Changements importants à la SSUC annoncés: serez-vous dorénavant admissibles et que devez-vous considérer?

22 juillet 2020

Auteur

Jessica Parent

Associée, Avocate

La Subvention salariale d'urgence du Canada (la « **SSUC** ») est un élément clé du plan d'intervention économique du Gouvernement du Canada en réaction à la pandémie de la COVID-19. Adoptée le 11 avril 2020, la SSUC vise à permettre aux Canadiens de conserver leur emploi durant la crise et d'aider les entreprises à maintenir le lien d'emploi avec leurs employés pour se relever plus rapidement lors du retour à la normale.

Le 13 juillet 2020, alors que 667 400 demandes avaient été approuvées par l'Agence du Revenu du Canada, le premier ministre du Canada confirmait que la SSUC serait prolongée jusqu'en décembre 2020. Quelques jours plus tard, le 17 juillet, le ministre des Finances du Canada annonçait que la SSUC serait prolongée jusqu'au 19 décembre 2020. Il annonçait également des changements majeurs à la structure de la SSUC, qui s'appliqueraient jusqu'au 21 novembre 2020, pour le moment. Des détails devraient suivre pour la période d'admissibilité du 22 novembre 2020 au 19 décembre 2020.

Changements en bref

Le projet de proposition législative n'étant pas encore adopté, les changements proposés pourraient faire l'objet de certaines modifications.

Durée de la SSUC

Aux termes de la proposition législative, la SSUC serait désormais disponible jusqu'au 21 novembre 2020. Les demandes relatives à la SSUC pourront être présentées avant février 2021.

Admissibilité

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

La notion d'« entité déterminée » demeure la même sauf l'ajout des fiducies. Celles-ci peuvent désormais être admissibles à la SSUC.

Les changements apportés à la SSUC visent à assouplir les critères d'admissibilité afin de permettre à un plus grand nombre d'employeurs de tirer avantage de cette subvention.

En effet, les entreprises ne remplissant pas le critère de la baisse de revenu de 30 % pourront néanmoins profiter de cette mesure. Le taux de base de la SSUC varierait maintenant selon le niveau de diminution des revenus, et son application serait élargie aux employeurs aux prises avec une diminution des revenus de moins de 30 %. Toutefois, malgré leur assouplissement, les critères sont plus complexes que ceux applicables aux périodes d'admissibilités initiales.

La SSUC de « base » et la subvention « complémentaire »

Le montant de SSUC pour chaque employé variera désormais en fonction de la réduction de revenu de l'employeur, exprimée sous forme de pourcentage. La SSUC comprendra deux volets : une subvention de « base » et une subvention « complémentaire ».

Au cours d'une période d'admissibilité, le montant de la SSUC sera calculé en additionnant le pourcentage de base et le pourcentage complémentaire, tel qu'ils sont définis à l'Annexe A ci-dessous.

Subvention de Base :

1. Le **taux maximal** de la SSUC de base sera graduellement réduit passant **de 60 %** aux périodes d'admissibilité 5[1] et 6 **à 20%** pour la dernière période (Période 9).
2. Le taux maximal sera disponible pour les entités admissibles ayant subi une baisse de revenu de 50% ou plus. Il sera ensuite réduit graduellement en fonction du pourcentage de la baisse de revenu de l'entité admissible du taux maximal pour la période d'admissibilité en cause à zéro.

Par exemple, pour une baisse de revenu de 50% et plus, le montant maximal de la SSUC sera désormais de 60% pour la Période 5 et la Période 6. Il passe à 50% pour la Période 7.

Subvention complémentaire :

1. une **subvention complémentaire pouvant atteindre 25%** sera offerte en certains cas pour accorder une aide supplémentaire aux entreprises particulièrement touchées par la présente crise.
2. La subvention complémentaire est disponible pour les entités admissibles ayant subi une baisse de revenu de plus de 50% pour une période d'admissibilité donnée. Afin d'obtenir la subvention complémentaire maximale de 25%, une baisse de revenu de plus de 70% sur les trois mois précédents doit être comptabilisée.

Une **règle transitoire** est prévue pour la Période 5 et la Période 6 qui permettra aux employeurs admissibles de choisir la subvention la plus avantageuse, soit le 75% sous la structure initiale avec un seuil de 30% ou un seuil de 60% (+ potentiellement 25%) sous la nouvelle structure.

De plus, la règle spéciale prévoyant **l'admissibilité automatique** à la période subséquente est également modifiée. Effectivement, une entité admissible à la Période 3 sera automatiquement admissible à la Période 4.

Cependant, pour les périodes subséquentes, il est prévu que le pourcentage de baisse de revenu de la période d'admissibilité précédente pourra être utilisé si le pourcentage de baisse de revenu pour la période d'admissibilité en cours est inférieur. Par exemple, si pour la Période 6, l'entité admissible

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

a enregistré une baisse de revenu de 45%, mais que pour la Période 7, la baisse de revenu est de 25%, elle pourra utiliser le % de la Période 6, c.-à-d. 45%.

La SSUC de « base » et « complémentaire » s'appliquerait à la rémunération des **employés actifs**.

Une structure de taux distincte pour la SSUC s'appliquerait aux employés mis à pied temporairement. Pour les employés mis à pied temporairement, pour la Période 5 et la Période 6, le calcul de la SSUC demeurait le même que maintenant, mais serait par la suite ajusté pour les Périodes 7 à 9 afin de s'harmoniser au soutien au revenu par l'intermédiaire de la Prestation canadienne d'urgence (« **PCU** ») et/ou de l'assurance-emploi.

Calcul de la SSUC

Afin de procéder au calcul de la SSUC, la législation proposée introduit trois nouvelles définitions, plus amplement décrites à l'Annexe A ci-dessous. Ces définitions permettent de calculer la subvention de base et la subvention complémentaires.

Pourcentage de base (si baisse de revenus < 50 %)	**Pourcentage de base (Subvention de base) (si baisse de revenus = 50 %)**	**Pourcentage compensatoire (Subvention complémentaire) (si baisse de revenus > 50 %)**
	Période de SSUC 5 : 5 juillet au 1er août 2020 **Période de SSUC 6 : 2 août 2020 au 29 août 2020**	
1,2 x % baisse	60 %	1,25 x (% baisse de revenus moyenne sur trois mois précédent) – 50% Maximum 25 %
	Période de la SSUC 7 : 30 août au 26 septembre 2020	
1 x % baisse	50 %	1,25 x (% baisse de revenus moyenne sur trois mois précédent) – 50% Maximum 25 %
	Période de la SSUC 8 : 27 septembre au 24 octobre 2020	
0,8 x % baisse	40 %	1,25 x (% baisse de revenus moyenne sur trois mois précédent) – 50% Maximum 25 %
	Période de la SSUC 9 : 25 octobre au 21 novembre 2020	
0,4 x % baisse	20 %	1,25 x (% baisse de revenus moyenne sur trois mois précédent) – 50% Maximum 25 %

Montant de la SSUC

Le montant hebdomadaire maximal par employé sera bonifié et passera de 847 $ à un pourcentage maximal de **85 %** (subvention de base maximale et subvention complémentaire maximale) du moindre de la rémunération hebdomadaire versée et de 1 129 $, pour un montant maximal effectif de 960 $ par semaine, par employé.

Ce pourcentage sera réduit en fonction de la baisse de revenu de l'employeur admissible.

La notion de « rémunération admissible » demeure la même. En revanche, le concept de « rémunération de base » ne s'applique plus à partir de la Période 5, sauf dans le cas des employés avec lien de dépendance.

Ainsi, 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,

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

sans référence au concept de rémunération avant la crise utilisée pour les Périodes 1 à 4 de la SSUC.

Autres changements importants à la SSUC

Divers autres changements ont été annoncés, dont notamment :

- Un **processus d'appel** fondé sur la procédure existante d'avis de détermination afin de permettre d'interjeter appel devant la Cour canadienne de l'impôt. Ainsi, un employeur se voyant refuser la SSUC en partie ou en totalité pourrait se prévaloir du processus d'opposition et d'appel prévu à la *Loi de l'impôt sur le revenu* afin de contester la décision de l'ARC à ce sujet. L'ARC a également annoncé qu'elle entamerait les vérifications postpaiement des demandes de SSUC dès septembre 2020 dans son plan de relance du 17 juin 2020;
- Les employeurs dont les employés sont **rémunérés par un fournisseur de services de la paie** pourront désormais réclamer la SSUC relativement aux salaires de leurs employés admissibles;
- Pour les périodes de références à compter du 5 juillet, les employés n'ayant pas reçu de rémunération durant **14 jours consécutifs** pourront tout de même se voir attribuer le statut d'employés admissibles;
- De nouvelles périodes de référence facultatives ont été ajoutées à chaque période d'admissibilité afin de tenir compte des particularités des **entreprises saisonnières**;
- Les **sociétés issues d'une fusion** seront considérées comme étant la même société et être la continuation de chacune des sociétés existant immédiatement avant la fusion;
- Les **fiducies** sont désormais des entités admissibles;
- Des règles de continuation ont été prévues afin de permettre aux employeurs ayant **acquis la totalité ou presque des actifs d'une entreprise** de calculer la baisse de revenu aux fins de la SSUC.

Considérations relatives au droit du travail et de l'emploi

Comme dans sa mouture précédente, un employeur n'aurait pas l'obligation, pour être admissible à la SSUC, de verser aux employés la rémunération qu'ils touchaient avant la crise[2].

Il est toutefois important de considérer qu'une modification substantielle des conditions de travail d'un employé, surtout lorsqu'elle persiste sur une période de temps prolongée, peut donner lieu à des allégations de congédiement déguisé.

Une analyse du contrat de travail des employés touchés par une réduction de leurs heures de travail, de leur rémunération, de leur poste ou de leurs fonctions ainsi que le recours à des conseils juridiques est recommandée.

Compte tenu de l'élimination de l'exigence selon laquelle un employé ne devrait pas être « *sans rémunération de l'employeur à l'égard d'une période d'au moins 14 jours consécutifs durant la période de demande visée* », les employeurs disposeront dorénavant de plus de flexibilité quant aux dates de rappel au travail et aux horaires des employés. La prudence demeure tout de même de mise lors des rappels au travail.

En effet, bien que l'admissibilité de l'employeur à la SSUC ne soit plus tributaire de la « règle du 14 jours », les employés pourraient néanmoins devoir rembourser le montant de la PCU qu'ils ont reçu, selon leur niveau de revenu pendant la période d'admissibilité afférente. À l'heure actuelle, le remboursement de la PCU par un employé doit avoir lieu dans les cas suivants :

1ère période d'admissibilité à la PCU	Autres périodes d'admissibilité à la PCU
L'employé devra rembourser les 2 000$ s'il a gagné ou gagnera, **pendant au moins 14 jours consécutifs pendant cette période**, plus de 1 000 $ (avant déductions) en revenus d'emploi ou de travail indépendant	L'employé devra rembourser les 2 000$ s'il a gagné ou gagnera plus de 1 000 $ (avant déductions) en revenus d'emploi ou de travail indépendant au cours de cette période

Enfin, malgré l'assouplissement des règles applicables à la SSUC, certains employeurs devront envisager des mises à pied permanentes d'une partie de leurs effectifs. Des conseils juridiques devraient être obtenus afin d'évaluer les obligations de l'employeur en fonction des modalités des

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

contrats de travail et de la législation applicable. Des considérations particulières entrent également en jeu en ce qui a trait aux préavis et indemnités de fin d'emploi dans le contexte où un employeur bénéficie de la SSUC, étant donné que les sommes versées ne peuvent généralement pas être subventionnées par le biais de la SSUC.

Les équipes de droit fiscal et de droit du travail de Lavery sont disponibles pour répondre à toutes vos questions touchant l'application de la SSUC et vous accompagner en cas de vérification par les autorités fiscales.

ANNEXE A

« **pourcentage de baisse de revenu** » : il s'agit du pourcentage de réduction de revenu pour la période d'admissibilité par rapport au revenu pour la période de référence aux fins de l'admissibilité.

Pour les périodes d'admissibilité à compter du 5 juillet 2020, les employeurs auront désormais la possibilité de calculer le pourcentage de baisse du revenu en choisissant le plus élevé de :

> La perte de revenu obtenue en comparant le mois courant avec le même mois en 2019; et
> la perte de revenu obtenue en comparant le mois précédant avec le même mois en 2019.

Autrement, un employeur admissible pourra choisir de calculer le pourcentage de baisse de revenu en comparant soit :

> Le mois courant et la moyenne des mois de janvier et février 2020; ou
> le mois précédant et la moyenne de janvier et février 2020.

Les employeurs pourront décider quelle méthode de calcul ils souhaitent utiliser pour la période d'admissibilité débutant le 5 juillet, et ce, sans égard au choix qu'ils ont effectué pour les périodes d'admissibilité précédant celle-ci. La méthode choisie relativement à la période d'admissibilité débutant le 5 juillet sera obligatoirement applicable à toutes les périodes d'admissibilité subséquentes.

Les périodes de référence aux fins du calcul du pourcentage de baisse de revenu d'un employeur admissible sont donc les suivantes :

Période de référence (pourcentage de baisse de revenu)	**Période de référence optionnelle (pourcentage de baisse de revenu)**
Période d'admissibilité 5 : 5 juillet au 1er août 2020	
Juillet 2020 comparé à juillet 2019 **ou** juin 2020 comparé à juin 2019	Juillet **ou** juin 2020 comparé à la moyenne de janvier et février 2020
Période d'admissibilité 6 : 2 août au 29 août 2020	
Août 2020 comparé à août 2019 **ou** juillet 2020 comparé à juillet 2019	Août **ou** juillet 2020 comparé à la moyenne de janvier et février 2020
Période d'admissibilité 7 : 30 août au 26 septembre 2020	
Septembre 2020 comparé à septembre 2019 **ou** août 2020 comparé à août 2019	Septembre **ou** août 2020 comparé à la moyenne de janvier et février 2020
Période d'admissibilité 8 : 27 septembre au 24 octobre 2020	
Octobre 2020 comparé à octobre 2019 **ou** septembre 2020 comparé à septembre 2019	Octobre **ou** septembre 2020 comparé à la moyenne de janvier et février 2020
Période d'admissibilité 9 : 25 octobre au 21 novembre 2020	
Novembre 2020 comparé à novembre 2019 **ou** octobre 2020 comparé à octobre 2019	Novembre **ou** octobre 2020 comparé à la moyenne de janvier et février 2020

« **pourcentage compensatoire** » : il s'agit d'un pourcentage égal au **moindre** de :

> 25 %;

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

1,25 multiplié par le résultat de la soustraction suivante :
le revenu mensuel moyen pour les 3 derniers mois de calendrier, divisé par la baisse moyenne de revenu par rapport à leur période de référence respective;
moins
50 %

Les périodes d'admissibilité et leurs périodes de référence correspondantes, aux fins du calcul du pourcentage compensatoire, sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

Période d'admissibilité	**Période de référence (pourcentage compensatoire)**
5 juillet au 1er août 2020 (Période 5)	Moyenne d'avril à juin 2020 comparée à la moyenne d'avril à juin 2019 **ou** de janvier et février 2020
2 août au 29 août 2020 (Période 6)	Moyenne de mai à juin 2020 comparée à la moyenne de mai à juillet 2019 **ou** de janvier et février 2020
30 août au 26 septembre 2020 (Période 7)	Moyenne de juin à août 2020 comparée à la moyenne de juin à août 2019 **ou** de janvier et février 2020
27 septembre au 24 octobre 2020 (Période 8)	Moyenne de juillet à septembre 2020 comparée à la moyenne de juillet à septembre 2019 **ou** de janvier et février 2020
25 octobre au 21 novembre 2020 (Période 9)	Moyenne d'août à octobre 2020 comparée à la moyenne d'août à octobre 2019 **ou** de janvier et février 2020

« **pourcentage de base** » : il s'agit d'un pourcentage calculé en fonction du pourcentage de base défini ci-dessus et de la période d'admissibilité, tel qu'illustré par le tableau ci-dessous :

Période de référence (pourcentage de base)	Pourcentage de base si le % de baisse de revenu dépasse 50 %	Pourcentage de base si le % de baisse de revenu ne dépasse pas 50 %
Période d'admissibilité 4 : 7 juin au 4 juillet 2020		
Juin 2020 comparé à juin 2019 **ou** la moyenne de janvier et février 2020	S/O	S/O
Période d'admissibilité 5 : 5 juillet au 1er août 2020		
Juillet 2020 comparé à juillet 2019 **ou** la moyenne de janvier et février 2020	60 %	>1,2 x % de baisse de revenu
Période d'admissibilité 6 : 2 août au 29 août 2020		
Août 2020 comparé à août 2019 ou la moyenne de janvier et février 2020	60 %	1,2 x % de baisse de revenu
Période d'admissibilité 7 : 30 août au 26 septembre 2020		
Septembre 2020 comparé à septembre 2019 **ou** la moyenne de janvier et février 2020	50 %	1 x % de baisse de revenu
Période d'admissibilité 8 : 27 septembre au 24 octobre 2020		
Octobre 2020 comparé à octobre 2019 **ou** la moyenne de janvier et février 2020	40 %	0,8 x % de baisse de revenu
Période d'admissibilité 9 : 25 octobre au 21 novembre 2020		
Novembre 2020 comparé à novembre 2019 **ou** la moyenne de janvier et février 2020	20 %	0,4 x % de baisse de revenu

Tel que l'illustre le tableau ci-dessus, le taux du pourcentage de base, et conséquemment le montant total de SSUC versée relativement au salaire d'un employé, diminueront graduellement au fil des périodes d'admissibilités. Le maximum effectif de SSUC relativement au salaire d'un employé pour une semaine donnée dans la dernière période d'admissibilité, débutant le 25 octobre 2020,

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

sera de 508 $.

Nouveau calcul de la SSUC

Pour les périodes d'admissibilité à compter du 30 août, le montant de SSUC pouvant être réclamé à l'égard de chaque employé sera calculé de la façon suivante :

Si l'employé n'a pas de lien de dépendance avec son employeur et n'est pas en congé avec solde pour une semaine donnée :

Le pourcentage obtenu en additionnant le pourcentage de base et le pourcentage compensatoire relatifs à la période d'admissibilité multiplié par le **moindre** de :

La rémunération versée relativement à cette semaine donnée; et

1 129 $

Si l'employé a un lien de dépendance avec son employeur et n'est pas en congé avec solde pour une semaine donnée :

Le **moindre** de :

Le montant admissible de rémunération versée relativement à cette semaine;

Un montant prescrit par règlement; et

0 $ si le % de baisse de revenu et le pourcentage compensatoire sont tous les deux de 0 %.

---

1. Périodes d'admissibilité : du 15 mars 2020 au 11 avril 2020 (Période 1), du 12 avril 2020 au 9 mai 2020 (Période 2) du 10 mai 2020 au 6 juin 2020 (Période 3), du 7 juin 2020 au 4 juillet 2020 (Période 4), du 5 juillet 2020 au 1er août 2020 (Période 5), du 2 août 2020 au 29 août 2020 (Période 6), du 30 août 2020 au 26 septembre 2020 (Période 7), du 27 septembre 2020 au 24 octobre 2020 (Période 8) et du 25 octobre 2020 au 21 novembre 2020 (Période 9)
2. Rappelons que le gouvernement encourageait fortement les entreprises à compléter la rémunération des employés pour ramener celle-ci à leur salaire pré-crise lorsque possible.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.