

# Mypension

*Mypension est un excellent outil qui permet de consulter les données relatives à sa carrière qui seront ensuite utilisées pour calculer la pension alors que l'on est encore en activité.*

*Pour les données relatives à la carrière, mypension.be dépend des informations fournies par les employeurs et les institutions qui octroient des prestations sociales (comme l'ONEM, les mutuelles). Si elles sont incorrectes ou incomplètes, le montant de la pension calculée et la date la plus proche possible de la pension en seront bien sûr affectés.*

*Le Médiateur pour les Pensions conseille donc à chacun de vérifier les détails de sa carrière sur mypension.be. S'il y a des erreurs, il est possible de les faire corriger en les signalant au service de pension afin que la pension estimée et la date la plus proche possible soient calculées correctement par la suite. À l'aide d'un exemple, il est expliqué que la consultation de mypension est parfois indispensable pour le calcul correct de la pension, car dans des cas exceptionnels, les données de carrière (in casu, la condamnation de l'ONEM à payer des allocations de chômage pour une période qui a fait l'objet d'une décision de justice) fournies par les institutions de sécurité sociale ou les employeurs sont incomplètes.*

*Pour un fonctionnaire nommé à titre définitif, il est également important de vérifier si le diplôme - également fourni par l'employeur - qui était requis pour la nomination ou la promotion à titre définitif est correctement mentionné sur mypension. Cela aussi peut actuellement avoir un impact sur la date de départ à la retraite la plus proche possible qui apparaît dans mypension. Mais faire peser sur le seul retraité la responsabilité de la vérification des données de carrière, c'est aller trop loin. C'est pourquoi le Médiateur pour les Pensions appelle les services de pensions à vérifier de manière proactive les données de carrière (y compris les diplômes) un certain nombre d'années avant la date la plus proche possible pour le début de la pension (par exemple autour de 57 ans), et à nettoyer autant que possible toute anomalie dans les modules de calcul.*

*Tant que cela n'a pas été fait, il n'est pas certain que la date de départ à la retraite la plus proche indiquée sur mypension soit correcte, et donc qu'il soit opportun d'introduire une demande de pension.*

*Dans ce contexte, une plainte est analysée où, même lorsque la date de pension la plus proche possible a été envoyée après l'introduction d'une demande de pension, la vérification des données de carrière (dans ce cas, le diplôme mentionné comme éligible pour la nomination définitive) n'avait pas eu lieu, de sorte que la confirmation de la date de pension la plus proche possible publiée sur mypension était erronée. Le SFP a admis qu'un contrôle systématique de l'exactitude des données de diplôme saisies lors de la détermination de la date de pension la plus proche possible n'avait pas lieu, de sorte que, très sporadiquement, une date de pension incorrecte était communiquée au futur pensionné qui avait demandé sa pension. Comme de nombreux retraités prennent des décisions aux conséquences très importantes, telles que la démission, sur la base de la date de pension la plus proche possible, le Médiateur a demandé aux collaborateurs du SFP de vérifier minutieusement les diplômes invoqués lorsqu'ils communiquent la date de pension la plus proche possible. Cet argument plaide également en faveur d'un contrôle proactif des données de carrière et du nettoyage des anomalies dans les modules de calcul.*

*Enfin, la première plainte examinée montre également que lorsque les données relatives à la carrière sont adaptées, le service chargé de la gestion des carrières doit également communiquer cette adaptation au service chargé de la régularisation des période d'études. Une mauvaise coordination entre les deux services peut conduire à un montant incorrect à payer pour régulariser la période d'études.*

**Les faits**

Mme Veranneman a consulté mypension. Elle a remarqué que la période où elle élevait ses enfants n'apparaissait pas dans sa carrière de pension. Le 13 octobre 2019, elle signale ce fait au SFP.

Le 25 octobre 2019, l'année 1986 est incluse dans la carrière comme période durant laquelle elle s'est occupée de l'éducation de ses enfants.

Le 1er septembre 2020, elle signale ne pas être d'accord et souhaiter également que les années 1984 et 1985 soient incluses comme périodes d'éducation.

Le 10 octobre 2020, elle réitère sa question.

N'ayant toujours pas obtenu de réponse du SFP à ses questions sur la prise en compte des périodes d'éducation des enfants pour la détermination de sa date de pension la plus proche possible (date P), elle contacte le Service de médiation pour les pensions le 4 mai 2021. Malgré toutes les preuves et informations qu'elle a fournies au SFP, sa date P reste inchangée.

**Commentaires**

Le fils aîné de Mme Veranneman est né le 26 novembre 1983. Elle a volontairement renoncé à ses allocations de chômage en 1984 et 1985 afin de se consacrer à l'éducation de son fils. Elle a remarqué dans mypension que cette période manquait dans sa carrière. Elle souhaite que cette période soit prise en compte dans le calcul de la date P.

A la question du Service de médiation pour les pensions, le SFP a répondu que sur la base des données de carrière présentes dans le dossier, aucune année supplémentaire d'éducation des enfants ne pouvait être accordée.

Les périodes pendant lesquelles l'intéressée a interrompu sa carrière professionnelle pour élever un enfant âgé de moins de six ans sont prises en compte, sauf si un droit à la pension peut être ouvert pour elles. Ces périodes ne peuvent toutefois être prises en compte qu'à concurrence de 36 mois complets si l'intéressé a repris une activité professionnelle ouvrant droit à pension avant la fin de la cinquième année civile suivant celle du début de l'interruption, et si cette activité a été exercée pendant au moins un an.

Le calcul des 3 années de périodes consacrées à l'éducation des enfants se fait automatiquement à partir du moment où les données relatives aux enfants sont introduites dans le système. Compte tenu de la date de naissance du fils de Mme Veranneman (26 novembre 1983), la période en cause s'étend du 26 novembre 1983 au 25 novembre 1989.

Les données de carrière montrent que le dernier emploi connu a été de 23 jours en 1982. Le SFP en a conclu à juste titre qu'elle n'avait pas interrompu sa carrière pour élever son enfant, car elle avait déjà cessé son activité professionnelle en 1982. Par conséquent, aucune période d'éducation ne peut être accordée.

Les premières données sur la carrière se situent ensuite en 1986 (16 jours de travail et 1 jour de chômage), ce qui n'est pas suffisant pour inclure 1986 pour la condition de carrière (ne répondant pas à l'exigence de 104 jours). Par conséquent, les périodes d'éducation des enfants sont situées en 1986.

Pour les années 1987, 1988 et 1989, l'activité avérée était en soi déjà suffisante en qualité de salarié et de fonctionnaire pour être prise en compte comme années valables pour la condition de carrière sans devoir invoquer les périodes d'éducation des enfants.

Par conséquent, le SFP ne pouvait pas inclure les années 1984 et 1985, demandées par l'intéressée, dans sa carrière pour déterminer la première date de prise de cours possible.

Cependant, la requérante a affirmé disposer de preuves montrant qu'elle percevait encore des allocations de chômage en 1983. Le SFP, de son côté, alléguait ne disposer d'aucune déclaration de l'ONEM et que l'intéressée n'avait présenté aucun justificatif relatif à cette période<sup>1</sup>.

Le problème ici est que l'intéressée ne dispose pas d'un relevé de carrière en 1983 et ne remplit donc pas les conditions pour bénéficier de la prise en compte des périodes consacrées à l'éducation de ses enfants pour les années 1984 et 1985. Elle mentionne bien qu'elle a bénéficié d'allocations de chômage en 1983, mais il n'y a aucune déclaration à ce sujet de la part de l'ONEM, ni aucune autre preuve émanant de l'intéressée dans le dossier ni dans ses archives.

L'intervention de l'Ombudsman a incité le SFP à lancer une nouvelle enquête et à recontacter l'intéressée pour lui demander d'éventuelles preuves complémentaires.

Le service de médiation pour les pensions a suivi le dossier de près et a contacté Mme Veranneman à plusieurs reprises. De ces contacts et des informations que Mme Veranneman lui a encore fournies, il ressort que Mme Veranneman avait perçu en 1987 des allocations de chômage pour la période 1981 à 1983 à titre d'arriérés après un arrêt de la Cour du Travail. Elle a également fourni copie de cet arrêt.

Il ressort de l'arrêt de la Cour du Travail du 7 avril 1987 que Mme Veranneman a bénéficié d'allocations de chômage du 10 juillet 1981 au 16 novembre 1981. Cela signifie que sa carrière en 1981 a pu être complétée par des jours de chômage, de sorte qu'au cours de l'année 1981, elle prouve un total de 107 jours équivalents temps plein. Par conséquent, l'année 1981 peut être prise en compte pour la condition de la carrière (ce qui n'était pas le cas jusqu'alors).

Comme l'arrêt mentionne qu'elle a continué à percevoir des allocations de chômage après le 16 novembre 1981, le SFP complète également la carrière jusqu'au 31 octobre 1982 (à l'exception des jours d'activité déjà enregistrés dans la carrière). En conséquence, l'année 1982 peut désormais être prise en compte pour déterminer la date P.

Cela signifie que les années 1981 et 1982 sont désormais éligibles pour la condition de carrière. Les années 1984 et 1985 restent exclues pour la condition de carrière.

Selon le service de médiation pour les pensions, le dossier n'était pas encore complètement terminé.

Mme Veranneman avait demandé la régularisation de ses périodes d'études. Le SFP avait déjà pris une décision à ce sujet en 2019.

Mme Veranneman était fonctionnaire et avait donc droit à une bonification pour diplôme. Compte tenu de son parcours, calculé jusqu'à fin 2017, elle a bénéficié d'un droit acquis (c'est-à-dire d'une bonification pour diplôme gratuite) de 27 mois et n'a dû régulariser que 9 mois d'études (diplôme obtenu après 36 mois d'études). Mme Veranneman avait encore payé sa cotisation de régularisation en 2019.

L'Ombudsman était d'avis qu'en prenant en compte une période supplémentaire pour la condition de carrière, le droit acquis et la période d'études à régulariser devaient également être revus. En effet, le droit acquis découlant de la bonification pour diplôme est basé sur la carrière acquise jusqu'au 30 novembre 2017 qui est prise en compte pour la condition de carrière dans le régime des salariés. Pour le calcul du droit acquis à la bonification pour diplôme, la carrière est calculée comme elle est prise en compte dans le régime des salariés pour la condition de carrière.

Le SFP a réexaminé le dossier à la demande du Service de Médiation Pensions. Elle a obtenu un mois supplémentaire de bonification de diplôme gratuite. La cotisation de régularisation versée en trop (108,38 euros) a été remboursée par le SFP.

### **Conclusion 1**

Le service de médiation pour les pensions a constaté qu'à sa demande, le SFP a ouvert une nouvelle enquête sur le dossier de Mme Veranneman. Au cours de cette nouvelle enquête, l'intéressée s'est vu poser des questions précises sur sa carrière.

<sup>1</sup> Les pièces justificatives que l'intéressée a fournies au SFP (et également à l'Ombudsman) concernaient les années 1986 et 1987. Cependant, ces années étaient déjà prises en compte pour fixer la date P.

Finalement, les informations transmises par l'intéressée au SFP ne constituaient pas une preuve suffisante pour inclure la période demandée dans sa carrière comme période consacrée à l'éducation de ses enfants. Toutefois, il est devenu possible d'accorder une période de chômage (après une condamnation de l'ONEM par un juge) sur la base de nouvelles preuves et de l'inclure pour la condition de carrière.

Ce dossier montre que dans des cas exceptionnels où les données de carrière provenant des institutions de sécurité sociale ou des employeurs sont incomplètes (comme dans ce cas-ci, la condamnation de l'ONEM par une Cour au paiement d'allocations de chômage pour une période située dans le passé), la vérification des données de carrière dans mypension par le citoyen est indispensable pour procéder au calcul correct de la date de pension la plus proche possible et le montant correct de la régularisation de la période d'études et du montant de la pension.

Si le citoyen constate que certaines données relatives à sa carrière sont manquantes ou pourraient être erronées, l'Ombudsman lui recommande de le signaler au SFP dès que possible et de ne pas attendre la retraite. Ce n'est que si les données dans mypension sont complètes et correctes qu'une date de pension la plus proche possible et un montant de pension estimé fiables peuvent être consultés dans mypension.

Les services de pension font de gros efforts pour alimenter la base de données sur les carrières avec les données dont ils ont besoin. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'obtenir de cette manière toutes les informations utiles pour calculer et payer correctement les pensions. La condamnation de l'ONEM par jugement à verser des allocations de chômage pour une période antérieure en est un exemple.

## **Conclusion 2**

Grâce à l'intervention du service de médiation pensions, la régularisation des périodes d'études a également été vérifiée. Le changement de carrière a une influence sur le droit acquis en ce qui concerne la bonification de diplôme.

Malheureusement, le Service de médiation pensions a constaté que la coordination entre les différents services du SFP n'est pas toujours optimale. En outre, le système n'émet pas de signal en cas de changement de carrière susceptible d'avoir une incidence sur la période d'études régularisée par l'intéressée.

Le Service de médiation pour les pensions demande au SFP de continuer à travailler à une coordination encore meilleure entre les services et d'investir davantage dans des mécanismes de contrôle automatisés afin que le système détecte et signale immédiatement l'influence possible de certains changements de carrière sur d'autres domaines.

## **DOSSIERS 35515 – 35561 – E.A.**

### **Les faits**

Le 25 mars 2021, le SFP a confirmé à Mme Plasschaert que sa date de départ à la retraite la plus proche (= date P) serait le 1er octobre 2021. Toutefois, cette décision a été révoquée le 10 avril 2021. Sa date P a été fixée au 1er mai 2023. Mme Plasschaert se plaint de ce que son diplôme universitaire n'est pas pris en compte pour déterminer la date de pension la plus proche.

Dans mypension, Mme Damien a constaté qu'elle pourrait prendre sa retraite à partir du 1er juin 2021. Mme Damien a donc souhaité obtenir sa pension à partir de cette date et a introduit sa demande de pension en octobre 2020. Le 15 octobre 2020, le SFP a confirmé la date de pension la plus proche. En avril 2021, le SFP a toutefois modifié sa décision. Elle ne pourra finalement obtenir sa pension qu'à partir du 1er mai 2022. Mme Damien estime qu'il n'est pas acceptable que quelque 6 semaines avant la date prévue de son départ à la pension, celle-ci soit reportée, d'autant plus qu'elle avait été confirmée auparavant.

Mme Hobaert se plaint du manque de clarté concernant le montant qu'elle recevrait en cas de pension pour cause de maladie. Bien que cette demande soit distincte des questions discutées ici, il est opportun de mentionner également son dossier ici. L'employeur a inscrit un diplôme d'un an dans son dossier électronique.

## Commentaires

Mme Plasschaert a eu 62 ans en juillet 2021. Pour pouvoir prendre sa retraite à 62 ans, elle doit justifier une carrière de 43 ans, où chaque année correspond à au moins 4 mois d'activité ou d'assimilation. A 63 ans, il faut justifier d'une carrière d'au moins 42 ans. A partir de 65 ans, il n'y a plus d'exigence de carrière. Les personnes qui avaient 57 ou 58 ans en 2016 bénéficient encore d'une mesure transitoire dans le régime des fonctionnaires.

On constate que sans la période d'études, à 62 ans (1er août 2021), elle prouve une carrière de 40 ans, soit de 1982 à 2021 (l'année 1981 ne compte que 3 mois d'activité et n'est donc pas comptabilisée).

Un diplôme de licence obtenu après 4 ans d'études qui était nécessaire pour la nomination définitive ou une promotion ultérieure compte toujours pour 12 mois en 2021 en ce qui concerne la condition de carrière<sup>2</sup>. Cela porte sa carrière pouvant être prise en compte pour la fixation de la date P en 2021 à un total de 41 ans. La carrière est donc trop courte pour pouvoir bénéficier de sa pension en 2021.

Compte tenu du fait que Mme Plasschaert a atteint l'âge de 57 ans en 2016, une mesure transitoire<sup>3</sup> prévoit qu'elle peut en tout état de cause obtenir sa pension à l'issue d'une période de deux ans de services à compter du moment où elle remplit les conditions de retraite anticipée sur la base de la législation en vigueur au 31 décembre 2015.

En vertu de cette législation précédente, la période de bonification pour diplôme pouvait être entièrement prise en compte dans la condition de carrière. En outre, à l'âge de 60 ans, une personne devait prouver une carrière d'au moins 42 ans. En tenant compte de la bonification complète de son diplôme, Mme Plasschaert pouvait, en vertu de la législation précédente, prendre sa retraite à l'âge de 60 ans (1er août 2019). En raison de la mesure transitoire, elle pouvait prendre sa pension le 1er août 2021.

C'est également la date que le SFP a confirmée le 25 mars 2021 en réponse à sa demande de pension.

Le SFP notifie la date de départ à la retraite la plus proche possible sur la base des données du dossier électronique (Capelo), qui ont été introduites comme telles par l'employeur. Mypension calcule aussi automatiquement la date P et le montant de la pension sur la base des données du dossier électronique.

Ce n'est que lorsque la pension est définitivement calculée que le SFP examine le dossier de plus près. C'est au cours de cette enquête que le SFP a constaté que l'employeur n'avait pas saisi correctement les données relatives à la carrière dans le fichier électronique. En effet, l'enquête du SFP a montré que le diplôme de licence n'était pas une condition nécessaire à sa promotion au niveau A. Par conséquent, elle ne pouvait pas obtenir de bonification de diplôme gratuite.

En effet, le concours pour la fonction était ouvert non seulement aux personnes titulaires d'un diplôme universitaire mais aussi aux personnes n'ayant pas obtenu de diplôme d'enseignement supérieur. La possession d'un diplôme universitaire pouvait donc difficilement être considérée comme une condition nécessaire, même si la possession d'un diplôme de licence permettait au candidat de ne pas avoir à obtenir les diplômes requis pour l'examen (dispense). Bien entendu, cela n'enlève rien au fait que la possession du diplôme universitaire l'ait aidée à passer et à réussir l'examen.

Le 1er avril 2021, le SFP a constaté que les données relatives à la carrière n'étaient pas correctes et a pris une nouvelle décision. Il l'a informée qu'elle ne pourrait pas obtenir sa pension avant le 1er mai 2023 au plus tôt.

L'Ombudsman n'a pas eu d'autre choix que de confirmer la décision du SFP. Avec l'élimination de la bonification pour diplôme de sa carrière, Mme Plasschaert, à 62 ans, ne justifie que de 40 ans de carrière. Le 1er mai 2023, elle prouvera une carrière de 42 ans (4 mois en 2023 donneront une année supplémentaire pour la condition de carrière).

2 Loi du 9 juillet 1969 modifiant et complétant la législation relative aux pensions de retraite et de survie des agents du secteur public, l'article 36bis stipule que, en ce qui concerne le droit à la pension, la durée de la bonification du diplôme est réduite à partir de 2016. Pour un diplôme obtenu après 4 ans d'études, cette réduction s'élève à 6 mois par année civile. Cela signifie que la durée des études de 48 mois (4 ans) sera réduite de 36 mois en 2021 et que, par conséquent, un diplôme de 12 mois compte toujours pour la détermination de la date P.

3 Loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et portant modification des conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et de l'âge minimum de la pension de survie, article 5.

L'application de la mesure transitoire n'apporte pas non plus de soulagement à Mme Plasschaert. De fait, sans bonification pour diplôme, elle montre une carrière de 41 ans à 61 ans et aurait pu obtenir la pension de retraite anticipée sous l'ancienne législation. La différence entre l'application de l'ancienne et de la nouvelle législation peut s'élever à 2 ans au maximum, ce qui fait qu'elle pourrait également obtenir une pension anticipée à partir du 1er mai 2023 en application cette fois de la mesure transitoire.

Par souci d'exhaustivité, il convient de préciser ici que Mme Plasschaert n'a introduit sa demande de pension que quelques semaines avant la date de début de sa pension et que la correction de la date P a eu lieu trois semaines après la date P déterminée de manière erronée.

Dans le cas de Mme Damien également, un diplôme mal renseigné par l'employeur a été à l'origine d'une date P erronée dans mypension et d'une confirmation erronée de la date de pension la plus proche possible par le SFP suite à la demande de pension.

L'employeur avait introduit le diplôme d'assistant social (durée des études : 3 ans) dans Capelo. Lors de la détermination initiale de la date de départ à la retraite la plus proche possible, le SFP a repris les données relatives à la carrière telles que saisies par l'employeur. Par conséquent, Mme Damien remplissait la condition de carrière pour obtenir la pension de retraite anticipée au 1er juin 2021.

Toutefois, ce diplôme n'était pas une condition nécessaire pour être nommé. Selon le SFP, l'employeur n'aurait donc pas dû inclure ce diplôme dans Capelo.

Cependant, l'employeur a contesté être à l'origine de la mauvaise information. Il estime qu'il est clair qu'il devait indiquer tous les diplômes dans le dossier électronique, y compris ceux qui n'étaient pas nécessaires pour la nomination définitive.

C'est l'employeur qui doit introduire les données correctes dans le dossier de carrière. Selon la législation régissant le dossier de carrière électronique (loi du 29 décembre 2010 portant des dispositions diverses, article 141) et les instructions administratives, un diplôme ne peut être introduit dans le dossier électronique que si celui-ci était nécessaire pour une nomination ou une promotion ultérieure.

L'article 141 de la loi du 29 décembre 2010 dispose : « Si le diplôme est une condition pour un recrutement ou une nomination ultérieure, l'employeur est tenu de délivrer et de valider une attestation électronique "données relatives au diplôme" pour autant que ces données relatives au diplôme ne doivent pas être reprises dans une attestation électronique "données historiques" ou pour autant qu'un employeur précédent ne doit pas délivrer et valider une attestation électronique pour le même diplôme. (...) »

Instructions administratives : « 5. la ligne des titres et diplômes

*Outre les données de carrière proprement dites (prestations, traitements et suppléments de traitement), l'employeur déclarant est tenu de communiquer les données relatives aux diplômes détenus par les employés, à condition que ces diplômes puissent donner lieu à l'octroi d'une bonification de temps dans le calcul de la pension du secteur public.*

*Les deux conditions minimales pour qu'un diplôme soit pris en compte pour une bonification sont les suivantes :*

- *ce diplôme doit être issu d'un enseignement supérieur universitaire ou non universitaire ou d'un enseignement supérieur technique, maritime ou artistique de plein exercice dont le programme complet correspond à des études d'une durée égale ou supérieure à 2 ans ;*
- *la possession de ce diplôme est une condition que l'intéressé devait remplir lors de son recrutement ou lors d'une accession ultérieure.*

*Seul l'employeur déclarant est en mesure de déterminer s'il existe un lien entre la possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur et le poste que ce salarié occupe ou a occupé. »*

Dans le cas de Mme Hobaert, l'employeur a déclaré un diplôme d'un an. C'est également ce qui est indiqué dans l'aperçu de carrière que le SFP a envoyé à Mme Hobaert le 9 juin 2016.

Bien que l'aperçu de carrière mentionne clairement un diplôme obtenu après 1 an d'études, Mme Hobaert n'a pas réagi. Par conséquent, le SFP a considéré que Mme Hobaert avait droit à une bonification pour diplôme gratuite d'un an.

Ce n'est que lorsque Mme Hobaert, dans le cadre de sa demande de régularisation de ses périodes d'études, a signalé le diplôme erroné au SFP que celle-ci lui a demandé de faire rectifier les données via son employeur. En avril 2021, l'employeur a ajusté les données.

Mme Hobaert a obtenu le diplôme d'infirmière brevetée. Ce diplôme, qui relève de l'enseignement secondaire supérieur, ne peut donner lieu à une bonification pour diplôme gratuite.

### **Conclusion**

Dans tous les cas évoqués, l'Ombudsman a dû conclure que l'adaptation des données a eu lieu correctement. Il a dès lors confirmé que le SFP a eu raison de modifier la nouvelle date la plus proche possible ou la régularisation de la période d'études. De fait, le SFP doit appliquer la législation correctement et de la même manière dans tous les cas.

Comme l'adaptation a eu lieu avant la date de prise de cours de la pension (ou avant la finalisation de la demande de régularisation), il n'y a pas encore eu de conséquences juridiques définitives sur le plan de la pension.

Mme Plasschaert rapporte qu'elle a dû revoir ses projets concernant la garde de ses petits-enfants. Elle déclare également dans sa lettre qu'elle a vécu cette situation comme « inhumaine ».

Mme Damien déclare qu'elle était déjà mentalement en mode de retraite complète et qu'elle attendait avec impatience la date de sa retraite, le 1er juin 2021. Lorsqu'elle a appris qu'elle devrait travailler onze mois de plus, cela a eu un impact très négatif sur elle et lui a valu de nombreuses nuits blanches. Elle est très stressée et signale qu'elle doit prendre des médicaments pour cela. Elle déclare également que « ma motivation est en dessous de zéro et que je ne suis pas en mesure de travailler ».

Par conséquent, les plaignants allèguent avoir subi un préjudice moral. Dans un jugement du Tribunal du Travail de Liège, division de Namur (6ème Chambre) du 13 février 2018, le SFP secteur salarié a ainsi été condamné à verser une indemnité pour préjudice moral, le pensionné s'étant trouvé dans une situation désagréable à la suite d'une erreur du SFP.

La réglementation régissant les pensions ne prévoit nulle part l'octroi de dommages et intérêts. Sur cette base, le SFP a déjà déclaré à plusieurs reprises par le passé ce qui suit. Lorsque, dans le cadre d'une médiation, l'Ombudsman pour les pensions a demandé d'envisager l'octroi d'un dédommagement, le SFP a répondu de manière constante que si le dommage n'est pas précisément calculable et limité, il ne paiera un dédommagement que si ce dommage est décidé par un juge. La médiation du service de médiation pour les pensions dans le domaine de l'octroi éventuel de dommages et intérêts pour préjudice moral ne peut donc pas aboutir à un résultat en l'absence de dommages et intérêts précisément calculables.

Dans ce contexte, nous renvoyons le lecteur au Chapitre 2 dans lequel le Médiateur pour les pensions appelle le législateur à développer un cadre juridique qui précise dans quels cas des dommages et intérêts peuvent être accordés sans que le pensionné doive passer par une procédure judiciaire coûteuse.

La détermination d'une date incorrecte de prise de cours de la pension anticipée ou d'une proposition incorrecte de régularisation de période d'études découle toujours des informations fournies par l'employeur.

Suite aux investigations de l'Ombudsman, le SFP admet qu'un contrôle systématique de l'exactitude des données de diplôme saisies lors de la détermination de la date de pension la plus proche possible n'a pas eu lieu.

En ce qui concerne la décision de la date de prise de cours de la pension la plus proche possible, le SFP nous a confirmé que des instructions claires ont été données au personnel pour vérifier si un diplôme peut être générateur de bonification ou si la durée du diplôme est correcte.

Les plaintes qui ont été examinées montrent que cette étape n'a pas toujours eu lieu de manière approfondie. D'après ce que l'Ombudsman a pu constater, ce contrôle est très minutieux au moment du calcul définitif de la pension.

Malheureusement, dans certains cas, il y a encore beaucoup de temps entre la confirmation de la date de pension la plus proche possible (date P) et l'examen effectif du dossier. Par conséquent, toute erreur dans la date P n'est identifiée que peu de temps avant la date réelle de début de la pension. Cela rend la situation encore plus difficile pour l'intéressé. Il a obtenu une confirmation de la date P lors de sa demande de retraite et se prépare à la retraite, souvent en prenant des vacances en fin de carrière. Si on lui annonce ensuite que sa carrière sera prolongée, cela signifie un stress supplémentaire pour l'intéressé.

Il ne faut pas oublier non plus les conséquences pour l'employeur. En effet, l'employeur a également reçu la confirmation de la date P du SFP et s'en est servi comme base pour recruter du nouveau personnel ou pour organiser la succession en interne.

Selon l'Ombudsman, il serait préférable que le SFP procède à une analyse de carrière plus précise avant de confirmer la date P ou de faire la proposition de régularisation. C'est le seul moyen d'éviter les difficultés évoquées ici et les conséquences difficiles à accepter pour l'intéressé.

Dans ce contexte, il est intéressant de mentionner un jugement du Tribunal de première instance néerlandophone de Bruxelles du 4 janvier 2021 (RG 19/1572/A).

In casu, il s'agissait d'une date de prise de cours incorrecte communiquée au départ, qui a ensuite été rectifiée par le SFP parce que l'intéressé ne pouvait pas bénéficier d'une bonification pour diplôme.

Le Tribunal de première instance de Bruxelles a jugé que la décision finale de prendre en compte, ou pas, des données pertinentes en matière de carrière (comme la prise en compte du diplôme) incombe uniquement au Service fédéral des pensions et qu'il n'incombe ni à l'employeur ni au pensionné de calculer une pension.