

## Plans différés de participation aux bénéfices

Lambert Toupin

Volume 33, Number 2, 1965

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1103543ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1103543ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

HEC Montréal

### ISSN

0004-6027 (print)

2817-3465 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this document

Toupin, L. (1965). Plans différés de participation aux bénéfices. *Assurances*, 33(2), 86-105. <https://doi.org/10.7202/1103543ar>

# Plans différés de participation aux bénéfiques<sup>1</sup>

par

Me LAMBERT TOUPIN

86

*Me Lambert Toupin se joint à notre équipe de collaborateurs. Nous lui souhaitons la bienvenue, en signalant à nos abonnés qu'ancien professeur à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa et membre pendant plusieurs années du contentieux d'importantes compagnies d'assurance-vie, Me Toupin fait maintenant partie de l'étude Martineau, Walker, Allison, Beaulieu, Tetley & Phelan et qu'il est professeur d'assurance à l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal.*

*Le travail qu'il nous présente aujourd'hui saura sans doute soulever énormément d'intérêt à la lumière, notamment, du projet de caisse de retraite que le gouvernement provincial mettra en vigueur d'ici peu. — A*

L'usage de plus en plus fréquent des plans différés de participation aux bénéfiques, soit en vue de financer une rente de retraite pour le bénéfice de certains employés d'une entreprise donnée ou pour faciliter l'achat par les fiduciaires des actions du capital-actions de la compagnie de l'employeur, au décès de l'un des actionnaires, mérite que nous apportions une attention particulière à cette adaptation de l'article 79C de la Loi de l'impôt sur le revenu (fédéral), et de l'Arrêté en Conseil 449 édictée par la province de Québec.

Une première rubrique sera consacrée à situer l'article 79C de la Loi de l'impôt sur le revenu et son pendant

---

<sup>1</sup> Article 79C de la loi de l'impôt sur le revenu. Arrêté en Conseil 449 P.Q.

provincial en regard des autres dispositions fiscales mises à la disposition de l'employeur pour le compte de ses employés et qui lui permettent de bénéficier de dégrèvements fiscaux supplémentaires.

L'on traitera dans une seconde rubrique des exigences fiscales relatives à l'enregistrement d'un plan différé de participation aux bénéfices, et des implications et conséquences fiscales qui en découlent.

87



### I — L'Article 79c : ses origines

En 1961, le législateur fédéral ajoutait à la Loi de l'impôt sur le revenu, l'article 79C (et ses 16 paragraphes). Cet article permet à un employeur désireux d'établir un plan différé de participation aux bénéfices pour le compte de ses employés ou pour certains d'entre eux, de déduire de son revenu imposable sa contribution à un tel plan, laquelle ne doit toutefois pas excéder \$1,500.00 par employé.

En adoptant cette nouvelle disposition, le législateur désirait apporter un adoucissement aux dispositions de l'article 79 de la Loi de l'impôt intitulé "Plan de Participation des Employés aux Bénéfices", plan qui à bien des égards favorisait beaucoup plus l'employeur que l'employé. (art. 109 de la Loi de l'impôt provincial sur le revenu).

En résumé, cet article 79 (ou l'article 109), maintenant très peu en usage stipule:

- 1) Que l'employeur peut déduire de son revenu imposable la somme de deniers tirée des bénéfices de son entreprise et versée à un fonds en fiducie pour le compte d'employés appelés à faire partie du plan de participation des employés aux bénéfices;

- 2) Que les revenus du fonds en fiducie sont exemptés d'impôt tant et aussi longtemps que le plan demeure un "Plan de Participation des Employés aux bénéfices";
- 3) Que l'employé membre du plan doit inclure dans son revenu, tout montant qui lui est attribué par les fiduciaires, soit d'une façon absolue ou éventuelle, sauf pour ce qui est de la contribution de l'employé au plan et des gains en capital réalisés par la fiducie.

88

Cette disposition, très avantageuse pour l'employeur, devait s'avérer toutefois onéreuse pour l'employé. En effet, l'employé taxé sur le montant qui lui était attribué annuellement par les fiduciaires, était susceptible de perdre en quittant son emploi, les sommes alors accumulées à son crédit, lesquelles ne lui étant pas acquises, étaient alors réparties en faveur des autres employés membres du plan. Ainsi, alors que le membre devait acquitter la note d'impôt sur le montant qui lui était attribué par les fiduciaires, il risquait de voir les autres membres du plan en bénéficier à ses dépens. Le législateur à cet égard, a minimisé les conséquences injustes résultant du départ prématuré d'un membre du plan, en stipulant qu'un crédit d'impôt de 15% est accordé à l'ex-membre s'il n'a pas reçu un montant précédemment inclus dans son revenu ou n'a pas le droit de le recevoir, crédit qui est appliqué à l'année fiscale au cours de laquelle il a ainsi cessé d'être membre du plan.

Le plan différé de participation aux bénéfices, à l'instar du plan de participation des employés aux bénéfices, reporte soit à l'âge de la retraite de l'employé, soit à l'époque de la cessation des rapports employeur-employé, ou de la dissolution du plan, l'imposition d'une taxe sur le montant payé par les fiduciaires à l'employé membre du plan; les gains en capital, contrairement à la règle générale sont taxés comme revenu.

Les revenus du fonds en fiducie sont cependant exemptés d'impôt pour la durée du plan, tout comme d'ailleurs les revenus du fonds établi en vertu d'un plan de participation des employés aux bénéfécies.

Les deux plans se résument donc comme suit:

ARTICLE 79 (art. 109 de la Loi de l'impôt Provincial sur le Revenu).

Plan de participation des employés aux bénéfécies.

La contribution de l'employeur pour le compte de chaque employé membre du plan n'est frappée d'aucune limite statutaire.

La contribution doit provenir des bénéfécies de l'entreprise avant tout paiement d'impôt.

Les revenus du fonds en fiducie sont non imposables.

Les employés membres du plan doivent inclure dans leurs revenus imposables les sommes qui leur sont attribuées par les fiduciaires, exception faite des gains en capital du fonds et de leur propre contribution.

ARTICLE 79C (art. 12 et 13 de la Loi de l'impôt provincial sur le Revenu et de l'Arrêté en Conseil 449).

Plan différé de participation aux bénéfécies.

La contribution de l'employeur pour le compte de chaque employé membre du plan est limitée à la somme maximum de \$1,500.00<sup>1</sup>

Idem.

Idem.

Les employés, membres du plan ne seront imposables que dans l'année de paiement par les fiduciaires des sommes versées aux membres du plan. Ces sommes représentent l'ensemble des contributions de l'employeur, des revenus et des gains en capital acquis aux membres, déduction faite des frais d'administration.

Le plan différé de participation aux bénéfécies, ignoré au début, bien que plus avantageux pour l'employé, devait peu

<sup>1</sup> Si l'employeur verse aussi une contribution à un régime de retraite établi pour le compte de ses employés, le total des deux pour le compte de chaque employé ne doit pas excéder \$1,500.00.

à peu damer le pion au plan de participation des employés aux bénéfiques, grâce à l'imagination fertile et à la capacité d'adaptation maintenant légendaire des assureurs vie.

**II — Quelle place occupe l'Article 79c en regard des autres dispositions du même genre laissées au choix de tout employeur ?**

90

La Loi de l'impôt sur le revenu donne à l'employeur un choix varié de plans ou de régimes qu'il peut établir pour le bénéfice de ses employés et qui lui accordent, par enregistrement, un dégrèvement d'impôt équivalent.

La loi de l'impôt sur le revenu permet à l'employeur de déduire comme dépense toute somme versée (sujet à toute limite statutaire) à un ou plusieurs des plans suivants, soit:

- 1) Un plan de pension ou régime de retraite<sup>1</sup> (article 11 (1) (g); (Arrêté en Conseil 1214 de la Province de Québec);
- 2) Un plan de participation des employés aux bénéfiques (article 79); (article 109 de la loi de l'impôt provincial sur le revenu);
- 3) Un plan de prestations de chômage supplémentaire (79A);
- 4) Un plan différé de participation aux bénéfiques (79C) (Arrêté en Conseil 449 émis en vertu des articles 12 et 13 de la Loi de l'Impôt provincial sur le revenu et de l'article 32 de la Loi de l'impôt provincial sur les corporations.

En sus du régime de retraite établi pour le bénéfice de ses employés, un employeur peut adopter un plan de participation des employés aux bénéfiques, plan qui n'est sujet à

---

<sup>1</sup> L'employeur, en adoptant un régime de retraite y détermine l'âge de retraite de ses employés. Le Bill 52 intitulé "Loi des régimes supplémentaires de rentes", présentement à l'étude prévoit que l'âge normal de la retraite, qui doit être fixé dans le régime ne doit pas dépasser 70 ans.

aucune limite statutaire, un plan de prestations de chômage en vertu duquel, l'employeur peut verser la contribution que bon lui semblera, ainsi qu'un plan différé de participation aux bénéfiques.

Toutefois, si l'employeur établit un plan différé de participation aux bénéfiques en même temps qu'un régime de retraite pour le bénéfice de ses employés, le total des contributions versées aux deux fonds, pour le compte d'un employé, ne pourra cependant pas excéder \$1,500.00 par année.

91

Comme le permet l'article 76 de la Loi de l'impôt sur le revenu, il est aussi loisible à l'employeur qui a établi un régime de retraite pour ses employés, de verser en marge et comme complément à ce régime, une contribution spéciale qui tient compte des services passés rendus par l'employé à son employeur, à condition que ce dernier n'ait pas alors établi de régime de retraite, ou que le régime existant ne prévoit qu'une rente nettement insuffisante. (article 107 de la Loi de l'impôt provincial sur le revenu, et arrêté en conseil 1501 édicté en vertu de la Loi de l'impôt sur les corporations).

La Loi (fédérale) de l'impôt sur le revenu (article 11(1)(i) permet aussi à un employé de se greffer à tout régime de retraite établi par son employeur, et à déduire de son revenu imposable sa contribution versée au fonds (article 13 de la Loi de l'impôt provincial sur le revenu).

L'article 11(1)(i) impose toutefois à l'employé certaines limites statutaires qui se résument comme suit:

La contribution maximum de l'employé pour services courants ne peut excéder annuellement \$1,500.00. Il peut de plus verser à ce même fonds de retraite un montant ne devant pas excéder \$1,500.00 pour services antérieurs rendus à son employeur alors qu'il ne participait à aucun régime de retraite établi par l'employeur et un montant, pour services

antérieurs rendus à son employeur alors qu'il contribuait déjà au régime de retraite (art. (II)(1)(iii)), et ce, jusqu'à concurrence de \$1,500.00 par année, *moins* toutes contributions versées pour services courants ou pour services antérieurs alors qu'il ne participait pas au régime de retraite.

92 Le tableau qui suit résume d'une façon très schématique, nous en convenons, les différentes dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu mises par le législateur à la disposition des contribuables aux fins de pourvoir aux besoins de retraite de leurs employés ou de leur permettre, soit de participer aux profits de l'entreprise, soit de pallier à toute possibilité de chômage. Aux fins de compléter le tableau nous avons inclus l'article 79B, qui s'intitule Plan Enregistré d'Épargne en vue de la retraite.

### **III — Exigences fiscales relatives à l'enregistrement d'un plan différé de participation aux bénéfiques**

#### *1 — Établissement d'un plan différé de participation aux bénéfiques par l'employeur*

L'employeur, qu'il soit un particulier, une société ou une corporation, qui désire prendre avantage des dispositions de l'article 79C de la Loi de l'impôt sur le revenu (et de l'arrêté en conseil 449) doit tout d'abord adopter le texte d'un "Plan différé de participation aux bénéfiques" aux termes duquel il convient de verser annuellement, *à même les profits de son entreprise*, au fonds en fiducie, une certaine somme de deniers pour le compte de chacun de ses employés appelés à devenir membres du plan. Si au cours d'un exercice financier il y a absence de profits, aucune déduction fiscale ne lui sera allouée pour tout montant versé au plan.

A cet égard, les plans différés de participation aux bénéfiques prévoient généralement que l'employeur se réserve



## EMPLOYEUR

1	3	4	5		7	
Art. 11 (1) (g) (Féd.) Arrêté en Conseil 1214 (P.Q.) Contribution de l'employeur à un régime de retraite, contribution ne pouvant excéder \$1,500.00 par employé pour services courants. Art. 11 (1) (h) Contribution de l'employeur d'une somme unique à un régime de retraite pour l'employé ayant atteint l'âge de la retraite ou qui se retire, etc.	Art. 76 (Féd.) Art. 107 (P.Q.) Paiement fait par l'employeur à un régime de retraite pour services passés dus à l'employé; le montant sera celui requis pour acheter une rente d'un montant spécifique; ce montant sera arrêté par un certificat d'actuaire.	Art. 79 (Féd.) Art. 109 (P.Q.) Plan de participation des employés aux bénéfiques. Contribution de l'employeur sujette à aucune limite statutaire	Art. 79A (Féd.) "Plan de Prestation de Chômage Supplémentaire".  Contribution de l'employeur sujette à aucune limite statutaire.		Art. 79 (C); Arrêté en Conseil 449 (P.Q.); Plan Différé de Participation aux Bénéfiques, Contribution maximum : \$1,500.00 par employé.	

## EMPLOYÉ

2	2a		6			NOTE
Art. 11 (1) (i) (Féd.) Art. 13 (P.Q.) Contribution de l'employé à un régime de retraite i) Services courants; maximum \$1,500.00 ii) Services passés alors qu'il ne contribuait pas; maximum \$1,500.00; iii) Services passés alors qu'il contribuait; \$1,500.00 — i) ou ii).	Art. 11 (1) (ii) (Féd.) Art. 13 (P.Q.) Contribution de l'employé pour services antérieurs rendus à son employeur  ii) Idem.  iii) Idem.			Art. 79B (Féd.); Arrêté en Conseil 1139 (P.Q.) Plan enregistré d'Épargne en vue de la retraite; Contribution de: a) De l'employé; le moindre de \$1,500 ou de 20% du revenu gagné (Qué. 10%); b) Du particulier; le moindre de \$2,500. ou de 20% du revenu gagné (Québec 10%).		a) 1 et 7 ne peuvent excéder \$1,500 par employé; b) 3 ne peut exister sans 1; c) 1 et 3 peuvent être établis en même temps que 4, 5 et 7; d) 2 et 6 ne peuvent excéder \$1,500.00.

le droit, à sa seule discrétion, de décider, à la fin d'un exercice financier, si une contribution sera versée au fonds pour le compte des membres du plan; les membres du plan ou les fiduciaires n'auraient donc aucun recours contre l'employeur au cas de défaut par lui de verser au cours d'une année quelconque sa contribution au plan différé de participation aux bénéfices, et ce, même si l'employeur eût pu, à la fin d'un exercice financier, verser une contribution au plan.

94

Il est bon de noter que l'employeur non incorporé, qu'il soit un particulier, ou qu'il soit un associé, ne peut personnellement bénéficier des avantages d'un plan différé de participation aux bénéfices, ce droit étant exclusivement réservé aux employés; les administrateurs d'une corporation qui reçoivent un traitement ou une rémunération sont, à cet égard, considérés comme employés aux fins de la Loi de l'impôt sur le revenu.

## 2 — Conditions d'enregistrement

Les conditions imposées par le législateur en vue de l'enregistrement d'un plan différé de participation aux bénéfices sont en résumé les suivantes:

a) Toutes contributions versées par l'employeur au fonds pour le compte de l'employé, ainsi que les revenus et gains en capital gagnés ou réalisés par les fiduciaires au cours d'un exercice financier doivent, soustraction faite des dépenses et pertes subies par le fonds, être répartis et attribués à chacun des membres du plan dans une proportion égale à la contribution de l'employeur pour le compte de chacun des membres du plan. Ceci ne veut pas dire toutefois que le montant arrêté par les fiduciaires à la fin d'un exercice financier, pour le compte d'un membre en particulier, constitue la part acquise d'un membre. Il y a donc lieu de bien souligner la différence qui existe entre la part du membre telle que

déterminée par les fiduciaires à la fin de chaque exercice financier, et la partie acquise de cette part (the vested share).

Bien que l'article 79C n'accorde pas à l'employé membre du plan, un droit sans équivoque à la part qui lui est attribuée par les fiduciaires à la fin de chaque exercice financier, il est cependant admis, qu'en l'absence de toute clause insérée au plan reconnaissant à l'employé un droit acquis à sa part, au plus tard à l'âge de la retraite, le Ministre du Revenu National refusera l'enregistrement de ce plan comme plan différé de participation aux bénéfiques.

95

A ce sujet, il est généralement prévu, en annexe au plan, que le membre, après un certain nombre d'années, verra sa part acquise accroître en valeur; cette part pourra cependant varier selon que l'employé décède avant d'avoir atteint l'âge de la retraite, quitte son emploi ou est licencié.

En guise de corollaire à ce que nous venons d'affirmer, les fiduciaires ne peuvent verser plus ou moins que le montant représentant la valeur acquise de la part du membre à l'arrivée de l'un des événements mettant fin au statut de membre de l'employé. A cet égard il est généralement prévu qu'un employé cesse d'être admissible au plan, et en conséquence, perd le statut de membre dès la réalisation de l'un quelconque des événements suivants, soit:

- i) Lors du renvoi pour cause;
- iii) Lors du licenciement pour toute autre cause;
- iii) Lors du décès du membre avant d'avoir atteint l'âge de la retraite;
- iv) Lorsqu'il quitte son emploi;
- v) Lorsqu'il atteint l'âge de la retraite;
- vi) A compter de la date de la résolution de la compagnie stipulant qu'un employé cesse d'être membre du plan;

b) Aucun montant ne peut être versé sous forme de prêt à l'employé membre du plan, à son bénéficiaire ou à ses héritiers ou représentants légaux. De plus, est prohibé, la cession ou le transport, en tout ou en partie, de tous droits ou intérêts d'un membre au fonds du plan, soit à ce dernier ou à une tierce personne.

c) Chacun des fiduciaires du plan doit être un résident canadien.

96

d) Aucune somme provenant du plan ne peut être placée:

- 1) Dans des billets, bons, débentures ou autres obligations semblables de l'employeur ou d'une corporation avec laquelle l'employeur ne traite pas à distance; ou
- 2) Dans des actions d'une corporation dont au moins 50% des biens consiste en billets, bons, débentures ou autres obligations semblables de l'employeur ou d'une corporation avec laquelle l'employeur ne traite pas à distance.

Les restrictions ci-dessus ne sauraient empêcher toutefois les fiduciaires d'investir tout ou partie des deniers du fonds dans des actions ordinaires ou privilégiées de l'employeur si l'employeur est une compagnie, et de maintenir en vigueur une ou des polices d'assurance vie, autre que de l'assurance vie temporaire, ou d'acheter toute rente prise sur la vie, soit d'un actionnaire, d'un employeur ou d'un membre du plan.

En plus des conditions statutaires que nous venons d'énumérer, le Ministre du Revenu National ne procédera à l'enregistrement d'un plan différé de participation aux bénéfices qu'en autant que les conditions suivantes qui n'émanent pas toutefois d'une directive officielle du Ministère sont remplies:

a) L'employé avant d'être admis comme membre du plan doit avoir été à l'emploi de son employeur au moins un an.

b) Chaque employé membre du plan doit avoir un droit acquis à la part qui lui est attribuée par les fiduciaires, au plus tard lorsqu'il aura atteint l'âge de la retraite. Ce droit acquis comprendra le total des contributions versées par l'employeur au compte de ce membre ainsi que les revenus et gains en capitaux perçus ou réalisés par le fonds, moins les dépenses et pertes subies par le fonds au cours des années de service de l'employé.

97

c) L'employeur doit, chaque année, informer les employés membres du plan de leurs droits et privilèges, de la somme de deniers qui leur est créditée, ainsi que de la partie de cette somme qui leur est acquise.

d) Aux fins d'éviter tout abus de la part d'employeurs peu scrupuleux, il doit être prévu au cas de dissolution du plan, que l'actif du fonds sera distribué parmi les employés qui sont ou ont été membres du plan durant les 36 mois qui ont précédé sa dissolution.

Il est toutefois permis d'exclure de ce partage les employés renvoyés pour cause.

e) Au cas où en tout ou en partie, les deniers du fonds auraient servi à l'achat d'assurance-vie, l'assurance-vie temporaire doit être exclue; de plus le produit de toute police d'assurance-vie doit être fait payable aux fiduciaires du plan.

f) Le plan doit être rédigé d'une façon telle, qu'il donne aux fiduciaires l'autorité et la latitude sans lesquelles ils ne pourraient exécuter librement le mandat qui leur est confié, et assurer la protection des droits des membres du plan; cette autorité ou latitude demeure toutefois sujette aux droits et privilèges qu'aurait pu se réserver l'employeur, en autant que

ces droits et privilèges sont compatibles avec les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu.

A l'égard des fiduciaires, le Ministère exige cependant que l'un d'eux ne soit ni un employé, ni un officier de l'employeur qui a établi le plan. Rien ne s'oppose à ce qu'un représentant de l'employeur ou des employés soit aussi désigné comme fiduciaire du plan.

98

#### **IV – Implications fiscales découlant de l'enregistrement d'un plan différé de participation aux bénéfices**

##### *i) Exemption accordée à l'employeur.*

Comme nous l'avons d'ailleurs souligné ci-dessus, la contribution de l'employeur versée au fonds pour le compte de chacun des membres du plan constitue une dépense déductible, pourvu toutefois qu'elle provienne des bénéfices de l'entreprise, et ce, avant tout calcul d'impôt. (article 79C. (7)).

La contribution de l'employeur se fait per capita et ne doit pas dépasser \$1,500.00 par employé membre du plan. Si l'employeur contribue déjà à un régime de retraite, sa contribution maximum au plan différé de participation aux bénéfices pour le compte d'un employé membre des deux plans ne devrait pas dépasser \$1,500.00.

La déduction d'impôt allouée à l'employeur, qui sera sa contribution à un plan différé de participation aux bénéfices, lui sera accordée pour l'année d'imposition en cours lors de la demande d'enregistrement, et ce, même si la demande d'enregistrement n'est faite que dans les 120 jours qui suivent la fin de l'année d'imposition de l'employeur.

L'Arrêté Ministériel 449 édicté par la province de Québec, en vertu tant de la Loi de l'impôt provincial sur le revenu, que de la Loi de l'impôt provincial sur les corpo-

rations, décrète que les dispositions de l'article 79C de la loi de l'impôt fédéral sur le revenu s'appliquent mutandis aux contribuables et employés soumis à ces deux lois d'impôt.

ii) *Revenus du fonds.*

Le fonds en fiducie est exempt d'impôt sur le revenu (Article 79C (6)), tant et aussi longtemps qu'il est reconnu par le Ministre du Revenu National comme un plan différé de participation aux bénéfiques, pourvu cependant que pas moins de 90% de ses revenus provienne du Canada. A ce sujet, le texte de la loi spécifie que les contributions versées par l'employeur au fonds sont distinctes des revenus du fonds au cours d'un exercice financier.

99

iii) *Revenus du membre à titre de bénéficiaire.*

a) *En vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu.*

Tout montant payé par les fiduciaires du fonds à un bénéficiaire est taxable dans l'année de réception. Étant donné que le paiement au membre de la part qui lui est acquise, pourrait s'avérer extrêmement onéreux, et ce, nonobstant les dispositions de l'article 36 (1) (Arrêté en Conseil P.Q. 1183) de la Loi de l'impôt sur le revenu, il est généralement prévu au plan que les fiduciaires à leur discrétion, ont droit, sur requête du membre à cet effet, de lui verser une rente (garantie ou non, selon ses désirs). Si l'employé opte pour une rente il ne sera taxable que sur le montant reçu annuellement.

Au cas de cessation d'emploi, il est prévu généralement que l'employé, a le choix entre le paiement d'une somme unique correspondant à la part qui lui est alors acquise, ou le paiement d'une rente réduite et différée à l'âge de la retraite. Au cas où il opte pour le paiement d'une somme unique, cette somme fera partie de son revenu imposable dans l'année de réception, sauf qu'il pourra se prévaloir des dispositions

de l'article 36(1)<sup>1</sup> (Arrêté en Conseil P.Q. 1183) de la Loi de l'impôt sur le revenu. S'il opte pour une rente réduite et différée à l'âge de la retraite, cette rente ne fera partie de son revenu que sur paiement lorsqu'il aura atteint l'âge de la retraite.

100 Advenant le décès de l'employé membre du plan avant qu'il ait atteint l'âge de la retraite, il est prévu généralement que l'employé peut désigner un bénéficiaire qui recevra la part qui lui était acquise au moment de son décès; ce bénéficiaire ou en l'absence de ce dernier, ses héritiers ou représentants légaux auront aussi le droit, avec l'assentiment des fiduciaires, d'opter soit pour le paiement de la somme alors due, en une somme unique, soit pour le paiement d'une rente réduite et différée, à une date à être arrêtée par les parties.

Lorsqu'au décès du membre, paiement est fait par les fiduciaires, soit au bénéficiaire désigné par le membre ou à ses héritiers ou représentants légaux, tous droits successoraux payés par le récipiendaire ou par tout autre, pourront être déduits de son revenu imposable conformément aux dispositions de l'article 11(1)(v) de la loi de l'impôt sur le revenu.

Les dispositions de l'article 79C de la Loi de l'impôt sur le revenu permettent aussi certaines autres déductions fiscales à caractère extrêmement technique, ayant trait surtout aux ajustements de taxes que requiert la conversion d'un plan de participation des employés aux bénéfices (article 79), en plan différé de participation aux bénéfices.

b) *En vertu des lois fédérales et provinciales d'impôt sur les Successions.*

---

<sup>1</sup> L'article 36 de la Loi de l'impôt sur le revenu (Fédéral) et l'arrêté en conseil 1183 permettent au contribuable, à son choix, au lieu d'inclure dans le calcul de son revenu de l'année le montant global ainsi reçu, de payer plutôt un impôt supplémentaire calculé au taux appliqué à son revenu des 3 années ayant précédé l'année d'imposition: le taux d'impôt sera donc le résultat de la proportion du total des impôts payés durant les 3 dernières années par rapport au total du revenu gagné durant la même période de 3 ans.



En vertu de la loi fédérale des biens transmis par décès, au décès du membre, avant ou après avoir atteint l'âge de la retraite, la valeur de la part acquise de ce membre, ou dans le cas d'une rente, sa valeur commuée fera partie de sa succession; la loi sur les droits successoraux de Québec est identique à cet égard.

### **V — Conséquences fiscales de la révocation de l'enregistrement du plan ou de sa dissolution**

101

L'employeur se réserve généralement le droit de mettre fin au plan sur simple avis donné à cet effet aux fiduciaires. On retrouve généralement des clauses résolutoires insérées au plan, les plus usuelles étant la dissolution ou la faillite de l'entreprise de l'employeur, sa fusion ou sa réorganisation, ou le défaut par l'employeur de contribuer au fonds durant un certain nombre d'années.

Le ministre du revenu peut aussi, en tout temps, révoquer l'enregistrement d'un plan aux fins de la loi de l'impôt soit parce que ceux qui l'administrent ont cessé de se soumettre aux exigences statutaires ou que le plan a été modifié ou changé d'une façon telle qu'il ne rencontre plus les conditions d'enregistrement imposées par le législateur.

#### *a) Conséquences de la dissolution du plan.*

Au cas de la dissolution du plan pour l'une des raisons énumérées ci-dessus, la part du membre qui lui est alors acquise doit lui être versée, soit en une somme unique, soit par le truchement d'une rente immédiate ou d'une rente différée; l'employé doit donc inclure dans son revenu de l'année soit la somme globale de la partie qui lui est alors acquise et qui lui est remise par les fiduciaires, ou le montant de la rente alors reçue au cours de cette année. L'employeur pour l'année d'imposition correspondant à l'année de la dissolution

continuera cependant à jouir des avantages fiscaux prévus à l'article 79C; les revenus du fonds demeurent exempts d'impôt.

b) *Conséquences de la révocation ministérielle.*

La révocation ministérielle produit les conséquences suivantes:

- 102
- i) Les revenus du fonds sont taxables dans l'année d'imposition correspondant à l'année au cours de laquelle le plan est révoqué.
  - ii) L'employeur est déchu du droit de réclamer toute déduction d'impôt pour toute contribution versée au fonds dans l'année d'imposition au cours de laquelle la révocation du plan a été décrétée;
  - iii) Tout montant à rembourser par les fiduciaires à l'employeur sera considéré comme du revenu, et en conséquence sujet à impôt.
  - vi) Le plan ne pourra être enregistré à nouveau qu'à l'expiration d'une année à compter de la date de la révocation.

## VI — Conclusions

En guise de conclusion, nous illustrerons par deux exemples l'application pratique de cette disposition de la loi de l'impôt fédéral sur le revenu, et de l'arrêté en Conseil (P.Q.) correspondant.

A — La compagnie XYZ INC. est gérée par trois administrateurs détenant les postes de président, vice-président et secrétaire de la compagnie, soit MM. X, Y, et Z, ainsi que par trois hommes-clefs soit MM. M, N, et O.

La compagnie XYZ INC. qui jouit depuis quelques années d'une prospérité soutenue, désire partager avec ses

employés les plus méritants, une partie des profits de l'entreprise. XYZ INC. a déjà établi pour le bénéfice de ses employés, un régime de retraite et elle reconnaît qu'il lui serait possible de récompenser d'une façon particulière ces six personnes en augmentant la contribution annuelle de la compagnie pour le compte de chacun d'eux. La compagnie constate toutefois qu'en ce faisant, elle agirait d'une façon discriminatoire tenant compte des dispositions générales du régime de retraite voulant que la contribution de la compagnie pour le bénéfice de chacun de ses employés, soit proportionnelle au salaire gagné annuellement par chacun d'eux.

103

La contribution de l'employeur au régime de retraite pour le compte de ces six personnes est de \$500.00 annuellement. En établissant un plan différé de participation aux bénéfices, sa contribution maximum pour le bénéfice de chacun d'eux ne pourrait donc excéder la somme de \$1,000.00. Le conseil d'administration de la compagnie adopte donc lors d'une assemblée de son conseil d'administration, un plan différé de participation aux bénéfices, plan qui aura pour premiers membres les trois officiers supérieurs et les trois hommes-clefs de l'entreprise, (ainsi que l'acte de fiducie s'y rapportant.)

L'assemblée adopte donc les résolutions suivantes:

- 1) Résolution d'acceptation du plan;
- 2) Résolution d'acceptation des trois fiduciaires désignés pour administrer le plan;
- 3) Résolution désignant les employés appelés à être membres du plan, et identification du montant des contributions de la compagnie pour le compte de chacun d'eux:

— M. X, président ... ..	\$1,000.00
— M. Y. vice-président ... ..	\$1,000.00

## A S S U R A N C E S

---

— M. Z, secrétaire .....	\$1,000.00
— Employé M .....	\$ 700.00
— Employé N .....	\$ 700.00
— Employé O .....	\$ 700.00
Total	\$5,100.00;

104 4) Résolution autorisant le président à présenter une demande d'enregistrement tant au Ministre du Revenu National, qu'au Ministre du Revenu Provincial.

B — L'exemple qui suit n'est qu'une évolution du premier.

MM. X, Y, et Z détiennent chacun un tiers des actions votantes de la compagnie. Ayant tous les trois souscrit à une convention d'achat et de vente d'actions prenant effet au décès de l'un d'eux, ils conviennent de financer l'achat en utilisant les deniers du fonds du plan différé de participation aux bénéfices. Les fiduciaires feront donc émettre sur la vie de MM. X, Y et Z, une police d'assurance-vie autre que de l'assurance terme, police dont ils (les fiduciaires) seront à la fois propriétaires et bénéficiaires, et dont le montant devra être suffisant pour acheter, des héritiers ou représentants légaux de l'actionnaire à son décès, les actions du capital-actions de l'entreprise, et ce, telles qu'alors évaluées au moment de son décès.

A l'égard de ce deuxième exemple, une mise en garde s'impose. Il doit être reconnu que ce genre de financement ne vaut que pour un certain temps, vu que les actionnaires atteignant l'âge de la retraite ou se retirant de l'entreprise ont droit de recevoir la part du fonds qui leur est alors acquise. Les fiduciaires devront donc sur demande, verser les sommes alors dues aux membres du plan, ce qui aura pour effet de réduire grandement la liquidité nécessaire en vue de l'achat d'actions au moment du décès de l'un des actionnaires. D'un autre côté, l'actionnaire ayant atteint l'âge de la retraite, serait

fort malvenu d'échanger contre la part du fonds qui lui est acquise, les actions du capital-actions qu'il détient dans l'entreprise, car en ce faisant, il troquerait un dollar contre quatre 25 cents, les deux lui appartenant de plein droit.



Le législateur a sanctionné par des mesures fiscales à l'avantage tant de l'employeur que de l'employé, le principe de la participation des employés aux bénéfices de l'entreprise. A cette reconnaissance législative devaient toutefois s'ajouter certaines normes restrictives dont la mise en application n'avait d'autre but que d'éviter les abus, et protéger contre leurs pairs ceux parmi les choisis destinés à n'être jamais élus. Cependant, dans la mesure où l'employeur entend mener à bonne fin l'objectif qu'il s'est fixé en établissant un plan différé de participation aux bénéfices, un tel plan demeure suffisamment élastique pour donner libre cours à l'imagination de ceux qui ont la responsabilité de l'adapter aux besoins et circonstances particuliers à chaque cas.