

## Avantages sociaux et fiscalité : vos régimes sont-ils efficaces ?

Divers collaborateurs de MLH + A inc.

Volume 60, numéro 4, 1993

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1104927ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1104927ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

collaborateurs de MLH + A inc., D. (1993). Avantages sociaux et fiscalité : vos régimes sont-ils efficaces ? *Assurances*, 60(4), 691–695.  
<https://doi.org/10.7202/1104927ar>

## Chronique actuarielle

par  
divers collaborateurs  
de  
MLH + A inc.

### **Avantages sociaux et fiscalité: vos régimes sont-ils efficaces?**

Il ne se passe pratiquement pas un jour sans que l'on voit un article de journal ou de revue présentant les multiples avantages fiscaux qu'offre un régime enregistré d'épargne-retraite ou un régime de pension agréé.

Par contre, la fiscalité touchant les avantages sociaux fait plus rarement les manchettes. Or, celle-ci constitue un facteur important dont il faut tenir compte lorsque l'on conçoit un programme d'avantages sociaux et que l'on détermine le mode de répartition du coût entre les salariés et l'employeur.

En effet, les cotisations affectées au coût d'un régime peuvent ou non être déductibles, selon qu'elles sont versées par l'employeur ou par le salarié et, dans certains cas, les prestations seront exonérées d'impôt si le mode de répartition du coût est établi de façon judicieuse.

Nous allons donc revoir l'incidence fiscale pour chaque type de régime faisant généralement partie d'un programme d'avantages sociaux et vous proposerons en dernier lieu une stratégie visant une utilisation optimale de votre argent et de celui de vos employés.

## Impact fiscal par type de régime

| Régime  | Cotisation /<br>prime de<br>l'employeur<br>déductible | Cotisation /<br>prime de<br>l'employé<br>déductible                                     | Cotisation /<br>prime de<br>l'employeur<br>imposable<br>pour<br>l'employé | Prestation<br>versée<br>imposable<br>pour le<br>bénéficiaire |
|---|---|---|---|--|
| Assurance-vie de<br>l'employé   | Oui   | Non   | Prime sur<br>montant<br>d'assurance<br>en excédent<br>de 25 000 \$        | Non  |
| Assurance-vie des<br>personnes à<br>charge  | Oui   | Non   | Oui   | Non  |
| Rente aux<br>survivants   | Oui   | Non   | Valeur<br>commuée<br>ajoutée à<br>l'assurance-vie<br>de l'employé         | Intérêts<br>seulement  |
| Décès ou<br>mutilation par<br>accident (incluant<br>les voyages<br>d'affaires)        | Oui   | Non   | Non   | Non  |
| Assurance-<br>invalidité (excluant<br>RPC/RRQ, CSST<br>et A.-C.)                      | Oui   | Non   | Non   | Non, si<br>l'employé<br>paie 100 %<br>du coût <sup>1</sup>   |
| Soins médicaux et<br>soins dentaires<br>(incluant les<br>comptes de<br>remboursement) | Oui   | Portion en<br>excédent de<br>3 % des<br>revenus nets,<br>sujette à un<br>crédit d'impôt | Non   | Non  |
| Régime provincial<br>d'assurance-<br>maladie <sup>2</sup>                             | Oui   | Non   | Oui <sup>3</sup>  | Non  |

<sup>1</sup> Si l'employé et l'employeur partagent le coût, les prestations sont considérées comme un revenu imposable pour le bénéficiaire. Toutefois, les cotisations versées par l'employé depuis 1968 peuvent être déduites des prestations reçues.

<sup>2</sup> Si toutes les provinces financent les programmes d'assurance-maladie à même leurs fonds généraux, cinq d'entre elles font contribuer les employeurs au moyen de taxes

## Chronique actuarielle

|   |                   |                  |      |                  |
|---|-------------------|------------------|------|------------------|
| Régime enregistré de pension                    | Oui               | Oui              | Non  | Oui              |
| REÉR collectif                                  | s.o. <sup>4</sup> | Oui              | s.o. | Oui              |
| Régime de participation différée aux bénéfécies | Oui               | s.o.             | Non  | Oui <sup>5</sup> |
| Convention de retraite                          | Oui <sup>6</sup>  | Oui <sup>7</sup> | Non  | Oui              |

### Assurance-vie de l'employé

693

Si le régime est complètement auto-assuré, l'employeur peut déduire les prestations de décès de son revenu, jusqu'à concurrence de 10000\$ par salarié. De même, seuls les premiers 10000\$ versés aux bénéféciaires ne sont pas assujettis à l'impôt.

Par conséquent, il serait possible d'auto-assurer les premiers 10000\$ d'assurance-vie des salariés tout en préservant l'exonération d'impôt sur les prestations.

### Taxes sur les primes

Toutes les provinces prélèvent une taxe de 2% à 4% sur le montant net des primes d'assurance collective. Au Québec, les primes sont de plus assujetties à une taxe de vente de 9%. À noter que ces taxes s'appliquent aux dépôts dans un régime non assuré.

---

sur les salaires, soit l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario, le Québec et le Manitoba. Seuls les employeurs de l'Alberta et de la Colombie-Britannique peuvent partager les coûts avec les employés.

<sup>3</sup>En Alberta et en Colombie-Britannique seulement.

<sup>4</sup>L'employeur peut cotiser indirectement au moyen d'augmentations de salaire que l'employé peut déduire s'il cotise au REÉR; il en résulte une augmentation des primes des programmes gouvernementaux (assurance-chômage, assurance-maladie, RPC/RRQ).

<sup>5</sup>Le remboursement à l'employé de ses cotisations versées avant 1991 n'est pas imposable.

<sup>6</sup>Les sommes versées et les revenus du fonds sont imposées à 50%; cet impôt est remboursé quand les prestations sont servies.

<sup>7</sup>*Id.*

Selon la taille de l'entreprise, il est possible d'éliminer ou de réduire considérablement le montant de la taxe à payer en modifiant la méthode de provisionnement (sauf au Québec). Si vous n'avez pas encore révisé votre méthode de provisionnement, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

### Stratégie globale

694

Les salariés préfèrent que ce soit l'employeur qui paie le coût de tout régime d'avantages sociaux, à moins, bien sûr, qu'ils puissent renoncer à la garantie et recevoir un montant équivalent de l'employeur.

Si les salariés doivent partager le coût d'un régime d'avantages sociaux, leurs cotisations devraient alors être affectées de façon judicieuse sur le plan fiscal. À cet effet, voici la stratégie que nous proposons:

| Régime                               | Cotisation de l'employé  |
|--------------------------------------|--|
| Assurance-vie de l'employé           | Montant excédant 25000\$   |
| Assurance-vie des personnes à charge | Le montant total   |
| Rente aux survivants                 | Le montant qui excède 25000\$ lorsque ce régime est combiné avec l'assurance-vie de l'employé  |
| Invalidité de longue durée           | La prestation n'est pas assujettie à l'impôt si le salarié paie 100 % du coût. Toutefois, l'avantage fiscal marginal est plus élevé si l'employé paie l'assurance-vie en excédent de 25000\$. Donc d'un point de vue fiscal, les cotisations de l'employé devraient être dirigées d'abord vers l'assurance-vie.<br><br>Notons qu'une analyse de toutes les sources de revenu en cours d'invalidité est nécessaire pour bâtir un régime efficace. |

Pour ce qui est du véhicule d'épargne en vue de la retraite, on voudra en maximiser l'efficacité fiscale. Une mesure d'efficacité fiscale est la marge de cotisation au REÉR résultant du régime de retraite.

Le choix entre un régime de retraite et un REÉR, l'utilisation d'arrangements de retraite supplémentaires et plusieurs autres éléments doivent être considérés en regard des caractéristiques de l'employeur et des employés.

Bien sûr, les régimes d'avantages sociaux ne doivent pas être conçus uniquement en fonction des effets fiscaux. Néanmoins, une planification adéquate peut diminuer considérablement l'impôt.