

Question :

« Que peut on faire pour mettre fin à la discrimination dans le domaine des rentes dont souffrent les propriétaires de PME ? »

Le REER, le RRI ou la Convention de Retraite;

Au cours des dernières années, les PME sont devenues de moins en moins en mesure de dispenser des prestations de retraite intéressantes à leurs propriétaires et à leurs employés clés. De nos jours, les experts s'accordent pour dire qu'une rente adéquate ne devrait pas être inférieure à 50 pour cent, sinon à 70 pour cent de la rémunération moyenne des trois ou cinq dernières années précédant la retraite. Il y a aussi d'autres facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer quel est le mode de vie, les plans pour la retraite, les voyages désirés et les autres priorités personnelles. La plupart des propriétaires d'entreprise sont étonnés de voir que leur REER (régime enregistré d'épargne-retraite), RPA (régime de pension agréé) ou RRI (régime de retraite individuel à prestations déterminées) leur fournira une rente qui ne représente qu'un pourcentage minime de leur revenu d'avant la retraite.

À l'origine, on avait calculé que si un propriétaire d'entreprise versait, chaque année, 18 pour cent de son salaire à son REER, il aurait une rente adéquate. Or, les personnes qui gagnent actuellement plus de 100 000\$ par année peuvent s'attendre à souffrir d'une «discrimination à l'égard des rentes», en raison des plafonds qui sont actuellement imposés aux cotisations de REER. Autrement dit, leurs prestations de retraite seront de beaucoup inférieures à la norme acceptable qui veut que la rente doive correspondre à 50 pour cent ou à 70 pour cent du revenu d'avant la retraite.

DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES RENTES

Prenons l'exemple du propriétaire d'une entreprise privée, âgé de 45 ans, qui se verse un salaire annuel de 200 000\$ et qui possède un REER dont le solde est de 200 000\$. Si nous supposons que sa rémunération augmentera de cinq pour cent par année jusqu'à la retraite, son salaire de fin de carrière sera de 505 390\$ et la moyenne du salaire des cinq années de service sera 459 496\$.

Comparons son revenu de retraite avec celui d'un cadre qui travaille pour une société publique et dont la rente de retraite serait calculée selon la formule suivante :

deux pour cent pour chaque année de service jusqu'à concurrence de 35 ans x la moyenne du salaire des cinq dernières années de service

La rente maximale payable en vertu d'un régime de retraite à prestations déterminées (RRPD) pour 35 années de service s'élève à 60 270\$, présentement. Par conséquent, la plupart des grandes sociétés vont offrir aux cadres un régime complémentaire de retraite (RCR) qui va combler la différence entre leurs droits à retraite en fonction de la formule de calcul précitée et le montant versé en vertu du régime de retraite.

Si notre propriétaire d'entreprise privée avait été l'emploi d'une société publique pendant les mêmes 35 années où il a géré son entreprise, il aurait pu s'attendre à recevoir une rente de retraite de 321 647\$, soit 70 pour cent de 459 496\$.

Disons que le taux de rendement est de 5,5 pour cent et que le propriétaire atteint, dans l'avenir, le plafond des cotisations au titre de son REER, il n'obtiendra de son REER qu'une rente de retraite de 95 632\$ du début de la retraite jusqu'à l'âge de 82 ans. Voilà une victime de la «discrimination à l'égard des rentes» car, s'il avait été à l'emploi d'une grande société publique, il aurait vraisemblablement eu droit à une rente de retraite égale à 70 pour cent de son revenu d'avant la retraite. En fait, il accuse un manque à gagner annuel de 226 015\$ (la rente de retraite voulue de 321 647\$ moins la rente de retraite de 95 632\$ provenant de son REER).

LA SOLUTION ? UNE CONVENTION DE RETRAITE (CR)

Heureusement, la Loi de l'impôt sur le revenu fournit un moyen de mettre fin à la discrimination à l'égard des rentes dont souffrent les propriétaires de PME et leurs employés clés. Le paragraphe 248(1) de la Loi fournit une définition des conventions de retraite (CR). Il y est stipulé que les cotisations à la CR sont déductibles du revenu imposable de l'entreprise et que le propriétaire ou l'employé n'est imposé que lorsqu'il reçoit ses prestations de retraite de la fiducie de CR. Aucun plafond n'est imposé en ce qui a trait aux cotisations versées par une entreprise à une CR, pourvu que les droits à retraite aient été calculés en bonne et due forme.

MODE DE FONCTIONNEMENT D'UNE CR

Les cotisations versées à une CR sont divisées à parts égales entre deux comptes. Le premier compte s'appelle le compte de placement de la convention de retraite (CPCR). Le deuxième compte, détenu et géré par l'agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), s'appelle le compte d'impôt remboursable (CIR). Les fonds détenus dans le CIR, qui ne rapportent pas d'intérêts, servent à garantir les impôts qui seront différés jusqu'au versement au propriétaire ou à l'employé des prestations de retraite de la CR. Si le taux d'imposition est moins élevé lors du versement des prestations à la retraite, l'impôt alors versé par le propriétaire ou l'employé retraité sera moins élevé que celui qui aurait été versé si les fonds avaient été payés au propriétaire ou à l'employé sous forme de salaire ou de gratification.

En plus de la moitié (50 pour cent) des cotisations à la CR qui est versée au CIR, la moitié de tous les gains au compte de placement de la CR doit être virée chaque année à la CIR, à moins que les fonds du CPCR n'aient été placés dans une police d'assurance vie exonérée d'impôt. Dans ce cas, aucun impôt remboursable n'est versé à l'égard de la croissance du placement et les fonds détenus dans le CIR sont gardés au minimum.

Tous les fonds déposés à la CR sont intégralement déductibles par l'entreprise et ne sont imposables entre les mains du propriétaire ou l'employé qu'à la réception des prestations de la CR.

RÈGLES S'APPLIQUANT AU REPORT DU SALAIRE ET CALCULS INTÉGRÉS DES GAINS DE FIN DE CARRIÈRE

Lors de la mise sur pied d'une CR, la formule utilisée pour calculer les droits à retraite est très importante. Si les hypothèses sont trop généreuses, l'ADRC peut considérer qu'une CR n'en est pas une, mais est plutôt une convention de report du salaire (CRS), et imposer une charge fiscale et des pénalités assez lourdes.

Afin de réduire ce risque, la méthode d'intégration des gains de fin de carrière devrait être utilisée pour calculer les droits qui seront capitalisés par la CR. Au départ, les droits à retraite sont calculés en fonction d'indices et de taux de placement conservateurs; les calculs doivent être refaits périodiquement pour tenir compte de la rémunération réelle et des taux de rendement du REER. Les cotisations à la CR sont rajustées à la hausse ou à la baisse, selon le cas.

Dans le cas d'un employé avec un lien de dépendance, la méthode d'intégration des gains de fin de carrière ne doit être utilisée que s'il y a un régime de retraite à cotisations déterminées (RRCD), un RRPD ou un REER collectif qui est parrainé par l'entreprise. Sinon, le calcul des droits à retraite peut se faire ainsi: deux pour cent x la formule de calcul des années de service fondée sur les gains moyens des cinq dernières années ou des cinq meilleures dernières années.

Investamp inc.

30, chemin d'Oka, suite 202
Saint-Eustache, Québec, J7R 1K5

Téléphone : (450) 623-5787
Ligne directe : 1-877-623-5787
Télécopieur : (450) 623-6117
Courriel : info@investamp.com

www.investamp.com