



Atterrissage en douceur – Survivre à l'avis de congédiement

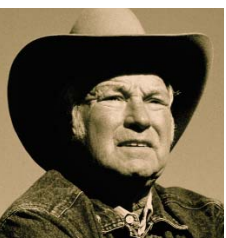
Au cours de sa longue carrière, Sylvain Gagnon a vu des collègues recevoir un avis de congédiement. À titre de vice-président d'une société pharmaceutique, il lui est arrivé de devoir mettre à pied lui-même des employés. Cependant, il ne croyait pas que l'expression « réduction des effectifs » s'appliquerait un jour à lui. À 57 ans, approchant de la retraite et occupant un poste confortable de cadre intermédiaire, il pensait qu'il n'avait rien à craindre.

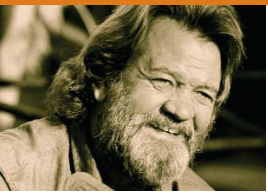
Puis, un jeudi après-midi, Sylvain s'est retrouvé assis à une table en face de son supérieur, d'un professionnel des Ressources humaines et d'un représentant d'une agence de remplacement. Ils ont fait preuve de délicatesse et lui ont expliqué que la société n'avait pas le choix compte tenu de la vive concurrence du marché et qu'il n'était pas le seul à perdre son emploi.

Sylvain se rappelle être resté assis dans sa voiture dans le vaste stationnement de la compagnie pendant au moins une heure, essayant de comprendre ce qui venait de se passer. De retour à la maison, c'est seulement en déverrouillant la porte que le choc a fait place à la nervosité. Que se passerait-il s'il devait perdre la maison? Où irait-il habiter avec sa femme? Il s'est assis dans son fauteuil dans le salon et a sorti tous les documents concernant les conditions de son indemnité de départ pour les examiner.

PRENDRE UNE GRANDE RESPIRATION

La situation de Sylvain est loin d'être unique. Au Canada, environ un employé sur 18 perd son emploi de façon permanente selon Statistique Canada (Le Quotidien, 25 mars 2004). Cependant, il est souvent possible de réduire considérablement l'incidence négative sur vos finances à court et à long terme si vous gérez la situation calmement et engagez des professionnels de confiance pour s'occuper des questions juridiques et des conséquences fiscales liées à une indemnité de départ.





Sylvain a tout d'abord appelé sa femme Élise qui, à 55 ans, exploite avec succès un service de traiteur. Quelques semaines plus tard, Élise a confié à Sylvain qu'elle n'avait pas voulu lui faire part de ses inquiétudes sur la façon dont ils pourraient boucler leur budget avec son seul salaire. Elle lui avait alors recommandé de prendre rendez-vous sans tarder avec leur conseiller financier. Elle a tout de suite compris qu'il serait essentiel d'investir l'indemnité judicieusement pour les dépanner le temps que Sylvain décide s'il voulait retourner sur le marché du travail, lancer un cabinet de consultation ou prendre une retraite anticipée.

Le lendemain matin, Sylvain a téléphoné à André, leur conseiller financier. Ce dernier lui a expliqué que bon nombre de ses clients avaient vécu la même situation et, qu'avec une bonne planification, Sylvain et Élise n'auraient probablement pas à modifier grandement leur mode de vie actuel ou leurs projets de retraite. Après avoir fixé un rendez-vous à Sylvain immédiatement, André lui a demandé s'il avait consulté un avocat au sujet du montant de l'indemnité de départ. Lorsque Sylvain lui a répondu par la négative, André lui a recommandé un collègue qui se spécialise dans ce domaine. Il a souligné que dans bien des cas, l'offre de l'employeur est inférieure à ce qu'elle devrait être et qu'un avocat peut négocier une indemnité plus élevée en fonction de ses années de service, de son salaire, de son poste, de son âge et des circonstances entourant la cessation d'emploi.

TRAVAILLER AVEC LES DONNÉES EN MAIN

L'employeur de Sylvain lui a offert un montant forfaitaire tenant lieu de préavis et une indemnité de départ (en dédommagement de sa perte d'ancienneté et des avantages sociaux). Ce total – établi en fonction de ses 15 années de service – s'élevait à 120 000 \$. Et c'est de ce montant dont il a été question lors de cette rencontre avec André, pendant que l'avocat de Sylvain essayait de négocier une indemnité de départ plus élevée. Même si André estimait que ce montant n'était pas assez élevé compte tenu du poste de Sylvain, il a décidé d'utiliser les chiffres dont il disposait.

André a tout d'abord rassuré Sylvain et Élise. Il y a quelques années, sur les conseils d'André, le couple avait demandé et obtenu une marge de crédit pour leur permettre de régler les dépenses courantes durant six mois. De plus, Sylvain et Élise avaient également mis de l'argent de côté pour les imprévus. André a recommandé à Sylvain de transférer le plus d'argent possible dans son REER à l'abri de l'impôt. Le gouvernement fixe le montant de l'indemnité de départ (pouvant être considéré comme une allocation de retraite) qui peut être versé dans un REER en franchise d'impôt. Sylvain pouvait verser 2 000 \$ pour chaque année travaillée entre 1991 et 1995 inclusivement, plus ses droits de cotisation inutilisés qui s'élevaient à 30 000 \$, pour une cotisation totale au REER de 40 000 \$. Il lui recommande de verser le solde de 80 000 \$ dans un compte non enregistré et lui indique que ce montant sera considéré comme un revenu imposable pour l'année en cours.

Le couple devait ensuite décider de la façon dont l'argent serait investi. Sylvain et Élise ne voulaient pas consacrer du temps à gérer des placements multiples et désiraient se faciliter la vie. De plus, compte tenu de la courte période qui les séparait de la retraite, ils désiraient limiter le risque





et choisir un placement offrant une certaine garantie et une possibilité de croissance. Après avoir étudié attentivement leur situation, André leur a recommandé un portefeuille de répartition de l'actif dans des fonds distincts.

Un portefeuille de répartition de l'actif est une combinaison de fonds de placement diversifiés qui sont rééquilibrés périodiquement. De plus, les fonds distincts offrent une garantie du capital au décès ou à l'échéance, une caractéristique qui intéressait vivement les Gagnon. Pour ce qui est des fonds déposés dans le REER, André leur a recommandé un portefeuille de croissance. Il estimait que comme les Gagnon ne prévoyaient pas utiliser ces fonds avant au moins cinq ans, ils devaient tirer profit du potentiel de croissance des actions. Dans le cas des sommes qui n'étaient pas déposées dans le REER, André a suggéré un portefeuille de répartition de l'actif plus prudent pour que les fonds soient facilement disponibles au besoin.

Il a expliqué que les portefeuilles recommandés leur donneraient accès aux meilleures sociétés de gestion de fonds du monde et que leurs placements seraient gérés par une équipe diligente qui veillerait à ce que chaque gestionnaire respecte les objectifs fixés. André savait aussi que les garanties à l'échéance et au décès offertes au titre du contrat de fonds distincts, ainsi que les caractéristiques en matière de planification successorale et de protection contre les créanciers, seraient avantageuses pour Sylvain s'il décidait de lancer sa propre entreprise. De plus, André a expliqué à Sylvain et à Élise qu'ils recevraient, tous les trois

mois, des relevés de placements détaillés pour les aider à faire le suivi de leurs placements.

Une fois la question de l'indemnité de départ réglée, André était en mesure de répondre aux autres préoccupations financières du couple. Comme Élise travaille à son compte et ne bénéficie pas d'avantages sociaux, il a été question des différentes options d'assurance pour les protéger tous les deux. Le régime de retraite de l'employeur de Sylvain constituerait une source importante de leurs revenus de retraite. Finalement, André a aidé le couple à déterminer quelles dépenses mensuelles pouvaient être réduites, afin que leurs épargnes durent plus de six mois.

Après la rencontre, Sylvain et Élise étaient soulagés et plus optimistes au sujet de leur situation financière future. Même si Sylvain avait encore des incertitudes par rapport à l'orientation à donner à sa carrière et au montant additionnel que l'avocat serait en mesure d'obtenir, il savait qu'une gestion judicieuse de leurs dépenses et les bons conseils de placement d'André amortiraient les conséquences de cette mise à pied et protégeraient leurs rêves de retraite.

Avec les compliments de :

Le nom Manuvie et le logo qui l'accompagne sont des marques de service et de commerce déposées réservées à l'usage de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et de ses sociétés affiliées, y compris la Société Financière Manuvie. Les commentaires formulés dans le présent article ne doivent pas être considérés comme un avis donné en matières juridique et fiscale à l'égard d'un cas précis. Tout particulier ayant pris connaissance des renseignements formulés ici devrait demander l'avis d'un spécialiste afin de s'assurer qu'ils sont appropriés à la situation. La souscription de fonds communs de placement peut donner lieu au versement de commissions de suivi ainsi qu'au paiement de frais de gestion ou d'autres frais. Lisez attentivement le prospectus avant d'effectuer un placement. Les fonds de placement ne sont pas garantis, leur valeur liquidative varie et leur rendement passé ne garantit par leur rendement futur. Les rendements indiqués visent uniquement à illustrer les effets d'un taux de croissance composé; ils ne sont pas une indication de la valeur future du fonds de placement ou du rendement d'un placement dans le fonds de placement.

www.manuvie.ca/investissements

 **Investissements Manuvie**
Avec vous, à chaque étapeTM