

OFFRIR UN RÉGIME DE PARTICIPATION DIFFÉRÉE AUX BÉNÉFICES



POURQUOI PAS?

Par **Sophie Cournoyer**

Il existe une très forte corrélation entre le type de régime de capitalisation et la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise est petite, plus elle est susceptible de choisir un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif. À l'opposé, les grandes entreprises privilégient les régimes agréés à cotisation déterminée (CD). Quant au régime de participation différée aux bénéfices (RPDB), on le retrouve plus fréquemment dans les petites et moyennes entreprises, mais dans une proportion très inférieure au REER collectif.

Régime de participation différée aux bénéfices

Le RPDB a été introduit il y a déjà quelques décennies, mais il demeure peu connu des entreprises. Il représente une portion relativement faible de l'actif total des régimes de capitalisation au Canada. Sa faible popularité découle peut-être du fait qu'il a été conçu conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu* afin de permettre à une entreprise de partager ses bénéfices avec ses employés qui ne sont pas des actionnaires importants (qui détiennent, par exemple, moins de 10 % des actions de l'entreprise). Seules les entreprises peuvent cotiser à un RPDB.

De prime abord, le RPDB s'apparente un peu plus à un régime d'intéressement qu'à un régime de retraite. Cela peut expliquer qu'une entreprise ne songe pas immédiatement au RPDB lorsqu'elle désire offrir un régime de retraite à ses employés. Toutefois, en combinant le RPDB avec un REER collectif, elle disposera d'un instrument d'épargne-retraite à la fois avantageux sur le plan fiscal et caractérisé par une grande souplesse.

Avantage fiscal

Lorsque le RPDB est jumelé à un REER collectif, l'employé cotise à ce dernier et l'entreprise contribue au RPDB.

Contrairement à un REER collectif, les cotisations de l'entreprise à un RPDB n'entraînent pas de charges sociales à l'égard des programmes gouvernementaux tels que l'Assurance-emploi, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), le Régime de rentes du Québec, le Régime québécois d'assurance parentale, le Fonds des services de santé et la Commission des normes du travail. Cela peut engendrer des économies importantes pour l'entreprise.

À titre d'exemple, en supposant un salaire annuel de 35 000 \$, l'entreprise paierait des charges sociales estimées à un peu plus de 130 \$ sur une cotisation de 1 000 \$ au REER collectif. En versant plutôt cette cotisation à un RPDB, l'entreprise économiserait donc cette somme. Le tableau 1

ci-dessous indique l'économie liée aux charges sociales pour une cotisation de 1 000 \$ à différents niveaux de salaire.

À noter que l'économie découlant des charges sociales sur la cotisation de l'entreprise à un RPDB devient nulle pour un employé dont le salaire annuel atteint les maximums des gains admissibles en vertu des programmes gouvernementaux.

Tout comme pour le RPDB, les cotisations de l'entreprise versées à un régime CD, à un régime de retraite simplifié (RRS) ou à un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) ne sont pas soumises aux charges sociales. Or, pourquoi une entreprise choisirait-elle la combinaison RPDB/REER collectif au lieu de l'un de ces régimes?

La lecture des paragraphes suivants permettra de constater que la conformité avec les exigences de la loi est moins contraignante pour la combinaison RPDB/REER collectif que pour les autres régimes.

Une souplesse indiscutable

Le RPDB comporte des avantages certains par rapport aux autres types de régimes :

- **Fardeau administratif réduit :** Le RPDB, tout comme le REER collectif, n'est pas assujéti aux lois provinciales sur les régimes de retraite. Les règles administratives sont donc moins nombreuses et il est plus simple de s'y conformer comparativement à celles des régimes CD, des RRS ou des RVER, qui sont sous l'autorité de la Régie des rentes du Québec.
- **Aucune obligation de cotiser :** L'entreprise n'est pas tenue de cotiser au RPDB si sa rentabilité n'est pas au rendez-vous dans une année donnée. Contrairement à un régime CD ou à un RRS, l'entreprise n'a pas à verser une cotisation minimale à un RPDB. Par exemple, l'entreprise pourrait y verser des cotisations égales à celles

TABLEAU 1 - ÉCONOMIE LIÉE AUX CHARGES SOCIALES POUR UNE COTISATION DE 1 000 \$ VERSÉE À UN RPDB

	Pour un salaire annuel de			
	35 000 \$	45 000 \$	55 000 \$	70 000 \$
Assurance-emploi	21,56 \$	21,56 \$	0,00 \$	0,00 \$
CSST	19,40 \$	19,40 \$	19,40 \$	0,00 \$
Régime de rentes du Québec	52,50 \$	52,50 \$	0,00 \$	0,00 \$
Régime québécois d'assurance parentale	7,82 \$	7,82 \$	7,82 \$	0,00 \$
Fonds des services de santé	31,29 \$	31,29 \$	31,29 \$	31,29 \$
Commission des normes du travail	0,80 \$	0,80 \$	0,80 \$	0,00 \$
Total	133,37 \$	133,37 \$	59,31 \$	31,29 \$

Source : Groupe RDL, Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), Revenu Québec

RPDB

BBDB

« La combinaison RPDB/REER collectif constitue un choix attrayant pour l'entreprise désirant récompenser ses employés par une aide à l'épargne-retraite facile à gérer. »

n'a droit de toucher les cotisations versées par l'employeur qu'après deux années de participation, ce qui contribue à retenir les nouveaux employés. Il est à noter que l'acquisition de la cotisation de l'entreprise est immédiate dans un régime CD, un RRS, un RVER ou un REER collectif.

Par ailleurs, la combinaison RPDB/REER collectif peut être adaptée dans les situations suivantes afin d'en améliorer l'efficacité pour certains groupes d'employés :

- Les actionnaires importants de l'entreprise : la participation de ces employés n'est pas permise.
- Ceux qui gagnent un salaire élevé : les cotisations de l'entreprise versées à leur compte RPDB peuvent être moins élevées que celles qui auraient été versées à un REER collectif, en raison du plafond de cotisation inférieur dans le cadre d'un RPDB. Les cotisations à celui-ci ne peuvent pas excéder 18 % des gains de l'année ni 50 % du plafond d'un régime CD. En 2015, le plafond de cotisation s'élève à 12 685 \$ pour un RPDB, contre 24 930 \$ pour un REER collectif.

Ainsi, l'entreprise peut exclure ces employés du RPDB et leur offrir uniquement un REER collectif. L'impact sur l'économie au titre des charges sociales à l'égard des cotisations de l'entreprise au RPDB est alors mineur, étant donné que ces employés ont généralement des salaires qui excèdent les maximums de gains admissibles.

Combinaison RPDB/REER collectif ou RVER ?

Les entreprises comptant 20 employés ou plus au Québec au 30 juin 2016 devront offrir un RVER le 31 décembre de la même année au plus tard, s'ils n'offrent pas déjà un autre type de régime de retraite. Le RPDB ne se qualifie pas comme un régime qui peut remplacer un RVER, car les employés ne peuvent y cotiser. Toutefois, la combinaison avec un REER collectif se qualifie, car les employés peuvent contribuer au REER collectif.

Il est néanmoins à noter que le RVER offre moins de flexibilité que la combinaison RPDB/REER collectif, notamment en ce qui a trait aux caractéristiques suivantes :

- Les employés hors Québec peuvent participer au RVER à certaines conditions.
- L'adhésion des employés doit être automatique, et le taux de cotisation est dicté par la loi (2 % du salaire jusqu'en 2017).
- Des avis aux employés sont exigés, entre autres, à l'entrée en vigueur du régime, ainsi qu'à tous les deux ans si l'employé a décidé de ne pas participer ou de ne pas cotiser.
- La cotisation de l'entreprise est immobilisée.
- Le nombre d'options de placement offert aux employés est fixé par la loi.
- La gamme de services offerts à l'entreprise et aux employés est moins étendue et permet peu de personnalisation afin de maintenir les frais au minimum, comme le prévoit la loi.

Toutefois, contrairement à la combinaison RPDB/REER collectif, dans le cadre d'un RVER, l'entreprise n'assume aucune responsabilité fiduciaire quant à l'administration et à la gestion des placements. Cette responsabilité relève de l'administrateur autorisé du RVER.

En conclusion, la combinaison RPDB/REER collectif constitue un choix attrayant pour l'entreprise désirant récompenser le rendement des employés sous la forme d'une aide à l'épargne en vue de la retraite qui s'avère facile à gérer. ▮

Sophie Cournoyer est directrice, services-conseils en régimes de retraite chez Morneau Shepell.

