

Notes fiscales

Modifications aux règles applicables aux comptes d'épargne libres d'impôt

Depuis le 1er janvier 2009, les résidents canadiens âgés de 18 ans et plus peuvent se prévaloir d'un autre moyen d'épargne – le très populaire compte d'épargne libre d'impôt (CELI). Les particuliers peuvent verser jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année à un CELI. Les revenus de placement gagnés ou gains en capital réalisés dans le compte ne sont pas imposables, et peuvent être retirés en tout temps, en franchise d'impôt. De plus, les sommes retirées du CELI d'une personne dans une année s'ajoutent aux droits de cotisation de cette personne l'année suivante.

Pour prévenir l'utilisation abusive des CELI, les lois actuelles renferment des mesures visant à pénaliser les personnes qui versent des cotisations supérieures au plafond annuel de 5 000 \$. Les cotisations au-delà de la limite sont assujetties à un impôt, calculé mensuellement, égal à 1 % de l'excédent.

Il existe également des restrictions quant aux types de placements pouvant être détenus dans un CELI. En général, les règles relatives aux placements admissibles, qui sont semblables aux critères régissant les placements dans un régime enregistré d'épargne-retraite, limitent les placements aux titres de créance de sociétés ouvertes, aux titres cotés en bourse, aux fonds communs de placement, aux certificats de placement garanti et aux dépôts à terme. La loi interdit aussi, par exemple, les placements dans des actions d'une société dans laquelle le titulaire du compte a une participation notable (10 % ou plus) ou les placements dans des entités ayant un lien de dépendance avec le titulaire – ce que l'on appelle communément des « placements interdits ». Selon les règles actuelles, si un placement non admissible ou un placement interdit est détenu dans un CELI, le titulaire du compte est assujéti à un impôt équivalant à 50 % de la juste valeur marchande des biens. Cet impôt est remboursable au titulaire si celui-ci dispose des placements avant la fin de l'année suivant celle au cours de laquelle le placement a été acquis, sauf s'il est raisonnable de supposer que le titulaire savait ou aurait dû savoir qu'il s'agissait d'un placement non admissible. De plus, les revenus et gains réalisés sur des placements interdits sont également assujettis à un impôt égal à 150 % de l'impôt qui aurait par ailleurs été exigible si ce n'était du statut libre d'impôt du CELI. Cet impôt est payable par le particulier. La majoration de 50 % permet d'approximer le taux d'imposition fédéral-provincial combiné puisque les provinces n'ont pas de mesures semblables. Enfin, les revenus ou gains en capital tirés de placements non admissibles (autres que des placements interdits) sont aussi assujettis à l'impôt.

En dépit de ces pénalités plutôt sévères, certains planificateurs fiscaux ont élaboré des stratagèmes permettant d'utiliser les CELI pour produire des revenus et des gains en capital qui compensent largement les pénalités. Ainsi, des avoirs au delà de la limite annuelle permise pouvaient demeurer

dans le CELI, continuant à produire des revenus en franchise d'impôt, sommes qui pouvaient aussi être retirées par la suite, également en franchise d'impôt.

Par conséquent, le 16 octobre 2009, le ministre des Finances a annoncé de nouvelles mesures visant à restreindre les abus perçus. Plus précisément, les pénalités suivantes seront dorénavant imposées :

1. Le revenu et les gains en capital que l'on pourra raisonnablement attribuer à des cotisations excédentaires faites de propos délibéré et à des placements interdits seront imposés entre les mains du contribuable au taux de 100 % (le montant intégral du revenu).
2. Les impôts qui s'appliquent actuellement aux revenus et gains en capital tirés de placements interdits seront abrogés.
3. L'impôt exigible à l'égard du revenu et des gains en capital tirés de placements non admissibles (autres que des placements interdits) sera élargi pour inclure le revenu tiré de ce revenu, et ainsi de suite, de sorte que le CELI ne puisse servir à soustraire à l'impôt le revenu accessoire découlant de placements non admissibles à l'avenir.
4. Les sommes retirées relativement aux cotisations excédentaires versées de propos délibéré, aux placements interdits, aux placements non admissibles ou aux opérations de transfert d'actifs, ainsi que le revenu lié à ces sommes, ne constituent pas des distributions effectuées sur le compte et ne donneront donc pas lieu à une augmentation des droits de cotisation au CELI.

Enfin, il semble que certaines personnes effectuaient des opérations de transfert d'actifs dans le cadre desquelles des biens étaient transférés d'un compte à un autre, par exemple entre un CELI et un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR). Bien structurées, ces opérations servaient à effectuer un transfert de valeur, par exemple d'un REER ou d'un FERR à un CELI, sans avoir à payer d'impôt qui aurait par ailleurs été exigible au retrait de la somme du REER ou du FERR. Dorénavant, selon les nouvelles mesures, les montants qu'il est raisonnable de considérer comme étant attribuables à des opérations de transfert d'actifs seront imposables au taux de 100 %.

Les modifications proposées s'appliqueront aux opérations effectuées à compter de la date de l'annonce. Les mesures législatives nécessaires n'ont pas encore été déposées. Votre conseiller Collins Barrow pourra vous aider à mieux comprendre l'incidence de ces nouvelles règles sur votre situation particulière.

Judy Moore, CA, est associée en fiscalité du cabinet Collins Barrow à Toronto.

Nouvelles mesures québécoises de lutte contre les planifications fiscales abusives

En octobre 2009, le gouvernement québécois a adopté une stratégie de lutte contre les planifications fiscales agressives (« PFA »). Une PFA est généralement décrite comme étant une opération d'évitement fiscal qui respecte la lettre de la loi mais qui en abuse l'esprit. Les nouvelles mesures ciblent les opérations qui réduisent le taux d'imposition effectif d'une source de revenu donnée sous le taux recherché par la politique budgétaire. Le gouvernement du Québec maintient que les PFA menacent l'assiette fiscale québécoise et attaquent l'intégrité et l'équité du régime fiscal. Le Ministre espère que ces mesures rendront de telles opérations moins attrayantes. En fait, ces nouvelles mesures font évoluer la notion même d'autocotisation et transforment en quelque sorte les professionnels de la fiscalité en chiens de garde du gouvernement du Québec.

Dans l'ensemble, les nouvelles mesures s'appliqueront aux opérations réalisées le 15 octobre 2009 ou après. Toutefois, elles ne s'appliqueront pas à l'égard d'une opération faite comme partie d'une série d'opérations qui a commencé avant le 15 octobre 2009 et qui aura été complétée avant le 1er janvier 2010.

Les mesures suivantes ont été adoptées :

1. un mécanisme de divulgation préventive obligatoire;
2. une modification de la règle générale anti-évitement (RGAE) du Québec;
3. une augmentation de la période de prescription lorsque la RGAE s'applique; et
4. l'instauration d'un nouveau régime de pénalités lorsque la RGAE s'applique.

Les opérations confidentielles de même que les opérations avec rémunération conditionnelle sont dorénavant soumises à une obligation de divulgation. Une opération confidentielle est une opération qui résulte en un avantage fiscal d'au moins 25 000 \$ ou en une réduction du revenu de 100 000 \$ ou plus et qui fait l'objet d'un contrat entre le contribuable et le conseiller et que ce contrat comporte, de la part du contribuable, un engagement de confidentialité envers d'autres personnes. Les opérations faisant l'objet d'une rémunération conditionnelle sont celles à l'égard desquelles la rémunération du conseiller est conditionnelle à l'obtention de l'avantage fiscal.

Toute opération confidentielle ou opération avec rémunération conditionnelle doit être divulguée à Revenu Québec par le contribuable qui a réalisé l'opération au plus tard à la date d'échéance de production de la déclaration fiscale du contribuable pour l'année au cours de laquelle l'opération commence. La divulgation doit être faite au moyen d'un formulaire prescrit transmis sous pli séparé, par courrier recommandé ou par voie électronique, à la Direction principale de la lutte contre les planifications fiscales abusives de Revenu Québec. Les renseignements devant être fournis doivent consister en une description complète et détaillée des faits relatifs à l'opération et comprendre un exposé des conséquences fiscales résultant de l'opération. Il convient de noter que si,

dans les 120 jours de la transmission du formulaire prescrit, Revenu Québec ne communique pas avec la personne qui a fait la divulgation pour obtenir des renseignements additionnels, la divulgation sera alors considérée comme étant complète.

Le défaut de divulguer une opération assujettie à la divulgation obligatoire au plus tard à la date d'échéance de production de la déclaration fiscale du contribuable entraîne l'imposition d'une pénalité minimale de 10 000 \$, s'accroissant de 1 000 \$ par jour, à concurrence d'un maximum de 100 000 \$. En outre, le défaut de faire une divulgation obligatoire entraînera la suspension du délai de prescription jusqu'au moment de la production du formulaire prescrit relatif à l'opération non divulguée. Par conséquent, Revenu Québec serait en mesure de cotiser à nouveau le contribuable pour tenir compte des conséquences fiscales découlant de l'opération d'évitement, en tout temps.

Avant la mise en œuvre de ces nouvelles mesures, la RGAE ne s'appliquait qu'aux opérations qui résultaient en un abus de la Loi sur les impôts du Québec. Les nouvelles mesures élargiront la définition d'une opération d'évitement de façon à rendre la RGAE applicable aux opérations dont l'objet principal est l'obtention d'un avantage fiscal en vertu d'une loi du Québec, d'une loi d'une autre province du Canada ou d'une loi fédérale.

Par ailleurs, les nouvelles mesures ajouteront un délai de trois ans aux délais normaux de prescription dans les situations où la RGAE s'applique à une opération, prolongeant ainsi la période de nouvelle cotisation à six ou sept ans. Il est possible d'éviter un tel prolongement en faisant une divulgation obligatoire ou préventive.

Les mesures prévoient également un nouveau régime de pénalités lorsque la RGAE s'applique à une opération. Ainsi, un contribuable qui n'a pas bien divulgué une opération à laquelle s'applique la RGAE encourra une pénalité égale à 25 % du montant de l'avantage fiscal tiré de l'opération abusive. Par ailleurs, le promoteur de l'opération encourra une pénalité égale à 12,5 % de l'ensemble des montants de la contrepartie reçue ou à recevoir relativement à l'opération. Le promoteur pourra éviter la pénalité en produisant une divulgation préventive auprès de Revenu Québec. La marche à suivre pour effectuer une divulgation préventive est semblable à celle décrite ci-dessus relativement aux divulgations obligatoires.

Pour le moment, ces mesures sont exclusives au Québec. Il est impossible de prédire dans quelle mesure elles décourageront les planifications fiscales abusives à l'avenir. Il est toutefois possible d'affirmer avec certitude que les conséquences du non-respect de nouvelles mesures peuvent se révéler lourdes. Toute entité exerçant des activités au Québec se doit donc de connaître ces règles. Il reste à voir si le gouvernement fédéral ou celui d'autres provinces s'inspireront de l'initiative québécoise pour instaurer des mesures semblables.

Harry Vouitsis, CA, BDC, LL.B., est chef de groupe principal du cabinet Collins Barrow à Montréal.

Avantages imposables liés à l'emploi : de récentes mises à jour

Comme le moment de préparer les feuillets T4 et de résumer les avantages non monétaires liés à l'emploi approche, il convient de noter que l'Agence du revenu du Canada (ARC) a récemment modifié sa politique administrative visant les avantages imposables liés à l'emploi. Voici un résumé des changements les plus, qui s'appliquent au calcul des avantages à compter de 2009, sauf indication contraire.

Repas pendant les heures supplémentaires

Les repas et allocations fournis aux employés pendant les heures supplémentaires ne seront plus considérés des avantages imposables lorsque les conditions suivantes sont respectées :

1. la valeur du repas ou de l'allocation de repas est raisonnable (en général, un montant jusqu'à concurrence de 17 \$ sera considéré raisonnable);
2. l'employé effectue au moins deux heures (anciennement trois) de travail supplémentaire immédiatement avant ou immédiatement après son horaire de travail normal; et
3. les heures supplémentaires sont peu fréquentes ou sont occasionnelles.

Si les heures supplémentaires sont effectuées régulièrement ou si elles deviennent la norme, l'allocation sera réputée constituer un avantage imposable. Par heures supplémentaires « peu fréquentes » ou « occasionnelles », l'ARC entend toujours généralement moins de trois fois par semaine. De plus, les allocations pour repas ne seront pas considérées comme avantage imposable lorsqu'elles sont versées de manière occasionnelle afin de répondre aux besoins ponctuels en matière de volume de travail.

Allocations de déplacement

L'ARC accepte que les allocations de déplacement, y compris les allocations de repas, versées pour le déplacement à l'intérieur d'une « municipalité » ou d'une « région métropolitaine » puissent être exclues du revenu de l'employé, pourvu que l'allocation soit versée principalement pour le bénéfice de l'employeur (c'est-à-dire pour faire en sorte que les fonctions de l'employé soient exercées de façon plus efficace) et lorsque les allocations versées n'indiquent pas une autre forme de rémunération.

Programmes de fidélisation

Lorsque les employés accumulent des points dans le cadre de programmes de fidélisation (des points Aéroplan, par exemple) en portant à leurs cartes de crédit personnelles des dépenses d'entreprise remboursables, il existe un avantage imposable puisque ces points peuvent être échangés contre des biens ou des services. Or, il peut être difficile d'évaluer la valeur d'un tel avantage. Combien vaut vraiment ce vol Vancouver-Halifax, avec arrêts de nuit à Kamloops et Winnipeg? Auparavant, l'ARC exigeait des employés qu'ils calculent et déclarent la valeur de ces points mais, outre le déplorable degré de respect de cette obligation de la part des contribuables à cet égard, l'ARC a subi quelques revers à la Cour canadienne de l'impôt en tentant de faire appliquer des cotisations. À titre d'exemple, dans l'affaire Giffen, la Cour a refusé de permettre à l'ARC de calculer l'avantage découlant de points de grand voyageur en fonction de la pleine valeur au détail de billets d'avion, optant plutôt pour une valeur escomptée plus raisonnable qui prenait en compte les restrictions s'appliquant généralement à de tels billets.

En raison de ces difficultés, l'ARC n'exige plus que soit reconnu un

avantage imposable dans les circonstances suivantes :

1. l'employeur ne contrôle pas les points accumulés;
2. les points ne sont pas convertis en espèces;
3. le plan ou l'entente n'indique pas une autre forme de rémunération; et
4. le plan ou l'entente n'a pas pour but l'évitement fiscal.

Il faut cependant noter que si l'employeur contrôle les points accumulés, l'employeur est toujours tenu de déclarer, sur le feuillet T4 de l'employé, la juste valeur marchande de tout avantage accordé à l'employé lorsque les points sont encaissés.

Véhicule à moteur fourni par l'employeur que l'employé doit emmener à la maison le soir

En général, les déplacements effectués dans un véhicule à moteur fourni par l'employeur entre le domicile et le lieu de travail de l'employé sont considérés comme un usage personnel, ce qui représente ainsi un avantage pour l'employé un lié à l'emploi, dans la plupart des cas calculé au taux de 0,52 \$ par kilomètre pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus et de 0,46 \$ pour chaque kilomètre supplémentaire. Toutefois, ce taux peut être ramené à 0,24 \$ par kilomètre (le taux de l'avantage de fonctionnement pour 2009) lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. Le véhicule à moteur ne répond pas à la définition d'une automobile prévue à la Loi de l'impôt sur le revenu (la définition exclut les véhicules de secours, certaines fourgonnettes et camionnettes, etc.);
2. Les modalités selon lesquelles le véhicule à moteur est fourni à l'employé interdisent tout usage personnel du véhicule à moteur sauf le déplacement entre le domicile et le lieu de travail.
3. L'employeur a de véritables raisons opérationnelles d'exiger que l'employé emmène le véhicule à moteur à la maison le soir, par exemple s'il existe des préoccupations quant à la sécurité des outils et de l'équipement laissés au lieu de travail, ou encore en vue d'améliorer le temps d'intervention dans les cas d'urgence lorsque l'employé travaille sur demande.
4. Le véhicule à moteur est conçu ou aménagé particulièrement aux fins de l'entreprise ou du métier de l'employeur et il est essentiel à l'exercice des fonctions d'emploi autres que le simple transport de l'employé.

Il convient de noter que l'usage de ces véhicules n'est pas considéré comme personnel, et donc ne donne pas lieu à un avantage, si l'employé se rend directement de son domicile au lieu de destination ou retourne à son domicile du lieu de destination (c'est-à-dire la scène d'une urgence, par exemple).

Cadeaux ou récompenses non monétaires

Auparavant, l'ARC permettait aux employeurs de faire à concurrence de deux cadeaux ou récompenses non monétaires, dont le coût pour l'employeur était de 500 \$, sans imposition pour l'employé. Selon la politique révisée, à compter de 2010, les cadeaux, peu importe le nombre, ne seront pas imposables dans la mesure où leur valeur globale est inférieure à 500 \$ par année. La valeur totale qui dépasse le montant de 500 \$ par année demeure imposable. De plus, l'ARC permet maintenant aux employeurs de donner, en franchise d'impôt, un prix non monétaire distinct pour les années de service (dont la valeur est inférieure à 500 \$). Les prix liés au rendement (c'est-à-dire les objectifs de vente) ou les récompenses en espèces ou en quasi espèces demeurent des avantages imposables entre les mains de l'employé.

Programmes de bourses d'études financés par l'employeur

L'ARC a récemment perdu plusieurs cas en instance dans lesquels elle tentait d'imposer des employés dont les enfants avaient bénéficié de bourses d'études financées par l'employeur. En septembre 2009, l'ARC a publié une interprétation technique indiquant qu'elle avait concilié sa politique en matière de cotisation avec ces décisions. Ainsi, lorsqu'un employeur sans lien de dépendance fournit une bourse d'études, une bourse d'entretien ou une bourse de scolarité pour financer des études postsecondaires à un membre de la famille d'un employé dans le cadre d'un programme de bourses d'études, le montant ne constituera pas un avantage imposable pour l'employé. L'employeur est tenu d'émettre un feuillet T4 à l'étudiant, même si, en général, de telles bourses ne seront pas imposables.

Avantages pour les employés actionnaires

Lorsqu'un employé est également un actionnaire important, il peut parfois obtenir des avantages du fait de son rôle d'actionnaire plutôt que d'employé. Dans de tels cas, une partie des allègements prévus en vertu des lois fiscales et de la politique de l'ARC pourraient ne pas s'appliquer. Pis, le coût lié aux avantages fournis à un actionnaire n'est en général pas déductible par la société. Ainsi, il faut user d'une prudence accrue lors de l'établissement d'un programme d'avantages à l'intention des propriétaires dirigeants et autres actionnaires importants.

Consultez votre conseiller Collins Barrow pour plus de détails à propos des avantages imposables liés à l'emploi.

Tony Ozeroff, CA, est chef de groupe principal de l'équipe de fiscalité du cabinet Collins Barrow à Calgary.

Constitution en société de votre entreprise de prestation de services personnels – une bonne idée?

Auparavant, on mettait en garde les personnes qui songeaient à constituer en société leurs activités de prestation de services personnels car l'entité pourrait être considérée comme une entreprise de prestation de services personnels, ce qui pourrait entraîner des conséquences fiscales négatives. Le revenu gagné par la société serait imposé au taux d'imposition des sociétés le plus élevé, les déductions seraient limitées, et un taux d'imposition global plus élevé s'appliquerait une fois le revenu retiré sous forme de dividendes.

Étant donné la diminution des taux d'imposition des sociétés et des taux d'imposition des particuliers à l'égard de dividendes admissibles, il conviendrait d'examiner à nouveau la notion de constitution en société de votre entreprise de prestations de services personnels.

Qu'est-ce qu'une entreprise de prestation de services personnels?

Sous réserve d'exceptions particulières, la Loi de l'impôt sur le revenu décrit une entreprise de prestation de services personnels (EPSP) comme une entreprise de services constituée en société où l'on pourrait raisonnablement considérer que la personne qui fournit les services en question est un employé de l'établissement auquel les services sont fournis. La détermination du statut d'employé demeure une question de fait qui sera tranchée en fonction de facteurs tels que le degré de contrôle exercé par l'employeur à l'égard d'un employé et la propriété des instruments de travail.

Conséquences fiscales

Il existe deux principales conséquences fiscales pour les EPSP :

1. La Loi de l'impôt sur le revenu exclut expressément les EPSP de la définition d'une entreprise exploitée activement. De ce fait, le revenu gagné de l'exploitation d'une EPSP n'est pas admissible à la déduction accordée aux petites entreprises et est donc imposé au taux d'imposition des sociétés le plus élevé. Par conséquent, les dividendes versés par la société pourraient être réputés des dividendes admissibles, lesquels sont assujettis à un crédit d'impôt pour dividendes amélioré

2. La Loi de l'impôt sur le revenu limite le type de dépenses pouvant être déduit du calcul du revenu de l'ESPS à ce qui suit :
 - le salaire, les traitements ou toute autre rémunération versée dans l'année à un employé incorporé de la société;
 - le coût pour la société de tout avantage fourni à un employé incorporé au cours de l'année; et
 - toute dépense engagée pour négocier des contrats ou percevoir des sommes dues à l'égard de services rendus.

Possibilités de planification fiscale

Bien qu'une EPSP ne puisse se prévaloir de la déduction accordée aux petites entreprises, elle pourrait être en mesure de reporter l'impôt en conservant le revenu dans l'ESPS. Cette possibilité deviendra plus avantageuse à mesure que les taux d'imposition des sociétés diminueront au cours des années à venir.

Le montant réel de report d'impôt dépend de la province dans laquelle l'impôt est payé. En Ontario et en Alberta, par exemple, les reports seraient d'environ 15 % et 11 %, respectivement.

La constitution en société d'une EPSP pourrait également donner lieu à des possibilités de fractionnement du revenu en fournissant un flux de dividendes au moyen de la propriété d'actions par des membres de la famille. Il importe toutefois d'évaluer les dispositions anti-évitement de la Loi de l'impôt sur le revenu.

En bref

À mesure que les taux d'imposition des sociétés continuent de diminuer, il conviendrait d'envisager la constitution en société de votre entreprise de prestation de services personnels dans le cadre de votre planification fiscale d'ensemble. Votre conseiller Collins Barrow pourra vous aider à déterminer si une telle décision convient à votre situation.

Julianne Favron, CA, est fiscaliste du cabinet Collins Barrow à Ottawa.