



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

RVER : 5 ou 10 employés visés ? L'obligation de l'employeur

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-29 · rver obligation employeur · régime volontaire d'épargne-retraite québec · rver 5 employés

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/rver-regime-volontaire-epargne-retraite-obligation-employeur-5-employes>



Dans cet article

1. Le RVER en une minute
 2. Qui doit offrir un RVER : le critère exact
 3. Qui est un « employé visé »
 4. Les exceptions : REER, CELI ou régime de pension agréé
 5. Le calendrier : quand mettre le régime en place
 6. Les étapes de mise en place
 7. Adhésion automatique, renonciation et taux par défaut
 8. Faut-il cotiser comme employeur ?
 9. Choisir un administrateur autorisé
 10. RVER, REER collectif, régime de pension : comparaison rapide
 11. Sanctions et contrôle par la CNESST
 12. Travailleurs autonomes et dirigeants : peuvent-ils y adhérer ?
 13. Sources
-

Le RVER en une minute

Le régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) est un régime d'épargne-retraite collectif offert par l'employeur et administré par un administrateur autorisé, encadré par la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (RLRQ, c. R-17.0.1). Pour l'employeur, le principe tient en quatre points :

- c'est l'**administrateur** (assureur, société de fiducie ou gestionnaire de fonds) qui gère les placements et le régime, pas vous ;
- vous **inscrivez** automatiquement vos employés visés, **retenez** leurs cotisations sur la paie et les **remettez** à l'administrateur ;
- l'employé choisit son taux de cotisation, peut renoncer à participer, et un taux par défaut s'applique s'il ne fait rien ;
- vous n'êtes **pas obligé de cotiser** comme employeur.

Le RVER est souvent résumé par « obligatoire à partir de 5 employés ». C'est inexact : le critère de la Loi porte sur des **employés visés**, comptés à une date précise, et plusieurs exceptions s'appliquent. Cet article explique le texte exact, puis la mise en place pas à pas. Il s'agit d'information générale, pas d'un avis juridique.

Pour situer le RVER parmi les autres seuils (normes du travail, équité salariale, francisation, etc.), voyez notre guide des obligations des employeurs québécois selon le nombre d'employés.

Qui doit offrir un RVER : le critère exact

Ce que dit la Loi (article 45)

L'article 45 de la Loi pose deux règles :

1. Tout employeur au sens de la Loi sur les normes du travail **ayant un établissement au Québec** peut offrir un RVER.
2. Toutefois, « l'employeur qui, au 31 décembre d'une année, compte **cinq employés visés ou plus** à son service doit, **dans l'année qui suit**, souscrire un régime volontaire d'épargne-retraite et inscrire automatiquement ces employés au régime ».

Le seuil ne vise donc ni la masse salariale ni l'effectif total : il vise le nombre d'**employés visés** au **31 décembre**.

L'article 140 suspend encore l'obligation de 5 à 9 employés visés

L'article 45 ne se lit pas seul. L'article 140, qui s'applique « malgré le deuxième alinéa de l'article 45 », a échelonné l'obligation : 20 employés visés ou plus au 30 juin 2016 (échéance le 31 décembre 2016), 10 à 19 au 30 juin 2017 (échéance le 31 décembre 2017) et, pour l'employeur qui compte **5 à 9 employés visés**, « à la date déterminée par le gouvernement, qui ne peut être antérieure au 1er janvier 2018 » (art. 140, 3°).

Le gouvernement n'a pas fixé cette date. L'article 140 n'a jamais été modifié depuis 2013, l'article 141 applique toujours sa lecture transitoire « jusqu'au jour qui précède la date déterminée par le gouvernement », et Retraite Québec, qui administre la Loi, n'applique en octobre 2026 qu'un seuil de 10. **La règle en vigueur est donc la suivante :**

- l'obligation naît à **5 employés visés au 31 décembre** (art. 45, al. 2) ;
- mais l'employeur qui ne compte que **5 à 9 employés visés n'y est pas encore assujéti** (art. 140, 3°) ; il doit être à **10 ou plus**.

Comment Retraite Québec l'applique (critère 10/5)

L'article 140, 3° ne dit pas à quelle date compter les 5 à 9 employés. Retraite Québec reprend la date du 30 juin des deux premières étapes. Sa page [Employeur et RVER](#) exige un RVER au plus tard le 31 décembre d'une année si l'employeur comptait à son service :

- **au moins 5 employés visés le 31 décembre** de l'année précédente (art. 45) ;
- **et au moins 10 employés visés le 30 juin** de l'année en cours (art. 140).

Votre situation	Obligation
Moins de 5 employés visés au 31 décembre	Aucune ; RVER possible sur une base volontaire.
5 ou plus au 31 décembre et 10 ou plus au 30 juin suivant	RVER (ou solution de rechange admise) au plus tard le 31 décembre de cette année-là.
5 à 9 employés visés au 30 juin	Aucune pour l'instant (art. 140, 3°). Elle naîtra à la date que fixera le gouvernement.

Exemple illustratif. Une agence montréalaise compte 6 employés visés le 31 décembre 2026 et 11 le 30 juin 2027. Elle doit avoir mis en place un RVER (ou une solution de rechange) au plus tard le **31 décembre 2027**. Si elle reste à 6 ou 7 employés visés toute l'année, elle n'a aucune obligation, mais rien ne l'empêche d'offrir un RVER volontairement.

Les entreprises dont les activités sont de **compétence fédérale** ne sont pas visées par la Loi, selon les cas pratiques de Retraite Québec ; elles peuvent offrir un régime de pension agréé collectif (RPAC).

Qui est un « employé visé »

Selon l'article 45 de la Loi, un employé visé remplit **les trois conditions** suivantes :

1. il a **au moins 18 ans** ;
2. il est un **salarié** au sens de la Loi sur les normes du travail et exécute un travail au Québec (ou est visé par l'article 2 de cette loi) ;
3. il justifie d'un **an de service continu** au sens de la Loi sur les normes du travail.

Le « service continu » est défini à l'article 1, 12°, de la Loi sur les normes du travail : c'est la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'employeur par un contrat de travail, même si le travail a été interrompu sans résiliation du contrat.

Conséquences pratiques pour le décompte :

- un employé embauché en mars 2026 n'est pas encore un employé visé au 31 décembre 2026 ; il le devient en mars 2027 ;
- la définition ne pose aucun minimum d'heures : le temps partiel compte ;
- un travailleur autonome que vous payez sur facture n'est pas un salarié et n'entre pas dans le compte.

Les exceptions : REER, CELI ou régime de pension agréé

L'obligation ne s'applique pas à l'égard des employés visés qui (art. 45, 3e alinéa) :

- ont la possibilité de cotiser, **au moyen d'une retenue sur leur salaire**, à un **REER** ou à un **CELI** désignés dans l'entreprise ;
- font partie d'une catégorie d'employés qui bénéficient d'un **régime de pension agréé** auquel l'employeur est partie (par exemple un régime complémentaire de retraite).

Deux nuances, tirées des cas pratiques de Retraite Québec :

- **C'est la possibilité qui compte, pas la participation.** Une entreprise de 12 employés visés qui offre à tous un REER collectif avec retenue sur le salaire n'a pas à offrir de RVER, même si personne n'y cotise.
- **L'exception s'apprécie par employé.** Si seuls vos employés de chantier ont un fonds de pension, vos employés de bureau sans REER, CELI ou régime de pension doivent être inscrits à un RVER.

Un REER individuel que l'employé gère seul à sa banque ne compte pas : l'exception exige un produit désigné dans l'entreprise et alimenté par retenue sur la paie.

Le calendrier : quand mettre le régime en place

Une fois l'obligation déclenchée, les délais se suivent dans cet ordre (sources : Loi, art. 19, 47, 48, 58 et 59 et feuillet [Comment mettre en place un RVER](#)) :

Étape	Délai
Compter les employés visés	Au 31 décembre (5 ou plus), puis au 30 juin suivant (10 ou plus)
Aviser par écrit tous les employés	Au moins 30 jours avant de signer avec l'administrateur
Signer le contrat avec l'administrateur	Avant l'échéance de l'année qui suit le décompte
Inscrire les employés visés	Dans les 30 jours de la signature, ou de la date où un employé devient visé
Avis de participation envoyé par l'administrateur	Au plus tard 30 jours après l'inscription
Période de renonciation de l'employé	60 jours après l'envoi de cet avis
Première retenue sur la paie	Première paie qui suit le 61e jour après l'avis
Remise des cotisations	Au plus tard le dernier jour du mois suivant la retenue

Comptez donc de trois à cinq mois entre l'avis aux employés et la première retenue.

Une fois le régime en place, l'obligation continue même si le nombre d'employés visés baisse, sauf si, tant qu'il reste sous le seuil, tous les employés visés ont renoncé à participer ([art. 48](#)). L'article 48 dit « cinq », mais tant que le gouvernement n'a pas fixé la date de l'article 140, 3°, l'[article 141](#) le fait lire « 10 ». Chaque nouvel employé qui atteint 18 ans et un an de service continu doit être inscrit dans les 30 jours.

Les étapes de mise en place

Retraite Québec résume la démarche en [quatre étapes](#). En pratique :

1. **Choisir un RVER enregistré.** Consultez la [liste des RVER enregistrés auprès de Retraite Québec](#) et demandez une soumission à deux ou trois administrateurs.
2. **Aviser vos employés par écrit**, au moins 30 jours avant la signature ([art. 47](#)). L'avis indique notamment votre intention de souscrire, toute relation d'affaires avec l'administrateur, l'inscription automatique, le droit de renoncer et, le cas échéant, votre propre cotisation.
3. **Signer le contrat** avec l'administrateur.
4. **Inscrire vos employés** dans les 30 jours : nom, adresse, téléphone, date de naissance, NAS et langue de communication, selon le [feuillet de Retraite Québec](#). Inscrivez aussi tout employé non visé qui en fait la demande.
5. **Configurer la paie** : une ligne de retenue RVER, le taux de chaque employé et la remise mensuelle à l'administrateur. La retenue doit apparaître sur le [talon de paie](#) comme toute autre retenue.
6. **Tenir le dossier** : conservez chaque avis de renonciation pendant toute la durée de l'emploi et avisez l'administrateur dans les 30 jours d'une renonciation ou d'une fin d'emploi ([art. 49 et 53](#)).

7. **Faire le rappel de décembre** : tous les deux ans suivant une renonciation ou un taux ramené à 0 %, offrez de nouveau le régime à l'employé, au cours du mois de décembre (art. 48).

Adhésion automatique, renonciation et taux par défaut

Renonciation. L'employé visé peut renoncer à participer en avisant l'employeur **par écrit** dans les **60 jours** de l'envoi de l'avis de participation par l'administrateur (art. 19). Passé ce délai, il devient participant.

Taux par défaut. L'employé qui n'a pas fixé sa cotisation dans ces 60 jours cotise au taux par défaut. Selon [Retraite Québec](#), ce taux est de **4 % du salaire brut depuis le 1er janvier 2019** (2 % jusqu'à la fin de 2017, 3 % en 2018), en vigueur en octobre 2026. Il ne s'applique ni à la personne qui adhère elle-même à un RVER, ni à la cotisation de l'employeur.

Modifications. L'employé peut changer son taux, y compris le ramener à 0 % aux conditions prévues par règlement. L'employeur n'est toutefois pas tenu d'accepter plus de **deux modifications par période de 12 mois** (art. 56 ; Travailleur et RVER). Le [feuillet sur les obligations de l'employeur](#) prévoit un délai de 30 jours pour ajuster la retenue après la demande.

Exemple illustratif. Une employée gagne 52 000 \$ par année, payée aux deux semaines (26 paies), et ne choisit aucun taux. Sa paie brute est de 2 000 \$; la retenue RVER au taux par défaut de 4 % est de **80 \$ par paie**, soit 2 080 \$ sur l'année. Si la retenue de la paie du 15 mars est faite, la somme doit être remise à l'administrateur au plus tard le 30 avril.

Faut-il cotiser comme employeur ?

Non. L'employeur « n'est pas tenu de cotiser au régime pour le compte de ses employés » (art. 57). S'il choisit de le faire, [Retraite Québec](#) précise que :

- ses cotisations sont **déductibles** du revenu imposable de l'entreprise, au provincial et au fédéral ;
- elles **n'entraînent pas de taxes sur la masse salariale**, contrairement aux cotisations patronales versées dans un REER ;
- elles sont **immobilisées** dans le compte de l'employé et ne servent qu'à la retraite.

Pour une petite équipe qui veut fidéliser sans alourdir ses charges sociales, une cotisation patronale modeste (par exemple 1 % ou 2 % du salaire) dans un RVER coûte donc moins en charges qu'une prime équivalente, qui serait soumise aux taxes sur la masse salariale. Si vous vous engagez à cotiser, l'engagement doit figurer dans l'avis aux employés (art. 47, 7°).

Choisir un administrateur autorisé

Seuls trois types de personnes morales peuvent offrir et administrer un RVER : un **gestionnaire de fonds d'investissement**, une **société de fiducie** ou un **assureur de personnes**. Selon la page [Administration d'un RVER](#), l'administrateur doit détenir une autorisation de l'**Autorité des marchés financiers** et faire **enregistrer son RVER à Retraite Québec**.

Points à comparer entre administrateurs :

- **Frais.** Les frais déductibles du rendement sont plafonnés à **1,25 % de l'actif moyen** pour l'option de placement par défaut et à **1,5 %** pour les autres options ([Administration d'un RVER](#)).
- **Options de placement.** Chaque RVER offre une option par défaut et **3 à 5 autres options** de risque différent.

RVER, REER collectif, régime de pension : comparaison rapide

Synthèse tirée de la page [Outils d'épargne-retraite collectifs](#) et de la page [Employeur et RVER](#) :

Critère	RVER	REER collectif (avec retenue)	Régime de pension agréé (RCD, RRS...)
Satisfait à l'obligation RVER	Oui	Oui	Oui
Cotisation de l'employeur	Facultative	En général, seule la personne participante cotise	Selon le régime
Cotisation patronale sans taxes sur la masse salariale	Oui	Non (selon Retraite Québec)	Oui
Qui administre	Administrateur autorisé	Contrat généralement établi par l'employeur ou un syndicat	Comité de retraite, employeur ou établissement financier (RRS), selon le régime

Pour une PME qui n'offre rien encore, le RVER reste la solution la plus légère. Un REER ou un CELI collectif avec retenue sur la paie dispense aussi de l'obligation, mais, selon Retraite Québec, les cotisations patronales versées dans un REER entraînent des taxes sur la masse salariale, contrairement à celles versées dans un RVER.

Sanctions et contrôle par la CNESST

La **CNESST** surveille le respect de l'obligation de souscrire et d'inscrire ([art. 110](#)), et Retraite Québec rappelle ce rôle sur sa [page employeur](#).

Les amendes prévues par la [Loi](#) :

Manquement	Amende	Récidive
Ne pas souscrire de RVER ni inscrire les employés visés (art. 45, 2e al.), ou ne pas verser une cotisation dans le délai (art. 59)	500 \$ à 10 000 \$ (art. 118)	Montants doublés
Manquer à l'avis préalable, à l'inscription, à la gestion des renonciations, à la retenue ou aux intérêts (art. 47 à 50, 52 à 54, 58 et 60 , notamment)	600 \$ à 1 200 \$ (art. 119)	Montants doublés

En plus de l'amende, une cotisation versée en retard porte **intérêt** ([art. 60](#)), et les sommes retenues sont réputées **détenues en fiducie** par l'employeur jusqu'à leur versement ([art. 62](#)).

Travailleurs autonomes et dirigeants : peuvent-ils y adhérer ?

Oui. La [Loi \(art. 2\)](#) permet à tout particulier de participer à un RVER dans la mesure où les règles fiscales lui permettent de cotiser. Selon [Retraite Québec](#), les travailleurs autonomes, les propriétaires d'entreprise et les simples épargnants peuvent adhérer volontairement en choisissant un RVER enregistré et en communiquant avec l'administrateur ; pour savoir s'ils peuvent cotiser, ils consultent l'**état du maximum déductible au titre des REER/RPAC** sur leur dernier avis de cotisation fédéral.

Pour un fondateur, la séquence logique est d'adhérer soi-même si c'est utile, puis de prévoir le RVER dès que l'équipe approche de 10 employés visés, en se rappelant qu'un salarié ne devient visé qu'après un an de service continu.

À Griffintown, au bord du canal de Lachine, 2727 Coworking loue des bureaux privés de 1 à 10 places aux petites équipes.

Sources

- [Employeur et RVER](#) — Retraite Québec
- [Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite \(RLRQ, c. R-17.0.1\)](#) — LégisQuébec
- [Loi sur les normes du travail \(RLRQ, c. N-1.1\)](#) — LégisQuébec
- [Travailleur et RVER](#) — Retraite Québec
- [Administration d'un RVER](#) — Retraite Québec
- [Outils d'épargne-retraite collectifs](#) — Retraite Québec
- [Cas pratiques \(RVER\)](#) — Retraite Québec
- [RVER enregistrés auprès de Retraite Québec](#) — Retraite Québec
- [Comment mettre en place un RVER \(feuillet PDF\)](#) — Retraite Québec
- [Vos obligations comme employeur \(feuillet PDF\)](#) — Retraite Québec

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/professionnels-et-employeurs/regime-volontaire-epargne-retraite-rver/employeur-et-rver>
2. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/R-17.0.1>
3. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/citoyens/retraite-et-planification/retraite/regime-volontaire-epargne-retraite-rver/cas-pratiques>
4. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>
5. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/sites/default/files/SiteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/fr/publications/nos-programmes/rver/mettre-en-place-rver.pdf>
6. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/citoyens/retraite-et-planification/retraite/regime-volontaire-epargne-retraite-rver/rver-enregistres-aupres-retraite-quebec>
7. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/professionnels-et-employeurs/regime-volontaire-epargne-retraite-rver/travailleur-et-rver>

8. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/sites/default/files/SiteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/fr/publications/nos-programmes/rver/obligations-employeur-rver.pdf>
9. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/administration-rver>
10. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/professionnels-et-employeurs/employeur-regimes-retraite-secteurs-prive-municipal-et-universitaire/vous-voulez-mettre-place-regime-retraite/outils-epargne-retraite-collectifs>

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.