

UNE CONVENTION DE RETRAITE

une solution pour recruter et fidéliser des employés clés

De façon générale, une convention de retraite (CR) est un régime supplémentaire de retraite privé offert par un employeur à ses employés clés âgés de 40 à 65 ans et dont les revenus d'emploi sont élevés, soit supérieurs à 125 000 \$ par année¹. Plus particulièrement, une CR s'adresse aux hauts salariés qui sont des employés clés ou aux actionnaires dirigeants qui travaillent dans une entreprise (un lien employeur-employé doit exister).

Une CR comble le manque à gagner entre le revenu tiré de régimes de retraite traditionnels, qui comportent un plafond de cotisation, et le revenu de retraite nécessaire pour procurer aux hauts salariés le niveau de vie à la retraite auquel ils aspirent généralement. Les sommes détenues par la CR sont généralement à l'abri des créanciers de l'employeur.

UNE CONVENTION DE RETRAITE PERMET DE CONCILIER TANT LES OBJECTIFS DES EMPLOYÉS CLÉS QUE CEUX DE LEUR EMPLOYEUR!

Les employés spécialisés représentent un élément important de la valeur d'une entreprise. Outre un salaire élevé, l'employeur doit leur offrir des avantages additionnels, par exemple, une CR, pour les attirer et les fidéliser. De plus, une CR lui permet de réduire la facture fiscale de son entreprise puisque les cotisations qui y sont versées sont déductibles du revenu de cette dernière.

Plafond de cotisation des régimes de retraite traditionnels (2007)

REER le moins de :

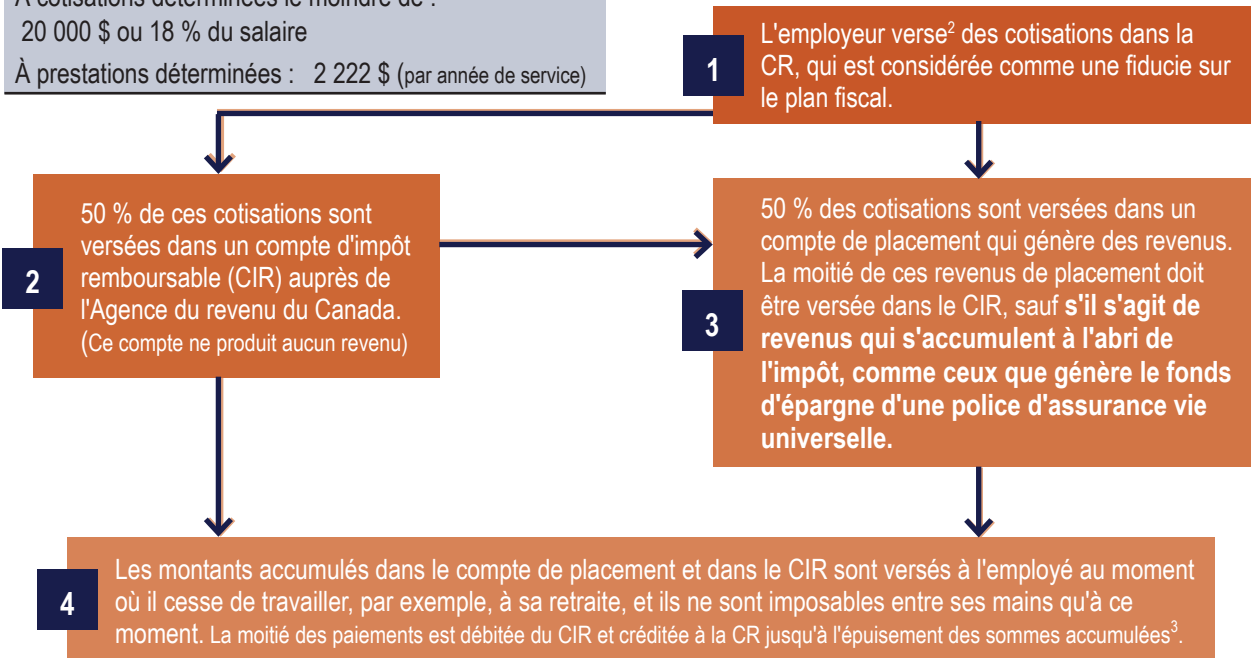
- 19 000 \$
- 18 % du revenu gagné (2006)
(moins le facteur d'équivalence, ce qui correspond à un revenu gagné basé sur une somme de 105 556 \$)

RPA (régime de pension agréé)

À cotisations déterminées le moins de :
20 000 \$ ou 18 % du salaire

À prestations déterminées : 2 222 \$ (par année de service)

LES QUATRE ÉTAPES D'UNE CR



¹ La définition exacte se trouve au le paragraphe 248(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu.

² Les cotisations sont versées à un dépositaire qui détient les fonds en fiducie.

³ Articles 207.5 et suivants de la Loi de l'impôt sur le revenu.



LE FINANCEMENT D'UNE CR AU MOYEN D'UNE ASSURANCE VIE UNIVERSELLE

Divers moyens permettent de financer une CR. L'assurance vie universelle (VU) constitue une formule populaire en raison de l'exonération des revenus générés par le fonds d'accumulation qu'elle comporte, dont la moitié n'a pas à être versée dans le CIR, ce qui favorise un meilleur rendement.

- L'employeur verse une cotisation dont la moitié sera utilisée par la CR pour payer la prime de la VU et investir dans le fonds d'accumulation.
- Advenant le décès de l'employé, le capital est encaissé par la CR à l'abri de l'impôt. Par contre, il devient imposable lorsqu'il est versé au bénéficiaire, par exemple, à la succession de l'employé ou à l'employeur.
- Pour minimiser cette incidence fiscale, on peut envisager la **détention de la VU en copropriété** et la **rédaction d'une convention** établissant les règles applicables à celle-ci.

Exemples

L'employeur et la CR peuvent être copropriétaires de la police établie sur la vie de l'employé clé.

L'employeur est bénéficiaire du produit (volet protection) et la CR bénéficie du fonds d'accumulation (volet épargne) et s'en sert pour effectuer les versements à l'employé au moment de sa retraite. Seule la portion de la prime payée par l'employeur pour financer la CR est alors déductible.

Advenant le décès de l'employé, l'employeur reçoit le capital-décès nominal libre d'impôt et peut l'utiliser pour compenser la perte financière que subira son entreprise en raison du décès de son employé clé. La CR reçoit la partie du capital-décès qui correspond au fonds d'accumulation. Si elle verse cette somme à la succession de l'employé, elle devient toutefois imposable.

Une détention en copropriété peut également être envisagée entre la CR et l'employé. Ce dernier désigne le bénéficiaire du capital-décès nominal et doit payer la portion de la prime afférente au volet protection, car si c'est son employeur qui s'en charge, elle sera considérée comme un avantage imposable conféré à un employé.

UNE CR ÉTABLIE AUPRÈS DE DESJARDINS SÉCURITÉ FINANCIÈRE

Dans le cadre de son offre de concepts fiscaux d'avant garde, Desjardins Sécurité financière offre à ses clients détenteurs d'une police d'assurance vie universelle ou d'assurance vie entière, en partenariat avec une firme externe, la possibilité de se prévaloir des avantages d'une CR.

UNE CR : UNE SOLUTION TANT POUR L'EMPLOYEUR QUE POUR SES EMPLOYÉS CLÉS

Avantages pour l'employeur	Avantages pour les employés clés
<p>Attirer et fidéliser des employés de fort calibre.</p>	<p>Atteindre leurs objectifs de retraite en obtenant la différence entre le revenu dont ils auront besoin à ce moment et celui qu'ils recevront de leurs régimes traditionnels.</p>
<p>Faire profiter son entreprise d'une mesure fiscale avantageuse. Les cotisations à une CR sont entièrement déductibles du revenu imposable d'une entreprise, <u>dans la mesure où elles sont raisonnables.</u></p>	<p>Profiter d'une mesure fiscale avantageuse. Les cotisations à une CR ne sont pas imposables pour les employés tant qu'ils ne reçoivent pas de revenus de celle-ci. À leur retraite, ils paieront l'impôt sur les montants qu'ils toucheront.</p>
<p>Afin de diminuer son revenu imposable, une entreprise verse généralement des bonis à ses employés. Ces derniers doivent payer de l'impôt sur ces sommes alors qu'ils n'ont peut-être même pas besoin de celles-ci pour acquitter leur coût de vie actuel.</p> <p>Plutôt que de verser un boni imposable à ses employés clés, l'employeur peut verser des cotisations déductibles dans une CR et établir un régime de retraite additionnel pour ses employés clés qui ne comporte aucune imposition immédiate pour ces derniers.</p>	<p>Accumuler des sommes importantes à l'abri des créanciers. Au Québec, une fiducie constituée, sur le plan juridique, un patrimoine d'affectation autonome et distinct et les biens qui s'y trouvent ne font pas partie du patrimoine de l'employeur. Ainsi, si ce dernier éprouve des difficultés financières, les droits de ses employés seront généralement protégés.</p>



La foire aux questions...

Q Quelles sont les différences entre un régime de retraite traditionnel et une CR?

R Un régime de retraite traditionnel comporte un plafond relatif aux cotisations permises. En raison de cette limite, un tel régime ne permet pas aux hauts salariés d'obtenir un revenu de retraite suffisamment élevé. Une CR n'impose pas de limites quant aux cotisations versées, toutefois, celles-ci doivent être raisonnables. Par exemple, elle permet à un employé de toucher une rente équivalant à :

2 % par année de service multiplié par le gain moyen des 5 années les mieux rémunérées.

De plus, une CR n'impose pas d'âge limite pour recevoir les prestations de retraite alors que les sommes investies dans un REER doivent être retirées ou converties en FERR ou en rente au plus tard à 71 ans et que le versement des prestations d'un RPA doit débuter au plus tard à 71 ans⁴.

Q Quels sont les risques liés à des cotisations qui ne seraient pas raisonnables?

R Lors d'une table ronde de l'Association canadienne d'études fiscales, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a formulé des commentaires quant à l'utilisation des CR dans divers types de planification. Essentiellement, l'ARC considère que des régimes supplémentaires de retraite sont généralement des CR lorsque les mécanismes sont des régimes de pension et que les avantages qu'ils prévoient sont raisonnables.

Lorsqu'un régime prévoit des avantages qui ne sont pas raisonnables, l'ARC est d'avis qu'il s'agit plutôt d'une entente d'échelonnement du traitement. Or, le traitement fiscal appliqué à celle-ci est différent et les montants qui sont mis de côté par l'employeur pour être versés plus tard à son employé sont immédiatement imposables entre les mains de ce dernier même s'il ne les reçoit pas tout de suite.

Les avantages ne sont pas considérés comme raisonnables, par exemple, s'ils excèdent ceux qu'un employé pourrait s'attendre à recevoir en fonction de son poste, de son salaire et des services qu'il a rendus ou alors, lorsqu'ils ne tiennent pas compte des avantages qui ont été accordés en vertu d'un ou de plusieurs régimes enregistrés.

Q Un employé peut-il cotiser à une convention de retraite?

R Oui, un employé peut verser des cotisations dans une CR et il peut profiter de déductions fiscales si ces cotisations sont raisonnables.

⁴ En vertu des dernières propositions budgétaires.