



FlashImpôt Canada

Le Canada élargit et prolonge l'admissibilité à la SSUC

Le 17 juillet 2020
N° 2020-62

SSUC : Le Canada prolonge l'admissibilité et propose des changements aux seuils de revenu

Certains employeurs peuvent désormais bénéficier de la Subvention salariale d'urgence du Canada (« SSUC ») pendant une période prolongée. Le gouvernement a déclaré qu'il prolongerait la date limite jusqu'au 19 décembre 2020, bien qu'il n'ait fourni des précisions que pour la période allant jusqu'au 21 novembre 2020. Le 17 juillet 2020, le gouvernement a également proposé d'autres changements à la subvention salariale, notamment de nouvelles mesures visant à élargir l'admissibilité aux employeurs qui n'atteignent pas le précédent seuil de la baisse de revenus de 30 % et à remplacer la subvention par une nouvelle subvention en deux parties consistant en un montant « de base » et un montant complémentaire (« compensatoire »). Selon les nouvelles règles, le montant de la subvention salariale à laquelle un employeur admissible pourrait prétendre varierait en fonction de la baisse de ses revenus, la subvention combinée maximale s'établissant à 85 % de la rémunération admissible. Ces propositions reposent sur les commentaires reçus lors d'une récente consultation publique sur la subvention, et doivent généralement s'appliquer à partir de la période de déclaration actuelle de juillet.

Les propositions législatives contiennent également de nouveaux changements qui prévoient des règles de continuité destinées aux employeurs qui ont récemment fait l'acquisition des actifs d'une entreprise, fournissent un processus d'appel pour la subvention salariale et reportent la date limite pour demander la subvention. Les propositions législatives comprennent aussi des mesures précédemment annoncées relativement à la subvention qui touchent les employeurs ayant conclu des accords relatifs à la gestion de la paie, les sociétés fusionnées, les fiducies exonérées d'impôt et les employés saisonniers. En outre, les propositions renferment certaines mesures présentées

antérieurement, afin de pouvoir prolonger ou suspendre temporairement certaines échéances et certains délais fédéraux prévus par la loi jusqu'au 31 décembre 2020.

Contexte

En réponse à la COVID-19, le Canada a adopté des mesures d'allègement fiscal pour soutenir les particuliers et les entreprises. Le Canada a entre autres proposé des subventions salariales temporaires aux entreprises. La SSUC était auparavant une subvention temporaire de 24 semaines qui, en règle générale, fournissait aux employeurs admissibles un montant correspondant à 75 % du montant de la rémunération versée aux employés, jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire maximale de 847 \$ par employé. La subvention est offerte aux employeurs admissibles qui font face à une baisse de revenus en raison de la pandémie de COVID-19 et s'applique rétroactivement au 15 mars 2020.

La SSUC de 75 % a été adoptée le 11 avril 2020, et la période de demande a débuté le 27 avril 2020. Pour en savoir davantage, consultez les bulletins *FlashImpôt Canada* n^{os} 2020-54, « [COVID-19 : le Canada souhaite modifier les mesures d'allègement](#) », 2020-47, « [Le Canada élargit et prolonge l'admissibilité à la subvention salariale de 75 %](#) », 2020-39, « [La Subvention salariale d'urgence du Canada visant à aider les entreprises est adoptée](#) », et 2020-41, « [Les employeurs pourront bientôt demander la Subvention salariale d'urgence du Canada de 75 %](#) ».

Subvention prolongée jusqu'en décembre 2020

Selon la plus récente annonce du gouvernement, les employeurs admissibles pourront désormais demander la Subvention salariale d'urgence du Canada jusqu'au 19 décembre 2020. Bien que le gouvernement ait publié des propositions législatives visant la prolongation de la subvention et d'autres changements à cette dernière, ces mesures ne précisent que les changements aux seuils de revenu, aux taux de subvention et aux périodes de référence jusqu'au 21 novembre 2020.

Changements aux seuils de revenu et aux taux de subvention

En plus de permettre aux employeurs admissibles de demander la subvention salariale jusqu'au 19 décembre 2020, le gouvernement propose que la subvention salariale s'applique selon une échelle dégressive en fonction de la baisse de revenus de l'employeur, et offrira également une subvention « complémentaire » qui ne pourra être demandée que par les employeurs qui connaissent une baisse moyenne de revenus de plus de 50 % sur trois mois. Il est proposé que ces changements s'appliquent à compter du 5 juillet 2020, et le montant de la subvention sera progressivement réduit pendant les périodes de demande restantes.

Un employeur admissible peut maintenant bénéficier d'une subvention salariale allant jusqu'à 85 % de la rémunération versée aux employés, jusqu'à concurrence d'une

prestation hebdomadaire maximale de 960 \$, après la prise en compte du taux « complémentaire ». Le gouvernement a proposé une règle d'exonération afin de permettre aux employeurs ayant subi une baisse de revenus de 30 % ou plus de recevoir le même taux de subvention pour les périodes de juillet et d'août (c.-à-d. les périodes 5 et 6) que celui auquel ils auraient eu droit en vertu des règles précédentes, si ce montant est plus élevé.

Les propositions font varier le taux de la subvention de base en fonction du niveau de la baisse des revenus, y compris pour les employeurs dont la baisse des revenus est inférieure à 30 %. Le taux de base maximal s'applique lorsque la baisse des revenus est de 50 % ou plus, tandis qu'un taux de base dégressif s'applique lorsque la baisse des revenus est inférieure à 50 %. Le taux de subvention de base maximum est progressivement réduit, passant de 60 % en juillet et août à 20 % en novembre. La subvention est calculée sur la base d'une rémunération hebdomadaire maximale de 1 129 \$ par employé.

Les taux de base proposés pour la subvention s'établissent comme suit pour les périodes de référence débutant le 5 juillet :

| | Du 5 juillet au 1 ^{er} août (période 5) | Du 2 août au 29 août (période 6) | Du 30 août au 26 sept. (période 7) | Du 27 sept. au 24 oct. (période 8) | Du 25 oct. au 21 nov. (période 9) |
|--|--|--|--|--|---|
| Taux de la subvention (selon la perte de revenus) | | | | | |
| 50 % et plus | 60 % | 60 % | 50 % | 40 % | 20 % |
| De 0 à 49 % | 1,2 x perte de revenus | 1,2 x perte de revenus | 1,0 x perte de revenus | 0,8 x perte de revenus | 0,4 x perte de revenus |
| Subvention hebdomadaire maximale par employé | | | | | |
| | Jusqu'à 677 \$* | Jusqu'à 677 \$ | Jusqu'à 565 \$ | Jusqu'à 452 \$ | Jusqu'à 226 \$ |
| * c.-à-d. 60 % de 1 129 \$. | | | | | |

Subvention « complémentaire »

Les propositions prévoient également un taux « complémentaire » pour les employeurs qui ont connu une perte moyenne de leurs revenus sur trois mois de plus de 50 %. Ce taux est égal à 1,25 fois la perte moyenne des revenus qui dépasse 50 %, jusqu'à concurrence d'un taux complémentaire maximal de 25 % (qui est atteint lors d'une perte de 70 % ou plus des revenus). La subvention est calculée sur une rémunération hebdomadaire maximale

pouvant aller jusqu'à 1 129 \$ par employé. Des exemples de calcul du taux complémentaire sont illustrés au tableau ci-dessous.

| Perte moyenne des revenus sur trois mois | Taux complémentaire | Calcul de la subvention complémentaire = 1,25 × (perte de revenus sur 3 mois - 50 %) |
|--|---------------------|--|
| 70 % et plus | 25 % | 1,25 x (70 %-50 %) = 25 % |
| 65 % | 18,75 % | 1,25 x (65 %-50 %) = 18,75 % |
| 60 % | 12,5 % | 1,25 x (60 %-50 %) = 12,5 % |
| 55 % | 6,25 % | 1,25 x (55 %-50 %) = 6,25 % |
| 50 % et moins | 0,0 % | 1,25 x (50 %-50 %) = 0,0 % |

Un employeur ayant connu une perte moyenne de revenus de 70 % ou plus au cours des trois mois précédents calculerait son taux global comme suit :

| | Du 5 juillet au 1 ^{er} août (période 5) | Du 2 août au 29 août (période 6) | Du 30 août au 26 sept. (période 7) | Du 27 sept. au 24 oct. (période 8) | Du 25 oct. au 21 nov. (période 9) |
|--|---|---|---|---|---|
| Taux de la subvention (selon la perte de revenus) | | | | | |
| 50 % et plus | 85 % (60 % + subvention complémentaire de 25 %) | 85 % (60 % + subvention complémentaire de 25 %) | 75 % (50 % + subvention complémentaire de 25 %) | 65 % (40 % + subvention complémentaire de 25 %) | 45 % (20 % + subvention complémentaire de 25 %) |
| De 0 à 49 % | 1,2 x perte de revenus + subvention complémentaire de 25 %) | 1,2 x perte de revenus + subvention complémentaire de 25 %) | 1,0 x perte de revenus + subvention complémentaire de 25 %) | 0,8 x perte de revenus + subvention complémentaire de 25 %) | 0,4 x perte de revenus + subvention complémentaire de 25 %) |
| Subvention hebdomadaire maximale par employé | | | | | |
| | Jusqu'à 960 \$* | Jusqu'à 960 \$ | Jusqu'à 847 \$ | Jusqu'à 734 \$ | Jusqu'à 508 \$ |
| * c.-à-d. 85 % de 1 129 \$. | | | | | |

Périodes de référence

Le gouvernement propose également d'élargir les manières dont un employeur admissible peut calculer sa baisse de revenus pour la période actuelle de juillet et toutes les périodes suivantes. Plus particulièrement, un employeur admissible pourrait calculer sa baisse de revenus comme étant la baisse la plus élevée en pourcentage en comparant :

- le mois en cours au même mois en 2019;
- le mois précédent au même mois en 2019.

Un employeur admissible pourrait aussi décider d'utiliser une autre approche afin de comparer :

- soit le mois en cours à la moyenne de janvier et de février 2020;
- soit le mois précédent à la moyenne de janvier et de février 2020.

Le gouvernement précise que les employeurs qui ont décidé d'utiliser l'autre approche pour les quatre premières périodes pourraient conserver cette approche pour la période d'admissibilité de juillet (c.-à-d. la période 5) et les périodes subséquentes, ou encore revenir à l'approche générale. De même, les employeurs qui ont utilisé l'approche générale pour les quatre premières périodes pourraient soit continuer avec l'approche générale, soit utiliser l'autre approche pour la période d'admissibilité de juillet et les périodes subséquentes. L'approche choisie par les employeurs s'appliquerait pour la période d'admissibilité de juillet et les périodes subséquentes.

Pour chaque période d'admissibilité, la réduction de revenus est calculée selon les données des périodes de référence suivantes :

| Période d'admissibilité | Période de référence aux fins de l'admissibilité (général) | Autre période de référence |
|---|--|--|
| Du 5 juillet au 1 ^{er} août 2020 | Juillet 2020 par rapport à juillet 2019 ou juin 2020 par rapport à juin 2019 | Juillet ou juin 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |
| Du 2 août au 29 août 2020 | Août 2020 par rapport à août 2019 ou juillet 2020 par rapport à juillet 2019 | Août ou juillet 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |
| Du 30 août au 26 septembre 2020 | Septembre 2020 par rapport à septembre 2019 ou août 2020 par rapport à août 2019 | Septembre ou août 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| Du 27 septembre au 24 octobre 2020 | Octobre 2020 par rapport à octobre 2019 ou septembre 2020 par rapport à septembre 2019 | Octobre ou septembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |
| Du 25 octobre au 21 novembre 2020 | Novembre 2020 par rapport à novembre 2019 ou octobre 2020 par rapport à octobre 2019 | Novembre 2020 ou octobre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |

Le gouvernement n'a pas encore publié de précisions relativement à la dernière période d'admissibilité du 22 novembre au 19 décembre 2020.

Périodes de référence pour la subvention « complémentaire »

Le gouvernement propose de déterminer l'admissibilité à la subvention complémentaire en calculant la baisse des revenus sur une période de trois mois, comme suit :

| Période d'admissibilité | Période de référence aux fins de l'admissibilité (général) | Autre période de référence |
|---|--|---|
| Du 5 juillet au 1 ^{er} août 2020 | D'avril à juin 2020 par rapport à avril à juin 2019 | Moyenne d'avril à juin 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |
| Du 2 août au 29 août 2020 | De mai à juillet 2020 par rapport à mai à juillet 2019 | Moyenne de mai à juillet 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |
| Du 30 août au 26 septembre 2020 | De juin à août 2020 par rapport à juin à août 2019 | Moyenne de juin à août 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |
| Du 27 septembre au 24 octobre 2020 | De juillet à septembre 2020 par rapport à juillet à septembre 2019 | Moyenne de juillet à septembre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |
| Du 25 octobre au 21 novembre 2020 | D'août à octobre 2020 par rapport à août à octobre 2019 | Moyenne d'août à octobre 2020 par rapport à la moyenne de janvier et février 2020 |

Changements à l'admissibilité des employés

Le gouvernement propose d'élargir la subvention pour inclure les employés admissibles sans rémunération pendant 14 jours consécutifs ou plus au cours d'une période

d'admissibilité, à compter du 5 juillet 2020. Auparavant, les critères d'admissibilité excluait ces employés.

Les changements au calcul de la subvention ne s'appliquent pas aux employés mis à pied temporairement. Pour les périodes d'admissibilité de juillet et d'août (c.-à-d. les périodes 5 et 6), la subvention demeurerait la même que pendant les périodes de mars à juin (c.-à-d. les périodes 1 à 4). Le gouvernement propose d'ajuster la subvention salariale pour les employés mis à pied temporairement à compter de la période d'admissibilité de septembre (c.-à-d. la période 7) afin de s'aligner sur la Prestation canadienne d'urgence (« PCU ») et l'assurance-emploi.

Le gouvernement explique également que, pour les employés actifs sans lien de dépendance, le montant de la rémunération serait calculé exclusivement en fonction de la rémunération réelle versée pour la période d'admissibilité, sans référence au concept de rémunération avant la crise utilisé pour les périodes précédentes. De plus, une règle spéciale modifiée s'appliquerait aux employés actifs qui ont un lien de dépendance avec l'employeur. À compter de la période d'admissibilité de juillet (c.-à-d. la période 5) et pour les périodes subséquentes, la subvention salariale de ces employés serait basée sur la rémunération admissible hebdomadaire de l'employé ou la rémunération de l'employé avant la crise selon le montant le moins élevé des deux, jusqu'à un maximum de 1 129 \$. La subvention ne serait offerte qu'aux employés ayant un lien de dépendance qui étaient en emploi avant le 16 mars 2020.

Pour la période d'admissibilité de juin (c.-à-d. la période 4), la rémunération d'un employé avant la crise serait fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020, du 1^{er} mars 2019 au 31 mai 2019 ou du 1^{er} mars 2019 au 30 juin 2019. Pour la période d'admissibilité de juillet (c.-à-d. la période 5) et les périodes subséquentes, la rémunération d'un employé avant la crise serait fondée sur la rémunération hebdomadaire moyenne versée à l'employé du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020 ou du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019. Dans tous les cas, le calcul de la rémunération hebdomadaire moyenne exclurait toute période sans rémunération de sept jours consécutifs ou plus. Les employeurs peuvent choisir la période de référence à appliquer à chaque employé de façon individuelle.

Modifications législatives

Le gouvernement propose des changements techniques supplémentaires qui s'appliqueraient généralement à compter du 15 mars 2020. Plus particulièrement, ces changements :

- prévoient des règles de continuité pour le calcul de la perte de revenus d'un employeur dans certaines circonstances où l'employeur a acheté, auprès d'une personne ou d'une société de personnes, tous les actifs ou une grande portion des

actifs utilisés dans l'exploitation d'une entreprise par le vendeur, pourvu qu'un choix soit produit;

- prévoient un processus d'appel fondé sur la procédure existante d'avis de décision qui permet d'interjeter appel devant la Cour canadienne de l'impôt concernant le montant de la subvention;
- permettent aux institutions publiques visées par règlement qui sont des employeurs admissibles et des organismes de bienfaisance enregistrés ou des organismes sans but lucratif de choisir d'inclure ou non les revenus provenant de sources gouvernementales dans le calcul de leurs réductions de revenus admissibles;
- permettent aux entités qui utilisent la méthode de comptabilité de caisse de choisir d'utiliser la comptabilité d'exercice pour calculer leurs revenus aux fins de la subvention;
- repoussent la date limite de demande de la subvention au 31 janvier 2021 (alors qu'elle était auparavant fixée au 30 septembre 2020).

Autres propositions précédemment annoncées

Les propositions législatives comprennent aussi des mesures visant l'adoption de modifications précédemment annoncées en ce qui concerne la subvention salariale. Plus précisément, ces mesures :

- permettent aux employeurs ayant conclu des accords relatifs à la gestion de la paie d'être admissibles à la subvention;
- permettent aux sociétés formées par fusion (ou par liquidation) d'utiliser leurs revenus combinés dans le calcul de leur revenu de référence aux fins du critère de la diminution du revenu, sauf s'il est raisonnable de considérer que l'un des principaux objets de la fusion (ou de la liquidation) était l'admissibilité à la subvention ou l'augmentation du montant de la subvention;
- permettent à certaines fiducies exonérées d'impôt d'être admissibles à la subvention;
- permettent aux employeurs de choisir parmi deux périodes lorsqu'ils calculent la rémunération de référence d'un employé, afin d'aider les employés saisonniers et les employés de retour d'un congé prolongé.

En outre, les propositions législatives comprennent des mesures visant l'adoption de modifications précédemment annoncées permettant au gouvernement de prolonger ou de suspendre temporairement certaines échéances et certains délais fédéraux prévus par la loi jusqu'au 31 décembre 2020. Elles permettent aussi au gouvernement d'accéder aux renseignements sur les contribuables afin de procéder à un versement unique pour les

personnes handicapées. Le gouvernement fédéral avait précédemment présenté ces propositions et d'autres mesures dans le projet de loi C-17, qui n'a pas reçu l'appui suffisant pour être adopté dans le contexte de l'actuel gouvernement minoritaire du Canada. Pour en savoir davantage, consultez les bulletins *FlashImpôt Canada* n^{os} 2020-54, « [COVID-19 : le Canada souhaite modifier les mesures d'allègement](#) », et 2020-47, « [Le Canada élargit et prolonge l'admissibilité à la subvention salariale de 75 %](#) ».

Un plan d'action pour votre entreprise – Nous pouvons vous aider

Il est important que les entreprises comprennent les complexités de la SSUC.

En tant que conseillers de confiance, nous sommes là pour vous aider. Comme chaque entreprise est unique, nos professionnels chevronnés peuvent vous aider à déterminer si la méthodologie que vous utilisez pour établir votre admissibilité est conforme à celle employée par des entreprises similaires de votre secteur et partout au Canada. Nous pouvons vous offrir de l'aide à différents niveaux afin de vous assurer que vous avez réuni la documentation nécessaire pour étayer vos demandes, que ce soit des conseils et du soutien en comptabilité, ou encore la préparation de rapports sur des procédures particulières ou de rapports d'audit sur l'information financière.

Cette subvention peut jouer un rôle crucial dans les décisions imminentes que vous devrez prendre concernant votre personnel, n'hésitez pas à communiquer avec nous afin de discuter d'un plan d'action pour votre entreprise. Ensemble, nous pouvons aider votre entreprise à traverser cette période sans précédent.

Demeurez au fait des derniers développements liés à la COVID-19

Nous continuons de suivre les questions d'ordre fiscal et juridique relativement à la situation en évolution liée à la pandémie de COVID-19, et nous vous communiquerons de plus amples informations à mesure qu'elles seront disponibles. Pour connaître les derniers développements, visitez notre site consacré à la COVID-19, [Les répercussions de la COVID-19 sur les affaires](#).

kpmg.ca/fr



[Nous joindre](#) | [Énoncé en matière de confidentialité \(Canada\)](#) | [Politique de KPMG en matière de confidentialité en ligne](#) | [Avis juridique](#)

Information à jour au 17 juillet 2020. L'information publiée dans le présent bulletin *FlashImpôt Canada* est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte dans l'avenir. Vous ne devez pas y donner suite à moins d'avoir d'abord obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.



© 2020 KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., société canadienne à responsabilité limitée et cabinet membre du réseau KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Cooperative (« KPMG International »), entité suisse. Tous droits réservés. KPMG et le logo de KPMG sont des marques déposées ou des marques de commerce de KPMG International.