



PRESTATIONS DU VIVANT

Guide de marketing destiné aux conseillers Régime de remplacement du revenu

LA COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE MANUFACTURERS

| Assurance
 **Manuvie**

Table des matières

Introduction.....	4
Nature du régime de remplacement du revenu (RRR).....	4
Clientèle cible	5
Mécanisme	5
Sommaire fiscal.....	5
Votre client devrait agir dès maintenant	6
Perte de productivité et de revenu.....	6
Trouver un remplaçant peut prendre du temps.....	6
Effets sur les autres employés.....	6
La solution ... le régime de remplacement du revenu	6
Avantages du régime de remplacement du revenu	7
Avantages pour vous	7
Avantages pour l'employeur	7
Avantages pour l'employé assuré	7
Comparaison : contrat individuel et RRR	8
Prestations d'invalidité	9
Primes.....	9
Avenant Valurent et RRR	9
Assurance individuelle vs assurance collective.....	10
Contrat ILD collectif	10
Avantages	10
Inconvénients.....	10
Contrat individuel d'assurance invalidité.....	11
Avantages	11
Inconvénients.....	11
Couverture supplémentaire pour les employés clés.....	11
Option A : Complément d'assurance à l'aide d'un RRR.....	12
Option B : Assurance de relais – couvertures individuelles d'assurance invalidité groupées	12
Option C : Coordination des couvertures collectives.....	12
Marché cible du RRR	13
Propriétaires exploitants	13
Information importante pour les actionnaires qui sont des employés	13
Régime de remplacement du revenu Propriétaires exploitants.....	14
Employés clés.....	14
Qualité d'employé.....	14
Mise en place du RRR.....	16
Prise en considération de l'assurance-emploi (AE).....	16
Départ d'un employé.....	17
Surassurance.....	17
Autres considérations d'ordre fiscal.....	17
Annexe 1 – Calculs détaillés.....	18
Annexe II – Modèle de résolution des administrateurs	19



Introduction

Une organisation peut devenir inopérante comme un particulier peut être mis sur la touche par une invalidité de longue durée. Un bon plan d'entreprise exige une préparation préalable en raison des répercussions que l'invalidité d'un employé clé pourrait avoir sur la prospérité de l'entreprise. Le présent guide vous donne sur le régime de remplacement du revenu (RRR) de l'information qui vous sera utile lorsque vous envisagerez cette possibilité de planification avec vos clients.

NATURE DU RÉGIME DE REMPLACEMENT DU REVENU (RRR)

Le régime de remplacement du revenu (RRR) est une **entente entre un employeur et ses employés procurant à ceux-ci un revenu pendant une invalidité**. Les employés sont couverts par des contrats individuels d'assurance invalidité qui sont regroupés. Un RRR peut être établi pour aussi peu que deux employés.

Les primes payées par l'employeur au titre d'un RRR sont déductibles. Elles ne constituent PAS un avantage imposable pour les employés. Toutefois, les prestations mensuelles reçues en vertu du régime d'assurance invalidité sont imposables à titre de revenu d'emploi.

CLIENTÈLE CIBLE

- Employés d'une société par actions, entreprise à propriétaire unique ou société de personnes comptant au moins deux employés.
- Employeurs qui doivent procurer un niveau élevé de protection en cas d'invalidité à leurs employés clés.
- Employeurs qui recherchent une stratégie d'assurance invalidité efficace sur le plan des coûts.
- Employés qui veulent un revenu garanti pendant une invalidité, pour la période d'indemnisation choisie.

MÉCANISME

- L'employeur est titulaire des contrats individuels d'assurance invalidité.
- Les primes sont payées par l'employeur et constituent des dépenses d'entreprise déductibles.
- Les primes payées par l'employeur ne constituent pas un avantage imposable pour les employés.
- Les prestations d'invalidité RRR au titre du contrat seront versées directement à l'employé.
- Les prestations d'invalidité reçues par l'employé pendant qu'il est participant au régime seront imposables.

SOMMAIRE FISCAL

Le tableau suivant résume les règles fiscales régissant l'assurance invalidité fournie par l'employeur.

	Primes				Prestations d'assurance		Remboursements	
	Titulaire	Payeur	Déductibles	Note	Prestataire	Statut fiscal	Prestataire	Statut fiscal
Remplacement du revenu (Série Procadres, Série Franprise)								
Payeur société (contrats non groupés) ¹	Assuré Employeur	Employeur Employeur	Oui Oui	Avantage imposable pour l'employé	Assuré Assuré	Libre d'imp. Libre d'imp.	Titulaire Titulaire	Libre d'impôt Imposable
RRR ³	Employeur	Employeur	Oui	IT-428	Assuré	Imposable	Titulaire	Imposable
Personne clé ²	Employeur	Employeur	Non		Employeur	Libre d'imp.	Titulaire	Libre d'impôt
Protection de l'épargne-retraite (Avenant Valurenté)								
Payeur société (contrats non groupés) ¹	Assuré Employeur	Employeur Employeur	Oui Oui	Avantage imposable pour l'employé	RER non enregistré RER non enregistré	Libre d'imp. Libre d'imp.	Titulaire Titulaire	Libre d'impôt Imposable
RRR ³	Employeur	Employeur	Oui	IT-428	RER non enregistré ⁴	Imposable	Titulaire	Imposable
Personne clé	Non offert							

Le traitement fiscal d'une fiducie de santé et de bien-être est semblable à celui d'un RRR. Toutefois, une fiducie n'est pas aussi souple. Pour en savoir plus, reportez-vous au bulletin de l'Actualité fiscale intitulé « Fiducies de santé et de bien-être », accessible sur le site de l'Unité de planification fiscale et successorale.

¹ Pour que les prestations ne soient pas imposables, l'ARC exige que les employés soient légalement tenus de payer toutes les primes. L'employeur doit les payer au nom des employés, par exemple par retenue salariale.

² L'employeur peut affecter les fonds à divers besoins de l'entreprise, tels le recrutement et la formation d'un remplaçant. On peut également recourir à cette formule pour prévoir des prestations AI lorsque l'assuré est actionnaire – l'entreprise verse les prestations AI au moyen d'un dividende imposable.

³ Un régime de remplacement du revenu (RRR), également appelé régime d'assurance salaire, constitue un avantage social. Si l'assuré est également actionnaire, dans certaines circonstances l'ARC pourrait considérer le régime comme un avantage conféré à l'actionnaire. Les conséquences fiscales seraient différentes. Les associés n'ont pas droit à un RRR.

⁴ Les prestations provenant d'un RRR constituent un revenu gagné. Il se pourrait donc que le client veuille utiliser une partie des fonds non enregistrés pour cotiser à un REER désigné.

Votre client devrait agir dès maintenant

Au moyen de quelques questions simples, vous pouvez rappeler à votre client à quel point une invalidité pourrait être coûteuse pour son entreprise.

S'il a déjà souscrit un contrat collectif ou individuel d'assurance invalidité, un examen de celui-ci en révélera les faiblesses, le cas échéant. Souvent, le client ne comprend pas bien le mécanisme de son contrat.

S'il n'a pas souscrit de contrat, il devrait se poser les questions suivantes :

- Pendant combien de temps pourra-t-il payer un employé clé ou un associé s'il devient invalide?
- Est-il déjà arrivé qu'un membre de son entreprise devienne invalide?
- Dans l'affirmative, comment celle-ci a-t-elle fait face à la situation?

PERTE DE PRODUCTIVITÉ ET DE REVENU

Premièrement, quand un employé devient invalide, l'employeur subit immédiatement une perte de productivité qui se traduit, bien sûr, par une perte de revenu. Se pose également la question de l'obligation morale de l'employeur de continuer à verser le salaire de l'employé invalide.

TROUVER UN REMPLAÇANT PEUT PRENDRE DU TEMPS

Deuxièmement, au fur et à mesure que se poursuit l'invalidité totale de l'employé, l'employeur doit devenir de plus en plus conscient de la nécessité de le remplacer. Le problème peut devenir épineux pour les entreprises qui ont décidé de continuer à verser le salaire de l'employé invalide. En embauchant un remplaçant, l'employeur doit s'engager à payer l'employé invalide tout en consacrant le temps et la somme d'argent nécessaires à la formation du remplaçant.

De plus, l'employeur doit se résigner à la possibilité que le remplaçant ne soit pas capable d'accomplir les fonctions du poste aussi bien que l'employé invalide. Par conséquent, l'entreprise paiera peut-être 150 ou 200 % du salaire pour le poste d'une personne dont le degré de productivité pourrait s'avérer inférieur de 25 à 50 % à la normale.

EFFETS SUR LES AUTRES EMPLOYÉS

Troisièmement, même si l'invalidité frappe une seule personne, ses effets peuvent se faire sentir sur les autres employés. Dans la plupart des cas, ils observeront attentivement la façon dont l'employeur traite un employé invalide. S'il le traite avec indifférence ou de façon arbitraire, cela pourrait affecter leur moral. Si l'invalidité est de longue durée, le problème ne disparaîtra pas, l'employé invalide s'avérant un témoin constant de la position de l'employeur.

LA SOLUTION ... LE RÉGIME DE REMPLACEMENT DU REVENU

La façon la plus directe et la plus efficace de régler les problèmes est l'établissement d'un régime de remplacement du revenu. Ainsi, l'employeur révèle, avant la survenance d'une invalidité, comment il a l'intention de traiter des employés invalides. Il dissipe ainsi le risque que sa façon de traiter un employé invalide soit jugée arbitraire.

Avantages du régime de remplacement du revenu

Le RRR est avantageux... pour votre client, pour ses employés et pour vous.

AVANTAGES POUR VOUS

- Accès au marché des PME
- Une vente = plusieurs contrats
- Occasions de ventes croisées
- Accès privilégié de longue durée aux nouveaux employés

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

- Les primes sont payées par l'entreprise et déductibles à titre de dépenses d'entreprise.
- L'employeur a la propriété et le contrôle du régime – il choisit seul les employés à couvrir.
- Le RRR lui évite d'avoir à continuer à verser un salaire à l'employé invalide.
- Durant une période d'invalidité, il est exonéré du paiement des primes pour l'employé invalide.
- Manuvie paye les prestations d'invalidité directement à l'employé et émet un reçu fiscal.
- Les prestations et les primes ne changeront pas – le contrat n'est pas annulable et son renouvellement est garanti.
- L'assurance invalidité encourage les employés clés à demeurer au service de l'entreprise et facilite le recrutement de nouveaux employés.

AVANTAGES POUR L'EMPLOYÉ ASSURÉ

- La prime est payée par l'employeur – l'employé n'a pas à la payer de sa poche.
- Le paiement de la prime par l'employeur ne constitue pas un avantage imposable.
- Manuvie paye les prestations d'invalidité directement à l'employé admissible.
- Les prestations d'invalidité reçues au titre du régime sont imposables à titre de revenu. Toutefois, les prestations mensuelles sont généralement augmentées en guise de compensation.
- Avec un contrat individuel, les prestations d'invalidité sont généralement payées jusqu'à l'âge de 65 ans. Avec un contrat collectif, elles peuvent n'être versées que pendant un an ou deux.
- Les employés ont la certitude que les prestations ne changeront pas avant qu'ils aient atteint l'âge de 65 ans – le contrat n'est pas annulable et son renouvellement est garanti.
- La couverture d'assurance maladie est plus étendue qu'avec un régime collectif, les exclusions et restrictions étant moins nombreuses.
- Pourvu qu'il y ait entente entre l'employeur et l'employé, le contrat est transférable. Voir la section intitulée « Départ d'un employé ».



Comparaison : contrat individuel et RRR

Les primes du RRR sont payées avec des sommes avant impôts, ce qui réduit le coût du régime pour l'employeur.

Comme les prestations d'invalidité constituent un revenu imposable pour l'employé admissible, les prestations mensuelles sont généralement augmentées en guise de compensation.

La différence de prime entre un régime non imposable et un régime imposable est fonction du taux d'imposition **moyen** de l'employé (car c'est ainsi que les assureurs déterminent les prestations). Comme le taux d'imposition marginal est toujours plus élevé que le taux d'imposition moyen, le RRR comporte presque **toujours** une économie de coût.

À titre d'exemple, voici une comparaison entre ce qu'il en coûte de procurer une assurance invalidité à un employé en lui payant un salaire additionnel et ce qu'il en coûte de provisionner un RRR.

À noter que l'outil de vente RRR du logiciel de projets informatisés fera des calculs personnalisés pour votre client, selon son revenu, la province et le régime choisi.

Employé : Cadre, homme, 40 ans, non-fumeur, marié, dont la conjointe travaille, vit en Colombie-Britannique

Revenu imposable : 126 000 \$

Impôt à payer (2018) : 32 409 \$

Revenu après impôt : 93 591 \$

Taux d'imposition moyen : 25,72 %

Taux d'imposition marginal : 40,70 %

Contrat : Série Procadres; 45; durée de la rente, jusqu'à 65 ans; délai de carence, 90 jours; RFCV, 5 %

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

Les prestations d'une assurance invalidité individuelle sont libres d'impôt. Les prestations d'un régime de remplacement du revenu (RRR) sont imposables.

Le tableau suivant indique dans les deux cas le revenu annuel après impôt. Il est généralement le même ou plus élevé dans le cas du RRR, mais cela peut varier selon la province et le revenu.

	Prestation mensuelle	Prestation annuelle	Impôt estimatif	Revenu annuel disponible
Assurance individuelle	6 110 \$	73 320 \$	tax free	73 3200 \$
Assurance individuelle	8 710 \$	104 520 \$	24 600 \$	79 920 \$

PRIMES

Normalement, les primes d'une assurance invalidité individuelle sont payées avec des sommes après impôt. Dans le cas d'un régime de remplacement du revenu (RRR), l'employeur paye l'assurance avec des sommes avant impôt. Le tableau suivant démontre qu'il est généralement moins coûteux pour l'employeur de payer la prime d'un contrat établi dans le cadre d'un RRR que de payer à l'employé un salaire additionnel (somme avant impôt équivalente) pour couvrir les primes d'un contrat d'assurance invalidité individuel.

Assurance individuelle			RRR	Épargne	
Prime Premium	Taux d'imposition marginal	Somme avant impôt équivalente*	Prime annuelle	(montant)	(pourcentage)
1 862 \$	40,70 %	3 139 \$	2 633 \$	506 \$	16 %

* sous réserve des cotisations au RPC ou au RRQ, à l'AE, etc.

On trouvera les calculs détaillés à l'Annexe 1.

AVENANT VALURENTE ET RRR

L'Avenant Valurenté prévoit le versement de prestations mensuelles dans un contrat de rente non enregistré si l'assuré devient invalide à la suite d'un accident ou d'une maladie. Il peut être compris dans un RRR, en plus de l'assurance invalidité habituelle.

Les prestations payées en vertu d'un RRR (Avenant Valurenté compris) sont imposables pour l'employé assuré à titre de revenu d'emploi. Manuvie émet un reçu fiscal pour ces prestations. Le plafond annuel de cotisation à un REER pour l'employé assuré est basé sur le montant de ces prestations. Par conséquent, s'il reçoit des prestations Valurenté en vertu d'un RRR, il pourra verser dans son REER des cotisations déductibles.

Pour en savoir plus sur l'Avenant Valurenté, veuillez vous reporter au guide de marketing sur les Séries Franprise ou Procadres ou au contrat type de ces produits. Il y a aussi quelques bulletins de promotion « Le point sur... ». Pour les consulter, vous devez entrer dans la section privée d'Infoprep.

Assurance individuelle vs assurance collective

Souvent, l'employeur croit qu'il peut couvrir ses besoins par un seul contrat, tel un contrat collectif d'assurance invalidité de longue durée (ILD), ou par des contrats individuels. Il y a effectivement des cas où ces deux formules s'excluent mutuellement. Il y a toutefois des cas qui se prêtent bien à la combinaison d'un contrat ILD collectif et de contrats individuels.

Avant de discuter de la formule qui convient le mieux à votre client, voyons les principaux avantages et inconvénients d'un contrat collectif par rapport à un contrat individuel. De plus, le bulletin « Le point sur... l'essentiel de l'assurance ILD collective », affiché dans Inforep, indique des questions que l'employeur devrait poser lorsqu'il examine son régime d'avantages sociaux.

CONTRAT ILD COLLECTIF

Avantages

- Coût considéré faible. Toutefois, les primes (par unité de couverture) d'un contrat collectif dont les prestations sont compensées par les prestations d'AE et autres sont souvent comparables à celles d'un contrat individuel.
- Le contrat est facile à mettre en place et à administrer.

Inconvénients

- Les petites entreprises de moins de cinq employés ont souvent du mal à obtenir un contrat ILD collectif, peut-être en raison du nombre minimum d'assurés exigé par l'assureur.
- Les primes ne sont pas garanties. Habituellement, le renouvellement du contrat n'est pas garanti.
- Le contrat n'est pas transférable, sauf s'il comporte un droit de transformation, dans le cas où l'employé change d'emploi.
- Les définitions sont généralement moins avantageuses que celles des contrats individuels. Comparez la définition d'invalidité totale contenue dans un contrat collectif typique à celle qui est contenue dans le contrat Série Procadres de la Financière Manuvie :

Contrat collectif – définition type d'invalidité totale

Pendant les vingt-quatre premiers mois d'invalidité, un employé sera considéré totalement invalide s'il est incapable, à cause d'une blessure ou d'une maladie, d'exercer son propre emploi. Il continuera d'être considéré totalement invalide si, après cette période de vingt-quatre mois, la même invalidité l'empêche d'exercer tout emploi pour lequel il est ou pourrait raisonnablement devenir apte en raison de son éducation, de sa formation ou de son expérience, sauf si cet emploi est lié à un programme de réadaptation approuvé.

Série Procadres – définition d'invalidité totale

« Vous » et « votre » renvoient à l'assuré au titre du contrat.

Par « invalidité totale » et « totalement invalide », on entend votre incapacité, à cause d'une blessure ou d'une maladie, d'exercer les fonctions importantes de votre emploi habituel. Toutefois, il n'est pas question d'invalidité totale si vous exercez un emploi rémunéré. Pour qu'il y ait invalidité totale, il faut que vous receviez des soins réguliers d'un médecin et que vous suiviez le traitement approprié recommandé. »

CONTRAT INDIVIDUEL D'ASSURANCE INVALIDITÉ

Avantages

- Primes et renouvelabilité garanties jusqu'à l'âge de 65 ans
- Protection conçue pour répondre aux besoins précis de l'intéressé
- Éventail de couvertures plus vaste, telles les couvertures d'invalidité résiduelle et d'invalidité partielle
- Précieuses garanties complémentaires non offertes avec les contrats collectifs
- Transférable si l'assuré change d'emploi, sous réserve des règles et restrictions énoncées, le cas échéant, dans son contrat de travail. Voir la section intitulée « Départ d'un employé ».

Inconvénients

- Généralement plus coûteux
- Tarification financière et tarification médicale individuelles, avec droit de l'assureur d'« exiger » des garanties complémentaires, d'« exclure » ou de « refuser » certaines personnes.

Après examen de ces avantages et inconvénients, on pourrait conclure qu'il n'y a pas de « façon idéale » de structurer le régime d'assurance invalidité de l'entreprise. Peut-être est-il impossible de trouver la formule parfaite optimisant la couverture de chaque employé. Ainsi, un contrat ILD collectif comporte la même tarification pour tous, de sorte que les employés en bonne santé (normalement plus de 85 %) ont une couverture moindre favorisant la minorité qui a des problèmes d'assurabilité.

Comme le contrat collectif est un programme complet d'avantages sociaux, la solution dépend souvent de la taille et de la dynamique du groupe. Pour certains clients, une assurance invalidité individuelle au titre d'un RRR serait suffisante, mais pour d'autres la solution se composerait d'un contrat ILD collectif procurant aux employés une couverture de base et d'un RRR procurant une couverture accrue aux employés clés. Ces formules sont analysées dans la section qui suit.

COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE POUR LES EMPLOYÉS CLÉS

L'ajout d'une assurance invalidité individuelle au titre d'un RRR à un contrat ILD collectif peut être très attrayant pour les employés clés, car il leur permet de couvrir une plus forte partie de leur salaire.

Prenons l'exemple d'une petite entreprise qui offre à ses employés un contrat ILD collectif couvrant 60 % de leur revenu, à concurrence de 3 000 \$ par mois.

Poste	Revenu annuel	Nombre d'employés
Président	180 000 \$	1
Vice-président	120 000 \$	1
Cadres/techniciens	60 000 \$ (en moyenne)	4
Secrétaires/commis	30 000 \$ (en moyenne)	12

Si l'employeur a une entreprise stable et d'excellentes liquidités, des contrats individuels seraient une solution appropriée. Toutefois, vu la rotation du personnel et la difficulté d'augmenter la couverture chaque année pour compenser les hausses de salaire, la souscription de contrats individuels pour chacun ne serait pas faisable.

Voyons comment chaque employé est couvert par le contrat ILD collectif.

Poste	Revenu Income	Group LTD mensuel	Pourcentage du revenu protégé
Président	15 000 \$	3 000 \$	20 %
Vice-président	10 000 \$	3 000 \$	30 %
Cadres/techniciens	5 000 \$	3 000 \$	60 %
Secrétaires/commis	2 500 \$	1 500 \$	60 %

Remarque – Le revenu des cadres/techniciens et des secrétaires/commis est protégé à 60 %, alors que celui du vice-président et du président est protégé dans une proportion beaucoup plus faible (30 et 20 % respectivement).

Cela résulte du plafond auquel est soumise la prestation prévue par le contrat ILD collectif. Plus le revenu est élevé, plus le pourcentage du revenu protégé est faible. Dans cet exemple, l'entreprise protège plus les employés à faible salaire que les personnes clés qui sont indispensables pour elle.

Option A : Complément d'assurance à l'aide d'un RRR

En complétant la couverture des personnes clés à l'aide d'un RRR, vous pourriez augmenter considérablement le pourcentage du revenu protégé, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Poste	Revenu mensuel	Contrat ILD collectif	Complément à l'aide d'un RRR	Total de la prestation	Pourcentage du revenu protégé
President	15 000 \$	3 000 \$	7 900 \$	11 950 \$	80 %
Vice-President	10 000 \$	3 000 \$	5 900 \$	8 350 \$	84 %

Dans les exemples ci-dessus, nous supposons que l'employeur paye la totalité des primes du contrat collectif et des contrats individuels d'assurance invalidité. Le régime de remplacement du revenu ne comprendrait que la couverture d'assurance invalidité individuelle qui est nécessaire.

Option B : Assurance de relais – couvertures individuelles d'assurance invalidité groupées

Pour les employeurs qui ont les moyens de protéger leurs employés clés par des contrats individuels d'assurance invalidité groupés, cette formule est fortement recommandée pour les raisons exposées plus haut dans la section « Assurance individuelle vs assurance collective » (page 9). Le contrat collectif serait modifié de façon à ne pas couvrir une catégorie particulière d'employés, par exemple les employés clés. Ces employés seraient couverts uniquement par le RRR, ce qui leur procurerait les avantages d'un contrat individuel.

Avec le RRR, un employé peut recevoir approximativement le même revenu après impôt que s'il était personnellement titulaire du contrat et que si les prestations n'étaient pas imposables.

Point essentiel à retenir, il est **généralement moins coûteux pour l'employeur de payer la prime d'un contrat établi dans le cadre d'un RRR** que de verser à l'employé un salaire additionnel pour couvrir les primes d'un contrat personnel d'assurance invalidité.

Ce point est illustré dans l'exemple de la page 7 « Comparaison : contrat individuel et RRR ». La réduction du coût que représente pour l'employeur le recours à un RRR peut être considérable lorsque deux ou plusieurs employés clés sont couverts.

Option C : Coordination des couvertures collectives

Avec l'option A, il se peut que les clients s'inquiètent de la qualité de leur couverture collective et se demandent si les demandes de règlement seront honorées. Avec l'option B, il sera peut-être impossible d'enlever les employés clés du contrat collectif, ou des questions d'assurabilité peuvent se poser. Il y a une autre option : la coordination des garanties collectives.

La coordination permet de souscrire une assurance invalidité individuelle plus élevée qu'au moyen d'un complément. Les employés clés demeurent couverts par le contrat collectif et souscrivent une AI individuelle en vertu d'un RRR, mais demandent que le contrat collectif ne soit pas pris en compte pour la souscription des contrats individuels. Le contrat AI individuel est accompagné d'un avenant qui stipule que si un règlement est effectué au titre du contrat collectif, le montant payé en vertu du contrat individuel pourra être réduit selon le revenu préinvalidité de l'assuré. Un rabais de prime pourrait être offert grâce à cette possibilité de coordination.

Matériel d'appoint additionnel :

En entrant dans la section privée d'Infoprep, on trouvera le matériel d'appoint suivant sur ces options.

« Votre assurance ILD : est-elle suffisante? »

RRR – Profil du client

RRR – Diaporama

RRR – Prospectus

RRR – Page-description

RRR – Modèles de lettres d'approche préliminaire

Marché cible du RRR

Les propriétaires exploitants et les employés clés des petites entreprises sont les candidats idéals pour un RRR. Les **employés** des entreprises à propriétaire unique et des sociétés de personnes peuvent aussi être couverts par un RRR.

Les propriétaires uniques et les associés peuvent être couverts très adéquatement par une assurance invalidité individuelle, mais n'ont pas droit à un RRR. Les ententes d'assurance invalidité détenues par l'employeur ne constituent pas toutes un RRR. Par exemple, si une seule personne est assurée ou si plusieurs contrats individuels ne sont pas groupés, l'entente n'est pas un RRR et, par conséquent, les primes payées par l'employeur constitueraient un avantage imposable pour l'employé.

Nous vous recommandons, à vous et à votre client, de consulter un conseiller professionnel pour bien comprendre les conséquences fiscales de l'établissement d'un RRR.

PROPRIÉTAIRES EXPLOITANTS

En général, dans une petite société fermée, les actionnaires participent activement à l'exploitation de l'entreprise. On les appelle propriétaires exploitants. Ce sont les personnes clés sur lesquelles reposent le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles possédant ses propres compétences spécialisées. Ensemble, elles forment une équipe efficace et, comme dans toute équipe, elles dépendent les unes des autres pour de bons résultats collectifs.

La rémunération des propriétaires exploitants est habituellement une combinaison de salaire et de dividendes. La proportion salaire-dividendes dépend de considérations fiscales et financières et peut varier d'une année à l'autre. Lorsqu'une assurance invalidité est établie sur la tête d'un propriétaire exploitant, le revenu total qu'il reçoit de l'entreprise sera pris en compte.

Comme un RRR est destiné uniquement **aux employés**, d'un point de vue fiscal et juridique, seul le salaire du propriétaire exploitant devrait être couvert par le régime. Si le revenu non salarial est couvert par le régime, la partie correspondante de la prime pourrait être considérée par l'ARC comme un avantage conféré à l'actionnaire.

INFORMATION IMPORTANTE POUR LES ACTIONNAIRES QUI SONT DES EMPLOYÉS

Les assurés **doivent être des employés** et avoir droit aux prestations à titre d'employés, non d'actionnaires. Même si c'est une question de fait, lorsqu'un avantage est conféré à un employé actionnaire, l'ARC présume généralement qu'il lui a été conféré parce qu'il est actionnaire, sauf si l'avantage est de type et de montant comparables à ceux des avantages généralement accordés aux employés qui ont des fonctions et responsabilités semblables auprès d'autres employeurs de taille comparable. Ce point devrait être pris en compte, lors de la mise en place du régime, en ce qui a trait à la participation et au montant des prestations.

En effet, la question est importante pour les employeurs qui envisagent la mise en place d'un régime. Ce n'est pas à l'assureur qu'il incombe de déterminer l'admissibilité au régime. L'ARC peut imposer un employeur et propriétaire d'entreprise en invoquant le fait que les prestations prévues par le RRR ont été versées au propriétaire d'entreprise en sa qualité d'actionnaire. Voici des exemples :

- (a) les propriétaires de l'entreprise reçoivent des prestations d'invalidité basées sur leurs parts des profits de la société plutôt que sur le salaire reçu de celle-ci;
- (b) le propriétaire de l'entreprise et son conjoint sont couverts par le régime, mais tous les autres employés ayant la même catégorie d'emploi sont exclus du régime;
- (c) les propriétaires de l'entreprise et les employés de la même catégorie d'emploi sont couverts par le régime, mais les propriétaires bénéficient d'une meilleure couverture.

Les conséquences fiscales d'une imposition par l'ARC seraient déplaisantes : les primes payées seraient incluses dans le revenu ordinaire du propriétaire de l'entreprise à titre d'avantage conféré à l'actionnaire, et la société ne pourrait déduire le montant des primes. Toutefois, les prestations d'invalidité ne seraient pas imposables.

RÉGIME DE REMPLACEMENT DU REVENU PROPRIÉTAIRES EXPLOITANTS

On peut établir deux contrats d'assurance invalidité : l'un dont la société est titulaire au titre d'un RRR et l'autre dont le propriétaire exploitant est titulaire. Le premier contrat ne couvre que le salaire, le second couvre le revenu assurable non salarial telle la part du client dans le profit net de l'entreprise et dans le fractionnement du revenu. La société pourrait payer les primes des deux contrats. Toutefois, la prime du second contrat serait soit prélevée sur le salaire du propriétaire exploitant, soit incluse dans son revenu à titre d'avantage imposable. En cas d'invalidité, seules les prestations d'invalidité versées au titre du contrat RRR seraient imposables.

Encore une fois, il est très important que vous et votre client connaissiez et compreniez les conséquences fiscales possibles de la couverture du revenu non salarial au titre d'un RRR. Vous et votre client devriez dans tous les cas consulter un fiscaliste et un spécialiste juridique.

EMPLOYÉS CLÉS

Les employés clés sont ceux qui apportent une contribution substantielle à l'exploitation et à la prospérité de l'entreprise. Une invalidité de longue durée entraînerait pour l'entreprise des pertes : perte des services de l'invalidé et coût de recrutement et de formation d'un successeur. La perte serait tangible dans la plupart des cas et peut être calculée avec précision dans bien des cas. De plus, on peut s'assurer contre cette perte éventuelle.

QUALITÉ D'EMPLOYÉ

Déterminer si une personne est un employé ou non, c'est une question de fait basée sur la relation entre le travailleur et le payeur. Voici certains des critères pris en compte pour déterminer s'il s'agit d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires : contrôle, fourniture d'outils et d'équipement, sous-traitance, risque financier et autres facteurs pertinents. La publication RC4110 de l'ARC intitulée « Employé ou travailleur indépendant? » donne des indications sur la façon de déterminer la qualité d'employé. Vous pouvez consulter le guide sur le site Web suivant : <http://www.cra-arc.gc.ca/F/pub/tg/rc4110/rc4110-14f.html>





Mise en place du RRR

Bien des employeurs ont jugé qu'un RRR constituait un moyen efficace de faire face aux problèmes créés par un employé qui devient invalide. Ce type de régime d'assurance invalidité donne à l'employeur une certaine latitude concernant son implication dans le régime, mais surtout il lui permet de se libérer d'un fardeau auquel il ne pourrait peut-être pas faire face sur le plan financier ou administratif : le paiement de prestations d'invalidité de longue durée.

Nombre d'employeurs établissent leurs régimes sur la base suivante :

- a) durant la période initiale de l'invalidité, fixée par l'employeur, celui-ci continuera de verser la totalité ou un pourcentage déterminé du revenu de l'employé avant l'invalidité.
- b) par la suite, la responsabilité d'indemniser l'employé invalide incombera uniquement à l'assureur; ayant alors rempli son obligation envers l'employé, l'employeur est par conséquent en mesure d'affecter le salaire de celui-ci, désormais payé par l'assureur, au recrutement d'un remplaçant très compétent.

IL EST FACILE DE METTRE EN PLACE UN RRR... VOICI LA MARCHÉ À SUIVRE QUE NOUS RECOMMANDONS À VOTRE CLIENT :

- 1) Choisir la ou les catégories d'employés à couvrir. Par exemple, salaire, années de service, poste dans l'entreprise.
- 2) Déterminer le montant de la couverture et des prestations pour chaque employé.
- 3) Adopter une résolution des administrateurs confirmant le régime. Modèle à l'Annexe II.
- 4) Soumettre une Proposition d'assurance invalidité (NN7000F), dûment remplie, pour chaque employé à couvrir.

Remarque. – La proposition doit indiquer que le titulaire sera l'employeur et que les prestations imposables seront payables à l'assuré.

PRISE EN CONSIDÉRATION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (AE)

L'assurance-emploi (AE) est le second payeur lorsque des prestations d'invalidité sont versées au titre d'un RRR. Les contrats d'assurance n'exigent donc pas le régime de relais AE habituel. Un RRR peut donner à l'employeur le droit à une réduction des primes s'il répond aux normes établies dans le Règlement sur l'assurance-emploi, disponible auprès de Ressources humaines et Développement des compétences. Pour en savoir plus, visitez http://www.edsc.gc.ca/fr/edsc/lois/assurance_emploi.page?&_ga=1.192646890.1105023940.1418662474

Départ d'un employé

Les employés peuvent conserver leur couverture d'assurance invalidité individuelle lorsqu'ils quittent leur employeur. Toutefois, il y a alors des points à prendre en compte.

SURASSURANCE

Comme les primes ne seront plus déductibles et, qui plus est, comme les prestations ne seront plus imposables, le transfert de propriété pourrait donner lieu à de la surassurance. C'est pourquoi Manuvie exige un avenant lui permettant de rajuster la prestation mensuelle et le délai de carence avant de traiter un changement de titulaire et de coordonner la couverture avec l'assurance-emploi (AE). L'avenant est fourni lors de l'établissement du contrat et signé par le client lors de la délivrance du contrat.

AUTRES CONSIDÉRATIONS D'ORDRE FISCAL

Lors du transfert en sa faveur, l'ex-employé devra peut-être inclure dans son revenu tout avantage résultant de ce transfert. D'après l'ARC, un avantage est conféré à l'ex-employé si le montant des prestations ou de la prime du contrat est favorable par rapport à celui d'un contrat souscrit séparément. Lorsque l'ex-employé conserve les primes et prestations plus élevées d'un contrat souscrit par une entreprise, ces montants peuvent être jugés « favorables » et donner lieu à l'imposition d'un avantage conféré à l'employé à la suite d'un transfert.



Annexe 1 – Calculs détaillés

Calcul du revenu après impôt (C.B., 2019)

Revenu gagné	126 000 \$
Impôt fédéral de base	24 901 \$
(15 % des premiers 47 630 \$	
+ 20,5 % des 47 629 \$ suivants	
+ 26 % des 52 408 \$ suivants	
+ 29 % des 62 704 \$ suivants	
+ 33 % de l'excédent)	
<hr/>	
Moins : Crédits d'impôt non remboursables	
Personnel	12 069 \$
Crédit d'impôt à l'emploi	1 177 \$
Cotisations RPC/RRQ	2 749 \$
Cotisations AE	<u>860 \$</u>
	16 855 \$
	<u>x 15 %</u>
	2 528 \$
<hr/>	
Impôt fédéral net	22 273 \$
Impôt provincial de la C.-B.	10 795 \$
(5,06 % des premiers 40 707 \$	
+ 7,70 % des 40 709 \$ suivants	
+ 10,5 % des 12 060 \$ suivants	
+ 12,29 % des 20 030 \$ suivants	
+ 16,8 % des 40 394 \$ suivants)	
<hr/>	
Moins : Crédits d'impôt provinciaux	
Personnel	10 682 \$
Cotisations RPC/RRQ	2 749 \$
Cotisations AE	<u>860 \$</u>
	14 291 \$
	<u>x 5,06 %</u>
	723 \$
<hr/>	
Impôt provincial net	10 036 \$
Impôt total	33 409 \$
Revenu après impôt	93 591 \$
Taux d'imposition moyen	
33 168 \$/126 000	= 22,72 %
Taux d'imposition marginal	
26 % federal + 14,7 % provincial	= 40,70 %

Impôt estimatif sur les prestations d'invalidité

Hypothèses : aucune cotisation RPC/RRQ ou AE n'est exigée, non-admissibilité au crédit d'impôt pour invalidité.

Revenu imposable		
Prestation mensuelle de 8 610 \$	= 103 320 \$ par an	
Impôt fédéral de base		19 004 \$
(15 % des premiers 47 630 \$		
+ 20,5 % des 45 629 \$ suivants		
+ 26 % des 52 408 \$ suivants		
+ 29 % des 62 704 \$ suivants		
+ 33 % de l'excédent)		
Crédit d'impôt non remboursable		
(12 069 \$ + 1 177) x 15 %	= 1 987 \$	
Impôt fédéral net		17 017 \$
Impôt provincial de la C.-B.		7 670 \$
(5,06 % des premiers 40 707 \$		
+ 7,70 % des 40 709 \$ suivants		
+ 10,5 % des 12 060 \$ suivants		
+ 12,29 % des 20 030 \$ suivants		
+ 16,8 % des 40 394 \$ suivants)		
Crédit d'impôt non remboursable		
10 682 \$ x 5,06 %	= 541 \$	
Impôt provincial net		7 130 \$
Impôt total		24 147 \$

Annexe II – Modèle de résolution des administrateurs

Le document suivant, fourni à titre purement consultatif, peut former la base d'une discussion du conseiller avec son client et l'avocat de celui-ci. Les clauses peuvent être élargies, modifiées ou omises selon l'intention manifestée. En publiant le présent modèle de résolution, la Manuvie ne fournit pas de conseils juridiques ou autres.

MODÈLE DE RÉOLUTION DES ADMINISTRATEURS

Régime de remplacement du revenu

Résolution des administrateurs autorisant l'établissement d'un régime collectif d'assurance accidents et maladie

Attendu qu'il est souhaitable d'établir un régime collectif d'assurance accidents et maladie (ci-après appelé le « régime ») prévoyant des prestations d'invalidité totale pour les employés suivants de _____ (ci-après nommée la « société »).

_____ (nom* des employés)

il est unanimement RÉSOLU :

- 1) QUE des contrats individuels d'assurance invalidité soient souscrits auprès de Manuvie pour chacun des employés couverts. Les prestations d'invalidité totale indiquées dans les contrats seront payées conformément à ceux-ci;
- 2) QUE la société soit titulaire des contrats individuels d'assurance invalidité compris dans le régime et paye les primes de ceux-ci;
- 3) QUE toutes prestations d'invalidité payables en vertu de ces contrats soient versées par Manuvie directement aux employés;
- 4) QUE la société, en cas de cessation de services d'un employé couvert par le régime ou en cas de cessation du régime, cède à l'employé tout contrat souscrit conformément au régime sur la tête de l'employé (facultatif).

Fait le _____

Signature, nom et titre

Signature, nom et titre

*Les employés à couvrir peuvent aussi être désignés par catégorie ou catégories. Par exemple, salaire, années de service, poste dans l'entreprise.



Ce document est protégé par le droit d'auteur. Il ne peut être reproduit sans l'autorisation écrite de Manuvie. Série Procadres, Série Franprise et l'Avenant Valurent sont des produits et des marques déposées de Manuvie (La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers). Le nom Manuvie, le logo qui l'accompagne, les quatre cubes et les mots « solide, fiable, sûre, avant-gardiste » sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers qu'elle et ses sociétés affiliées utilisent sous licence.