

CALCUL DE LA SSUC : LE SENS À ATTRIBUER À « CONGÉ PAYÉ » LAISSE DES QUESTIONS SANS RÉPONSE

Publié le 23 avril, 2020

Catégories: [Centre de ressources liées à la COVID-19](#), [Publications sur la COVID-19](#), [Perspectives](#), [Publications](#)

La Subvention salariale d'urgence du Canada (la « **SSUC** ») offre aux employeurs admissibles la possibilité de toucher une subvention de base pouvant aller jusqu'à 75 % des salaires admissibles versés aux employés admissibles^[1].

Dans le cadre de la SSUC, les employeurs ayant des employés admissibles en « congé payé » pourraient demander une subvention bonifiée d'un montant équivalant aux cotisations patronales versées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada) ainsi qu'aux cotisations patronales au Régime de pensions du Canada, à certains régimes de pensions provinciaux et au Régime québécois d'assurance parentale.

Selon l'Agence du revenu du Canada (l'« **ARC** »), un employé qui est rémunéré par son employeur sans accomplir aucun travail pendant la période de paie en cause est considéré comme étant en « congé payé »^[2]. Toutefois, l'ARC est muette sur les circonstances dans lesquelles un employé peut légitimement être considéré comme étant en « congé payé » pour l'application de la SSUC.

Le terme « congé payé » n'est pas expressément défini dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (la « **LRI** ») ou toute autre loi fédérale. Toutefois, certaines dispositions du Code canadien du travail (le « **Code** ») pourraient orienter l'interprétation.

En effet, le Code fait référence à des congés payés pris dans différents contextes. Le point commun qui les relie est qu'ils consistent en une période d'absence du travail déterminée, occasionnée par des circonstances indépendantes de la volonté de l'employé, durant laquelle celui-ci continue de toucher son salaire habituel. Par exemple, le Code mentionne explicitement un certain nombre de circonstances dans lesquelles un employé peut prendre un congé personnel, notamment : (i) soigner sa maladie ou sa blessure, (ii) s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir, (iii) s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est à sa charge, (iv) gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille^[3]. Tous les employés sous réglementation fédérale ont droit à cinq jours de congé personnel par année, dont trois rémunérés pour les employés qui comptent au moins trois mois de service.

Selon la Cour suprême du Canada, le libellé de la LIR doit être interprété selon une approche contextuelle, textuelle et téléologique^[4]. De ce fait, on pourrait avancer que le terme « congé payé », tel qu'il est utilisé dans la loi donnant effet à la SSUC, devrait être interprété de manière téléologique de telle sorte qu'il englobe les circonstances dans lesquelles un employé cesse temporairement de travailler pour des raisons indépendantes de sa volonté, mais continue d'être payé. Par exemple, dans le contexte de la SSUC, « congé payé » pourrait s'appliquer aux employés qui ne peuvent aller travailler en raison de la fermeture obligatoire de toutes les entreprises non essentielles, d'un décret d'auto-isolément obligatoire pour les personnes ayant voyagé récemment ou d'une mise en quarantaine volontaire à la suite d'un contact avec une personne atteinte de la COVID-19. Cette interprétation est cohérente avec l'un des objectifs apparents de la SSUC : aider les employeurs à continuer de rémunérer leurs employés.

En l'absence d'une orientation supplémentaire du gouvernement, nous espérons que l'ARC administrera la SSUC dans une optique téléologique, sans tenter de définir le concept de « congé payé » d'une manière contraire aux intentions du programme.

par Michael Friedman, Kyle Lambert et Maressa Singh, étudiante en droit

[1] Pour de plus amples renseignements sur la SSUC, veuillez consulter l'article « [La Subvention salariale d'urgence du Canada : aide supplémentaire en vue](https://www.mcmillan.ca/La-Subvention-salariale-d-urgence-du-Canada-aide-supplementaire-en-vue) »

<<https://www.mcmillan.ca/La-Subvention-salariale-d-urgence-du-Canada-aide-supplementaire-en-vue>>.[ps2id id='1' target=""]

[2] Gouvernement du Canada, « Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) : [Calculez votre montant de subvention](https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-calculez-montant-subvention.html) » (21 avril 2020)

<<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-calculez-montant-subvention.html>>.[ps2id id='2' target=""]

[3] *Code canadien du travail*, alinéas 206.6(1)a) à d)[ps2id id='3' target=""]

[4] *Hypothèques Trustco Canada c. Canada* [2005] 2 RCS 601, para 11, 259 DLR (4th) 193.[ps2id id='4' target=""]

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder entièrement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2020