



MACKENZIE
Placements

Indemnités de départ : facteurs à prendre en compte pour les clients

Nous vivons avec la COVID-19 depuis presque un an et ce fut toute une année! Après des périodes de confinement répétées, ce n'est pas surprenant que de nombreuses entreprises aient dû réduire leurs activités ou même fermer leurs portes.

Certains de vos clients ont peut-être perdu leur emploi et obtenu une indemnité de départ, ou pourraient en recevoir une éventuellement. Bien des gens ne savent pas comment gérer une indemnité de départ ni même les facteurs dont il faut tenir compte.



Jacqueline Power,
Vice-présidente adjointe, Planification
fiscale et successorale | Distribution
Placements Mackenzie

Indemnité de départ ou prolongation du salaire



Charles a été mis à pied récemment en raison de la COVID-19. On lui a offert le choix entre :

Indemnité de départ de **300 000 \$** **OU** Prolongation de salaire de **18 mois**

Quelle est la meilleure option pour lui?

Quels sont les éléments à prendre en compte dans le cas d'une indemnité forfaitaire?

S'il opte pour le montant forfaitaire, il aimerait savoir quelle portion, le cas échéant, il peut placer dans son REER avec report d'impôt. Les règles visant le transfert sont les suivantes :

- Charles peut transférer 2 000 \$/année ou année partielle de services antérieure à 1996; plus
- 1 500 \$/année ou année partielle de services antérieure à 1989 s'il n'a pas reçu de cotisations à un RPDB ou RPA, ou si ces cotisations n'étaient pas acquises.

Étant donné que Charles était à l'emploi de la Société LCP depuis 1990, il peut transférer une portion de 12 000 \$ de l'indemnité dans son REER avec report d'impôt même en l'absence de droits de cotisation REER. Si Charles a des droits de cotisation REER inutilisés, il pourrait transférer une partie de son indemnité, sous réserve du plafond de cotisation REER, dans son REER ou dans un REER de conjoint. Malheureusement, il ne dispose pas de droits de cotisation REER additionnels, donc le solde de son indemnité de départ sera imposable dans l'année au cours de laquelle il la reçoit.

Il a de la chance que ce soit le début de l'année car il n'a pas touché de revenu substantiel jusqu'à présent. En effet, si le montant forfaitaire était reçu à la fin de l'année, cela aurait des répercussions sérieuses car il serait ajouté au revenu important déjà touché et cela aurait pour effet de placer le client dans un palier d'imposition plus élevé. Dans ce cas, il pourrait demander à l'employeur de répartir le versement de l'indemnité sur deux ans afin de demeurer dans un palier d'imposition inférieur.

S'il choisit le versement forfaitaire, il souhaiterait que vous l'aidiez à investir le produit net de l'indemnité de manière fiscalement efficiente. Ni Charles ni sa conjointe n'ont cotisé à un CELI, donc à eux deux, ils disposent de droits de cotisation CELI de 151 000 \$. Il pourrait donc songer à cotiser la totalité du montant, ou une portion, à son CELI. Puisque le rendement des CELI n'entraîne pas d'impôt, Charles peut faire don d'une certaine somme à sa conjointe pour investir dans son CELI sans se soucier des règles d'attribution

La prolongation de salaire est-elle la bonne option?

L'ancien employeur de Charles lui a offert la possibilité de toucher son salaire pendant 18 mois et, pour rendre la chose plus intéressante, de conserver son régime de soins médicaux et dentaires pendant cette période. Au départ, cette option était très alléchante pour Charles car il pouvait continuer de toucher son salaire et bénéficier de ses avantages sociaux tout en profitant de la stabilité voulue pour sa famille. Toutefois, en y regardant de plus près, il s'est rendu compte que la prolongation de salaire et les avantages sociaux prendraient fin s'il trouvait un autre emploi dans la période de 18 mois. C'était là un gros souci pour lui car il avait la ferme intention de chercher un autre emploi.

Charles a-t-il des besoins d'assurance additionnels?

En tant qu'employé de la Société LCP, Charles bénéficiait d'un régime d'assurance-vie, de soins médicaux et de soins dentaires. S'il choisit le montant forfaitaire au lieu de la prolongation de salaire, la Société LCP a proposé de prolonger ses garanties de soins médicaux et dentaires pendant six mois. Le moment est donc bien choisi pour discuter de ses besoins en assurance pour l'avenir. Est-ce que sa conjointe a des avantages sociaux fournis par son employeur? Est-ce qu'ils suffisent à combler les besoins de la famille ou est-ce que Charles devrait souscrire une assurance supplémentaire? Si Charles est membre d'une association professionnelle, il pourrait envisager de souscrire un régime d'assurance par le truchement de son association. En outre, vous pourriez songer à discuter du besoin d'assurance en cas de maladie sérieuse ou d'invalidité. Comme Charles n'a plus d'assurance-vie par le biais de la Société LCP, il serait opportun d'aborder les besoins en termes d'assurance-vie.

Conclusion

La COVID-19 continue de bouleverser la vie de tous les jours, il est donc fort possible que certains de vos clients veuillent vous consulter au sujet des indemnités de départ. Chaque situation est unique et il est important que vos clients sachent que vous pouvez les aider à cet égard en plus d'offrir les services habituels.

Le contenu de cet article (y compris les faits, les perspectives, les opinions, les recommandations, les descriptions de produits ou titres ou les références à des produits ou titres) ne doit pas être pris ni être interprété comme un conseil en matière de placement, ni comme une offre de vente ou une sollicitation d'offre d'achat, ou une promotion, recommandation ou commandite de toute entité ou de tout titre cité. Bien que nous nous efforcions d'assurer son exactitude et son intégralité, nous ne sommes aucunement responsables de son utilisation. Le présent document ne doit pas être considéré comme un avis de nature juridique ou fiscal. Ce matériel a été préparé à titre informatif seulement. Les renseignements fiscaux présentés dans ce document sont de nature générale et les clients sont priés de consulter leur propre fiscaliste-conseil, comptable, avocat ou notaire avant d'adopter une quelconque stratégie décrite aux présentes car les circonstances individuelles de chaque client sont uniques. Nous nous sommes efforcés d'assurer l'exactitude des renseignements fournis au moment de la rédaction. Néanmoins, si les renseignements figurant dans ce document devaient s'avérer inexacts ou incomplets, ou si la loi ou son interprétation devaient changer après la date de ce document, les conseils fournis pourraient être inadéquats ou inappropriés. Le lecteur ne doit pas s'attendre à ce que ces renseignements soient mis à jour, complétés ou révisés en raison de nouveaux renseignements, de nouvelles circonstances, d'événements futurs ou autre. Nous ne sommes pas responsables des erreurs qu'il pourrait y avoir dans ce document, ni redevables envers quiconque se fie aux renseignements contenus dans ce document. Veuillez consulter votre conseiller juridique ou fiscal attitré.