

GUIDE DES AVOCATS ET DES COMPTABLES

Partage des intérêts dans un contrat d'assurance-vie

Conventions d'assurance-vie en copropriété et d'assurance-vie en partage des coûts et bénéfices



Notre appui. Votre croissance.

Table des matières

Pourquoi l'assurance-vie universelle?	4
Une question de propriété – Différence entre une convention d'assurance en copropriété et une convention d'assurance en partage des coûts et bénéfices	7
Copropriété	7
Partage des coûts et bénéfices	8
Copropriété	
Conventions courantes pour les sociétés	9
Cadre juridique pour les conventions d'assurance en copropriété	13
Questions d'ordre fiscal concernant les conventions d'assurance en copropriété	13
Imposition en cas de disposition d'un intérêt dans un contrat d'assurance-vie	14
Déductibilité des primes	15
Documents requis pour une stratégie de copropriété	16
Partage des coûts et bénéfices	
Convention de partage des coûts et bénéfices	17
Cadre juridique pour les conventions de partage des coûts et bénéfices	18
Conséquences fiscales découlant de l'usage d'un contrat d'assurance pour générer un revenu de retraite	19
Documents requis pour une stratégie de partage des coûts et bénéfices	19
Annexe A	
Principales différences entre une stratégie de copropriété et une stratégie de partage des coûts et bénéfices	20
Annexe B	
Méthodes de répartition des coûts d'une convention de partage des intérêts dans une assurance-vie	21
Annexe C	
Liste de vérification des conventions de copropriété et de partage des coûts et bénéfices	23
Mise en garde	24
Nous sommes là pour vous aider	25



Vous trouverez dans ce guide des renseignements sur les stratégies de partage des intérêts dans une assurance-vie universelle.

Il existe deux stratégies de partage des intérêts dans une assurance :

1. Copropriété
2. Partage des coûts et bénéfices

Nous traitons dans le présent guide des différentes façons d'appliquer les deux stratégies en ayant recours à une assurance-vie universelle ainsi que de certaines questions juridiques et fiscales pouvant se poser.

L'information contenue dans le présent guide et les aperçus fournis s'appliquent tous à la **Vie universelle Sun Life**. D'autres produits d'assurance-vie peuvent être utilisés dans le cadre d'une stratégie de partage des intérêts dans une assurance, mais l'information et les aperçus pourraient devoir changer.

Nous explorons ces stratégies principalement du point de vue d'un propriétaire d'entreprise, bien que l'on puisse aussi y avoir recours, dans certains cas, dans des situations familiales.



Le présent guide fournit des renseignements généraux sur certaines questions d'ordre juridique et fiscal liées aux stratégies d'assurance en copropriété et d'assurance en partage des coûts et bénéfices. Il ne s'agit pas de conseils juridiques ou fiscaux.

Les exemples de clause d'assurance ne sont donnés qu'à titre indicatif. Les renseignements contenus dans ce guide ne remplacent d'aucune manière des conseils professionnels tenant compte des données exactes de la situation de chaque Client.

Veuillez lire la mise en garde à la page 24.

Pourquoi l'assurance-vie universelle?



Les contrats d'assurance-vie universelle conviennent particulièrement bien aux stratégies de partage des intérêts dans une assurance, car ils comprennent deux composantes clairement définies :

- Le capital-décès de l'assurance pure versé en franchise d'impôt au décès de la personne assurée;
- Une composante épargne à laquelle on peut avoir accès du vivant de la personne assurée et qui est aussi versée en franchise d'impôt à son décès (valeur du contrat).

Le relevé de contrat annuel indique les montants requis pour mettre cette stratégie en œuvre. Le total de la prime requise, le coût de l'assurance, la contribution à la valeur du contrat, les frais de contrat et les taxes provinciales sur la prime y sont tous présentés. Ainsi, les deux parties à la convention de copropriété ou de partage des coûts et bénéfices peuvent plus aisément répartir entre elles le montant des paiements de prime conformément aux dispositions de leur convention. La Sun Life ne joue aucun rôle dans la répartition des paiements de prime entre les parties.

Options de contrat d'assurance-vie pour les conventions de copropriété et de partage des coûts et bénéfices

Les parties à une convention de copropriété ou de partage des coûts et bénéfices peuvent partager le capital-décès

de diverses manières. Les deux options les plus courantes sont celles du « capital-décès uniforme » et du « capital-décès uniforme plus valeur du contrat ». Il est important que les parties, à la conception du contrat, choisissent les options qui conviennent à leurs besoins. L'analyse qui suit montre la différence entre un capital-décès uniforme et un capital-décès uniforme plus valeur du contrat, ainsi que la différence entre les options de coût basées sur l'assurance uniforme et l'assurance temporaire renouvelable chaque année.

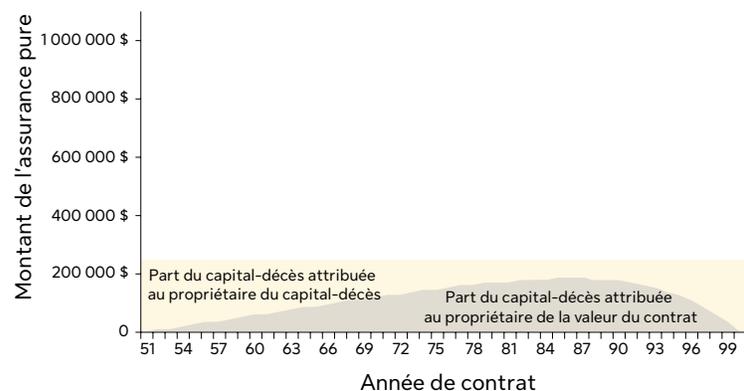
Comme nous le verrons ici, utiliser un même contrat tout en structurant ses caractéristiques différemment permet d'établir des conventions diverses qui répondent aux besoins et souhaits de différents actionnaires et de leurs sociétés.

Capital-décès uniforme

Les parties partagent un contrat d'assurance-vie avec capital-décès uniforme¹. Le tableau ci-dessous indique que les parties ont choisi l'option « temporaire renouvelable chaque année » pour le coût de l'assurance.

¹ D'après les taux en vigueur le 22 septembre 2012. La personne assurée est un homme célibataire non fumeur de 50 ans. La couverture est de 250 000 \$. On suppose ici des primes mensuelles de 510 \$ pendant 50 ans. L'option choisie est « capital-décès uniforme ». On suppose que les valeurs du contrat augmenteront de 1,5 % par année grâce à des placements garantis. L'exonération prévue au contrat permet d'augmenter le montant de l'assurance. Le coût de l'assurance est fondé sur les taux d'une temporaire renouvelable chaque année.

Capital-décès uniforme – temporaire renouvelable chaque année



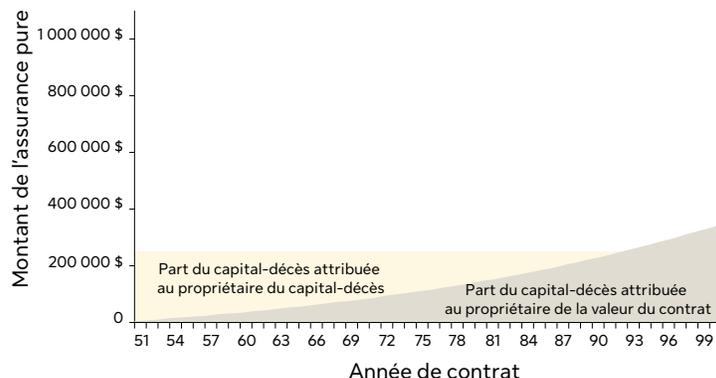
L'augmentation de la valeur du compte du contrat entraîne l'augmentation de la part du capital-décès du propriétaire de la valeur du contrat et la diminution de la part du propriétaire du capital-décès. Mais, plus tard dans la vie de la personne assurée, la part du capital-décès du propriétaire de la valeur du contrat atteint son plus haut niveau et, ensuite, diminue, ce qui entraîne l'augmentation de la part du capital-décès du propriétaire du capital-décès. À moins que le capital-décès doive augmenter pour être conforme aux lois régissant la définition d'une assurance-vie, le montant total du capital-décès versé n'augmentera pas.

Un actionnaire unique qui a maximisé sa participation à d'autres régimes d'épargne avantageux sur le plan fiscal, comme les REER, les CELI et les régimes de retraite enregistrés, et qui souhaite bénéficier d'un régime d'épargne en franchise d'impôt de son vivant, peut être attiré par cette option. Bien qu'il ne puisse pas déduire ses primes, l'argent constituant la valeur de rachat du contrat fructifiera en franchise d'impôt. L'actionnaire peut accéder à cette valeur par des prêts garantis s'il en a besoin ou s'il le souhaite. Si le contrat demeure en vigueur jusqu'à son décès, la valeur de rachat peut être versée en franchise d'impôt à titre de capital-décès aux bénéficiaires de l'actionnaire. Même si la valeur de rachat fléchit à mesure que l'actionnaire avance en âge, la part du capital-décès détenue par la société (moins le coût de base rajusté de l'intérêt de la société dans le contrat) peut être versée par l'intermédiaire du compte de dividendes en capital de la société aux membres de la famille de l'actionnaire ou à leur profit.

Si toutes les autres options d'assurance restent inchangées et que l'option de coût de l'assurance (CDA) passe de « temporaire renouvelable chaque année » à « temporaire à coût uniforme », l'aperçu change, comme illustré ci-dessous².

Dans cet aperçu, la part du capital-décès du propriétaire de la valeur du contrat augmente et, en fin de compte, excède le montant original du capital-décès. Simultanément, la part du capital-décès du propriétaire du capital-décès diminue et, finalement, devient nulle avant que la personne assurée célèbre son 100^e anniversaire de naissance.

Capital-décès uniforme – temporaire à coût uniforme



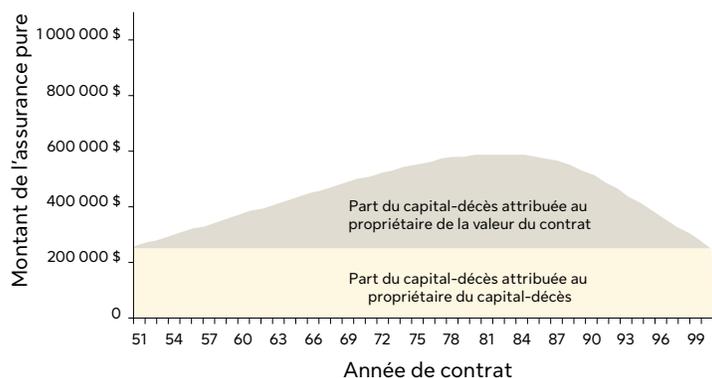
Cette option peut intéresser l'actionnaire d'une société qui a contracté un prêt et le rembourse au fil du temps ou qui a un besoin permanent d'épargne en franchise d'impôt. À mesure que le solde du prêt diminue, le montant d'assurance-vie de la société diminue également. La composante épargne de l'actionnaire s'accroît et, contrairement à l'exemple précédent, ne diminue jamais.

² D'après les taux en vigueur le 22 septembre 2012. La personne assurée est un homme célibataire non fumeur de 50 ans. La couverture est de 250 000 \$. On suppose ici des primes mensuelles de 510 \$ pendant 50 ans. L'option choisie est « capital-décès uniforme ». On suppose que les valeurs du contrat augmenteront de 1,5 % par année grâce à des placements garantis. L'exonération prévue au contrat permet d'augmenter le montant de l'assurance. Le coût de l'assurance est fondé sur celui d'une temporaire à coût uniforme.

Capital-décès uniforme plus valeur du contrat

Il est aussi possible de structurer un contrat d'assurance-vie de façon à ce qu'il paie un capital-décès uniforme minimum et que toute croissance de la valeur du contrat fasse augmenter le capital-décès d'un montant équivalent. Dans ce scénario, toutes les hypothèses utilisées dans la première série d'aperçus restent inchangées, mais les primes mensuelles passent de 510 \$ à 1 031 \$ afin que le contrat d'assurance puisse rester en vigueur jusqu'à ce que la personne assurée atteigne 100 ans. On suppose ici que les parties choisissent l'option « temporaire renouvelable chaque année » comme option de CDA. Les résultats sont illustrés dans le graphique³.

Capital-décès uniforme plus valeur du contrat – temporaire renouvelable chaque année



Cette option peut intéresser une société ayant besoin d'une assurance-vie permanente pour l'actionnaire, contrairement aux deux exemples précédents. La valeur du contrat de l'actionnaire diminue à mesure que celui-ci avance en âge, ce qui réduit le capital-décès total. Les parties peuvent trouver avantageux de ne maintenir le contrat en copropriété que jusqu'au départ à la retraite de l'actionnaire, pour procurer une protection d'assurance pour la société et une valeur de contrat croissante pour

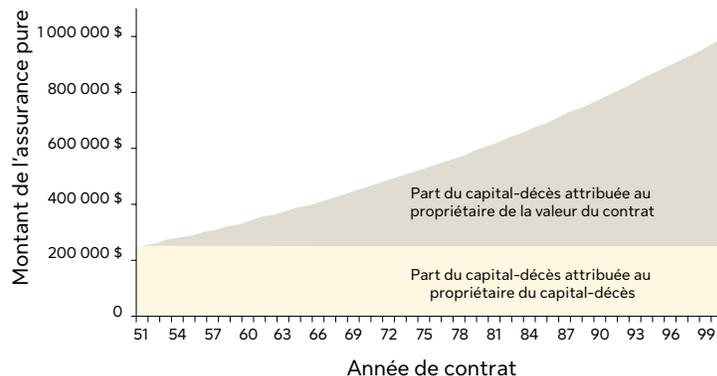
l'actionnaire durant ses années de travail.

Le capital-décès uniforme du propriétaire du capital-décès est uniforme jusqu'à ce que la personne assurée célèbre son 100^e anniversaire de naissance. Toutefois, avec l'augmentation de la valeur du contrat, la part de la valeur du contrat du propriétaire du capital-décès peut augmenter elle aussi. Dans cet aperçu, la part de la valeur du contrat du propriétaire du capital-décès diminue et devient nulle l'année où la personne assurée atteint 100 ans.

Le fonctionnement du contrat est différent si les parties choisissent l'option de CDA « temporaire à coût uniforme », comme illustré ci-dessous⁴.

Cette option peut intéresser un actionnaire qui a un besoin ou un désir permanent d'épargne en franchise d'impôt, ainsi qu'une société ayant besoin d'une assurance-vie permanente pour l'actionnaire.

Capital-décès uniforme plus valeur du contrat – temporaire à coût uniforme



³ D'après les taux en vigueur le 22 septembre 2012. La personne assurée est un homme célibataire non fumeur de 50 ans. La couverture est de 250 000 \$. On suppose ici des primes mensuelles de 1 031 \$ pendant 50 ans. L'option choisie est « capital-décès uniforme plus valeur du contrat ». On suppose que les valeurs du contrat augmenteront de 1,5 % par année grâce à des placements garantis. L'exonération prévue au contrat permet d'augmenter le montant de l'assurance. Le coût de l'assurance est fondé sur les taux d'une temporaire renouvelable chaque année.

⁴ D'après les taux en vigueur le 22 septembre 2012. La personne assurée est un homme célibataire non fumeur de 50 ans. La couverture est de 250 000 \$. On suppose ici des primes mensuelles de 1 031 \$ pendant 50 ans. L'option choisie est « capital-décès uniforme plus valeur du contrat ». On suppose que les valeurs du contrat augmenteront de 1,5 % par année grâce à des placements garantis. L'exonération prévue au contrat permet d'augmenter le montant de l'assurance. Le coût de l'assurance est fondé sur celui d'une temporaire à coût uniforme.



Une question de propriété – Différence entre une convention d'assurance en copropriété et une convention d'assurance en partage des coûts et bénéfices

Dans les deux conventions, les parties se partagent les coûts et les avantages de l'assurance. La différence essentielle tient au fait que dans une convention d'assurance en copropriété, il y a deux propriétaires ou plus. Dans une convention d'assurance en partage des coûts et bénéfices, il n'y a qu'un seul propriétaire.

Copropriété

Dans une convention d'assurance en copropriété, deux parties ou plus concluent une entente prévoyant le partage de la propriété d'un contrat d'assurance-vie. On parlait autrefois de « partage-capital », et ces conventions étaient souvent utilisées dans un contexte d'emploi. L'employé est propriétaire du capital-décès de l'assurance pure, tandis que l'employeur est propriétaire de la valeur du contrat et d'un capital-décès correspondant à cette valeur⁵. L'employeur paie toutes les primes. Les primes payées pour la portion de l'assurance-vie de l'employé sont considérées comme un revenu imposable pour l'employé, et sont déductibles pour l'employeur dans la mesure où il s'agit d'une dépense d'entreprise raisonnable.

Cette convention procure une protection équivalente à celle d'une assurance-vie temporaire pour l'employé. Au décès de l'employé, sa famille recevra la portion du capital-

décès de l'employé en franchise d'impôt. L'employeur recevra également sa portion du capital-décès en franchise d'impôt. L'employeur peut utiliser son capital-décès pour aider à récupérer le coût associé au fait d'offrir cette protection.

Si l'employé prend sa retraite ou quitte l'employeur de toute autre façon, les parties ont plusieurs options :

- Résiliation du contrat. L'employeur peut être imposé sur une partie de la valeur de rachat (VR) dans la mesure où elle excède le coût de base rajusté (CBR) de l'intérêt de l'employeur dans le contrat. Cela n'aurait probablement aucune incidence fiscale pour l'employé, car son intérêt dans le contrat n'a aucune valeur de rachat.
- L'employé cède sa part de la couverture à l'employeur. Le transfert constitue une disposition par l'employé. L'employé doit inclure la valeur de sa participation au contrat dans son revenu, moins le CBR de sa part du contrat. La valeur est le plus élevé des montants suivants : CBR du contrat, valeur de rachat du contrat, ou juste valeur marchande (JVM) de ce que l'employeur a payé à l'employé pour sa participation au contrat.

⁵ Cette personne peut être un employé clé (directeur, chef de la direction, associé, etc.) ou un actionnaire.

Selon ce que l'employeur a versé, le cas échéant, à l'employé pour l'intérêt de celui-ci dans le contrat, le transfert pourrait avoir une incidence fiscale pour l'employé.

- L'employeur transfère sa part de la couverture à l'employé. Le transfert constitue une disposition par l'employeur. Les points à considérer sont les mêmes que ci-dessus. L'employeur doit inclure la valeur de sa participation au contrat dans son revenu, moins son CBR du contrat. La valeur est le plus élevé des montants suivants : CBR du contrat, valeur de rachat du contrat, ou JVM de ce que l'employé a payé à l'employeur pour sa participation au contrat. De plus, dans la mesure où l'employé n'a pas payé la JVM de la participation de l'employeur au contrat, l'employé serait considéré comme ayant reçu un avantage imposable à titre d'actionnaire ou d'employé.

Dans chacune des trois transactions ci-dessus, la compagnie d'assurance-vie peut devoir produire un feuillet fiscal⁶. La plupart des compagnies d'assurance-vie déclarent les transactions imposables par contrat, et non par intérêt. Il est possible que le CBR du contrat ne soit pas égal aux CBR combinés de l'intérêt de l'employeur et de celui de l'employé, car le CBR ne peut jamais être négatif. Les parties doivent alors consulter leurs conseillers fiscaux pour déterminer comment comptabiliser leur part respective du CBR d'une façon acceptable pour l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Bien que les premières conventions d'assurance en copropriété prévoyaient que l'employeur soit propriétaire de la valeur de rachat et l'employé, du capital-décès de l'assurance pure, il est aujourd'hui plus courant de voir l'employé être propriétaire de la valeur du contrat pour profiter de la croissance en franchise d'impôt dans un contrat d'assurance-vie exonéré. En effectuant des retraits du compte du contrat, en obtenant des avances sur contrat ou en cédant la valeur du contrat en garantie pour des prêts, l'employé pourra ultérieurement compléter son revenu.

Les parties peuvent aussi s'entendre pour partager d'autres avantages du contrat – y compris des garanties d'assurance temporaire et d'exonération de la prime en cas d'invalidité – ainsi que le coût de ces avantages. Il arrive, à l'occasion, que les parties souhaitent être propriétaires de la valeur du contrat et du capital-décès de l'assurance pure proportionnellement aux primes payées.

Lorsqu'il s'agit d'une famille plutôt que d'une société, les parents ou grands-parents pourraient souhaiter partager les coûts, les avantages et la propriété d'un contrat avec leurs enfants ou petits-enfants.

Partage des coûts et bénéfices

Dans le cas d'une convention de partage des coûts et bénéfices, l'employé est le propriétaire unique du contrat d'assurance. L'employeur est désigné comme bénéficiaire irrévocable du capital-décès de l'assurance pure.

Lorsque l'employé prend sa retraite, l'employeur renonce à son statut de bénéficiaire irrévocable pour permettre à l'employé de désigner une personne ou entité de son choix comme bénéficiaire du capital-décès de l'assurance pure. L'ARC n'a pas donné son avis sur les éventuelles incidences fiscales de cette renonciation pour l'employeur ou l'employé. Pour l'employeur, la renonciation ne devrait pas être traitée comme une disposition, car une désignation de bénéficiaire irrévocable n'est pas une forme de propriété de contrat. Pour l'employé, cependant, la renonciation pourrait représenter un avantage imposable, car il obtient un plus grand contrôle sur le contrat.

Pendant sa retraite, l'employé peut effectuer des retraits du compte du contrat, obtenir une avance sur contrat ou céder la valeur du contrat en garantie pour un prêt afin de générer un revenu de retraite.

Voici quelques usages courants des stratégies d'assurance en copropriété et en partage des coûts et bénéfices :

	Copropriété	Partage des coûts et bénéfices
Financement d'une protection personne clé	•	•
Fonds de retraite pour des employés clés	•	•
Financement d'une convention d'achat-vente entre les propriétaires/actionnaires d'une société à peu d'actionnaires (pouvant comprendre le partage entre sociétés, p. ex. entre une société de portefeuille et une société d'exploitation)	•	•
Planification intergénérationnelle	•	
Planification successorale	•	

⁶ Règlement de l'impôt sur le revenu, paragraphe 217(2).

Copropriété

Une convention d'assurance en copropriété peut être établie pour une société ou une famille. Elle permet à deux parties différentes ou plus d'être propriétaires et de bénéficier des différentes composantes d'un contrat d'assurance-vie.

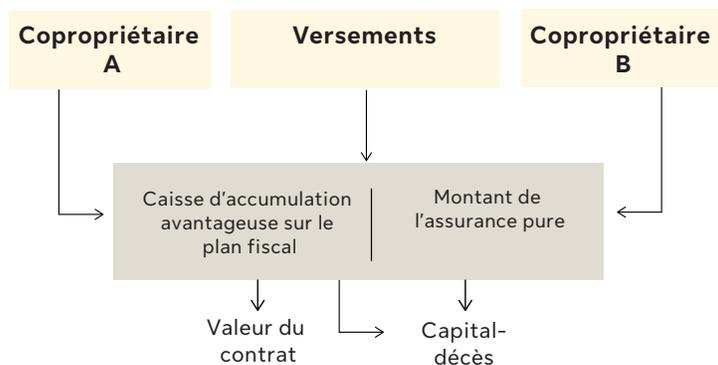
Avantages d'être propriétaire du capital-décès de l'assurance pure

- Protection d'assurance-vie au coût du marché avec la possibilité d'une courte période de paiement des primes pour réduire au minimum les perturbations sur le plan des liquidités;
- Lorsque la société est aussi bénéficiaire du capital-décès de l'assurance pure, il est possible de porter celui-ci au crédit du compte de dividendes en capital (CDC) (moins le CBR de l'intérêt de la société dans l'assurance pure)⁷.

Avantages d'être propriétaire de la valeur du contrat

- Accès à la croissance de la valeur de rachat libre d'impôt (non imposable au décès) sans devoir payer le coût de la portion assurance pure du contrat;
- Accès à la valeur de rachat, du vivant de la personne assurée, au moyen d'avances sur contrat, de retraits ou de l'effet de levier (l'accès peut être restreint par les dispositions de la convention d'assurance en copropriété);
- Au décès du propriétaire de la valeur du contrat, un montant égal à la valeur du contrat peut être versé à titre de capital-décès non imposable au bénéficiaire désigné.

Le diagramme ci-dessous illustre le fonctionnement d'une convention d'assurance en copropriété :



1. Les copropriétaires A et B concluent une convention d'assurance-vie en copropriété.
2. Ils conviennent de souscrire conjointement un contrat d'assurance-vie avec valeur de rachat.
3. Le copropriétaire A est également la personne assurée au titre du contrat.
4. Les parties conviennent que le copropriétaire A détient la valeur du contrat et en paie les primes de son vivant, pour un capital-décès d'un montant égal à la valeur du contrat à son décès. Le copropriétaire B détient la portion assurance pure et en paie les primes.
5. Au décès du copropriétaire A, la valeur du contrat est versée en franchise d'impôt à son bénéficiaire, tandis que le montant de l'assurance pure est versé au copropriétaire B.
6. Si le copropriétaire B est une société, il peut porter le capital-décès (moins le CBR de son intérêt dans le contrat) au crédit de son CDC. Il peut utiliser le capital-décès à n'importe quelle fin (y compris pour une personne clé) et utiliser le CDC pour payer les bénéfices non répartis aux actionnaires à titre de dividendes en capital non imposables.

Conventions courantes pour les sociétés

La convention la plus courante consiste à créer des incitatifs pour des employés clés ou des actionnaires. Une convention peut aussi être utilisée pour financer des conventions d'achat-vente entre actionnaires d'une société. Dans ce dernier cas, la convention pourrait être conclue entre une société de portefeuille et son ou ses actionnaires. En général, une société de portefeuille est une « entité passive » qui a rarement des employés.

Convention avec un employé clé

Une convention d'assurance en copropriété entre un employé clé et un employeur peut permettre de réaliser deux objectifs :

- Protéger l'employeur contre une perte advenant le décès de l'employé;
- Procurer un incitatif à l'employé en mettant sur pied un fonds de retraite fiscalement avantageux auquel il pourra avoir accès à sa retraite.

⁷ Prenez cependant note que lorsque plusieurs sociétés sont bénéficiaires d'un même contrat, chacune doit réduire le montant qu'elle peut porter au crédit de son CDC respectif du CBR total du contrat, même si cela entraîne une comptabilisation en double du CBR (document de l'ARC 2018-0745811C6 du 8 mai 2018).

Conventions de retraite (CR)

Une convention de retraite (CR) est une convention en vertu de laquelle l'employeur verse de l'argent à une fiducie au bénéfice de l'employé. La fiducie procurera plus tard des prestations à l'employé, généralement après que celui-ci aura pris sa retraite ou quitté l'employeur. L'argent transféré à une fiducie établie en vertu d'une CR est déductible pour l'employeur, pourvu que le transfert soit admissible à titre de déduction pour dépenses d'entreprise. De plus, l'employé ne paie pas d'impôt sur l'argent transféré par l'employeur à la fiducie pour l'année du transfert. L'employé paiera plutôt l'impôt pendant l'année ou les années au cours desquelles la fiducie lui versera des montants, même si ces derniers sont touchés des années plus tard.

L'argent transféré à la fiducie et toute croissance imposable de ses actifs sont assujettis à un impôt remboursable de 50 %, payable par la fiducie à l'ARC. La croissance dans un contrat d'assurance-vie exonéré avec valeur de rachat n'est pas assujettie à l'impôt remboursable à moins que la fiducie n'effectue un retrait ou n'obtienne une avance sur contrat imposable. Toutefois, dès que la fiducie verse des prestations à l'employé, l'ARC rembourse l'impôt à la fiducie à hauteur de 50 cents par dollar versé à l'employé.

Il y a des limites au montant d'assurance-vie que la fiducie d'une CR peut posséder à l'égard d'un employé. L'ARC a formulé un avis (document de l'ARC 2013-0481421C6 du 17 mai 2013) à ce sujet :

L'ARC ne voit pas clairement dans quelles circonstances une fiducie de CR détiendrait un contrat d'assurance-vie qui prévoirait plus qu'un capital-décès nominal. La propriété de ce contrat d'assurance-vie semble avoir peu à voir avec l'offre de prestations en vertu de la CR en rapport avec la retraite, la perte d'un poste ou d'un emploi ou un changement important dans les services fournis. La propriété de ce contrat par la fiducie de CR pourrait donner lieu à un avantage et, par conséquent, un impôt sur l'avantage en vertu du paragraphe 207.6(2) de la Loi de l'impôt sur le revenu (la LIR)⁸. [traduction libre]

L'ARC a également déclaré que le capital-décès de la fiducie d'une CR en vertu d'un contrat d'assurance-vie qu'elle détient ne doit pas dépasser le montant raisonnablement nécessaire aux prestations de survivant de la CR et doit procurer des prestations associées aux besoins de la fiducie, et non à ceux de l'employeur (p. ex., besoins d'une personne clé)⁹. Dans un autre avis,

l'ARC a indiqué que le montant d'assurance-vie dont la fiducie d'une CR pouvait être propriétaire était lié au montant d'assurance dont elle a besoin pour des questions de protection, et non à la valeur de rachat du contrat nécessaire à des fins de placement¹⁰.

Compte tenu de ce qui précède, il semble que la fiducie d'une CR peut être propriétaire d'un contrat d'assurance-vie avec valeur de rachat pourvu que le capital-décès soit d'un montant raisonnable, étant donné les obligations de la fiducie au décès de l'employé. À cet égard, l'ARC pourrait être disposée à tolérer la valeur de rachat, car un placement dans la fiducie de CR est nécessaire pour procurer les prestations de survivant dont la fiducie a besoin.

Cependant, une convention de copropriété pourrait aider l'employeur, l'employé et le fiduciaire de la CR à calmer les réserves de l'ARC à l'égard d'un contrat d'assurance-vie qui procurerait des prestations de survivant excessives. On peut utiliser une convention de copropriété d'une assurance-vie d'au moins deux façons dans la fiducie d'une CR.

Scénario A : L'employeur est propriétaire du capital-décès de l'assurance pure et la fiducie de la CR est propriétaire de la valeur du contrat

La portion de la prime utilisée pour payer le capital-décès de l'assurance pure ne peut pas être déduite. L'employeur verse à la fiducie deux fois le montant dont elle a besoin pour payer sa part du contrat. L'employeur peut déduire ce montant, mais le fiduciaire doit en payer la moitié à l'ARC à titre d'impôt remboursable. À mesure que la fiducie verse des paiements à l'employé, l'impôt remboursable équivalent sera versé à la fiducie (un dollar pour chaque tranche de deux dollars payés à l'employé ou à son bénéficiaire sous forme de prestations au titre de la fiducie). Les montants que l'employeur verse à la fiducie d'une CR peuvent être déductibles à titre de dépenses d'entreprise, même les montants versés à l'ARC pour payer l'impôt remboursable.

Au décès de l'employé, l'employeur reçoit le capital-décès de l'assurance pure et peut porter ce montant au crédit de son CDC, moins le CBR de la valeur totale du contrat. Selon les modifications apportées à la LIR en 2016, le montant qu'une société bénéficiaire doit déduire du capital-décès qu'elle porte au crédit de son CDC correspond au CBR de la participation du propriétaire du contrat, même si la société bénéficiaire n'est pas la propriétaire. Par conséquent, l'employeur doit inclure le CBR de sa participation au contrat plus le CBR de la participation de la fiducie au contrat¹¹.

⁸ Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C., 1985, ch. 1 [5^e suppl.])

⁹ Document de l'ARC 2014-0544211E5 du 14 décembre 2015.

¹⁰ Document de l'ARC 2014-0544211E5 du 14 décembre 2015.

¹¹ Document de l'ARC 2017-0690311C6 du 18 mai 2017.

Scénario B : L'employé est propriétaire du capital-décès de l'assurance pure et la fiducie de la CR est propriétaire de la valeur du contrat

L'employeur verse à la fiducie un montant égal au double du montant de la prime nécessaire pour provisionner la fiducie. Celle-ci paie la moitié de ce montant à l'ARC à titre d'impôt remboursable, et l'autre moitié à la compagnie d'assurance-vie. L'employeur peut déduire ce montant comme une participation à la fiducie de la CR. L'employé paie le reste de la prime à la compagnie d'assurance-vie au moyen de fonds après impôt. Autrement, l'employeur paie la part de prime de l'employé, traitant le montant comme un avantage imposable pour l'employé et un montant déductible pour lui-même.

Si l'employé est également actionnaire, l'employeur pourrait déduire cet avantage à titre de dépenses d'entreprise, seulement s'il peut démontrer que l'actionnaire reçoit l'avantage à titre d'employé et non à titre d'actionnaire. Autrement, les avantages conférés à un actionnaire sont imposables entre ses mains et ne sont pas déductibles pour la société.

Au décès de l'employé, son bénéficiaire reçoit en franchise d'impôt sa part du capital-décès de l'assurance pure. La fiducie reçoit le capital-décès correspondant à la valeur de rachat du contrat, également libre d'impôt.

Dans les deux scénarios, l'élément de mortalité du contrat réside hors de la fiducie de la CR. Comme l'ARC était préoccupée par les fiducies de CR propriétaires de contrats d'assurance-vie dont le capital-décès était supérieur au montant nécessaire pour soutenir les obligations de la fiducie après le décès de l'employé, une structure qui retire le montant du capital-décès de l'assurance pure de la fiducie de la CR, tout en conservant la composante placement, pourrait calmer les réserves de l'ARC.

Par ailleurs, comme la valeur de rachat du contrat soutient en partie le capital-décès de l'assurance pure, l'ARC pourrait ne pas accepter l'argument voulant que les deux composantes du contrat soient véritablement séparables. L'ARC pourrait faire valoir que la portion de la valeur de rachat qui soutient le capital-décès de l'assurance pure est un avantage imposable, car elle soutient un capital-décès que la fiducie de la CR ne reçoit pas.

Convention de retraite réputée

Bien que la fiducie d'une CR propose de nombreuses caractéristiques intéressantes, elle peut ne pas convenir dans tous les cas. Par exemple, l'impôt remboursable de 50 % rend généralement une fiducie de CR neutre sur le plan fiscal pour les sociétés imposées à ce taux, mais

elle n'est pas intéressante pour les sociétés dont le taux d'imposition est inférieur. Les parties doivent faire preuve de prudence dans l'élaboration d'une convention de copropriété d'un contrat d'assurance-vie si un de leurs objectifs consiste à fournir un revenu de retraite à l'employé ou à l'actionnaire. L'ARC pourrait traiter la convention comme une convention de retraite réputée. Ainsi, l'employeur serait réputé être fiduciaire de la fiducie de CR et devrait verser à l'ARC la valeur de toutes les primes payées jusqu'alors et devant être payées à l'avenir¹². En général, en vertu du paragraphe 207.6(2) de la LIR, on parle de CR réputée lorsque, dans le contexte d'un régime ou d'une convention, un employeur est tenu de verser des prestations de retraite à un employé et acquiert une participation dans un contrat d'assurance-vie, et qu'il est raisonnable de conclure que le contrat peut financer ces prestations de retraite.

Entente d'échelonnement du traitement

En règle générale, si un employé a droit de recevoir un revenu pendant l'année en cours, qu'il choisisse de recevoir ce revenu pendant une année ultérieure n'a pas d'incidence sur le plan fiscal puisque ce revenu devra être déclaré et imposé pour l'année en cours. Le report de la réception du revenu et son imposition en vertu d'une entente d'échelonnement du traitement sont seulement possibles si :

- Le droit de l'employé à reporter le revenu est assujéti à une ou à des conditions importantes;
- L'employé risque sérieusement de ne pas respecter cette ou ces conditions et de perdre son droit à un revenu reporté¹³.

Si les conditions permettant d'échelonner le traitement ne sont pas remplies, l'employé devra alors payer l'impôt sur ce revenu reporté, même s'il ne l'a pas touché. On doit donc user de prudence dans la rédaction d'une convention de copropriété pour qu'elle ne soit pas réputée être une entente d'échelonnement du traitement.

Conventions d'achat-vente

Bien qu'on utilise souvent l'assurance temporaire pour provisionner des conventions d'achat-vente, elle présente les inconvénients suivants :

- Les primes augmentent à chaque renouvellement;
- La protection d'assurance ne peut pas être combinée à une épargne libre d'impôt.

C'est pour ces raisons qu'un contrat d'assurance-vie avec valeur de rachat peut représenter un meilleur choix pour le financement. Il existe plusieurs façons d'établir une stratégie de copropriété en utilisant une assurance-vie avec valeur de

¹² Paragr. 207.6(2) de la LIR.

¹³ Paragr. 248(1) de la LIR.

rachat pour provisionner une convention d'achat-vente. La méthode la plus courante est la suivante : l'employeur est propriétaire du capital-décès de l'assurance pure et l'actionnaire est propriétaire de la valeur du contrat, personnellement ou par l'intermédiaire d'une société de portefeuille.

Conventions pour les familles

L'utilisation la plus courante d'une convention de copropriété pour les familles consiste à partager les avantages du contrat entre deux générations ou plus d'une même famille.

Généralement, les parents ou grands-parents utilisent une convention de copropriété afin de procurer une protection d'assurance-vie pour un enfant adulte ou un petit-enfant¹³, tout en utilisant la valeur de rachat du contrat pour aider à financer leur propre retraite¹⁴.

La stratégie fonctionne de la façon suivante : l'enfant adulte et ses parents (ou grands-parents) achètent un contrat d'assurance-vie pour l'enfant. En vertu de la convention d'assurance en copropriété, l'enfant est propriétaire de la portion assurance pure du contrat, tandis que les parents ou grands-parents sont propriétaires de la valeur de rachat. L'enfant a le droit de désigner des bénéficiaires pour un montant de capital-décès égal à la portion assurance pure du contrat, tandis que les parents ou grands-parents ont le droit de se désigner eux-mêmes comme bénéficiaires de la valeur de rachat du contrat.

L'enfant paie sa part des primes en fonction du coût d'un contrat d'assurance-vie temporaire ou permanente équivalent. Les parents ou grands-parents paient la part restante des primes.

Les parents ou grands-parents ont le droit en vertu de la convention d'accéder à la valeur de rachat par des retraits, des avances sur contrat ou des prêts garantis pour aider à financer leur retraite.

La convention prend fin si l'enfant décède avant les parents ou grands-parents. Au décès de l'enfant, les bénéficiaires reçoivent leur portion du capital-décès selon les désignations prévues au contrat. La part des parents ou grands-parents est réduite de tout montant auquel ils ont accédé et qu'ils n'ont pas remboursé.

Cependant, en règle générale, les parents ou grands-parents décèdent avant l'enfant assuré. Au décès d'un parent ou grand-parent, sa participation au contrat d'assurance-vie en vertu de la convention de copropriété peut être transférée en franchise d'impôt au conjoint survivant en vertu du paragraphe 148(8.2), dans la

mesure où les deux conjoints étaient résidents du Canada immédiatement avant le décès. Au décès du dernier parent ou grand-parent survivant, sa participation au contrat peut être transférée en franchise d'impôt à l'enfant adulte en vertu du paragraphe 148(8).

Pour faciliter ces transferts, les parents ou grands-parents doivent chacun désigner le survivant d'entre eux comme propriétaire en sous-ordre pour recevoir leur participation du contrat d'assurance-vie à leur décès. Ils doivent aussi désigner l'enfant adulte comme propriétaire en sous-ordre si le parent ou grand-parent décède sans conjoint survivant.

Une variante de cette stratégie est possible si l'enfant adulte et ses grands-parents sont les parties d'une convention de copropriété. En prévision du décès du dernier des deux grands-parents, ceux-ci peuvent désigner leur enfant (qui est aussi le parent de l'enfant adulte assuré) comme propriétaire en sous-ordre. Ce transfert est effectué en franchise d'impôt en vertu du paragraphe 148(8) puisque la participation du grand-parent au contrat est transférée à son enfant. Le paragraphe 148(8) n'exige pas que le propriétaire du contrat et la personne assurée soient le même enfant, pour autant qu'ils soient des enfants aux termes de la LIR.

Un transfert au conjoint de la portion de la valeur de rachat du contrat en vertu du paragraphe 148(8.2) au niveau du parent est également possible selon cette stratégie.

Selon cette variante, au décès du dernier parent ou grand-parent, la portion de la valeur de rachat du contrat est transférée à l'enfant adulte en vertu du paragraphe 148(8). Comme l'enfant ou petit-enfant devient alors propriétaire de la totalité du contrat, la convention de copropriété prend fin.

Il existe une autre stratégie de planification du revenu d'une génération à l'autre selon laquelle les parents ou grands-parents assurent leur propre vie et sont propriétaires du capital-décès de l'assurance pure alors que l'enfant est propriétaire de la valeur du contrat. Les parents ou grands-parents peuvent utiliser le capital-décès pour couvrir leurs propres besoins en assurance-vie, et le capital-décès égal à la valeur du contrat s'accroît au bénéfice de l'enfant.

Dans le cas d'un enfant mineur, les règles d'attribution¹⁵ s'appliquent à une convention de cette nature à moins que l'enfant diffère les retraits ou les avances sur contrat jusqu'à l'âge de la majorité dans sa province ou son territoire.

¹⁴ On entend par enfant, petit-fils ou petite-fille adulte une personne qui peut présenter elle-même une demande d'assurance et la signer. L'âge où un enfant, un petit-fils ou une petite-fille peut présenter une demande d'assurance varie selon la province.

¹⁵ Paragraphe 74.1(2) de la LIR.

Cadre juridique pour les conventions d'assurance en copropriété

Contrat d'assurance-vie

Deux contrats sont nécessaires pour les conventions d'assurance en copropriété – le contrat d'assurance et la convention de copropriété – et il y a deux ensembles de règles à respecter :

1. La législation provinciale sur l'assurance-vie régit le contrat d'assurance ainsi que la relation entre le propriétaire du contrat et la compagnie d'assurance-vie.
2. La common law ou le droit civil régit la convention de copropriété ainsi que la relation entre les copropriétaires du contrat d'assurance.

Aux termes des lois provinciales, le contrat d'assurance-vie est un document en vertu duquel l'assureur accepte, en contrepartie du paiement des primes, de verser une indemnité au décès de la personne assurée. Les droits des bénéficiaires irrévocables ou, dans le cas d'un prêt garanti par le contrat, des cessionnaires de la garantie (ou des créanciers en vertu d'une hypothèque mobilière au Québec) peuvent restreindre les droits du propriétaire du contrat. Outre la législation qui s'applique à l'assurance-vie, d'autres lois provinciales portant sur les contrats, les procurations et les droits des fiduciaires peuvent aussi influencer sur une convention de copropriété.

Convention de copropriété

Les règles de la common law ou du droit civil régissent la convention de copropriété. La compagnie d'assurance n'est pas l'une des parties. On établit dans la convention les conditions régissant la relation entre les parties et les dispositions concernant ce qui suit :

- Le paiement des primes;
- La désignation de bénéficiaires;
- Les droits de survivant des propriétaires en sous-ordre (subrogés) et des copropriétaires;
- La prise de décision et les directives en ce qui a trait à la valeur de rachat du contrat et aux comptes de placement;

- Les retraits, les avances sur contrat et les cessions en garantie (hypothèque mobilière au Québec);
- La durée de la convention de copropriété;
- La résolution des conflits;
- La fin de la convention.

Vous trouverez une liste de vérification à l'Annexe C. Vous pouvez aussi consulter une ébauche de convention d'assurance en copropriété au www.sunlife.ca/conseiller.

Administration du contrat d'assurance-vie

La compagnie d'assurance-vie administre un seul contrat, quel que soit le nombre de propriétaires, et n'accepte des directives que d'une seule des parties au contrat. Elle n'administre pas la convention de copropriété. Tous les propriétaires doivent autoriser toutes les opérations à moins qu'ils n'accordent à une partie, par procuration (mandat au Québec)¹⁶ ou par un document équivalent, le droit de prendre des décisions en leur nom.

Questions d'ordre fiscal concernant les conventions d'assurance en copropriété

Les conventions d'assurance en copropriété soulèvent de nombreuses questions d'ordre fiscal. Une des plus importantes est la façon de partager les coûts et les bénéfices de telle sorte qu'on évite des conséquences fiscales défavorables pour toutes les parties.

Avantages imposables

Vous trouverez à l'Annexe B quatre méthodes de partage des coûts d'une assurance dans le cadre d'une convention de copropriété ou de partage des coûts et bénéfices.

Avantage imposable consenti à un employé

On établit à l'article 6 de la LIR les règles quant aux avantages imposables tirés d'une charge ou d'un emploi et dont il faut tenir compte dans le revenu de l'employé. Dans le cadre d'un contrat d'assurance-vie collective temporaire, l'employé doit inclure le montant déterminé dans son revenu¹⁷. Si l'employeur paie les primes de l'employé pour un contrat individuel, les primes versées constituent un avantage imposable. Si les primes sont considérées comme des dépenses d'entreprise raisonnables, elles peuvent être déductibles d'impôt pour l'employeur¹⁸.

¹⁶ Selon la province, en raison de restrictions statutaires, les assureurs pourraient ne pas procéder à un changement de bénéficiaire demandé par procuration.

¹⁷ Paragraphe 248(1) de la LIR, voir « frais personnels ou de subsistance » et alinéa 18(1)h).

¹⁸ 971 190 \$ en 2023, indexés à l'inflation chaque année.

Si l'employeur paie les primes du contrat de l'employé, mais que l'employeur ou une personne qui lui est liée est le bénéficiaire, les primes ne sont pas déductibles, bien qu'elles puissent toujours constituer un avantage imposable pour l'employé¹⁹.

Avantage imposable consenti à un actionnaire

Le paragraphe 15(1) de la LIR établit les règles relatives à l'imposition des avantages pour les actionnaires. Si un employé est également actionnaire d'une société et que celle-ci lui consent un avantage imposable, l'ARC traitera l'avantage comme un avantage consenti à un actionnaire plutôt qu'à un employé, à moins qu'il soit prouvé que l'actionnaire a reçu l'avantage à titre d'employé et non à titre d'actionnaire. Les avantages imposables consentis aux actionnaires sont plus coûteux pour l'actionnaire et pour l'employeur que les avantages imposables consentis aux employés parce que :

- L'employeur ne peut le déduire de son revenu imposable ni l'affecter à son compte d'impôt en main remboursable au titre de dividendes (IMRTD);
- L'actionnaire ne peut considérer l'avantage comme un dividende et ne peut donc pas se prévaloir du crédit d'impôt pour dividendes. L'avantage est donc considéré comme un revenu ordinaire et il est imposé en conséquence.

Paiement à l'avance ou nombre limité de versements

Comme les bénéfices futurs peuvent être imprévisibles, un employeur peut décider de payer des primes à l'avance en vertu d'une convention de copropriété lorsqu'il dispose des fonds nécessaires. Il en résulterait alors, probablement, un avantage imposable. Une demande bien documentée de décision anticipée devrait être présentée à l'ARC pour éviter des conséquences fiscales défavorables imprévues pour l'employeur et l'employé ou l'actionnaire.

Imposition en cas de disposition d'un intérêt dans un contrat d'assurance-vie

Les dispositions imposables d'un intérêt dans un contrat d'assurance-vie peuvent survenir du vivant de la personne assurée ou à son décès.

Dispositions du vivant de la personne assurée

Il y a imposition en cas de disposition du vivant de la personne assurée dans les situations suivantes :

- Lorsqu'un propriétaire d'un contrat transfère son intérêt dans celui-ci à un autre propriétaire ou à un tiers;
- Lorsque le contrat a fait l'objet d'avances, de retraits ou de rachats.

Dans la plupart des cas, les parties d'une convention de copropriété entretiennent des liens de dépendance. Si un propriétaire transfère son intérêt dans un contrat d'assurance-vie à l'autre propriétaire, il sera réputé avoir disposé de l'intérêt dans le contrat contre le plus élevé de ce qui suit : le coût de base rajusté (CBR), la valeur de rachat (VR) ou la juste valeur marchande (JVM) de ce que l'autre partie lui verse pour son intérêt dans le contrat. Le montant par lequel le produit de la disposition excède le CBR de l'intérêt correspond au gain imposable que le cédant devra inclure à son revenu.

Le cessionnaire doit établir le CBR de l'intérêt qu'il vient d'acquérir dans le contrat selon le produit de la disposition versé au cédant immédiatement avant le transfert. Il convient de noter que le cédant peut devoir déterminer par ses propres moyens le CBR de son intérêt dans le contrat. Une compagnie d'assurance-vie doit déclarer le CBR du contrat dans sa totalité, et non le CBR d'une partie à une convention de copropriété.

En raison de la complexité des incidences fiscales associées à ce type de transfert, les parties devraient consulter leurs conseillers fiscaux et juridiques pour s'assurer qu'on tiendra bien compte du transfert et de leurs intérêts dans le contrat.

¹⁹ Document de l'ARC 2001-0089935 du 5 septembre 2001.

Disposition au décès

Si une convention de copropriété est en place au décès de la personne assurée, il n'y aura pas de disposition imposable puisque le capital-décès, y compris la valeur du contrat, est versé en franchise d'impôt aux bénéficiaires. La valeur de rachat du contrat dont une société est propriétaire influence toutefois sur la JVM de ses actions et sur la valeur de ces actions aux fins de l'impôt sur les gains en capital²⁰. La JVM de la valeur du contrat est égale à sa valeur de rachat immédiatement avant le décès de la personne assurée si celle-ci est un actionnaire ou toute personne ayant un lien de dépendance avec lui²¹.

Calcul du coût de base rajusté (CBR)

Le paragraphe 148(9) de la LIR définit le CBR d'un contrat d'assurance-vie. Le calcul détaillé est complexe. Il peut varier selon que le contrat a été acquis entre le 1^{er} décembre 1982 et le 31 décembre 2016 ou selon que le contrat a été établi après le 31 décembre 2016. Le CBR représente en règle générale le total des primes payées moins le coût net de l'assurance pure (CNAP) et ne peut pas être négatif. La compagnie d'assurance-vie fournit habituellement au propriétaire du contrat l'information sur le CBR du contrat. Toutefois, si l'assurance-vie est liée à une convention de copropriété, l'assureur ne connaît pas nécessairement les dispositions de cette entente. Il est alors possible que la répartition du CBR entre les propriétaires ne figure pas sur le relevé du contrat.

L'ARC a indiqué qu'elle croyait que l'assureur établirait des feuillets T5 distincts pour déclarer le gain réalisé par chaque propriétaire au moment de la disposition de ses intérêts dans le contrat d'assurance-vie²². Toutefois, comme l'assureur n'est pas partie à la convention de copropriété et qu'il n'a pas accès aux dossiers financiers des parties, il ne pourra pas établir ces feuillets T5. Au mieux, il pourra établir un feuillet T5 aux noms des propriétaires du contrat qui se trouvent dans ses dossiers pour le gain imposable réalisé (le cas échéant). Les dossiers de l'assureur feront probablement état d'une situation fiscale différente de celle que les parties ont cherché à créer par l'intermédiaire de la convention d'assurance en copropriété. Étant donné que seuls les dossiers des parties pourront être utilisés à l'appui de la situation fiscale, et comme l'assureur ne peut pas garantir l'intégrité de ces

dossiers lors d'une vérification de l'ARC, les parties devront déterminer leurs parts respectives dans le contrat quant à la VR et au CBR au moyen de leurs propres dossiers, et elles devront déclarer leur situation fiscale à l'ARC.

Dans certains cas, le propriétaire de la valeur de rachat se verra attribuer près de la totalité du CBR du contrat. Par exemple, si le propriétaire de la valeur de rachat n'a pas d'intérêt dans le capital-décès de l'assurance pure, et n'est propriétaire que d'un capital-décès égal à la valeur de rachat du contrat, son CNAP sera nul, car la compagnie d'assurance-vie n'a aucun capital de risque à l'égard de la portion valeur de rachat du capital-décès. Le propriétaire du capital-décès de l'assurance pure peut déduire la totalité du CNAP dans le calcul du CBR de sa participation au contrat. Cela est important si une société est propriétaire de la portion assurance pure du capital-décès, car seul le produit excédant le CBR peut être porté au crédit du CDC de la société. Moins le CBR est élevé, plus le crédit au CDC et le montant tiré de ce capital-décès pouvant être versé aux actionnaires sous forme de dividende en capital libre d'impôt seront élevés. Par contre, plus le CBR est élevé pour le propriétaire de la valeur de rachat, plus le montant de la valeur de rachat libre d'impôt auquel il a accès sera élevé.

Déductibilité des primes

Propriétaire du capital-décès de l'assurance pure

Sur le plan comptable, le montant total est passé en charges lorsque la prime est payée, puis est ajouté au revenu à la fin de l'année aux fins de l'impôt. Les primes d'assurance-vie ne sont habituellement pas déductibles du revenu imposable. Cependant, si l'employeur paie les primes de l'employé, ce dernier doit inclure le montant des primes dans son revenu, et elles sont déductibles pour l'employeur dans la mesure où il s'agit d'une dépense d'entreprise raisonnable.

De plus, si une institution financière accorde un prêt au propriétaire du contrat et demande la cession du contrat d'assurance-vie à titre de garantie, le montant le moins élevé entre les primes versées et le CNAP du contrat pourrait être déductible. La déductibilité des primes est soumise à d'autres exigences.

²⁰ 971 190 \$ en 2023, indexés à l'inflation chaque année.

²¹ Paragraphe 70(5.3). Ce paragraphe traite de la valeur de rachat du contrat, non d'une participation au contrat.

²² Document de l'ARC 2001-0089935 du 5 septembre 2001.



Documents requis pour une stratégie de copropriété

Vous avez besoin des documents suivants pour mettre en place une stratégie de copropriété :

- Les résolutions de la société l'autorisant à devenir partie d'une convention d'assurance en copropriété;
- La convention d'assurance en copropriété;
- La proposition d'assurance-vie;
- Le formulaire de transfert de propriété, à moins que les deux propriétaires aient signé la proposition d'assurance-vie;
- La désignation de bénéficiaire faisant partie de la proposition d'assurance-vie signée, où sont désignés le bénéficiaire du capital-décès de l'assurance pure et celui du capital-décès égal à la valeur du contrat;
- Le formulaire de désignation de bénéficiaire signé par les deux propriétaires et désignant un bénéficiaire distinct pour le capital-décès de l'assurance pure et le capital-décès égal à la valeur du contrat, ou un bénéficiaire unique si les bénéficiaires ne sont pas désignés dans la proposition originale d'assurance-vie, si les parties adoptent une convention de copropriété d'un contrat existant, ou si les parties souhaitent modifier une désignation de bénéficiaire;
- La procuration²⁴ (mandat au Québec) si les décisions doivent être entérinées par un seul propriétaire.

Propriétaire de la valeur du contrat ou de la valeur de rachat

Les sommes versées dans le compte d'un contrat d'assurance-vie universelle font partie des primes d'assurance-vie et ne sont donc pas déductibles du revenu imposable.

Produit de l'assurance-vie et CDC

Si une société est bénéficiaire d'un contrat d'assurance-vie et que la personne assurée décède, la partie du produit de l'assurance-vie que reçoit la société et qui excède le CBR du contrat est portée au crédit du CDC de la société.

Si deux sociétés ou plus sont bénéficiaires d'un même contrat d'assurance-vie, elles doivent chacune inclure le CBR total du contrat dans le calcul de leur CDC respectif, même si cela entraîne la comptabilisation du CBR plus d'une fois²³.

²³ Document de l'ARC 2018-0745811C6 du 8 mai 2018.

²⁴ Selon la province, en raison de restrictions statutaires, les assureurs pourraient ne pas procéder à un changement de bénéficiaire demandé par procuration.

Partage des coûts et bénéfices

Les conventions de partage des coûts et bénéfices sont habituellement établies pour des employeurs qui souhaitent offrir des avantages supplémentaires en vue de recruter des employés clés, de les récompenser et de les fidéliser, souvent en créant une structure qui complètera leur revenu à la retraite.

Les méthodes les plus courantes pour financer un revenu de retraite sont la formule par répartition, où l'employeur paie le revenu de retraite de l'employé à l'aide de ses flux de trésorerie actuels pendant la retraite de l'employé, et le régime de retraite individuel.

Une convention de partage des coûts et bénéfices d'une assurance-vie peut permettre à l'employé d'accumuler des fonds qui complètent son revenu de retraite tout en protégeant la société contre le décès prématuré de cette personne.

Convention de partage des coûts et bénéfices

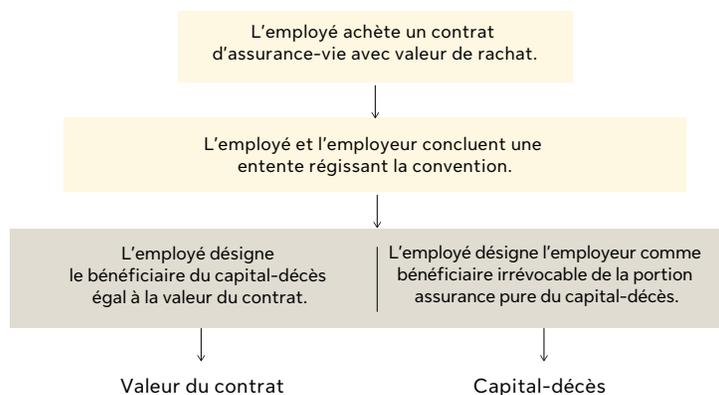
Cette stratégie s'adresse aux employés clés ou aux propriétaires-dirigeants d'entreprise qui :

- ont versé le maximum de cotisations à leurs REER, CELI et régimes de retraite;
- ont réduit au minimum les dettes non déductibles d'impôt;
- ont besoin d'un revenu de retraite supplémentaire;
- disposent encore de 10 à 15 ans avant d'avoir besoin d'un revenu de retraite;

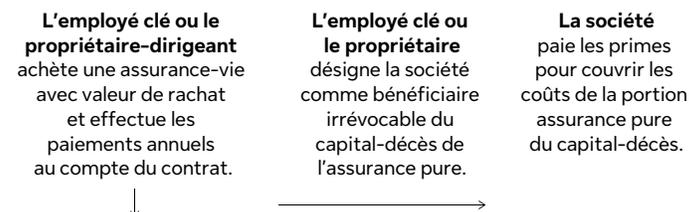
et aux employeurs qui souhaitent :

- se protéger contre la perte qu'ils subiront advenant le décès d'un employé clé;
- offrir des avantages supplémentaires en vue de recruter, de récompenser et de fidéliser les employés.

Mise en place



Fonctionnement



Avantages d'un contrat Vie universelle Sun Life

Valeur du contrat	Capital-décès de l'assurance pure
<ul style="list-style-type: none">• Provenance des fonds qui fourniront un revenu de retraite• Accumulations avec avantage fiscal	<ul style="list-style-type: none">• Non imposable au décès• Couvre les frais de remplacement• Crée des dividendes libres d'impôt pour les sociétés fermées

Valeur du contrat

- L'employé verse au compte du contrat des cotisations pour se constituer un fonds de retraite avantageux sur le plan fiscal. Autrement, l'employeur paie la part de prime de l'employé, traitant le montant comme un avantage imposable pour l'employé et un montant potentiellement déductible pour l'employeur.
- À son départ à la retraite, l'employé a accès aux fonds de l'une des deux manières suivantes :
 - Retrait ou avance tiré directement sur la valeur du contrat (peut être imposable);
 - Prêt contracté auprès d'une institution prêteuse et garanti par la valeur du contrat (non imposable).
- Capital-décès de l'assurance pure

L'employeur provisionne le capital-décès de l'assurance pure pour protéger la société contre la perte d'une personne clé.

Si l'employé ou l'actionnaire décède, le produit reçu par l'employeur qui excède le CBR du contrat est porté au crédit de son CDC et peut être versé à ses actionnaires sous forme de dividendes en capital libres d'impôt.

Lorsque la convention prend fin ou lorsque l'employeur n'a plus besoin de l'assurance, ce dernier accepte de désigner un nouveau bénéficiaire choisi par l'employé ou l'actionnaire. La renonciation par l'employeur à son statut de bénéficiaire irrévocable pourrait constituer un avantage imposable pour l'employé.

Cadre juridique pour les conventions de partage des coûts et bénéfices

Le changement de bénéficiaire et les modalités de la convention sont deux aspects dont il faut se préoccuper dans l'élaboration d'une convention de partage des coûts et bénéfices.

Changement de bénéficiaire

La convention de partage des coûts et bénéfices doit stipuler le moment où les droits de l'employeur expireront et que, à cette date, ce dernier acceptera de changer de bénéficiaire. L'employé pourra alors désigner un nouveau bénéficiaire en fonction de sa planification successorale.

Modalités de la convention

Les modalités de la convention peuvent dépendre du fait que l'employé clé est aussi actionnaire de la société.

Si l'employé clé n'est pas actionnaire :

Dans la plupart des cas, l'employeur n'a besoin de l'assurance-vie sur la tête de l'employé clé que pendant qu'il est à son service. Il est alors possible d'établir une convention à durée fixe prévoyant des dispositions de renouvellement si la période de service est prolongée. L'employeur est moins susceptible de subir des conséquences fiscales défavorables en établissant une convention à durée fixe puisque, à l'expiration de celle-ci, elle n'aura aucune valeur et qu'il n'y aura donc rien à céder à l'employé.

Il faut également prévoir dans la convention la possibilité que la relation entre l'employé et l'employeur prenne fin pour d'autres raisons que le départ à la retraite de l'employé. Il sera habituellement stipulé dans la convention que si l'emploi prend fin avant le départ à la retraite de l'employé, l'employeur cessera de payer pour la protection d'assurance et effectuera un changement de bénéficiaire.

Si l'employé clé est actionnaire :

L'employeur pourrait avoir besoin d'une assurance permanente sur la tête de l'actionnaire, laquelle s'inscrirait dans la planification de la relève pour la société. La convention doit tenir compte des circonstances

particulières de chacune des parties. Autrement, il pourrait aussi être approprié, lorsque l'employé clé est un actionnaire, d'établir une convention à durée fixe avec des dispositions de renouvellement.

Vous trouverez une liste de vérification à l'Annexe C. Vous pouvez aussi consulter une ébauche de convention de partage des coûts et avantages au www.sunlife.ca/conseiller.

Avantages imposables pour les employés ou les actionnaires

Les aspects fiscaux concernant les avantages imposables sont les mêmes pour les conventions de partage des coûts et bénéfices que pour les conventions de copropriété. On les trouvera dans la partie du guide intitulée « Questions d'ordre fiscal concernant les conventions d'assurance en copropriété ».

Traitement fiscal du capital-décès

Si la personne assurée décède pendant que la convention est en vigueur, l'assureur versera le capital-décès directement aux bénéficiaires. Le capital-décès de l'assurance pure est versé en franchise d'impôt à l'employeur. Le produit d'assurance reçu par la société moins le CBR, le cas échéant, crée un crédit porté à son CDC. Le bénéficiaire de l'employé touche un montant en franchise d'impôt correspondant à la valeur du contrat.

Convention de retraite réputée

Les parties doivent faire preuve de prudence dans l'élaboration d'une convention de partage des coûts et bénéfices pour ne pas donner lieu à une convention de retraite réputée. Voyez ci-dessus l'explication sur les conventions de retraite réputées découlant des conventions de copropriété.

Conséquences fiscales découlant de l'usage d'un contrat d'assurance pour générer un revenu de retraite

Il existe trois façons de constituer un revenu à partir d'un contrat²⁵ :

1. Retraits et avances sur contrat

Les retraits d'un contrat d'assurance-vie sont compris dans le revenu proportionnellement au ratio CBR/valeur de rachat totale. Le CBR pourrait être nul à un moment donné et la totalité des retraits sera alors imposable entre les mains du propriétaire du contrat d'assurance. Le rendement des fonds au compte du contrat déterminera le montant d'argent pouvant être retiré.

Le traitement fiscal des avances sur contrat diffère de celui des retraits, car le CBR du contrat est réduit du montant de l'avance. Par conséquent, si le montant de l'avance sur contrat est inférieur au CBR, il n'est pas imposé.

Toutefois, si le montant de l'avance est supérieur au CBR, le montant excédentaire est imposable.

2. Résiliation du contrat

Lorsque la convention prend fin, le propriétaire du contrat d'assurance peut faire racheter (résilier) celui-ci et toucher la valeur de rachat totale. Le contrat d'assurance n'existera plus. Le traitement fiscal sera le même que pour les retraits du compte du contrat mais, dans ce cas-ci, la valeur de rachat totale sera retirée en une seule fois plutôt qu'en plusieurs fois.

3. Prêts contractés auprès d'un tiers fournisseur

Les prêts²⁶, garantis par le contrat, contractés auprès d'une institution financière tierce ne sont pas imposables. Certaines institutions prêteuses sont disposées à capitaliser l'intérêt sur ces prêts et ne demanderont pas que le prêt accumulé soit remboursé avant le décès de la personne assurée. Cette stratégie présente certains risques, outre les risques de placement habituels, y compris une discordance des taux d'intérêt et le risque de modifications futures des règles d'impôt, de même que les changements potentiels des règles du prêteur en matière de prêts.

Mettre fin à une convention de partage des coûts et bénéfiques pour des raisons autres que le décès de la personne assurée

Lorsque la convention de partage des coûts et bénéfiques prend fin pour des raisons autres que le décès de la personne assurée, celle-ci nomme un nouveau bénéficiaire, conformément aux modalités de la convention. Il n'y a pas alors de disposition du contrat, car un changement de bénéficiaire n'est pas considéré comme une disposition imposable. Si l'employeur a payé à l'avance certains coûts ou s'il a droit à d'autres valeurs, par exemple les primes uniformes payées à l'avance, ces valeurs représenteront vraisemblablement un avantage pour l'employé ou l'actionnaire, à moins que ce dernier ne les achète de l'employeur à leur JVM. De plus, l'ARC pourrait traiter la renonciation par l'employeur de son intérêt dans le capital-décès comme le transfert d'une partie du contrat d'assurance-vie à l'employé, ce qui pourrait également être imposable.

Documents requis pour une stratégie de partage des coûts et bénéfiques

Pour mettre en place une stratégie de partage des coûts et bénéfiques, vous avez besoin des documents suivants :

- La proposition d'assurance-vie;
- La convention de partage des coûts et bénéfiques;
- Les résolutions de la société l'autorisant à conclure une convention de partage des coûts et bénéfiques;
- Le formulaire de désignation de bénéficiaire irrévocable.

Vous trouverez une liste de vérification à l'Annexe C. Vous pouvez aussi consulter une ébauche de convention de partage des coûts et bénéfiques au www.sunlife.ca/conseiller.

²⁵ Le traitement fiscal décrit dans cette section s'applique aux contrats détenus par des particuliers. Les contrats assujettis à une convention d'assurance en copropriété ou à une convention de partage des coûts et bénéfiques sont traités différemment.

²⁶ Pour de plus amples renseignements sur les avantages et les inconvénients de cette option, consultez le guide sur l'assurance-vie à effet de levier à l'intention des conseillers de la Sun Life.

Annexe A

Principales différences entre une stratégie de copropriété et une stratégie de partage des coûts et bénéfices

Voici un tableau comparatif des principales caractéristiques de ces deux méthodes de partage d'intérêts dans un contrat d'assurance-vie :

	Copropriété	Partage des coûts et bénéfices
Propriété	<ul style="list-style-type: none">L'employeur ou la société et le particulier détiennent des éléments différents du contrat.	<ul style="list-style-type: none">Le particulier est l'unique propriétaire du contrat.
Protection contre les créanciers	<ul style="list-style-type: none">La partie du contrat dont un particulier est personnellement propriétaire et pour laquelle on a désigné un bénéficiaire admissible peut être protégée contre les créanciers.La partie du contrat dont l'employeur ou la société est propriétaire peut ne pas être protégée contre les créanciers.	<ul style="list-style-type: none">Le contrat dont un particulier est personnellement propriétaire et pour lequel on a désigné un bénéficiaire admissible peut être protégé contre les créanciers.Si l'employeur ou la société est le bénéficiaire irrévocable, le capital-décès payable à l'employeur ou à la société peut être protégé contre les créanciers.
Crédit au CDC	<ul style="list-style-type: none">Le capital-décès payable à une société privée sous contrôle canadien et excédant le CBR du contrat (s'il y a lieu) peut être porté au crédit du CDC de la société.	<ul style="list-style-type: none">Le capital-décès payable à une société privée sous contrôle canadien et excédant le CBR du contrat (s'il y a lieu) peut être porté au crédit du CDC de la société.
Passage à un propriétaire unique	<ul style="list-style-type: none">La disposition donne lieu à un impôt sur le gain sur contrat ainsi qu'à un avantage imposable pour l'employé ou l'actionnaire.	<ul style="list-style-type: none">Sans objet puisque le particulier est déjà l'unique propriétaire.Avantage imposable potentiel découlant de l'acquisition par le particulier du droit de désigner un bénéficiaire du fait que l'employeur a renoncé à ce droit.
Changement de propriété en cas de maladie	<ul style="list-style-type: none">Le propriétaire qui transfère son intérêt dans un contrat d'assurance-vie à l'autre propriétaire devra inclure dans son revenu le plus élevé de ce qui suit : la VR du contrat, ou la JVM de ce qu'il a reçu pour son intérêt dans le contrat, moins le CBR.	<ul style="list-style-type: none">Le propriétaire qui transfère son intérêt dans un contrat d'assurance-vie à l'autre propriétaire devra inclure dans son revenu le plus élevé de ce qui suit : la VR du contrat, ou la JVM de ce qu'il a reçu pour son intérêt dans le contrat, moins le CBR. Selon la structure de la convention, l'avantage imposable pour l'employé ou l'actionnaire peut s'appliquer ou non.
Utilisation de la valeur de rachat comme effet de levier	<ul style="list-style-type: none">Peut représenter un avantage pour l'employé ou l'actionnaire si l'employeur ou la société est toujours copropriétaire du contrat.	<ul style="list-style-type: none">Le particulier est l'unique propriétaire du contrat.
Déduction du CNAP	<ul style="list-style-type: none">Possible s'il est cédé en garantie, si les intérêts sur le prêt sont déductibles et que toutes les autres exigences sont satisfaites.	<ul style="list-style-type: none">Possible s'il est cédé en garantie, si les intérêts sur le prêt sont déductibles et que toutes les autres exigences sont satisfaites.

Annexe B

Méthodes de répartition des coûts d'une convention de partage des intérêts dans une assurance-vie

Les diverses méthodes de partage des intérêts dans un contrat d'assurance-vie décrites dans le présent document ne sont données qu'à titre d'exemple. Aucune de ces méthodes n'a été mise à l'épreuve ni reconnue par l'ARC. Une stratégie de partage des intérêts dans un contrat d'assurance-vie doit être structurée avec le plus grand soin et avec l'aide de conseillers juridiques et de fiscalistes compétents. Afin d'éviter des conséquences fiscales défavorables, nous recommandons que vous demandiez une décision anticipée à l'ARC.

Vous trouverez ci-dessous les quatre méthodes les plus couramment utilisées pour la répartition des coûts, dans un contexte d'affaires, dans le cadre d'une convention de copropriété ou de partage des coûts et bénéfices. Ces modalités peuvent s'appliquer à un contexte d'affaires comme à un contexte familial. Dans ce dernier, le parent ou le grand-parent joue le rôle de l'employeur et l'enfant, celui de l'employé. La LIR permet le transfert de la propriété, en franchise d'impôt, d'un parent ou d'un grand-parent à son conjoint ou conjoint de fait respectif ou à un enfant ou à un petit-enfant. Les règles sont complexes, alors il est important de s'informer auprès d'un fiscaliste.

1. Méthode du coût de l'assurance (CDA) (contrats VU seulement)

Structure	<ul style="list-style-type: none">L'employeur ou la société paie le capital-décès de l'assurance pure comme il est indiqué dans le contrat d'assurance. L'employé ou l'actionnaire paie le solde de la prime ou du versement projeté.
Aspects fiscaux pour l'employé ou l'actionnaire	<ul style="list-style-type: none">Si l'employeur ou la société paie le coût d'une temporaire renouvelable chaque année, il n'y a probablement pas d'avantage imposable puisque ce montant représente le coût réel du capital-décès de l'assurance pure chaque année.Si l'employeur/la société paie le coût d'une temporaire uniforme, il/elle paie un montant plus élevé que le coût réel de l'assurance pendant les premières années et un montant moins élevé par la suite. Le montant payé en excédent dans les premières années pourrait être traité comme un avantage imposable.Au décès de la personne assurée, l'employeur peut porter au crédit de son CDC sa part du capital-décès (moins le CBR de son intérêt dans le contrat, s'il y a lieu).Chacune des parties paie sa part de la taxe sur la prime.

2. Méthode du coût net de l'assurance pure (CNAP)

Structure	<ul style="list-style-type: none">L'employeur ou la société paie le CNAP et l'employé ou l'actionnaire assuré paie le solde de la prime ou du versement projeté.
Aspects fiscaux pour l'employé ou l'actionnaire	<ul style="list-style-type: none">Le CNAP est un montant nominal défini dans la LIR et qui, en théorie, représente le coût réel du risque de mortalité. Il est légèrement inférieur au coût d'une temporaire renouvelable chaque année pendant les premières années, mais plus élevé par la suite.Si l'employeur ou la société paie un CNAP, il est peu probable que l'employé ou l'actionnaire en retire un avantage imposable puisque ce coût représente chaque année le coût réel du risque de mortalité.Au décès de la personne assurée, l'employeur ou la société peut porter au crédit de son CDC sa part du capital-décès (moins le CBR de son intérêt dans le contrat, s'il y a lieu).Chacune des parties paie sa part de la taxe sur la prime.

3. Méthode du CNAP uniforme

Structure	<ul style="list-style-type: none">• L'employeur ou la société paie le CNAP moyen pendant la période de versements, avec ou sans taux d'actualisation. Il en découle un coût uniforme, contrairement au coût d'une temporaire renouvelable chaque année ou au CNAP, lesquels augmentent annuellement.• L'employé ou l'actionnaire paie le solde de la prime ou du versement projeté
Aspects fiscaux pour l'employé ou l'actionnaire	<ul style="list-style-type: none">• L'employeur ou la société paie un peu plus que le CNAP pendant les premières années et un montant moins élevé par la suite. Comme c'est le cas pour le coût de l'assurance uniforme (option 1 ci-dessus), le montant excédentaire pendant les premières années pourrait représenter un avantage imposable. Si la convention prévoit le recouvrement de tout paiement par l'employeur au décès de l'employé ou de l'actionnaire ou au moment où prend fin la convention, il est possible qu'il n'y ait pas eu d'avantage imposable.• Au décès de la personne assurée, l'employeur ou la société peut porter au crédit de son CDC sa part du capital-décès (moins le CBR de son intérêt dans le contrat, s'il y a lieu).• Chacune des parties paie sa part de la taxe sur la prime

4. Méthode du montant déterminé

Structure	<ul style="list-style-type: none">• L'employeur ou la société paie un montant déterminé, et l'employé ou l'actionnaire paie le solde de la prime ou du versement projeté.
Aspects fiscaux pour l'employé ou l'actionnaire	<ul style="list-style-type: none">• Cette option permet à l'employeur ou à la société de déterminer le montant payé. Si la raison du choix du montant cadre avec les modalités de la convention, il pourrait ne pas y avoir d'avantage imposable. On recommande de demander une décision anticipée pour éviter des conséquences fiscales défavorables. Voici deux exemples :<ul style="list-style-type: none">– La durée de la convention est de 20 ans avec renouvellement possible. L'employeur ou la société verse annuellement un montant égal au coût de la prime d'une assurance temporaire 20 ans offerte sur le marché. Il est peu probable que ce scénario entraîne un avantage imposable.– La durée de la convention est de 10 ans avec renouvellement possible. L'employeur ou la société verse un montant annuel égal au coût de la prime d'une assurance temporaire 20 ans, qui est plus élevé que celui de la prime d'une assurance temporaire 10 ans. Puisque l'employeur ou la société verse un montant supérieur au coût raisonnable d'une protection d'assurance, la différence constituerait probablement un avantage imposable.• Puisque les parties décident des montants de prime qu'elles paient respectivement sans tenir compte de la valeur du contrat ou du capital-décès de l'assurance pure, elles sont aussi libres de préciser le montant de la taxe sur la prime que chacune paie.

Annexe C

Liste de vérification des conventions de copropriété et de partage des coûts et bénéfices

Les éléments suivants doivent figurer dans une convention de copropriété ou de partage des coûts et bénéfices :

Date : _____

Parties à la convention : _____

Stratégie :

- Copropriété Partage des coûts et bénéfices

Objectifs :

Durée et renouvellement de la convention : _____

Produits d'assurance : _____

Méthode pour :

- Répartition des primes Répartition des avantages Désignation des bénéficiaires

Opérations liées au contrat :

- Prise de décisions Sélection des placements Procuration
 Paiement des primes Résolutions de la société Retraits du contrat
 Avances sur contrat Cessions en garantie (affectation en garantie au Québec)
 Tenue de livres

Résolution de conflits :

- Médiation Recours aux tribunaux Arbitrage

Résiliation de la convention :

- Cause de la résiliation Transferts Division du contrat
 Pénalités en cas de rupture de la convention

Dispositions générales :

- Autorité compétente

Mise en garde

Position de l'ARC relative aux conventions de partage des intérêts

Ce document fournit au lecteur des renseignements généraux sur les différentes méthodes et les divers concepts s'appliquant au partage des intérêts dans un contrat d'assurance-vie. L'ARC a indiqué officiellement à plusieurs reprises que les exigences suivantes doivent être prises en compte avant de mettre en place une stratégie de partage des intérêts dans une assurance-vie :

1. Chaque cas doit être étudié individuellement en analysant les conditions du contrat d'assurance-vie et les droits qui ont été consentis à une autre personne que le propriétaire initial du contrat (CALU, Tax Policy Round Table 1992, Question 7 et 1998, Question 6) [en anglais].
2. Ces stratégies pourraient donner lieu à un avantage imposable pour l'employé ou l'actionnaire en vertu de l'alinéa 6(1)a) et du paragraphe 15(1) de la LIR. (Revenu Canada, Impôt, Lettre de la direction du 25 octobre 1988)
3. La détermination de l'avantage imposable est une question de fait. Il n'y a pas d'avantage si chaque partie à la convention paie une prime égale à celle que l'on paie sur le marché en contrepartie de droits comparables au titre d'un contrat distinct. L'avantage qui doit être ajouté au revenu de l'employé ou de l'actionnaire est le montant excédentaire de la prime payable pour une assurance temporaire comparable par rapport à la prime payée (CTF, Revenu Canada Round Table, 1992 Prairie Provinces Tax Conference, Question 16) [en anglais].
4. La cession à un tiers (qu'il s'agisse d'un employé, d'un actionnaire ou d'une société) par le propriétaire initial de ses intérêts dans le contrat d'assurance-vie est considérée comme une « disposition » d'un intérêt dans un contrat d'assurance-vie en vertu du paragraphe 148(9) de la LIR [maintenant le paragraphe 148(7)], la partie imposable devant être incluse dans la déclaration de revenus du propriétaire initial pour l'année en vertu de l'alinéa 56(1)j) de la LIR. La JVM des droits précis attribués à un employé ou à un actionnaire tiers constituerait un avantage imposable en vertu de l'alinéa 6(1)a) ou du paragraphe 15(1) de la LIR et serait imposable en conséquence²⁷. Qu'un employé ou un actionnaire bénéficie ou non d'un avantage imposable est une question de fait. Toutefois, l'ARC peut confirmer qu'il n'y a pas d'avantage imposable lorsque les primes payées par l'employé ou l'actionnaire en vertu du contrat sont égales aux primes payables pour une assurance

comparable offerte sur le marché au titre d'un contrat d'assurance distinct (CALU, Tax Policy Round Table 1992, Question 7) [en anglais]

5. En règle générale, l'ARC prend des décisions anticipées en matière d'impôt pour confirmer les conséquences fiscales relatives aux cas particuliers. Dans le cas de l'assurance en copropriété, l'ARC a déterminé les renseignements qui seraient requis ainsi que certains des problèmes particuliers qu'il faudrait résoudre. Voici certains des renseignements qui seraient requis :
 - Un aperçu du contrat d'assurance proposé comportant au moins les descriptions suivantes :
 - Le capital-décès de l'assurance pure;
 - Les valeurs de rachat ou les montants accumulés dans le contrat;
 - Les primes;
 - L'âge de la personne assurée et son état de santé;
 - La répartition des primes et des prestations entre copropriétaires et la méthode de calcul utilisée dans la convention de partage des intérêts;
 - La preuve du montant de prime que l'employé aurait à payer s'il obtenait, à titre personnel, une protection comparable à celle qu'il a demandée;
 - Tout autre document pertinent.

Il est essentiel de déterminer si l'employeur/la société et l'employé/l'actionnaire ont tous les deux un intérêt dans le contrat d'assurance pour définir la nature et le traitement fiscal des paiements effectués par chacune des parties, ainsi que des paiements reçus par chacune d'elles.

L'ARC présume que l'objectif de cette convention est une réduction du coût par rapport à ce que serait la prime totale si on souscrivait deux contrats distincts. Il faut indiquer comment ces économies ont été calculées et comment elles sont partagées entre les deux parties.

(Document de l'ARC 2001-0072757, CALU, Tax Policy Round Table 2001, Question 10) [en anglais]

Les diverses méthodes utilisées pour effectuer le partage des intérêts dans un contrat d'assurance-vie qui sont décrites dans le présent document ne sont données qu'à titre d'exemple. Aucune de ces méthodes n'a été mise à l'épreuve ni reconnue par l'ARC. Une stratégie de partage des intérêts dans une assurance-vie doit être structurée avec le plus grand soin et avec l'aide de conseillers juridiques et de fiscalistes qualifiés. Pour atténuer ou pour éviter les conséquences fiscales défavorables, nous recommandons que vous demandiez une décision anticipée en matière d'impôt à l'ARC.

²⁷ Une société ou un employeur qui offre cet avantage est tenu de déclarer la nature et l'importance de celui-ci pour l'employé ou l'actionnaire, généralement au moyen d'un feuillet T4. En vertu du régime d'autocotisation canadien, un employé ou un actionnaire a le devoir de déclarer l'avantage imposable dans son T1 pour l'année où il l'a reçu même si la société ou l'employeur omet de le déclarer.



Nous sommes là pour vous aider

Nous sommes une compagnie digne de confiance et fiable depuis plus de 150 ans. À titre d'organisation de services financiers de premier plan à l'échelle internationale, nous continuons à tirer parti de nos assises solides en mettant l'accent sur des produits de pointe, des conseils d'experts et des solutions novatrices.

Notre équipe, composée de directeurs des ventes tant en matière d'assurance que de placement et de spécialistes des assurances payables du vivant de l'assuré ou de la planification fiscale et successorale complexe, comprend vos besoins et travaille avec vous pour vous aider à prendre les meilleures décisions.

Communiquez avec votre directeur des ventes ou visitez le [sunlife.ca](https://www.sunlife.ca).



Notre appui. Votre croissance.