

L'entente relative à la retraite progressive peut-elle être modifiée d'un commun accord entre l'employeur et la salariée?

Texte tiré de la revue *L'APTS en revue*, décembre 2006, Vol. 2, N° 3

La convention collective de l'APTS prévoit que, lors d'une retraite progressive, « le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40%) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une salariée à temps complet ».

La salariée et l'employeur peuvent modifier l'entente à l'intérieur de ces paramètres sans porter préjudice aux bénéficiaires prévus à la *Loi sur le RREGOP*. En vertu de cette loi, le temps travaillé sur une base annuelle lors d'une retraite progressive ne peut, sous aucune considération, être inférieur à 40 % d'un temps complet. Si tel était le cas, l'entente entre la salariée et l'employeur sera considérée comme ayant pris fin. L'entente peut dépasser le 80 % de prestation de travail prévu à la convention collective sans cependant atteindre 100 %. Dans ce dernier cas, l'APTS doit l'approuver.

Conséquences prévues à la *Loi sur le RREGOP*

Si l'entente prend fin durant la première année de la retraite progressive, la salariée sera considérée comme ayant été en absence sans solde. La salariée ayant cotisé au RREGOP, en vertu de la convention collective comme étant à temps complet, sera remboursée pour les cotisations payées en trop ou, si elle le désire, pourra racheter la partie sans solde en versant la part de l'employeur qui s'y rattache, à la condition toutefois que la demande de rachat soit acheminée à la CARRA dans les six mois qui suivent.

Si l'entente prend fin après la première année de la retraite progressive, la salariée sera considérée comme ayant été en retraite progressive et conserve les avantages prévues à la *Loi sur le RREGOP* relatifs à ce type de retraite.

Par Robert Calvert
Coordonnateur du dossier de la sécurité sociale – retraite
rcalvert@aptsq.com