



LAPOINTE ROSENSTEIN
MARCHAND MELANÇON

S.E.N.C.R.L. Avocats

Bulletin

Droit du travail

Volume 2, numéro 1

Juin 2014

Note de l'éditeur

Le cabinet Lapointe Rosenstein Marchand Melançon est heureux de vous transmettre la seconde édition de son bulletin en droit du travail. Notre objectif est d'informer notre clientèle sur des questions d'intérêt en droit du travail.

Dans la rédaction de nos prochains bulletins, il nous fera plaisir de tenir compte de vos commentaires et suggestions quant aux sujets susceptibles de vous intéresser. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute question.

M^e Christopher Deehy

Entrée en vigueur de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite

M^e Sophie Roy-Lafleur
M^e Julien Grenier

Le 1^{er} juillet 2014, la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* (ci-après, la « Loi ») entrera en vigueur au Québec. Instaurée comme incitatif à l'épargne en vue de la retraite des travailleurs, la Loi prévoit la mise en place d'un régime volontaire d'épargne-retraite (ci-après, le « RVER ») par les employeurs qui comptent un certain nombre d'employés n'ayant pas accès à un régime d'épargne-retraite collectif dans le cadre de leur emploi. Le RVER se distingue par le caractère **volontaire** de ses cotisations, tant pour l'employé que pour l'employeur. La Loi impose malgré tout certaines obligations à l'employeur, décrites ci-dessous.

Obligation de mettre en place un RVER

Lorsqu'une entreprise compte au moins cinq employés visés au 31 décembre d'une année, la Loi prévoit l'obligation, pour l'employeur, de souscrire au RVER et d'inscrire automatiquement ces employés au régime pour l'année qui suit. Pour l'application de la Loi, un employé visé est un salarié, au sens de la *Loi sur les normes du travail*, qui justifie d'un an de service continu, qui est âgé d'au moins 18 ans et qui ne bénéficie pas déjà d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou d'un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) au sein de l'entreprise pour lequel des retenues salariales pourraient être effectuées ou encore d'un régime de pension agréé (RPA) auquel l'employeur est partie.

Délais de mise en place du RVER

Dès l'entrée en vigueur de la Loi le 1^{er} juillet prochain, les employeurs pourront souscrire au régime sur une base volontaire. Toutefois, la Loi prévoit la mise en place obligatoire d'un RVER dont la date d'échéance dépend du nombre d'employés visés. Ainsi, les entreprises qui comptent 20 employés visés ou plus auront jusqu'au 31 décembre 2016 pour mettre en place le régime, celles qui en comptent de 10 à 19, jusqu'au 31 décembre 2017, et celles qui n'en comptent que 5 à 9, jusqu'au 31 décembre 2018.

Administration du RVER

Le RVER et chacune de ses modifications doivent être enregistrés auprès de la Régie des rentes du Québec. La Loi prévoit que l'employeur doit confier l'administration du régime à un administrateur dûment autorisé par l'Autorité des marchés financiers. Bien que le privilège de choisir l'administrateur revienne à l'employeur, la Loi interdit à une partie d'offrir des incitatifs à l'autre pour qu'elle soit partie à un contrat, sous réserve des règlements. Une fois l'administrateur choisi, l'employeur devra remettre aux employés visés un préavis d'au moins 30 jours avant de les inscrire au régime et fournir à l'administrateur certains renseignements pertinents les concernant. Il appartiendra alors aux employés de déterminer s'ils cotisent ou non au régime, et, dans l'affirmative, dans quelle proportion de leur salaire. Sous certaines conditions qui seront fixées par règlement, l'employé qui participe au régime pourra suspendre ou cesser ses cotisations et même établir sa cotisation à 0 %. En l'absence de réponse de la part de l'employé, un taux de cotisation par défaut, déterminé par règlement, s'appliquera. En tout temps, l'employeur pourra changer de régime et d'administrateur, mais devra cependant acquitter les frais qui découlent de ce

changement, notamment pour le transfert des fonds appartenant aux employés.

L'employeur pourra cotiser au régime lorsque ses employés y participeront, mais il ne sera pas tenu de le faire. Il devra néanmoins effectuer les retenues à la source et transférer les sommes dans le RVER. Si l'employeur décide de verser une cotisation, il pourra diminuer ou même retirer celle-ci moyennant un préavis de 30 jours. Toute somme d'argent retenue sera réputée détenue en fiducie jusqu'à son versement dans le RVER, qui devra se faire au plus tard le dernier jour du mois suivant la perception des cotisations. En cas de versement tardif, l'employeur pourrait devoir payer des intérêts sur les cotisations dues, en plus de s'exposer aux dispositions pénales de la Loi.

Sanctions

La Loi stipule que l'employeur n'encourt aucune responsabilité découlant des actes ou des omissions de son administrateur. Cependant, l'employeur aura l'obligation de fournir certains renseignements à ce dernier, notamment de l'aviser dans les 30 jours de la cessation d'emploi d'un employé qui participe au régime. L'employeur devra également collaborer avec la Régie des rentes du Québec relativement à toute inspection et fournir à l'employé qui le demande tout document le liant à l'administrateur.

Il convient de mentionner que la Loi comporte plusieurs dispositions pénales pour non-conformité. Pour l'employeur, certaines non-conformités sont passibles d'une amende de 500 \$ à 200 000 \$, et même du double en cas de récidive. En outre, les dispositions visent les employeurs qui omettent ou refusent d'offrir un RVER alors qu'ils sont tenus de le faire en vertu de la Loi, ou encore les employeurs qui offrent un RVER qui n'est pas enregistré conformément à la Loi.

Pouvoirs de surveillance

Trois organismes gouvernementaux se relaient la tâche de gérer et de surveiller l'application de la Loi : d'abord, la Régie des rentes du Québec, qui a notamment comme fonction de s'assurer que l'administration et le fonctionnement des régimes sont conformes à la Loi; ensuite, l'Autorité des marchés financiers, qui est responsable de l'accréditation des administrateurs; et enfin, la Commission des normes du travail, qui veille à ce que les employeurs visés par la Loi respectent leur obligation d'établir le régime volontaire.

Pour plus d'information sur le RVER, ou si vous avez des questions concernant le cadre légal de ce nouveau régime, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Vous pouvez aussi consulter le site Internet de la Régie des rentes du Québec à l'adresse suivante :

<http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/travail/rver/Pages/rver.aspx>

Le contenu de ce bulletin est de nature informative seulement et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un des membres de notre équipe :

Christopher Deehy, CRIA

514 925-6353
christopher.deehy@lrmm.com

Jacquelin Caron, CRIA

514 925-6314
jacquelin.caron@lrmm.com

Guy P. Dancosse, c.r.

514 925-6393
guy.dancosse@lrmm.com

Roland Massicotte

514 925-6326
roland.massicotte@lrmm.com

Sophie Roy-Lafleur

514 925-6395
sophie.roy-lafleur@lrmm.com