Employeurs, le RVER, ça vous dit quelque chose?

26 avril 2017

Le 1er juillet 2014, la plupart des dispositions de la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*[1] (la « Loi sur les RVER ») sont entrées en vigueur. Suivant cette entrée en vigueur, de nombreux employeurs se sont questionnés sur les obligations auxquelles ils sont désormais contraints en vertu de cette loi. Considérant qu'un premier groupe d'employeurs avait jusqu'au 31 décembre 2016 pour se conformer à certaines obligations, nous vous présentons un résumé des principales obligations d'un employeur en vertu de la Loi sur les RVER.

Mais avant toute chose : qu'est-ce qu'un RVER?
Un RVER est un régime d'épargne-retraite collectif mis sur pied et administré par un administrateur autorisé et assujetti à la Loi sur les RVER. Les RVER se veulent à faible coût afin de favoriser l'épargne en vue de la retraite.

Qui sont les employeurs visés par la Loi sur les RVER ?

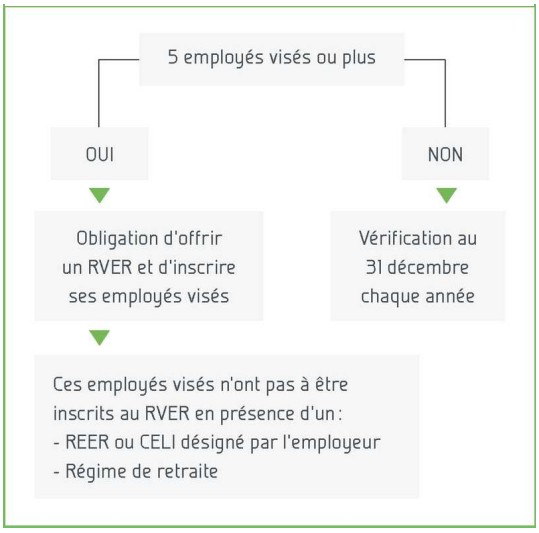
Les employeurs visés par la Loi sur les RVER sont ceux ayant un établissement au Québec et qui comptent cinq « employés visés » ou plus.

Qu'est-ce qu'un « employé visé »?

Selon la Loi sur les RVER, il s'agit essentiellement d'un salarié[2] qui :

est âgé de 18 ans ou plus ;
a au moins une année de service continu[3] ; et
exécute son travail :
- au Québec ; ou
- en partie au Québec et à l'extérieur du Québec pour un employeur ayant un établissement au Québec ; ou
- à l'extérieur du Québec alors qu'il a son

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.



domicile ou une résidence au Québec et que son employeur est situé au Québec.

Si un employeur ne compte pas cinq employés visés ou plus, il doit s'assurer, au 31 décembre de chaque année, qu'il ne compte toujours pas cinq employés visés ou plus.

Si un employeur compte cinq employés visés ou plus, il a alors l'obligation d'offrir un RVER et d'y inscrire automatiquement tous ses employés visés.

Mais ! L'employeur n'a toutefois pas l'obligation d'inscrire au RVER tout employé visé qui :

> a la possibilité de cotiser par retenue sur son salaire (qu'il le fasse ou non) à un régime enregistré d'épargne-retraite (« REER ») ou à un compte d'épargne libre d'impôt (« CELI ») désigné dans l'entreprise par l'employeur ; OU fait partie d'une catégorie d'employés qui bénéficient d'un régime de pension agréé[4], c'est-à-dire un régime de retraite/fonds de pension[5].

À quel moment faut-il offrir un RVER?

La date limite à laquelle un employeur doit offrir un RVER et inscrire automatiquement ses employés visés dépend du nombre d'employés visés à certaines dates données.



La date limite était le 31 décembre 2016 pour les employeurs ayant 20 employés visés ou plus le 30 juin 2016.

La date limite est le 31 décembre 2017 pour les employeurs ayant 10 employés visés ou plus le 30 juin 2017.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Il est à noter que pour les employeurs comptant 5 à 9 employés visés, la date limite n'a toujours pas été déterminée, mais elle ne sera pas avant le 1er janvier 2018.

Choisir un RVER mis sur pied par un administrateur autorisé et transmettre un avis aux employés

Un employeur qui a l'obligation d'offrir un RVER doit en choisir un parmi ceux mis sur pied par les administrateurs autorisés. Une liste des administrateurs autorisés qui ont mis sur pied un RVER se trouve sur le site Web de Retraite Québec[6].



Une fois son choix arrêté, l'employeur doit, au moins 30 jours avant d'offrir le RVER choisi, aviser ses employés visés[7] par écrit :

> de son intention de souscrire ce RVER ;
> du fait que les employés visés seront automatiquement inscrits au RVER, mais qu'ils auront la possibilité de renoncer à y participer ;
> du fait qu'ils pourront chacun choisir leur cotisation au RVER.

Cet avis écrit devra aussi contenir tous les autres renseignements prévus par la Loi sur les RVER. Une fois que l'employeur aura souscrit au RVER choisi, il disposera d'un délai de 30 jours pour inscrire ses employés au RVER. De son côté, l'administrateur du RVER transmettra dans le délai prévu par la loi, un avis écrit contenant les renseignements prescrits aux employés inscrits.

L'employeur a-t-il l'obligation de cotiser au RVER?

En vertu de la Loi sur les RVER, l'employeur n'a aucune obligation de cotiser au RVER pour le compte de ses employés inscrits. S'il choisit de cotiser, il pourra ultérieurement modifier sa cotisation, sous réserve d'une clause à l'effet contraire contenue dans la convention collective ou les contrats individuels de travail. Pour modifier sa cotisation, il devra envoyer un avis écrit aux employés concernés ainsi qu'à l'administrateur du RVER. Si la modification a pour effet de réduire sa cotisation, elle ne pourra prendre effet avant le 30e jour qui suit la date de l'envoi de l'avis écrit.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Autres obligations de l’employeur

L’employeur qui doit offrir un RVER a également d’autres obligations en vertu de la Loi sur le RVER. De façon non exhaustive, nous mentionnons les suivantes[8].

Renonciation à participer ou à cotiser au RVER
Un employé peut renoncer à participer au RVER offert par son employeur en avisant celui-ci par écrit dans le délai prévu à la Loi sur les RVER. L’employeur doit alors conserver cet avis écrit pour toute la durée de l’emploi. L’employeur sera aussi tenu de vérifier périodiquement si un tel employé souhaite changer d’idée et ainsi participer au RVER. Cette vérification devra être effectuée durant le mois de décembre, tous les deux ans suivant la renonciation de l’employé.

Si un employé a décidé de renoncer à participer au RVER, l’employeur doit aussi aviser par écrit l’administrateur du RVER dans les 30 jours de la réception de l’avis écrit de l’employé.

Un employé inscrit peut fixer son taux de cotisation à 0 % conformément au règlement[9]. Si un employé a ainsi fixé son taux de cotisation à 0 %, l’employeur devra lui offrir périodiquement la possibilité de reprendre le versement de cotisations salariales. Cette démarche de l’employeur devra être effectuée durant le mois de décembre, tous les deux ans suivant l’établissement du taux de cotisation à 0 %.

Prélèvement et versement des cotisations
L’employeur doit percevoir la cotisation de chaque employé qui participe au RVER sur sa paie[10]. Il doit ensuite verser les cotisations perçues au RVER dans le délai prévu par la loi, soit au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de leur perception (par exemple, les cotisations perçues en avril 2017 devront être transmises au plus tard le 31 mai 2017)[11]. Si l’employeur ne verse pas les cotisations au RVER dans le délai requis, il sera alors tenu de payer des intérêts au taux et selon la méthode prévus par le règlement[12].

Accès aux documents
L’employeur doit rendre accessible à l’employé qui en fait la demande les documents suivants : le contrat intervenu entre l’employeur et l’administrateur du RVER de même que la déclaration annuelle et le rapport financier du RVER. L’employeur doit fournir l’accès à ces documents sans frais.

Transmission de documents ou de renseignements à l’administrateur du RVER
L’employeur est tenu de fournir à l’administrateur du RVER les documents et renseignements qu’il demande et qui lui sont nécessaires pour se conformer à la Loi sur les RVER.

Cessation d’emploi
Lorsqu’une cessation d’emploi survient, l’employeur doit aviser l’administrateur du RVER dans un délai de 30 jours.

Contravention à la Loi sur les RVER

Divers organismes sont chargés de l’application de la Loi sur les RVER, incluant Retraite Québec ainsi que la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST »). C’est d’ailleurs la CNESST qui veille au respect de l’obligation, pour un employeur, d’offrir un RVER à ses employés visés.

En cas de contravention à la Loi sur les RVER, l’employeur s’expose, entre autres, à des sanctions pénales. En effet, la Loi sur les RVER prévoit que si un employeur fait défaut de verser une

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

cotisation au RVER dans le délai requis ou d'offrir un RVER dans le délai prévu par la loi, il commet une infraction et est passible d'une amende de 500 $ à 10 000 $. En cas de récidive, les amendes sont alors doublées.

Si l'employeur contrevient plutôt à une autre de ses obligations prévues par la Loi sur les RVER, il commet alors une infraction qui le rend passible d'une amende de 600 $ à 1 200 $, amende qui sera doublée en cas de récidive.

En terminant, mentionnons que selon certains articles publiés récemment, il appert que la CNESST interviendrait uniquement suivant la réception d'une plainte. Si vous deviez offrir un RVER au plus tard le 31 décembre 2016 et que vous ne l'avez pas encore fait, vous devriez vous dépêcher de le faire. Si une plainte a toutefois été déposée à la CNESST, vous êtes susceptible d'être poursuivi et pourriez éventuellement être condamné à payer une amende.

---

1. L.R.Q., c. R-17.0.1.
2. Selon la définition prévue à la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.
3. Selon le sens prévu à la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.
4. Au sens de la *Loi sur l'impôt sur le revenu*, L.R.C. (1985) c. 1, 5e supp.
5. Si un employeur offre à tous ses employés visés de participer à un régime de retraite/fonds de pension, ou de participer à un REER ou à un CELI (par retenue sur leur salaire) et que certains décident de ne pas y participer, l'employeur n'a pas l'obligation d'offrir un RVER aux employés qui ont choisi de ne pas y participer.
6. Site Web Retraite Québec.
7. L'employeur n'a pas à envoyer l'avis aux employés visés qui sont exclus de l'obligation d'inscription tel que décrit précédemment.
8. Soulignons que la Loi sur les RVER prévoit expressément que l'employeur n'encourt aucune responsabilité découlant des actes ou des omissions de l'administrateur du RVER.
9. *Règlement sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*, L.R.Q., c. R-17.0.1, r. 3.
10. Il devra commencer à percevoir les cotisations à compter de la première paie qui suit le 61^{e} jour de la transmission, par l'administrateur du RVER aux employés inscrits de l'avis requis une fois que l'employeur a souscrit au RVER. L'administrateur doit informer sans délai l'employeur de la date à laquelle il a transmis cet avis.
11. Si l'employeur a choisi de cotiser, il doit verser ses propres cotisations dans le même délai que celui prévu pour le versement des cotisations de ses employés.
12. Mentionnons également que jusqu'à leur versement au RVER, les cotisations et les intérêts accumulés, le cas échéant, sont réputés détenus en fiducie par l'employeur, que ce dernier les ait ou non gardés séparément de ses propres biens.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.