

UNE INDEMNITÉ DE DÉPART : OPTIONS POUR RÉDUIRE LES IMPÔTS

Comment pouvez-vous aider les clients qui ont besoin de conseils sur une indemnité de départ? Voici quelques détails sur les différents types d'indemnités de départ et leurs implications fiscales.

COMMENT L'INDEMNITÉ DE DÉPART OU LE RÈGLEMENT EST-IL PAYÉ, STRUCTURÉ OU CARACTÉRISÉ?

La Loi de l'impôt sur le revenu prévoit que les indemnités reçues à la suite d'une cessation ou d'une perte d'emploi peuvent être considérées comme un revenu d'emploi, une allocation de retraite, des dommages-intérêts non imposables ou une combinaison des trois. Les ramifications de la retenue à la source et de l'impôt sur le revenu dépendent de la manière dont l'indemnité de départ est caractérisée.

(A) REVENU D'EMPLOI

Les revenus de l'emploi comprennent les salaires, les allocations et les autres rémunérations. Si l'indemnité de départ est traitée comme un revenu d'emploi, elle sera soumise au taux de retenue normal du contribuable en fonction de sa tranche d'imposition et fera également l'objet de déductions telles que les primes d'assurance-emploi et les cotisations au Régime de pensions du Canada.

Lorsqu'un ancien employé reçoit des paiements de continuation de salaire, les tribunaux ont jugé que ces paiements constituent un revenu d'emploi. De même, lorsqu'un employé continue de participer au régime de retraite de son employeur, la Cour a jugé que l'indemnité de départ ne peut être une allocation de retraite liée à une « perte d'emploi ».

(B) ALLOCATION DE RETRAITE

Les allocations de retraite sont des paiements qui découlent de la perte d'un emploi ou de la résiliation d'un contrat de travail, ou qui y sont liés, y compris ceux qui sont versés dans le cadre d'un règlement ou de l'octroi de dommages-intérêts. La Loi de l'impôt sur le revenu stipule qu'une allocation de retraite peut inclure des paiements reçus par un employé soit :

A. Au moment de la retraite ou après celle-ci, en reconnaissance des longs services du contribuable; ou

B. En ce qui concerne la perte d'un emploi, en raison ou au lieu du paiement de dommages-intérêts ou en vertu d'une ordonnance ou d'un jugement d'un tribunal compétent.

Le versement d'une allocation de retraite en reconnaissance d'une longue période de service doit être effectué au moment du départ à la retraite ou après, et non avant. Toutefois, il n'existe pas de condition similaire pour la « perte d'emploi ». En fait, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a expressément déclaré qu'il est possible pour un employé de recevoir un paiement au titre d'une perte d'emploi à condition que :

- L'indemnité est versée au titre de la perte d'emploi;
- Il existe des preuves que la perte du poste n'est pas spéculative ou contingente;
- La rupture de la relation de travail, y compris la suppression de tous les avantages, aura lieu à une date précise dans un délai raisonnable.

De temps à autre, on a demandé aux tribunaux si un paiement pouvait être considéré comme une allocation de retraite et ils ont élaboré un test à deux volets :

1. Sans la perte de l'emploi, le montant aurait-il été reçu?
2. L'objectif du paiement est-il de compenser une perte d'emploi?

Si la réponse à la première question est « non » et à la seconde « oui », il s'agit généralement d'une allocation de retraite. En fin de compte, la question de savoir si un paiement est une allocation de retraite dépend des faits de chaque situation. Par exemple, les tribunaux ont jugé que le maintien dans un régime de soins de santé ou de soins dentaires ne signifie pas en soi que l'employé n'a pas reçu d'allocation de retraite. Toutefois, le maintien dans le régime de pension d'un ancien employeur indique une relation de travail continue et une allocation de retraite n'est pas possible.

Il est souvent difficile de déterminer si un paiement est une allocation de retraite; chaque cas dépend de ses circonstances particulières. Toutefois, voici quelques conseils :

Si un paiement peut être qualifié d'« allocation de retraite », le montant minimum devant être retenu (« la retenue à la source ») par l'ancien employeur est inférieur à ce qu'il est pour les revenus du travail. Les taux d'imposition à la source sont les suivants :

Montant de la somme forfaitaire	Taux d'imposition	Québec ¹
Jusqu'à 5 000 \$ inclusivement	10 %	5 %
Plus de 5 000 \$ et jusqu'à et	20 %	10 %
Plus de 15 000 \$	30 %	15 %

¹Comme les résidents du Québec produisent des déclarations de revenus distinctes pour le fédéral et le Québec, les taux indiqués correspondent à la partie fédérale. Des tarifs supplémentaires s'appliquent pour la partie québécoise.

En effet, la Loi de l'impôt sur le revenu permet un bref report d'impôt en appliquant un taux fixe qui, dans la plupart des cas, sera inférieur au taux d'imposition réel sur le revenu ordinaire; il faut toutefois noter que cette retenue n'est qu'une estimation prépayée de l'impôt dû sur le paiement et que, sous réserve des possibilités de planification suivantes, l'impôt final à payer sera déterminé lorsque le contribuable déposera sa déclaration d'impôt pour l'année en question.

1. Transfert d'une allocation de retraite admissible à un RPA ou à un REER

La Loi de l'impôt sur le revenu permet à un employé de transférer en franchise d'impôt une partie de son allocation de retraite à un régime de pension agréé (RPA) ou à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) lorsque l'employé est le rentier. En fait, cela permet à l'employé de reporter le paiement d'une partie ou de la totalité de l'impôt sur le revenu à une date ultérieure. Les transferts vers un RPA ne sont pas courants car ils peuvent avoir un effet négatif sur le facteur d'équivalence de la pension de l'employé ou sur le facteur d'équivalence pour services passés.

Le montant qui peut être transféré est limité à :

- 2 000 \$ pour chaque année ou partie d'année de service avant 1996; et
- 1 500 \$ pour chaque année ou partie d'année de service avant 1989 au cours de laquelle l'employeur versait des cotisations à un régime de pension agréé ou à un régime de participation différée aux bénéfices qui n'avaient pas été acquises par l'employé.

Quelques éléments à prendre en compte :

- L'employé peut inclure des années de service auprès d'un employeur précédent, si ce service est reconnu dans la détermination des prestations de retraite de l'employé (c'est-à-dire que l'employé était inscrit au même régime de retraite auprès des deux employeurs);
- Les paiements de maintien du salaire constituent un revenu et ne peuvent donc pas être transférés dans un RPA ou un REER aux fins de report;
- Le report n'est possible que si l'employé verse la cotisation l'année où il la reçoit ou dans les 60 jours qui suivent cette année-là.

2. Transfert direct à un RPA ou à un REER selon les droits de cotisation disponibles

L'employé peut également demander que l'allocation de retraite soit versée dans son REER ou dans le REER de son conjoint, sous réserve de son maximum déductible au titre des REER.

Quelques points à considérer :

- Toute allocation de retraite excédentaire pour laquelle l'employé n'a pas de droits disponibles sera assujettie à une retenue d'impôt à la source (les montants transférés directement à un REER par un employeur ne sont pas assujettis à une retenue d'impôt à la source).
- Le transfert doit être effectué l'année où l'employé reçoit le paiement ou dans les 60 jours qui suivent.

3. Paiements échelonnés d'allocations de retraite

Il est possible de structurer un paiement en plusieurs versements, à condition que les termes de tout accord à cet effet désignent clairement les paiements comme une allocation de retraite. Si un employeur déduit des cotisations d'assurance-emploi, des prestations ou d'autres retenues, le paiement ne peut être désigné comme une allocation de retraite.

Quelques points à considérer :

- Les versements échelonnés sont imposables l'année où ils sont effectivement reçus;
- Les paiements échelonnés comprennent parfois un calcul des intérêts. Ces intérêts sont imposables en tant que revenus car ils ne font pas partie de l'allocation de retraite
- Une partie ou la totalité d'un paiement échelonné peut être transférée dans un RPA ou un REER (sous réserve des limites indiquées).

(C) DOMMAGES NON IMPOSABLES

La Cour suprême du Canada a statué que le traitement fiscal d'une indemnité ou d'un règlement de dommages-intérêts lié à la perte d'emploi est considéré comme le même que le traitement fiscal de ce que le paiement était destiné à remplacer. Cela signifie que si un paiement est destiné à remplacer un revenu d'emploi, il est imposé comme un revenu; mais s'il s'agissait d'une indemnité pour dommages et intérêts pour une autre cause, elle est traitée comme des dommages et intérêts et n'est donc pas imposable.

Les dommages-intérêts découlant de blessures personnelles, y compris la souffrance morale, subis avant ou après la perte d'emploi, qui sont distincts et sans rapport avec la perte d'emploi, ne sont pas soumis à l'impôt car ils ne constituent pas un revenu ou une allocation de retraite. Toutefois, les dommages et intérêts pour harcèlement et détresse mentale peuvent être considérés comme des revenus du travail s'ils peuvent être rattachés au licenciement.

La détermination du moment où un paiement sera considéré comme lié à la perte d'emploi par opposition à une autre cause de dommage est complexe. La nouvelle doctrine consistant à accorder des « dommages moraux » lorsque la manière de licencier a causé une détresse mentale ne fait qu'aggraver cette complexité. Bien qu'il soit clair que de tels dommages peuvent être accordés, les ramifications fiscales d'un tel paiement ne sont pas claires.

CONCLUSION

Les ramifications fiscales d'une indemnité de départ sont complexes. Toutefois, en fonction de la classification de la récompense, une planification fiscale limitée est possible.

Consultez-nous en ligne à
ci.com/fr/planification-fiscale-de-la-retraite-et-successorale
Pour obtenir de plus amples renseignements,
veuillez parler à votre équipe des ventes CI.



RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS

Cette communication est publiée par Gestion mondiale d'actifs CI (« GMA CI »). Tous les commentaires et renseignements contenus dans cette communication sont fournis à titre de source générale d'informations et ne doivent pas être considérés comme des conseils personnels en matière d'investissement. Les données et les renseignements fournis par GMA CI et d'autres sources sont jugés fiables à la date de publication. Certains énoncés contenus dans la présente sont fondés entièrement ou en partie sur de l'information fournie par des tiers, et GMA CI a pris des mesures raisonnables afin de s'assurer qu'ils sont exacts.

Les conditions du marché pourraient varier et donc influencer sur les renseignements contenus dans le présent document. L'information contenue dans ce document ne constitue pas des conseils juridiques, comptables, fiscaux ou d'investissement et ne devrait pas être considérée comme telle. Il convient de consulter des conseillers professionnels avant d'agir en vertu des renseignements contenus dans cette publication.

Le contenu de ce document ne peut, en aucune manière, être modifié, copié, reproduit, publié, téléchargé, affiché, transmis, distribué ou exploité commercialement. Le téléchargement, la retransmission, le stockage sur quelque support que ce soit, la reproduction, la redistribution ou la nouvelle publication à n'importe quelle fin sont strictement interdits sans la permission écrite de GMA CI.

Gestion mondiale d'actifs CI est le nom d'une entreprise enregistrée de CI Investments Inc.

©CI Investments Inc. 2021. Tous droits réservés.

Publié le 1^{er} juillet 2021

21-06-375116_F (06/21)