



PROGRAMME DE GRATIFICATIONS POUR CADRES AVEC ASSURANCE MALADIES GRAVES

CLIENTS

ABC Ltée emploie 56 personnes, dont six sont des cadres. Elle offre de l'assurance-santé à tous ses employés par l'entremise d'une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés (FSSBE). ABC veut offrir de l'assurance maladies graves (AMG) comme avantage à ses cadres seulement, afin de les encourager à travailler fort et à rester au service de l'entreprise.

SITUATION

ABC ne peut offrir cette protection à ses employés clés par sa FSSBE, car elle ne peut leur offrir des protections plus avantageuses que celles qu'elle offre à tous ses autres employés¹. Cependant, les contrats regroupés jouissent d'une certaine flexibilité². Les contrats regroupés sont principalement régis par les directives de l'Agence du revenu du Canada (ARC), alors que les FSSBE sont régis par la *Loi de l'impôt sur le revenu*³ (LIR). Pour les contrats regroupés, l'ARC permet certaines variantes de la règle voulant que tous les employés reçoivent les mêmes avantages. Par exemple, l'ARC a indiqué que tous les employés participant à un régime de contrats regroupés doivent recevoir des avantages semblables, et non identiques⁴.

Même si ABC peut offrir l'AMG exclusivement à ses cadres par un régime de contrats groupés, certaines restrictions s'appliquent encore. Chaque cadre doit recevoir des avantages semblables. Des avantages complémentaires, comme une garantie Remboursement des primes à la résiliation ou à l'expiration (RDPR/E) ou une option de transformation en assurance de soins de longue durée (ASLD), ne sont pas autorisés.

¹ Chaque membre d'une catégorie de bénéficiaires au titre d'une FSSBE doit recevoir des avantages identiques (paragraphe 144.1(1), voir « catégorie de bénéficiaires »). Il peut y avoir diverses catégories de bénéficiaires, mais les employés clés, comme les cadres d'ABC, ne peuvent recevoir des avantages « plus avantageux » que ceux offerts aux autres bénéficiaires. (LIR, alinéa 144.1(2)f)

² Voir l'interprétation de l'ARC n° 5-7982, datée du 12 juillet 1989. Les lignes directrices de l'ARC qui se trouvent dans les bulletins d'interprétation, les réponses aux demandes des contribuables et les décisions anticipées en matière d'impôt représentent l'interprétation de la loi par l'ARC, sur un sujet donné. Elles peuvent aider les contribuables à planifier leurs affaires afin de répondre aux exigences de la loi. Toutefois, l'ARC n'est pas tenue de se conformer aux bulletins d'interprétation ni aux réponses qu'elles donnent aux contribuables. L'ARC doit se conformer à la Loi de l'impôt sur le revenu, au Règlement de l'impôt sur le revenu et aux décisions juridiques, qui ont tous force de loi. Elle est en outre tenue de respecter les décisions anticipées en matière d'impôt (DAMI) qu'elle prend, mais seulement à l'égard du contribuable qui a sollicité la décision et tant que les circonstances décrites dans la demande de DAMI demeurent les mêmes. L'ARC est libre de prendre une position différente au sujet de la même question, d'une question semblable ou d'une demande de décision d'un autre contribuable.

³ *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C. (1985), ch. 1 (5^e suppl.), ci-après désignée par LIR.

⁴ Documents 2006-0174121C6 et 2011-0422621E5 de l'ARC, datés respectivement du 9 mai 2006 et du 24 août 2012.

De plus, toutes les cotisations versées par ABC à son régime pour payer l'AMG seront imposables pour les cadres qui reçoivent l'avantage⁵. En raison de cette complexité et de ce manque de souplesse, ABC veut examiner une autre stratégie : offrir l'AMG à ses cadres grâce à des contrats individuels que chaque cadre détiendrait personnellement.

STRATÉGIE

ABC ne fera aucune modification à sa FSSBE, mais elle offrira un programme de gratifications pour cadres composé d'une couverture d'AMG pour ses six cadres et offrira à chacun la possibilité de détenir personnellement un contrat d'AMG, dont ABC paiera les primes. ABC n'offre pas de payer des montants égaux pour tous ni une couverture identique à chacun d'eux. Au lieu de cela, elle évaluera le rendement de chacun des cadres avant de décider combien elle dépensera pour chacun. Ainsi, les cadres pourront personnaliser leur couverture pour répondre à leurs besoins individuels. Certains cadres pourront ajouter une garantie Remboursement des primes au décès, ou à la résiliation ou à l'expiration, alors que d'autres pourront choisir l'option de transformation en assurance de soins de longue durée⁶. D'autres pourraient cependant choisir que la couverture soit payée en 10 ou 15 ans, alors que certains pourraient choisir un contrat temporaire d'AMG de 10 ans renouvelable.

⁵ En vertu de l'alinéa 6(1)e.1) de la LIR, les cotisations de l'employeur à un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents (comme un contrat d'AMG offert par un régime d'assurance collective ou FSSBE) sont imposables pour l'employé si les prestations prévues par l'assurance sont versées en franchise d'impôt. Comme les prestations d'AMG sont versées en franchise d'impôt, les primes payées par un employeur seraient considérées comme un revenu imposable pour l'employé.

⁶ L'option de transformation en ASLD permet au propriétaire du contrat de transformer l'assurance maladies graves en assurance de soins de longue durée, selon les dispositions du contrat.

MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

ABC avise chaque cadre de son intention de modifier leur contrat d'emploi afin d'y ajouter l'AMG à titre d'avantage. Chaque cadre devra remplir une proposition pour son contrat individuel d'AMG et la tarification de la proposition se fera aussi individuellement.

Lorsque la couverture sera approuvée pour un cadre, ABC commencera à payer les primes selon l'entente conclue. ABC peut payer toutes les primes ou encore les parties peuvent se partager le paiement. Tout dépend des ententes entre ABC et ses cadres ainsi que du montant et du type de couverture acquis par chaque cadre.

ABC devrait pouvoir déduire les primes qu'elle paie, à condition que celles-ci constituent des dépenses d'entreprise raisonnables⁷. Chaque cadre devra traiter les primes payées par ABC comme un avantage imposable, et inclure ces primes dans son revenu. Si le cadre est atteint d'une maladie grave couverte, la prestation de base de l'AMG lui sera versée en franchise d'impôt. Les cadres qui ont choisi la garantie RDPR/E ou l'option de transformation en ASLD peuvent exercer ces options comme bon leur semble, pourvu qu'ils répondent aux conditions du contrat concernant l'exercice de l'option en question.

REMARQUE SUR LES OPTIONS DE COUVERTURE LORSQU'UN EMPLOYÉ QUITTE UN EMPLOYEUR

Un employé qui fait partie d'un régime de garanties collectives n'a pas un droit absolu de garder ses garanties lorsqu'il quitte son employeur. La fiducie ou l'employeur pourrait transférer le contrat à

⁷ Les primes d'assurance sont incluses à l'alinéa b) de la définition « frais personnels ou de subsistance » du paragraphe 248(1) de la LIR. Selon l'alinéa 18(1)h) de la LIR, les frais personnels et de subsistance ne sont pas déductibles du revenu, mais en vertu de l'alinéa 18(1)a) les dépenses d'entreprise raisonnables le sont.

l'employé qui part, mais l'employé devrait alors payer la juste valeur marchande (JVM) du contrat, telle que déterminée par un actuair indépendant, ou traiter la réception de ce contrat comme un avantage imposable, s'il n'a pas payé la JVM.

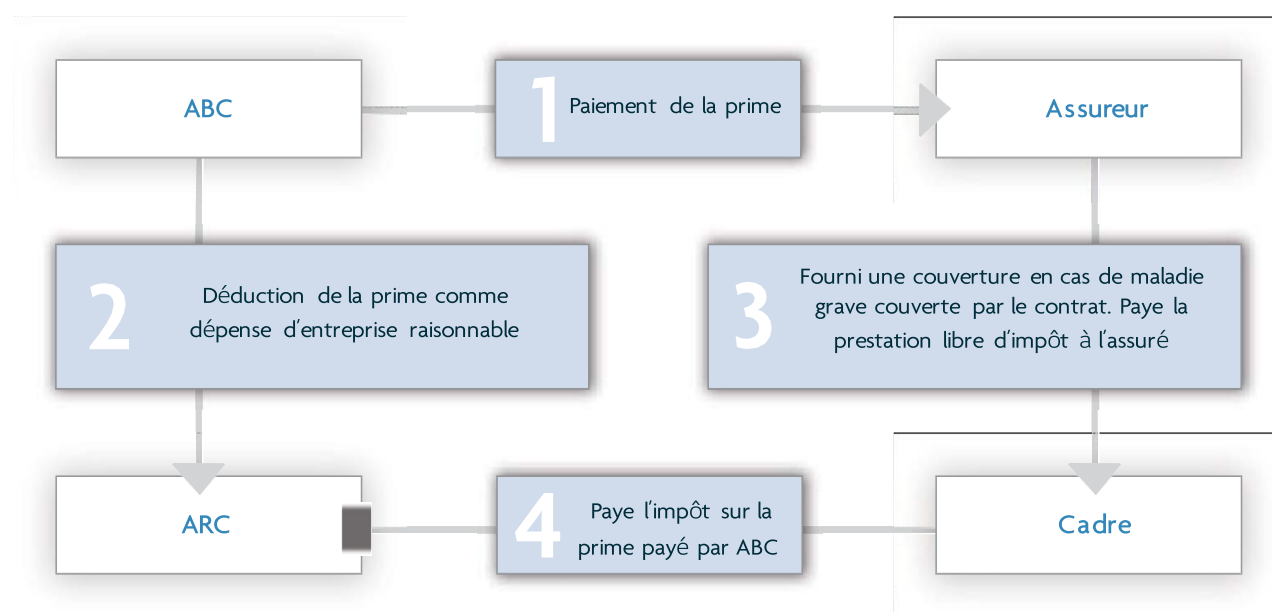
Les employés qui détiennent déjà leur propre contrat dans certains programmes de contrats regroupés n'auraient pas à payer leur contrat à leur départ ou à leur retraite. Par contre, si le contrat était libéré au départ de l'employé, sans aucune autre prime à payer pour maintenir la couverture, l'employé devrait déclarer un avantage imposable⁸.

Certains employeurs offrent à leurs employés le droit de « transférer » la couverture. Ici, « transférer » signifie qu'un employé qui s'en va peut faire passer sa couverture du régime collectif de l'employeur à un autre régime collectif (même si les tarifs peuvent être différents) et payer les primes pour cette couverture. Un employé qui part pourrait aussi transformer son assurance-vie collective temporaire en assurance-vie permanente ou temporaire qu'il détiendrait personnellement comme s'il avait lui-même demandé ce contrat.

Ces restrictions ne s'appliquent pas à la stratégie discutée dans la présente étude de cas. À moins que son contrat ne soit libéré, un cadre qui part à la retraite devra payer ses propres primes après avoir quitté ABC.

⁸ Document 2009-0314871E5 de l'ARC, daté du 3 mars 2011. L'ARC n'a pas fourni d'indications concernant la façon dont elle déterminerait la valeur de cet avantage. Une possibilité serait d'utiliser la valeur actualisée des paiements de prime requis pour continuer de fournir la couverture.

FONCTIONNEMENT DE LA STRATÉGIE



QUESTIONS D'ORDRE FISCAL ET JURIDIQUE

La LIR ne traite pas expressément des contrats d'assurance-santé, et l'ARC n'a fourni que peu d'indications quant à leur imposition. L'information qui suit n'est qu'une discussion générale. De plus amples renseignements sur le traitement fiscal des contrats d'assurance-santé figurent dans le Guide sur la fiscalité de l'assurance-santé au Canada⁹.

- **Les primes que paie un particulier pour se protéger ou pour protéger sa famille ne sont pas déductibles.** La LIR définit les primes d'assurance comme des « frais personnels ou de subsistance » si le produit de la police ou du contrat est payable au contribuable ou à une personne unie à lui par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait ou de l'adoption, ou au profit du contribuable¹⁰. Ces frais ne sont pas déductibles¹¹.

⁹ Disponible à l'adresse suivante : www.sunlife.ca/conseiller/GuideFiscalAssuranceSante.

¹⁰ LIR, paragraphe 248(1). Voir l'alinéa b) de la définition « frais personnels ou de subsistance ».

¹¹ LIR, alinéa 18(1)(h).

- **Les prestations de base de l'AMG et de l'ASLD sont versées en franchise d'impôt.** Si le contrat d'AMG ou d'ASLD de type revenu satisfait à la définition d'une assurance-santé aux termes de la loi provinciale ou territoriale, l'ARC considérera le contrat comme un contrat d'assurance-maladie ou d'assurance-accidents. La plupart des contrats d'AMG et d'ASLD de type revenu vendus au Canada satisfont aux définitions de l'assurance-santé aux termes de la loi provinciale et territoriale. Les contrats d'ASLD de type remboursement (contrats qui remboursent au propriétaire du contrat les frais des soins de longue durée couverts) pourraient satisfaire à la définition d'un régime privé d'assurance-maladie (RPAM). Les prestations versées au titre d'un RPAM sont libres d'impôt. Conformément aux directives de l'ARC, les prestations de base des contrats d'AMG et d'ASLD (de type revenu ou remboursement) sont versées en franchise d'impôt¹².
- **Le montant du RDPR/E est versé en franchise d'impôt.** Selon l'ARC, la garantie RDPR/E comprise dans un contrat d'AMG est versée libre d'impôt quand les primes payées (y compris les primes payées pour la garantie RDPR/E) n'ont pas été déduites et ne représentent pas plus que le total des primes payées¹³. Les directives de l'ARC tenaient compte des polices détenues par une seule personne ou entité. Le fait qu'un employeur soit propriétaire du contrat n'affecte pas ce traitement fiscal.
- **Les dépenses d'entreprise raisonnables sont déductibles.** Pourvu que l'ARC accepte que le paiement des primes pour le contrat d'AMG d'un employé constitue une dépense d'entreprise raisonnable, comme un salaire ou une prime, l'entreprise peut déduire ce paiement, même s'il

¹² Il n'y a aucun article dans la LIR qui impose les prestations d'AMG. L'ARC a déclaré qu'un contrat d'AMG devrait être considéré comme étant un contrat d'assurance « maladie » et que le produit de la disposition (c.-à-d. le versement d'une prestation) d'un tel contrat n'est pas imposable : voir le document 2003-0004265 de l'ARC, daté du 18 juin 2003. Voir également le document 2003-00054571E5 de l'ARC, daté du 24 décembre 2004. À propos de l'ASLD, voir le document 2003-0048461E5 de l'ARC, daté du 5 mars 2004.

¹³ Documents 2002-0117495 et 2003-0054571E5 de l'ARC, datés respectivement du 4 mars 2002 et du 24 décembre 2004. Le document 2002-00117495 de l'ARC était à propos d'un régime d'assurance-invalidité, mais les commentaires de l'ARC devraient s'appliquer aussi aux contrats d'AMG.

s'agit d'un paiement de primes d'assurance qui autrement ne serait pas déductible¹⁴. Si le paiement de la prime est versé à une personne qui est actionnaire et employée, cette personne devra recevoir cet avantage à titre d'employé afin que le paiement de l'employeur soit déductible. Les avantages conférés aux actionnaires ne sont pas déductibles.

- **Taux d'imposition des petites entreprises.** Une société admissible au taux d'imposition des petites entreprises conformément à la LIR et aux lois fiscales provinciales ou territoriales paiera généralement les primes d'assurance avec des fonds assujettis à un taux d'imposition inférieur à celui de ses actionnaires.
- **Les primes des contrats d'AMG ou d'ASLD de type revenu ne donnent pas droit à un crédit d'impôt pour frais médicaux.** En vertu de l'alinéa 118.2(2)(q) de la LIR, les primes d'assurance peuvent être admissibles au crédit d'impôt pour frais médicaux si la totalité ou la quasi-totalité des prestations versées au titre du contrat servent à couvrir des frais médicaux admissibles au crédit (selon l'ARC, l'expression « quasi-totalité » signifie « 90 % ou plus »)¹⁵. Puisque les contrats d'AMG et d'ASLD de type revenu versent des prestations sans restriction d'utilisation, les prestations ne couvrent pas les frais médicaux et les primes ne peuvent pas être prises en compte dans le calcul du crédit d'impôt pour frais médicaux¹⁶. Ces questions sont traitées plus en détail dans notre article « Crédit d'impôt pour frais médicaux ».
- **Les frais médicaux peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement même s'ils sont payés à partir de prestations d'assurance libres d'impôt.** Si l'assuré est atteint d'une maladie grave couverte ou a besoin de soins de longue durée et qu'il utilise la prestation d'AMG ou d'ASLD de type revenu pour payer les frais médicaux, d'hôpitaux et/ou d'établissement de soins infirmiers, le propriétaire du contrat pourrait inclure ces frais dans sa demande de crédit d'impôt pour frais médicaux. Cela ne ferait pas de différence si l'argent qu'il

¹⁴ LIR, article 67 et alinéa 18(1)a).

¹⁵ Document 2015-0610751C6 de l'ARC, daté du 24 novembre 2015. Voir également les commentaires de l'ARC à l'adresse www.canada.ca/fr/agence-revenu/nouvelles/quoi-neuf/nouvelle-position-regimes-privés-assurance-maladie-questions-reponses.html.

¹⁶ Document 9711505 de l'ARC, daté du 2 juin 1997.

a utilisé pour couvrir ces frais provenait d'une prestation d'assurance libre d'impôt. Remarque : Les frais pour lesquels le propriétaire du contrat a reçu des prestations d'un contrat d'ASLD de type remboursement ne peuvent pas être inclus dans une demande de crédit d'impôt pour frais médicaux¹⁷ (sauf toute portion non remboursée des frais, par exemple les franchises, les copaiements et les demandes de règlement qui dépassent le maximum prévu au contrat).

- **Les employés doivent inclure dans leur revenu les primes d'AMG et/ou d'ASLD payées par leur employeur.** Les employés doivent inclure dans leur revenu le coût de tous les avantages qu'ils tirent d'un emploi¹⁸. Parmi les exceptions, on compte le coût de certains avantages fournis en vertu d'un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents ou d'un régime privé d'assurance-maladie (RPAM). Toutefois, nous ne traitons pas de ces régimes dans la stratégie dont il est question dans cet article. Son but est plutôt de permettre à l'employeur d'offrir à un petit groupe d'employés un ensemble d'avantages plus souples que ce qu'il pourrait offrir au titre d'un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents ou au titre d'un RPAM.
- **Les actionnaires doivent inclure dans leur revenu comme un avantage qui leur est conféré les primes que la société paie pour leur couverture.** L'ARC suppose que tout avantage qu'un actionnaire reçoit de la société est perçu parce que l'actionnaire est propriétaire de la société et peut exercer une influence importante sur les politiques de celle-ci, et non pas parce que l'actionnaire travaille pour la société¹⁹. Les avantages aux actionnaires sont imposés comme un revenu²⁰, mais la société ne peut généralement pas demander une déduction²¹. Si les parties peuvent démontrer que l'actionnaire reçoit un avantage à titre d'employé et non à titre d'actionnaire, l'actionnaire pourra alors être traité comme un

¹⁷ Document 9711505 de l'ARC, daté du 2 juin 1997.

¹⁸ LIR, alinéa 6(1)(a).

¹⁹ Documents 2003-0034505, 2005-0163771E5 et 2016-0635351E5 de l'ARC, datés respectivement du 9 décembre 2003, du 14 mars 2006 et du 11 janvier 2017; et Folio de l'impôt sur le revenu S2-F3-C2, « Avantages et allocations provenant d'un emploi », daté du 12 octobre 2016, alinéa 2.3.

²⁰ LIR, paragraphe 15(1).

²¹ Spicy Sports Inc. et. al. c. La Reine, [2004] 5 C.T.C. 2090, 42 C.C.P.B. 316.

employé qui reçoit un avantage, et la société pourra déduire sa dépense s'il s'agit d'une dépense d'entreprise raisonnable.

MOT DE LA FIN

Un programme de gratifications pour cadres qui s'adresse à un petit nombre d'employés peut représenter une solution de rechange intéressante par rapport à une FSSBE ou à un programme de contrats d'assurance regroupés quand vient le temps d'offrir des avantages exclusifs à ces employés. Dans le cadre d'une FSSBE ou de contrats regroupés, les employés recevront la même couverture, l'employeur pourra déduire les primes payées et les employés devront inclure les primes dans leur revenu et payer l'impôt en conséquence. Les mêmes règles s'appliquent aux contrats détenus individuellement lorsque c'est l'employeur qui paie les primes. Toutefois, dans le cas d'un contrat individuel, chaque employé peut personnaliser sa couverture de base, ses garanties facultatives ainsi que la durée des primes afin de répondre aux besoins propres à sa situation, ce qui donne plus de valeur à l'avantage.

Auteur : Stuart L. Dollar, M.A., LL.B., CFP®, CLU®, CHFC®, TEP, directeur, planification fiscale et planification de l'assurance, première parution en juin 2012, révisé en septembre 2021.

La présente étude de cas ne vise qu'à fournir des renseignements d'ordre général. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie ne fournit pas de conseils juridiques, comptables ou fiscaux aux conseillers ni aux Clients. Avant qu'un Client prenne une décision fondée sur les renseignements contenus dans cette étude de cas, ou avant de lui faire une recommandation quelconque, assurez-vous qu'il demande l'avis d'un professionnel qualifié qui étudiera sa situation en profondeur sur le plan juridique, comptable et fiscal. Tout exemple ou aperçu utilisé dans cette étude de cas a simplement pour but de vous aider à comprendre les renseignements qui y figurent et ne devrait en aucun cas servir de fondement aux opérations que vous ou le Client pourriez effectuer

Offrir l'AMG dans le cadre d'une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés (FSSBE), de contrats regroupés ou d'un programme de gratifications pour cadres

	FSSBE ou contrats regroupés	Programme de gratifications pour cadres
Les cotisations pour payer les primes sont-elles déductibles pour l'employeur?	Oui	Oui
Les cotisations pour payer les primes sont-elles imposables pour l'employé?	Oui	Oui
La prestation d'AMG est-elle versée en franchise d'impôt?	Oui	Oui
Des garanties complémentaires sont-elles autorisées (RDPR/E, transformation en ASLD)?	Non	Oui
Différents niveaux de couverture sont-ils autorisés pour différents employés?	Non pour la FSSBE. Peut-être pour les contrats regroupés, mais pas autant de souplesse que le programme de gratifications pour cadres.	Oui
Le contrat peut-il être transféré à l'employé lorsqu'il quitte l'employeur?	Oui, mais l'employé devra payer la JVM du contrat ou traiter la réception du contrat comme un avantage imposable.	Sans objet. L'employé est déjà propriétaire du contrat.
Si l'employé détient le contrat, y a-t-il des conséquences fiscales pour l'employé qui garde son contrat lorsqu'il quitte l'employeur?	Ne s'applique qu'aux contrats regroupés. Si le contrat a été provisionné d'avance, l'employé peut avoir à inclure dans son revenu la valeur actualisée du provisionnement anticipé. Autrement, pas de conséquences fiscales.	Non
L'employeur peut-il varier le montant de cotisation d'une année à l'autre?	Oui, sous réserve d'un avis aux employés touchés.	Oui, sous réserve des termes de l'entente avec l'employé.