

Régimes de retraite et avantages sociaux

lavery
DROIT ► AFFAIRES

LE RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL : UN RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES OÙ LE RISQUE FINANCIER DE L'EMPLOYEUR EST LIMITÉ

JOSÉE DUMOULIN et FRANÇOIS PARENT

LA DÉCISION D'UN EMPLOYEUR D'OFFRIR UN RÉGIME DE RETRAITE À SES EMPLOYÉS CONSTITUE UNE DÉCISION IMPORTANTE. DIFFÉRENTS TYPES DE RÉGIME DE RETRAITE PEUVENT ÊTRE OFFERTS ET LE RISQUE FINANCIER DE L'EMPLOYEUR SERA DIFFÉRENT SELON LE TYPE DE RÉGIME CHOISI.

Alors que les syndicats et les employés préfèrent généralement les régimes à prestations déterminées¹, les employeurs, de leur côté, sont maintenant très réticents à mettre en place de tels régimes étant donné la responsabilité financière qui en découle. En effet, lorsqu'un régime à prestations déterminées affiche un déficit, l'employeur doit verser des paiements spéciaux à la caisse de retraite afin de le combler. Ces paiements spéciaux, qui s'ajoutent aux cotisations habituelles de l'employeur, représentent souvent des sommes considérables. Le financement exigé dans le cadre des régimes de retraite à prestations déterminées traditionnels constitue l'une des raisons principales pour lesquelles peu de ces régimes ont été mis en place au Québec au cours des dernières années.

Conscient de cette situation, le gouvernement du Québec est intervenu en février 2007 afin de permettre la mise en place d'un nouveau genre de régime de retraite à prestations déterminées où le risque financier de l'employeur est limité.² Ce nouveau type de régime porte le nom de « régime de retraite par financement salarial » (« RRFS »). Le RRFS s'adresse avant tout aux travailleurs syndiqués. En effet, les règles fiscales

prévoient qu'un tel régime doit être maintenu conformément à une convention collective, sauf si le ministre du Revenu national renonce à appliquer cette exigence. Par conséquent, une exemption devra être obtenue du ministre du Revenu national si l'on désire mettre en place un RRFS s'appliquant autant aux employés syndiqués qu'à ceux non syndiqués³.

Les principales caractéristiques d'un RRFS peuvent être résumées comme suit :

- ▶ il doit déterminer à l'avance la cotisation de l'employeur ainsi que la rente normale;⁴
- ▶ il doit stipuler que le coût des engagements du régime est à la charge des participants actifs du régime, déduction faite cependant de la cotisation de l'employeur;
- ▶ il doit comporter une disposition qui empêche l'employeur de modifier le régime ou de mettre fin unilatéralement à celui-ci;
- ▶ il doit stipuler que seuls les participants et les bénéficiaires ont droit à l'excédent d'actif (plus communément appelé « surplus ») établi lors de la terminaison du régime;
- ▶ sa date d'entrée en vigueur doit être postérieure au 15 mars 2007.

Dans un RRFS, ce sont les participants actifs qui assument le risque financier. Ainsi, non seulement leurs cotisations doivent être au moins égales au solde du coût du régime, mais ce sont également eux qui doivent verser les paiements spéciaux afin de combler les déficits, le cas échéant.

En plus de ce qui précède, il est important de préciser qu'un RRFS :

- ▶ ne peut comporter un volet à cotisation déterminée;
- ▶ ne peut être un régime garanti;⁵
- ▶ doit être de type « salaires de carrière »⁶ ou « à rente forfaitaire »;⁷
- ▶ ne peut prévoir d'indexation automatique des rentes, tant avant que pendant la retraite;
- ▶ ne peut être valablement mis en place en modifiant un régime de retraite à prestations déterminées traditionnel afin de le convertir en RRFS.⁸

¹ C'est-à-dire les régimes qui promettent à l'avance de verser un montant de rente précis à un participant lorsque celui-ci prendra sa retraite.

² Ce nouveau type de régime de retraite est permis par le Règlement sur la soustraction de certaines catégories de régimes de retraite à l'application de dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (le « Règlement »).

³ Selon la Régie des rentes du Québec, une telle exemption devrait être accordée si le RRFS couvre la majorité des employés de l'employeur.

⁴ La rente normale est la rente de retraite dont le service débute à l'âge normal de la retraite, soit généralement à l'âge de 65 ans.

⁵ C'est-à-dire un régime dont les prestations et remboursements sont en tout temps garantis par un assureur.



MISE EN PLACE D'UN RRFS

Un employeur peut mettre sur pied un RRFS pour ses employés. Toutefois, étant donné que ce sont les participants actifs qui assument le risque financier dans le cadre d'un tel régime, leur consentement doit être obtenu. Le Règlement prévoit d'ailleurs des règles précises à cet égard. En ce qui concerne les participants actifs syndiqués, une déclaration écrite du syndicat est requise. Dans cette déclaration, le syndicat doit attester qu'il consent, au nom de ceux qu'il représente, aux obligations qui incombent à chacun d'eux aux termes du régime. Dans la mesure où certains participants actifs ne sont pas représentés par un syndicat, leur consentement doit être obtenu conformément au processus de consultation prévu au Règlement.

ADMINISTRATION D'UN RRFS

Un RRFS doit être administré par un comité de retraite conforme aux exigences prévues à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*⁹, et ce, comme tout régime de retraite traditionnel.

CONGÉS DE COTISATIONS

Les règles relatives aux congés de cotisations patronales qui s'appliquent à un régime à prestations déterminées traditionnel ne sont pas applicables à un RRFS. Dans le cas d'un RRFS, l'excédent d'actif ne peut servir à des fins de congés de cotisations patronales que si cela est nécessaire pour respecter les règles fiscales.

⁶ C'est-à-dire un régime où le salaire utilisé aux fins du calcul de la rente du participant correspond au salaire attribué pour chacune des années de service admissibles du participant.

⁷ C'est-à-dire un régime où la rente d'un participant est établie en multipliant le montant fixe prévu.

⁸ Par ailleurs, une scission ou une fusion ne peut avoir lieu entre un régime à prestations déterminées traditionnel et un RRFS.

⁹ L.R.Q., c. R-15.1.

MODIFICATION D'UN RRFS

Comme dans le cas d'un régime à prestations déterminées traditionnel, le texte d'un RRFS doit indiquer qui peut modifier le régime et à quelles conditions. Cependant, comme il est mentionné ci-dessus, le texte d'un RRFS ne peut accorder à l'employeur le pouvoir de modifier unilatéralement les termes du RRFS.

Mentionnons que même si le texte d'un RRFS confère au syndicat le pouvoir de modifier unilatéralement les dispositions du régime, toute modification visant à augmenter ou à diminuer la cotisation de l'employeur requiert le consentement de ce dernier, sauf si cette modification est rendue obligatoire par l'application d'une nouvelle disposition législative n'accordant aucune latitude.

TERMINAISON D'UN RRFS

Le texte du RRFS doit indiquer qui a le pouvoir de mettre fin au régime et à quelles conditions. Tout comme c'est le cas pour le pouvoir de modifier les dispositions du régime, un RRFS ne peut accorder à l'employeur le pouvoir de mettre fin unilatéralement au régime.

Le processus de terminaison d'un RRFS est le même que celui d'un régime à prestations déterminées traditionnel, sauf en ce qui concerne l'attribution de l'excédent d'actif du régime ou le paiement du déficit, selon le cas. Si le régime affiche un excédent d'actif, celui-ci est attribué aux participants. Si, au contraire, le régime est en déficit, les droits des participants seront réduits. En effet, le manque d'actif nécessaire afin de combler entièrement ce déficit n'a pas à être versé à la caisse de retraite par l'employeur. Ce dernier est seulement tenu de payer ses cotisations échues et non encore versées à la date de terminaison.

AUTRES RÈGLES PARTICULIÈRES APPLICABLES À UN RRFS

En plus des éléments décrits ci-dessus, d'autres règles particulières s'appliquent également à un RRFS, notamment quant aux normes d'évaluation applicables à ce genre de régime.

CONCLUSION

En ajoutant un nouveau genre de régime de retraite à prestations déterminées où l'employeur assume un risque limité, le gouvernement du Québec offre une nouvelle option qui peut s'avérer intéressante pour certains employeurs. En effet, dans la mesure où un syndicat demande un régime de retraite de type à prestations déterminées, le RRFS représente une avenue à considérer.

JOSÉE DUMOULIN

514 877-3088
jdumoulin@lavery.ca

FRANÇOIS PARENT

514 877-3089
fparent@lavery.ca

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE RÉGIMES DE RETRAITE ET AVANTAGES SOCIAUX POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN

JOSÉE DUMOULIN 514 877-3088
jdumoulin@lavery.ca

GUY LEMAY, CRIA 514 877-2929
glemay@lavery.ca

CATHERINE MAHEU 514 877-2912
cmaheu@lavery.ca

FRANÇOIS PARENT 514 877-3089
fparent@lavery.ca

MARIE-CLAUDE PERREAULT, CRIA 514 877-2958
mcperreault@lavery.ca

EVELYNE VERRIER 514 877-3075
everrier@lavery.ca

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSUBONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT AVEC CAROLE GENEST AU 514 877-3071.

▶ lavery.ca