valeur de la subvention demandée, en plus de l'obligation de rembourser la subvention elle-même. Des peines pouvant aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement pourront aussi s'appliquer à toute personne qui aura participé à faire des déclarations fausses ou trompeuses concernant les revenus des employés ou de l'entité qui réclame la SSUC.

SUBVENTION SALARIALE TEMPORAIRE DE 10 %

Le 18 mars 2020, le gouvernement fédéral a annoncé la mise en place d'une subvention salariale correspondant à 10 % de la rémunération versée, jusqu'à un maximum de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ au total par employeur²³. Cette subvention s'applique également pour une période de trois mois, à compter du 18 mars 2020.

Interaction entre les subventions salariales

Selon l'annonce faite le 1^{er} avril 2020, les entités qui ne seraient pas admissibles à la SSUC de 75 % pourraient réclamer la subvention de 10 %, si elles respectent les conditions d'admissibilité de cette dernière.

De même, celles qui sont admissibles aux deux subventions peuvent réclamer la subvention temporaire de 10 % au cours d'une période donnée et appliquer le montant ainsi réclamé en réduction du montant demandé au titre de la SSUC pour cette même période.

¹⁸ Dans une telle situation, pour un employé sans lien de dépendance, l'employeur aurait droit à une subvention de 750 \$, soit 75 % du montant réel versé.

¹⁹ Soit les cotisations d'employeur à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale.

²⁰ Ce remboursement n'est pas assujéti au plafond maximal de 847 \$ par employé et aucune limite générale n'est applicable à cet égard.

²¹ Une société de personnes est réputée être un contribuable pour l'application de la SSUC; elle pourra donc faire la demande de subvention elle-même.

²² Un employeur qui peut démontrer qu'il respecte le critère de baisse de revenu pour une période donnée sera réputé aussi le satisfaire pour la période qui suit et sera donc automatiquement admissible pour la période suivante. Il semblerait donc qu'il n'aurait pas à soumettre une nouvelle demande pour cette période subséquente.

²³ Les SPCC qui sont associées à d'autres sociétés n'ont pas à partager leur subvention maximale de 25 000 \$ par employeur.

Employeur admissible à la subvention de 10 %

Société privée sous contrôle canadien

Pour être admissible à la subvention, une société privée sous contrôle canadien (SPCC) doit avoir un capital imposable pour l'année précédente inférieur à 15 M\$.

Si une telle société fait partie d'un groupe de sociétés associées, le capital imposable de l'ensemble des sociétés du groupe doit être inférieur 15 M\$. Chacune des sociétés du groupe aura alors droit à une subvention pouvant atteindre 25 000 \$, dans la mesure où elle s'est vue attribuer un montant au titre du plafond des affaires aux fins de la déduction pour petite entreprise (DPE), pour cette année précédente.

Critère établi en fonction du plafond des affaires

À la lecture des modifications apportées à la *Loi de l'impôt sur le revenu* le 25 mars 2020, seules les sociétés qui avaient un plafond des affaires aux fins de la DPE pour l'exercice précédent semblent admissibles à cette subvention²⁴. Ainsi, il serait judicieux d'attribuer une partie du plafond des affaires à chacune des sociétés d'un groupe associé qui a droit à la DPE pour la dernière année d'imposition terminée avant le 18 mars 2020.

À cette fin, le plafond des affaires ne doit pas tenir compte de la réduction au titre des revenus de placement passif. Ainsi, une société serait admissible à la subvention dans la mesure où elle aurait un plafond des affaires pour sa dernière année d'imposition, si ce dernier plafond des affaires n'était pas réduit du revenu passif.

Autres employeurs admissibles

L'employeur peut aussi être :

- un particulier (autre qu'une fiducie);
- un OSBL²⁵ ou un OBE;
- une société de personnes dont tous les associés seraient des employeurs admissibles (soit les SPCC décrites précédemment, des particuliers autres que des fiducies, des OBE et/ou des OSBL).

Par ailleurs, l'employeur doit avoir un numéro d'entreprise et un compte de programme de retenues sur la paie (RP) auprès de l'ARC en date du 18 mars 2020.

Rémunération admissible

La rémunération admissible comprend le salaire, les traitements, les primes et toute autre forme de rémunération versée à un employé, qui occupe un emploi au Canada, au cours de la période d'admissibilité qui s'étend du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 inclusivement (ces dates sont à confirmer en fonction des derniers changements annoncés).

Demande de la subvention

Les employeurs admissibles doivent eux-mêmes calculer le montant de la subvention à laquelle ils ont droit et appliquer ce montant en

réduction du versement à effectuer à l'ARC au titre de l'impôt²⁶ retenu à la source sur les salaires des employés.

L'employeur pourra réduire ses versements à compter de la première période de versement visant la rémunération versée du 18 mars 2020 au 19 juin 2020 (ou toute autre date qui sera déterminée ultérieurement à cet égard). Il réduira ensuite ses versements subséquents pour cette période, jusqu'à concurrence du plafond de subvention applicable.

Si la subvention dépasse le montant de l'impôt fédéral retenu pour la période de versement, le montant non utilisé pourra être reporté à une période de versement postérieure au 19 juin 2020, soit une période qui n'est pas visée par la subvention.

Subvention non réclamée en cours d'année

Tout employeur admissible qui n'a pas réduit ses versements de retenues à la source en cours d'année pourra demander que le paiement de la subvention lui soit versé à la fin de l'année, ou qu'il soit transféré à l'année suivante.

Documentation au soutien de la subvention

Afin de justifier le montant de la subvention réclamée, les documents suivants doivent être conservés :

- Le montant de la rémunération totale versée pendant la période d'admissibilité;
- Le montant d'impôt sur le revenu fédéral, provincial²⁷ ou territorial retenu sur la rémunération;
- Le nombre d'employés payés durant la période.

AIDE GOUVERNEMENTALE IMPOSABLE

La subvention salariale reçue par un employeur au titre de ces deux programmes sera considérée comme une aide gouvernementale et devrait être incluse dans son revenu imposable.

À cette fin, la SSUC sera réputée reçue immédiatement avant la fin de la période à laquelle elle se rapporte. Elle sera donc imposable dans l'année qui inclut la période visée, plutôt qu'au moment où elle est effectivement reçue.

Par ailleurs, les montants reçus au titre de l'une ou l'autre des subventions salariales réduiront le montant des charges de rémunération admissibles aux fins des crédits d'impôts fédéraux calculés sur la même rémunération.

Un tableau à l'annexe 2 résume les principales caractéristiques des programmes de subvention salariale et de la PCU.

Votre conseiller Raymond Chabot Grant Thornton peut vous aider à déterminer les mesures qui s'appliquent à votre entreprise et vous assister dans les démarches nécessaires pour vous permettre d'en bénéficier. N'hésitez pas à le consulter.

De plus, visitez notre site rcgt.com pour toute information additionnelle.

²⁴ S'il n'y a pas d'année antérieure, la condition devrait être remplie si son année d'imposition s'était terminée le 17 mars 2020.

²⁵ Exempté de l'impôt en vertu de l'alinéa 149(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, soit une société de personnes ou une association dont le seul mandat est le bien-être social, les améliorations à la communauté, les loisirs ou le divertissement ou toute autre activité non lucrative.

²⁶ Vise uniquement les versements devant être effectués à l'ARC au titre de l'impôt fédéral, provincial et territorial. Ainsi, les remises au titre de l'impôt du Québec ne sont pas visées par cette mesure. Par ailleurs, la subvention ne peut pas réduire les versements au régime de pension du Canada ou à l'assurance-emploi.

²⁷ Autre que l'impôt du Québec.

Annexe 1 – Exemple de calcul du critère de réduction des revenus pour un employeur qui tire 90 % et plus de ses revenus de personnes avec qui il a un lien de dépendance

Faits et hypothèses

Pour le mois de mars 2020, Gestion tire 95 % de ses revenus de Sociétés A, B et C, avec qui elle a un lien de dépendance. Ses revenus sont répartis comme suit :

Revenus tirés de Société A	200 000 \$
Revenus tirés de Société B	120 000 \$
Revenus tirés de Société C	60 000 \$
Revenus tirés de tiers	20 000 \$

Ainsi, les revenus de Gestion pour le mois de mars 2020 totalisent 400 000 \$ et de ce montant, 380 000 \$ provient de sociétés avec lesquelles Gestion a un lien de dépendance.

La société choisit d'utiliser comme comparatif les revenus du même mois en 2019. Pour déterminer son pourcentage de baisse de revenu pour mars 2020 aux fins de la SSUC, Gestion doit tenir compte du pourcentage de réduction des revenus de chacune des sociétés avec qui elle a un lien de dépendance pour cette période¹.

	Société A	Société B	Société C
Revenus de mars 2020	150 000 \$	200 000 \$	300 000 \$
Revenus de mars 2019	300 000 \$	300 000 \$	350 000 \$
% de réduction des revenus en mars 2020	50,00 %	33,33 %	14,29 %

Calcul de la baisse de revenu pour Gestion pour la période de référence (mars 2020)

La baisse de revenu de Gestion pour la période de mars 2020 sera calculée comme suit, en fonction de la moyenne pondérée de baisse de revenu de chacune des sociétés avec lien de dépendance de qui Gestion a tiré ses revenus.

		Société A	Société B	Société C	Total
X	% de réduction des revenus de chaque société pour la période de mars 2020	50,00 %	33,33 %	14,29 %	
Y	Revenus de Gestion provenant de la société pour le mois de mars 2020	200 000 \$	120 000 \$	60 000 \$	
Z	Revenus de Gestion provenant de toutes les sociétés liées pour le mois de mars 2020	380 000 \$	380 000 \$	380 000 \$	
<i>Moyenne pondérée de la baisse de revenu à considérer pour Gestion [X*(Y/Z)]</i>		26,32 %	10,53 %	2,25 %	39,10 %

Conclusion

La baisse des revenus de Gestion s'élève à 39,10 % pour mars 2020. Gestion est admissible à la SSUC à l'égard des salaires qu'elle a versés pour la période du 15 mars 2020 au 11 avril 2020 (P1) de même que pour la période du 12 avril 2020 au 9 mai 2020 (P2).

¹ Pour établir la baisse des revenus des entités avec lien de dépendance, il faut tenir compte de leurs revenus tant au Canada qu'à l'étranger.

Annexe 2 – Sommaire comparatif des subventions salariales et de la PCU

Ce tableau compare les principales caractéristiques des programmes en place. Il ne s'agit pas d'un sommaire des critères d'admissibilité et ne tient pas compte de tous les détails propres à chaque programme.

	Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC – 75 %)	Subvention salariale temporaire (10 %)	Prestation canadienne d'urgence (PCU)
Bénéficiaire de l'aide gouvernementale et plafonds	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur a droit à une subvention sur la rémunération versée à ses employés Maximum 847 \$ par semaine par employé Aucun plafond général 	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur a droit à une subvention sur la rémunération versée à ses employés Maximum 1 375 \$ par employé et 25 000 \$ par employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Le particulier recevra le paiement directement du gouvernement fédéral Maximum 2 000 \$ par période de 4 semaines, pour 16 semaines (8 000 \$ au total)
Arrêt de travail nécessaire	<ul style="list-style-type: none"> Non 	<ul style="list-style-type: none"> Non 	<ul style="list-style-type: none"> Oui
Montant versé au particulier	<ul style="list-style-type: none"> Montant de rémunération fixé par l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Montant de rémunération fixé par l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> 2 000 \$ / période de 4 semaines (équivalent à 500 \$ par semaine)
Imposition pour le particulier	<ul style="list-style-type: none"> Imposable Retenues à la source par l'employeur (salaire) 	<ul style="list-style-type: none"> Imposable Retenues à la source par l'employeur (salaire) 	<ul style="list-style-type: none"> Imposable Aucune retenue à la source Impôt payable lors de la production des déclarations de revenus de 2020 (avril 2021)
Coût pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Subvention imposable (mais dépense de salaire équivalente) Contributions d'employeur² à remettre sur la rémunération versée aux employés 	<ul style="list-style-type: none"> Subvention imposable (mais dépense de salaire équivalente) Contribution d'employeur² à remettre sur la rémunération versée aux employés 	<ul style="list-style-type: none"> s.o.
Périodes visées par une demande de subvention ou de prestation	Subvention versée à l'employeur par période de 4 semaines, selon les dates suivantes : <ul style="list-style-type: none"> Du 15 mars au 11 avril (P1) Du 12 avril au 9 mai (P2) Du 10 mai au 6 juin (P3) 	<ul style="list-style-type: none"> Subvention versée sous forme de réduction des retenues d'impôt à remettre par l'employeur sur les salaires versés pendant la période du 18 mars au 19 juin 2020 Subvention échelonnée sur une période totale plus longue que la subvention salariale d'urgence 	PCU versée par période de 4 semaines, selon les dates suivantes ³ : <ul style="list-style-type: none"> Du 15 mars au 11 avril (P1) Du 12 avril au 9 mai (P2) Du 10 mai au 6 juin (P3) Du 7 juin au 4 juillet (P4) Du 5 juillet au 1^{er} août (P5) Du 2 août au 29 août (P6) Du 30 août au 26 septembre (P7)
Cumul / combinaison des programmes	<ul style="list-style-type: none"> Subvention non disponible pour une période au cours de laquelle l'employé est admissible à la PCU (c.-à-d. employé non rémunéré pour plus de 14 jours consécutifs) Un employeur non admissible à la subvention peut mettre à pied les employés pour qu'ils bénéficient de la PCU 	<ul style="list-style-type: none"> Tout montant réclamé au titre de la subvention temporaire de 10 % au cours d'une période particulière réduirait généralement le montant pouvant être demandé au titre de la SSUC au cours de cette même période 	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur ne pourra pas réclamer SSUC pour toute période pour laquelle l'employé était admissible à la PCU

² Incluant AE, RRQ, RQAP, FDRCMO, FSS, CNESST. Remboursement possible de certaines contributions versées à l'égard d'un employé qui n'effectue aucune tâche pour l'employeur.

³ Selon les informations publiées sur le [site de l'ARC](#), il semble que les périodes d'admissibilité soient fixes.