

Certains pensionnés peuvent encore se constituer des droits à pension après la prise de cours de leur première pension, alors que ce n'est pas possible pour d'autres pensionnés.

L'Ombudsman pour les Pensions recommande de lever toute discrimination ayant trait à la constitution de droits à pension.

Quelques exemples :

1. Un pensionné qui bénéficie d'une pension pour une carrière de 43 années en qualité de travailleur indépendant et qui, après avoir perçu cette pension, exerce encore une activité de travailleur salarié pendant deux années, *pourra encore se créer des droits à pension dans ce régime* et obtenir une pension de travailleur salarié pour cette activité de deux années !

Un pensionné qui bénéficie d'une pension mixte pour une carrière de 43 années, dont 42 ont été prestées en qualité de travailleur indépendant et une en qualité de travailleur salarié, et qui travaillerait encore pendant deux années comme travailleur salarié après son départ en pension, ne pourrait se constituer des droits à pension pour ces deux années en qualité de travailleur salarié.

2. Un pensionné bénéficie d'une pension anticipée, c'est-à-dire avant 65 ans. Sa carrière ne comporte que des prestations de travailleur indépendant. Si ce pensionné reprend pendant deux années une activité de travailleur indépendant, dont les revenus dépassent les limites de sorte que le paiement de sa pension est suspendu, il se constitue des droits à pension pour ces deux années.

Un pensionné bénéficie d'une pension anticipée, c'est-à-dire avant 65 ans. Sa carrière ne comporte que des prestations de travailleur salarié. Si ce pensionné reprend pendant deux années une activité de travailleur salarié, dont les revenus dépassent les limites de sorte que le paiement de sa pension est suspendu, il ne se constitue pas des droits à pension pour ces deux années.

Actuellement, selon la nature de la ou des pensions (travailleur salarié, travailleur indépendant ou fonctionnaire) qui ont pris cours, selon la nature et l'importance de l'activité professionnelle qui est reprise ainsi que selon l'âge du pensionné, il sera possible, ou pas, sous certaines conditions d'encore se constituer des droits à pension.

L'Ombudsman Pensions recommande de lever toute discrimination entre pensionnés en matière de constitution de droits à pension.

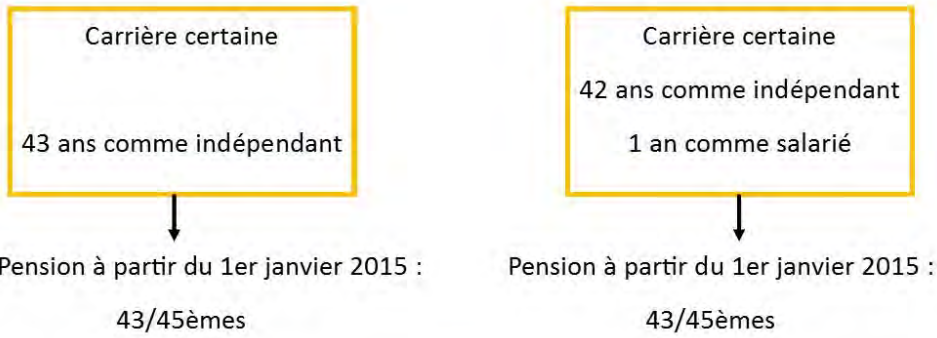
Remarque : Discrimination dans le cumul sans limites après une carrière de 45 années

- article 64 § 4 AR 21 décembre 1967 : prouver une carrière d'au moins 45 années à la date de prise de cours de sa première pension de retraite *belge*

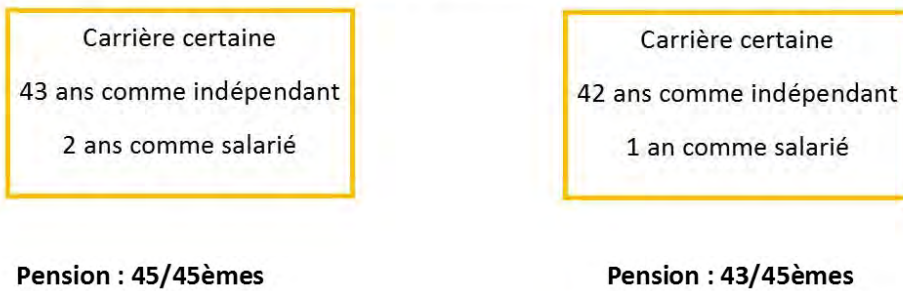
- article 107 § 4, al. 3 a) AR 22 décembre 1967 : pas besoin de prouver une carrière d'au moins 45 ans à la date de prise de cours effective de sa première pension de retraite

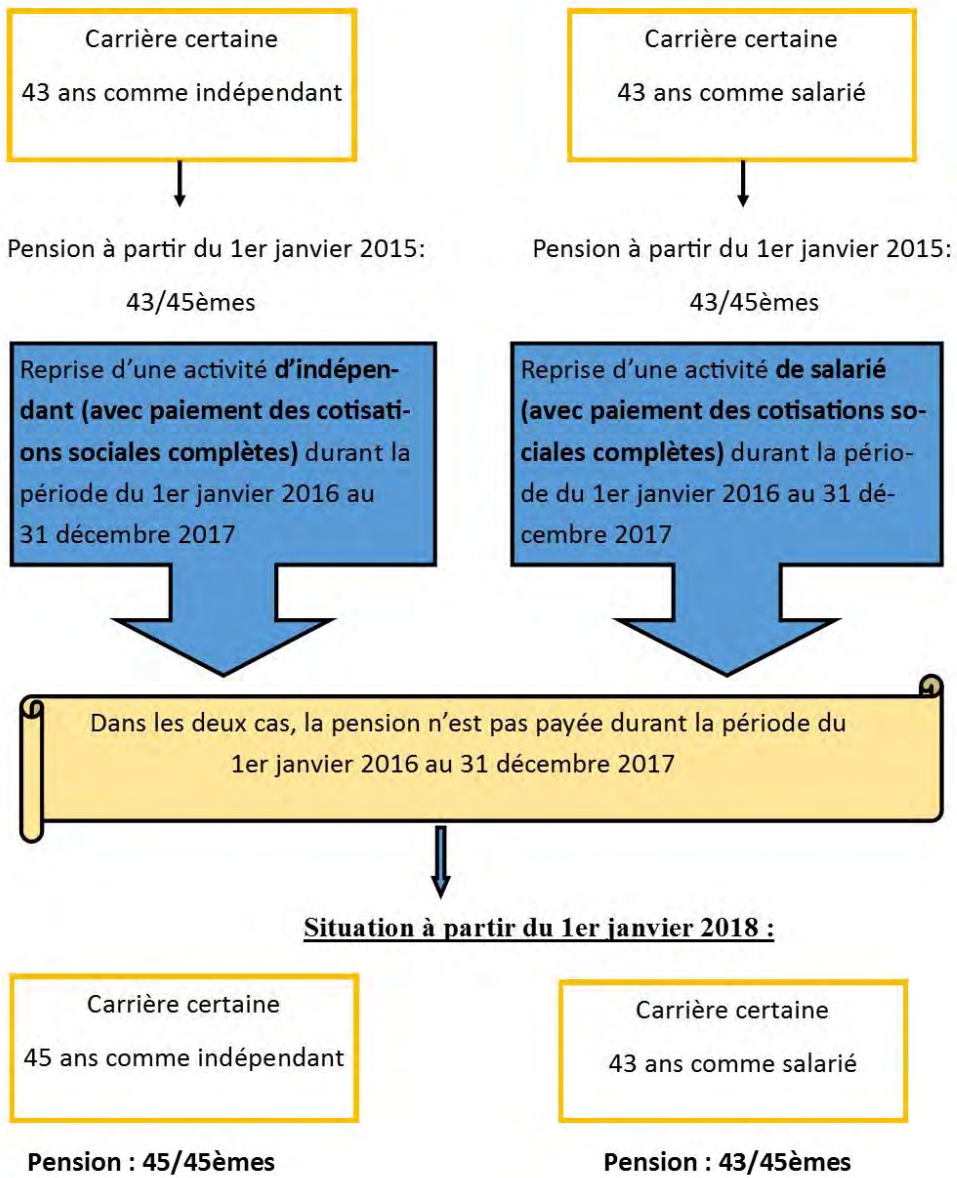
- article 81/1, al. 1er de la Loi-Programme du 28 juin 2013 : pas besoin de prouver une carrière d'au moins 45 ans à la date de prise de cours effective de sa première pension de retraite

Voir Rapport annuel 2016, p. 69-88



Situation à partir du 1er janvier 2018





Capelo : Historique des données de carrière pour les anciens fonctionnaires

Pour les membres du personnel qui ont mis un terme à leur carrière dans le secteur public avant le 1er janvier 2011 (et qui n'étaient pas encore pensionnés à cette date), leurs employeurs du secteur public avaient l'obligation d'introduire l'historique des données de carrière dans leur dossier électronique.

L'article 146 de la loi du 29 décembre 2010 portant des dispositions diverses stipule cependant pour cette catégorie de personnes que les données de carrière doivent être enregistrées «(...) dans le délai d'un mois à partir de la réception de la demande d'une pension de retraite ».

Cela signifie que bon nombre de données de carrière n'ont pas été enregistrées dans le dossier électronique parce que l'intéressé n'a pas encore fait de demande de pension (ou demande d'estimation). Les données mentionnées dans Mypension ne sont, dans ces cas, pas complètes.

Dans ce type de situation, le citoyen qui souhaite connaître sa date la plus proche de pension (Date P) obtient donc une information incorrecte ou le message selon lequel cette date ne peut pas encore être calculée.

Le moteur de pension est présenté comme une amélioration de type win-win bénéfique pour le citoyen et pour les services de pensions. Il comprend une banque de données communes, un moteur de calcul par institution et un orchestrateur afin de gérer l'échange des données brutes et des données consolidées, outre une interface commune (Mypension).

Ce moteur de pension permettra à terme (on évoque fin 2017) au citoyen de procéder à une simulation de sa future pension. Ici également, l'information relative à la carrière éventuelle dans le secteur public s'avère utile pour donner une image complète des droits à pension déjà constitués.

Peut-être serait-il opportun d'également prévoir légalement une date butoir à laquelle toutes les données de carrière des anciens fonctionnaires devraient être introduites par les employeurs dans le dossier électronique. Ceci contribuerait à rassurer ces personnes tant à propos de leur date P que de leurs droits à pension déjà constitués.

Voir Rapport annuel 2016, p. 56-60

Pas toujours de pension pour une période de chômage !

Quiconque bénéficiant des allocations de chômage à temps plein décide de travailler à temps partiel pour échapper au chômage, peut, sous certaines conditions, obtenir le statut de chômeur à temps partiel avec maintien des droits.

Ce travailleur au statut “avec maintien des droits” obtiendra une pension pour la partie prestée à temps partiel, et une pension (pour période assimilée) pour l’autre temps partiel de chômage. Un chômeur qui accepte un emploi à temps partiel de contractuel dans la fonction publique pour échapper au chômage, percevait auparavant une pension de travailleur salarié pour la partie prestée à temps partiel, mais aucune pension pour l’autre période de chômage partiel !

Suite à la médiation de l’Ombudsman pour les Pensions, ce travailleur contractuel du secteur public perçoit dorénavant aussi une pension pour la période de chômage à temps partiel ! Le SFP s’est finalement rangé à l’argument selon lequel un travailleur contractuel du secteur public doit bien être considéré comme un travailleur salarié selon le droit du travail.

Toutefois, et encore toujours, un chômeur qui accepte un emploi de statutaire à temps partiel dans la fonction publique pour échapper au chômage, s’il perçoit bien une pension de fonctionnaire pour la partie prestée à temps partiel, ne perçoit toujours aucune pension pour l’autre période de chômage partiel !

Contrairement à ce que suppose la majorité des futurs pensionnés, un chômage involontaire ne permet donc pas dans tous les cas d’ouvrir des droits à pension. S’il était resté chômeur, il aurait bénéficié d’une pension pour toute cette période de chômage. Seule une modification législative permettrait de régler cette situation.

Voir Rapport annuel 2016, p. 29-31

Dossier ‘ Droits sociaux des travailleurs frontaliers ’

Madame De Prins a travaillé durant une grande partie de sa carrière en qualité d’employée aux Pays-Bas, alors qu’elle résidait dans la zone frontalière belge. Sa dernière occupation se situait aux Pays-Bas. Après y avoir été licenciée, elle perçoit des allocations de chômage en Belgique. Elle demande sa pension de retraite à l’âge de 60 ans (dans le courant de l’année 2015).

Le SFP l’informe du fait que sa pension pourrait prendre cours dès le 1er mai 2016. Elle percevrait un montant mensuel de 75 euros, calculé uniquement sur la base de l’assimilation de la période de chômage payée par la Belgique (calcul théorique/proportionnel)¹ !

Madame De Prins constate par ailleurs que, dans sa situation, l’âge de la pension aux Pays-Bas est, à ce moment-là, de 67 ans et que le bénéfice de ses allocations de chômage en Belgique prendra fin à l’âge de 65 ans, car il s’agit toujours de l’âge de la pension en Belgique. « Rendez-vous compte ! » dit-elle, « Si je suis toujours sans emploi, de quoi devrai-je vivre ? Puisque les Pays-Bas ne verseront ma pension néerlandaise qu’à partir de mes 67 ans. »

Monsieur Eyers quant à lui peut en principe prendre sa pension dans le courant de l’année 2016. Il a fait estimer le montant de sa pension quelques années auparavant. Il a appris qu’il percevrait environ 1.200 euros. De son 2^e pilier, constitué aux Pays-Bas, il percevrait environ 200 euros, soit un total de 1.400 euros. Pas énorme, se dit-il, mais suffisant pour se débrouiller.

Après l’introduction de sa demande officielle de pension, il apparaît cependant que le régime de pension pour les travailleurs frontaliers a été réformé. Il peut toujours opter pour une mise à la pension à la date la plus proche possible en Belgique, mais concernant le paiement du complément de travailleur frontalier, il devra attendre l’âge de la pension aux Pays-Bas, à savoir 67 ans minimum. En outre, en 2022, soit un an avant qu’il n’atteigne les 67 ans, cet âge sera à nouveau adapté aux Pays-Bas selon l’espérance de vie.

Ceci signifie concrètement pour Monsieur Eyers qu’il devrait temporairement se débrouiller avec les 440 euros de la seule pension belge (de ses 15 ans de service en Belgique) et les 200 euros de son 2^e pilier aux Pays-Bas.

Il ne lui reste pas beaucoup d’autres choix que de continuer à travailler jusqu’à ses 67 ans au moins. Alors que pour tous les Belges, l’intention de porter l’âge de la pension à 67 ans n’est prévue qu’en 2030, un (ex-)travailleur transfrontalier y est déjà confronté dès aujourd’hui, d’après ce qu’il explique dans sa lettre au Service de médiation Pensions. C’est pour lui la « énième discrimination à l’égard des travailleurs frontaliers ».

¹ En Belgique, une pension de retraite n’est pas cumulable avec des allocations de chômage. Dans l’hypothèse où sa pension belge ne démarrerait qu’à l’âge de 65 ans, la période assimilée de chômage **intermédiaire** devrait encore être ajoutée au calcul actuel, ce qui en augmenterait (modestement) le montant définitif.

Il déplore qu'à cause de cette réforme, il est obligé de travailler au moins 7,5 années de plus ... que tout autre Belge du même âge ayant toujours travaillé en Belgique. Il aura alors 50 ans de service et il aura donc considérablement dépassé l'unité de carrière (45 ans, 14.040 jours à l'heure actuelle) !

Enfin, Monsieur Eyers insiste encore sur le fait qu'au moment où il allait travailler aux Pays-Bas, il supposait de bonne foi qu'il pourrait plus tard obtenir un complément de travailleur frontalier en Belgique. Il estime avoir été grugé sur l'obtention de ce complément.

« Après m'être renseignée sur ma pension, quand j'aurai 65 ans, j'ai été extrêmement surprise », écrit Madame Vantoffel au Service de médiation Pensions.

À son 65^e anniversaire, elle aura accumulé 49 années de carrière valables pour la pension, dont les 25 premières aux Pays-Bas, et le reste en Belgique. Pour ses années de service en Belgique, elle percevrait ± 630 euros nets des Services de pension belges. De la caisse de pension néerlandaise, elle percevra un montant de 375 euros bruts à ses 67 ans et 3 mois. Et cette échéance pourrait encore être retardée d'ici qu'elle atteigne cet âge. En outre, son RCC² sera automatiquement stoppé à 65 ans et ses revenus se réduiront donc automatiquement à sa petite pension belge.

Si l'on essaie de synthétiser les plaintes réceptionnées sur cette problématique, voici ce que l'on obtient.

La plupart des pensionnés se plaignent de la sérieuse différence entre la date la plus proche possible de prise de cours de la pension, auparavant par rapport à maintenant. Suite à ce changement, ils devront travailler beaucoup plus longtemps que leurs collègues employés en Belgique, à carrière identique !

En Belgique, les réformes belges en matière de pension provoquent, pour la plupart des pensionnés de leur âge, un report de l'âge prévu de pension, qui va de un à trois ans. Pour eux, cela représente un report allant jusqu'à sept années, voire même plus.

Les Règlements européens UE n° 883/2004 et 987/2009, pris en faveur des travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, contiennent des règles de désignation du pays qui doit calculer la pension et visent à garantir à tous les ressortissants une égalité de traitement indépendamment de leur lieu de résidence.

Outre ce calcul en application des Règlements européens, un travailleur frontalier perçoit encore, en plus, un complément de pension.

Le calcul de ce complément, également appelé « droit interne » constitue un avantage de pension purement belge, qui repose sur les périodes d'emploi à l'étranger en qualité de

² Le Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (anciennement prépension)

travailleur frontalier. Il s'agit d'un avantage assez unique dans le Benelux, en ce sens qu'il n'existe que dans la réglementation belge des pensions des travailleurs salariés.

Ce complément a pour but de leur assurer un montant égal à celui qu'ils auraient obtenu s'ils avaient exercé la même activité en Belgique. Ce complément de pension garanti est toujours calculé sur la base d'un salaire forfaitaire.

Ceci signifie concrètement que les années en tant que travailleur frontalier (ou saisonnier) doivent être reprises dans le calcul de la pension belge. Cette pension s'appelle le « droit interne ».

Pour les pensions qui ont pris cours pour la première fois avant le 1er janvier 2016, les travailleurs frontaliers pouvaient toujours compter sur un complément de travailleur frontalier, même si la pension étrangère n'avait pas encore pris cours. La pension nationale belge éventuelle était alors déduite de la pension « droit interne » à la date de prise de cours de la pension belge anticipée afin de pouvoir déterminer le complément (de travailleur frontalier) à payer.

Dans la pratique, cela signifiait que le travailleur frontalier percevait une pension anticipée calculée en tenant compte de toutes les prestations, comme si toutes celles-ci se situaient en Belgique, et reposant sur un salaire forfaitaire pour les années de travail frontalier.

Dès que la pension étrangère était accordée pour les années en qualité de travailleur frontalier ou saisonnier, le SFP devait recalculer le complément de pension. Le montant de la pension nationale belge et celui de la pension étrangère étaient alors additionnés et la somme obtenue comparée au « droit interne ». La somme des pensions et du complément devait toujours être égale (voir ci-dessus) au « droit interne ».

Les articles 198 à 202 inclus de la Loi-Programme du 19 décembre 2014 ont radicalement modifié les règles d'octroi et de calcul de la pension « droit interne » pour les pensions qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2016.

Les travailleurs dont la date la plus proche de prise de cours de la pension se situe après 2015 et qui n'ont jamais été travailleur frontalier avant le 1^{er} janvier 2015, ne pourront plus se constituer de pension de droit interne.

Un régime transitoire a été adopté in extremis. Les règles existantes restent d'application pour le travailleur :

- qui témoigne de périodes d'emploi en tant que travailleur frontalier ou saisonnier antérieures au 1er janvier 2015 ;

et

- qui avant le 1er décembre 2015, selon le cas, atteint l'âge de 65 ans ou répond aux conditions pour obtenir sa pension de retraite anticipée.

Les règles de calcul du complément ont été modifiées ainsi :

- Seuls les employés témoignant d'un emploi en tant que travailleur salarié frontalier ou saisonnier avant le 1er janvier 2015 peuvent plus tard prétendre à un supplément à leur pension de retraite.
- Le droit à un supplément ne s'ouvre qu'à partir du moment où la pension légale étrangère pour la même activité prend cours.
- Afin de déterminer la pension « droit interne », on tient uniquement compte des périodes d'emploi en tant que travailleur salarié frontalier ou saisonnier dans le pays qui accorde cette pension légale étrangère.
- Toutes les pensions légales et avantages de pension belges et étrangers sont déduits de la pension « droit interne » pour déterminer le supplément à payer.
- Le supplément à la pension de retraite est payable uniquement si la pension légale étrangère obtenue pour la même activité est effectivement payable.
- Le fait de renoncer à la pension légale sur la base de la législation du pays de l'activité a automatiquement pour conséquence l'abandon du supplément.

Début juillet 2012, un vote majoritaire a eu lieu à la Première Chambre aux Pays-Bas adoptant les projets de relèvement de l'âge légal de la retraite AOW à partir de 2013. La SVB³ nous fait aujourd'hui savoir, à travers son site Internet, que l'âge légal de la retraite AOW, serait progressivement relevé à 66 ans en 2018 et 67 ans en 2021. En 2022, l'âge légal de la retraite AOW sera de 67 ans et 3 mois. Dès 2023, l'âge légal de la retraite AOW sera lié à l'espérance de vie.

Dans le futur, l'âge légal de la retraite AOW sera donc fonction de la date de naissance. Si quelqu'un est né après le 30 septembre 1955, alors l'âge légal de la retraite AOW n'est même pas encore connu. Toutefois, celui-ci sera d'au moins 67 ans et 3 mois et cette échéance pourra même être revue chaque année selon l'espérance de vie.

En Belgique, l'âge légal de la pension est de 65 ans. La pension de retraite prend donc cours au premier jour du mois suivant le mois anniversaire des 65 ans. L'âge légal de la pension sera relevé à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, mais l'âge de la pension le plus proche en Belgique continue à dépendre essentiellement de la carrière⁴ et peut encore être fixé à 60 ans pour les longues carrières.

³ La Banque d'Assurances sociales (Sociale verzekeringsbank - SVB) : http://www.svb.nl/int/nl/aow/wat_is_de_aow/wanneer_aow/

⁴ Les informations sur l'âge de la pension anticipée sont reprises en détails sur le site Internet du Service fédéral des Pensions <http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/benefits/retirement/age/pages/default.aspx>

En résumé : L'origine des plaintes des futurs pensionnés découle de la différence entre la date de prise de cours de l'AOW et la date la plus proche possible de prise de cours de la pension de travailleur salarié en Belgique. Le report de l'octroi du complément de pension jusqu'à la date de prise de cours de l'AOW est à l'heure actuelle extrêmement mal vécu par les résidents belges qui ont travaillé de nombreuses années en qualité de frontalier et dont la carrière est déjà longue.

Conclusion 1

Dans tous les dossiers examinés, l'administration des pensions avait correctement appliqué les dispositions légales. Toutes les plaintes portaient sur cette législation.

A chaque fois, la carrière répond effectivement aux conditions d'anticipation à partir de l'âge de 60 ans (1er mai 2016 et donc après le 1er décembre 2015) pour ce qui est des droits à la pension belge, mais il n'y a pas octroi du complément de travailleur frontalier car l'AOW néerlandais ne prendra cours qu'à l'âge de 67 ans et 3 mois.

Le problème ne peut être résolu que si les Pays-Bas abaissent leur âge de la pension ou si la Belgique adapte à nouveau la législation concernant le complément de travailleur frontalier.

Concernant la nouvelle législation sur le complément de travailleur frontalier en Belgique, le Ministre belge des Pensions a indiqué que « *la réforme au niveau du complément de pension pour le travail frontalier réduit fortement la dépendance de notre pays à l'égard de la pension étrangère. En effet, le but n'est pas que la Belgique compense ces économies dans le domaine des pensions.* »

D'une part, le Collège des médiateurs pour les pensions n'est pas compétent à l'égard de la législation néerlandaise, et, d'autre part, en vertu de son indépendance, il n'est pas habilité à émettre un jugement sur les choix à caractère politique qui ont présidé à la rédaction des lois.

La seule possibilité réside dans la recommandation adressée au monde politique lorsqu'il détecte une potentielle discrimination dans la réglementation ou lorsque celle-ci génère un dysfonctionnement.

Conformément à la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, toute différence de traitement qui ne reposerait pas sur un critère objectif et qui ne serait pas raisonnablement justifiée constitue une discrimination.

La situation d'une personne qui travaille à l'étranger et celle d'une personne qui travaille en Belgique ne sont pas juridiquement comparables. Chacune de ces situations relève de réglementations différentes en matière de paiement de cotisations sociales et de bénéfice d'allocations sociales (les règles pour la pension sont différentes de pays à pays). L'Ombudsman ne peut donc pas recommander d'adapter la réglementation pour lever une discrimination étant donné que juridiquement, il n'y a pas discrimination.

Les intéressés invoquent le fait qu'au moment où ils ont adopté le travail transfrontalier, ils avaient la certitude de bénéficier d'un complément à charge de la Belgique s'ils décidaient de prendre leur pension belge plus tôt que leur pension néerlandaise.

Sur le plan juridique, la Cour constitutionnelle précise dans un arrêt⁵ du 17 janvier 2013 qu'il appartient au législateur d'apprécier dans quelle mesure il est opportun d'adopter des dispositions en vue de réaliser des économies dans le domaine des pensions de retraite et de survie. La Cour poursuit en confirmant que c'est l'effet ordinaire de toute règle de nature législative de s'appliquer immédiatement non seulement aux faits survenant après son entrée en vigueur mais également aux effets juridiques de faits antérieurs à cette entrée en vigueur.

Conclusion 2

Dans certains dossiers, nous avons constaté que la problématique de différence d'âge de la pension entre la Belgique et les Pays-Bas était parfois combinée à des problèmes en matière de versement d'allocations de chômage.

Cette problématique additionnelle relève de la compétence du Médiateur fédéral. Le Service de médiation Pensions a donc transmis les dossiers de plaintes concernant les allocations de chômage et les indemnités de maladie (dont fait partie le RCC) pour suite voulue au Médiateur fédéral.

L'âge légal de la pension sera relevé à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Les revenus de remplacement belges tels que les allocations de chômage, le régime de RCC⁶ et autres, ne devront être modifiés qu'au moment où l'âge de la pension légale sera lui-même modifié, soit à partir de 2025 au plus tôt.

Suite à des adaptations des législations en matière de pension du côté belge, d'une part, et du côté néerlandais, d'autre part, toutes légitimes qu'elles soient, la continuité des droits sociaux d'anciens travailleurs frontaliers n'est, dans certains cas, plus garantie. (Par ex., différence d'âge de la pension entre les deux pays, parfois combinée à des problèmes en matière de paiement d'allocations de chômage ou d'indemnités de maladie.)

D'où la Recommandation de prendre les mesures nécessaires afin de protéger les droits sociaux des travailleurs frontaliers.

Voir Rapport annuel 2016, p. 89-94

⁵ Numéro du rôle : 5309 Arrêt n° 2/2013 du 17 janvier 2013 portant sur le calcul de la pension sur une période de référence de 10 ans au lieu de 5 ans

⁶ Régime de chômage avec complément d'entreprise

Calcul de la cotisation de solidarité

En 2016 encore, l'Ombudsman Pensions a réceptionné de nombreuses plaintes portant sur la retenue de la cotisation de solidarité sur la pension légale.

Qu'est-ce que la cotisation de solidarité ?

La cotisation de solidarité est une retenue sociale progressive sur le montant brut total des pensions, y compris les pensions étrangères, les rentes et certains avantages complémentaires (assurance-groupe, fonds de pension). Cette retenue varie de 0 à 2 % selon l'importance du montant brut total et du dépassement y afférent des seuils qui ont été fixés par la loi.

De quoi se plaint-on ?

Certains plaignants ne comprennent pas le principe-même de la retenue de la cotisation de solidarité, ce faisant ils discutent la loi elle-même. Or, l'Ombudsman Pensions agit en toute indépendance et est politiquement neutre.

Il n'a donc pas à interférer, ni à se prononcer sur les choix qui président à la politique en matière de pensions, par exemple lorsque la plainte porte sur l'existence-même de la (loi sur la) cotisation de solidarité, sur son pourcentage, ... Ce type de plaintes est dès lors orienté vers le monde politique, puisque seule une modification de la loi y apporterait une solution.

D'autres plaignants ont, à tort, l'impression que cette cotisation leur a été retenue deux fois. Pour ceux-là, l'Ombudsman parvient en général à lever leurs doutes en fournissant une explication aussi détaillée que possible du calcul de la cotisation de solidarité, en particulier lorsqu'un capital a été payé.

Dans cette hypothèse, le calcul de la cotisation de solidarité a lieu en trois étapes.

Lorsqu'il y a octroi d'un capital (assurance-groupe ou fonds de pension), la première retenue de la cotisation de solidarité a lieu, une seule fois, dès le paiement du capital. Il s'agit de la première étape. Une cotisation est retenue à la source à hauteur de 0, 1 ou 2 %, en fonction de l'importance du capital.

Cette première retenue ne permet rien de plus que de procéder au calcul d'une avance sur la cotisation due et est suivie, lors d'une deuxième étape, par un décompte final définitif.

Afin de pouvoir calculer la pension mensuelle « totale », le capital de la pension extralégale doit d'abord être converti en rente mensuelle fictive. Cette rente fictive est ensuite additionnée au montant de la pension légale (de travailleur salarié, de travailleur indépendant, de fonctionnaire, ...). Ce montant total permet de déterminer le pourcentage de la retenue (entre 0 et 2 %).

Le législateur a imposé de traduire un capital en rente fictive afin d'éviter de créer une discrimination à l'égard des pensionnés qui auraient opté pour le paiement d'une rente, qui eux se verraient prélever cette cotisation au mois le mois sur le total de leurs pensions, légales et extralégales.

S'il s'avère, sur la base de ces données, que l'on n'a pas assez retenu de cotisation de solidarité lors du paiement du capital, il faut alors payer un solde. Dans le cas contraire, le surplus est reversé à l'intéressé. La cotisation de solidarité sur le capital est ainsi entièrement finalisée.

Si une cotisation de solidarité doit être retenue, elle le sera mensuellement à vie sur la pension légale.

D'autres plaignants encore trouvent que le coefficient de conversion utilisé afin de convertir le capital reçu en une rente fictive ne correspond plus à la réalité.

La conversion en rente fictive a lieu sur la base de coefficients de conversion prévus dans un tableau annexé à l'Arrêté royal qui date du 25 avril 1997 ... soit il y a 20 ans !

Selon ces plaignants, le taux de conversion de 4,75 % sur lequel reposaient ces dispositions ne correspond plus à la réalité des taux d'intérêts actuels. Dans son Rapport annuel 2016, l'Ombudsman Pensions a estimé utile de relayer ces plaintes au Ministre des Pensions.

En réponse à une question parlementaire, Monsieur le Ministre des Pensions a précisé qu'il procèdera à une refonte de ce texte portant sur les modalités de conversion du capital en rente fictive. L'analyse est en cours afin de voir ce qu'il est possible de faire en tenant compte de l'incidence budgétaire.

Qu'a fait l'Ombudsman pour les Pensions en 2016 ?

En 2016, quelques 1.540 (futurs) pensionnés se sont adressés à l'Ombudsman. De ces requêtes, 1.103 plaintes ont été déclarées recevables. L'Ombudsman ne peut traiter une plainte qu'à la condition que l'intéressé ait déjà essayé de contacter le service de pension pour ce problème.

Plus de la moitié de ces plaintes recevables (51 %) a été déclarée fondée au terme de son analyse.

En cas de plainte fondée, l'Ombudsman entame une médiation afin de résoudre le problème.

En 2016, dans plus de 9 plaintes fondées sur 10, la médiation a permis un résultat positif pour le pensionné.

Le top 3 des plaintes les plus fréquentes en 2016 :

Voici le Hitparade des plaintes les plus fréquentes :

1. La « Date P » c'est-à-dire la date la plus proche possible de pension ainsi que les conditions d'octroi de la pension anticipée (carrière) et les éléments du calcul (e. a. données de carrière, pensions minimums,...)
2. Délais de traitement (et plus particulièrement le délai d'envoi des notifications par le SFP Secteur public juste le mois avant celui de la prise de cours de la pension et le long délai pour procéder à une estimation des futurs droits à pension dans le régime du Secteur public)
3. GRAPA (contrôle des ressources à prendre en compte, contrôle de la condition de résidence, ...)

Ces plaintes parmi les plus récurrentes montrent que le pensionné qui continue de douter après avoir contacté les services de pension, ne manque pas de s'adresser à l'Ombudsman. Celui-ci est dans la plupart des cas en mesure de le rassurer et prend le temps de lui fournir les explications nécessaires, fût-ce uniquement pour comprendre sa situation.

Accessoirement, ceci confirme indirectement qu'il est assez facile de contacter l'Ombudsman.

Enfin, en offrant une alternative valable au recours contentieux (cours et tribunaux), avec de réels résultats, l'Ombudsman contribue à un des objectifs formulés dans l'accord de Gouvernement qui encourage les modes alternatifs de règlement des conflits, comme la médiation institutionnelle, afin de désengorger les tribunaux.

L'intervention de l'Ombudsman pour les Pensions est

- gratuite
- moins formelle que celle d'un recours au tribunal
- plus rapide et courte qu'une procédure contentieuse
- celle d'une équipe d'experts, dans une matière très complexe, en particulier pour les carrières mixtes, qui deviennent de plus en plus la norme ...
- totalement neutre, indépendante, en d'autres mots il s'agit d'une indépendance triple 1. À l'égard du Service de pension, 2. À l'égard du pouvoir politique et 3. À l'égard du pensionné lui-même.
- impartiale

- exercée en toute confidentialité
- suivie d'une analyse qui peut déboucher sur des recommandations et des suggestions
- suivie d'un rapport aux services de pension eux-mêmes ainsi qu'au monde politique...

En conclusion

Dans les commentaires que nous avons fait concernant la problématique de la cotisation de solidarité, nous avons évoqué le texte qui l'a créée. Il s'agit de l'arrêté royal du 25 avril 1997. Cela fait donc 20 ans que cette cotisation a été mise en place.

Deux jours après, soit le 27 avril 1997, était promulgué le texte de base créant notre Service de médiation. Il faudra attendre le 1^{er} juin 1999 pour la mise en route de notre Service.

En 20 ans, beaucoup d'eau a coulé sous les ponts, et ce sont plus de 30.000 plaintes qui auront pu être traitées. Sans faire déjà aujourd'hui de bilan global, il va sans dire que nous restons plus que jamais au service des pensionnés et futurs pensionnés qui pourraient avoir besoin de notre aide.

Malgré un contexte global parfois morose, nous ne manquerons pas de célébrer ces 20 ans d'existence et d'excellent partenariat avec les services de pensions, non sans remercier notre personnel sans qui tout ceci ne serait pas possible et en lui rendant ici d'ores et déjà un hommage pour tout le travail accompli !

Parmi les traits marquants de 2016, on notera un événement d'importance dont on n'a pas fini de constater l'impact en matière de pension. Il s'agit de la « méga-fusion » qui a eu lieu au 1^{er} avril 2016 entre l'Office national des pensions (ONP) et le Service des pensions du Secteur public (SdPSP) pour devenir le Service fédéral des Pensions (SFP).

Comme le temps nous est compté pour cette présentation, nous vous invitons à parcourir dans notre Rapport annuel (Partie 3, pp. 102-106) le suivi donné en 2016 à nos récentes recommandations et suggestions !

La fusion a déjà grandement contribué à résoudre certains problèmes. Et continuera à le faire. Ainsi, au titre de fruits de la fusion, permettez-nous de mentionner, entre autres, les améliorations sensibles apportées au paiement des pensions du secteur public (en Belgique et à l'étranger) et la mise en place d'un Conseil pour le paiement des prestations également pour les indus de pension du secteur public (Suivi aux recommandations et aux suggestions, pp. 102-106) !

Toujours au bénéfice de la fusion, on notera par exemple le cas de Mr Laeremans (Dossier 28473, pp. 63-64), où l'on se rend finalement compte qu'un document demandé plusieurs fois et retardant de plusieurs mois la mise en paiement d'une pension à l'étranger, se trouvait déjà dans le dossier de l'autre service de pension fusionné ... depuis presque une demi-année !! L'habitude va de plus en plus être prise d'aller consulter, vérifier, analyser l'ensemble des informations disponibles !

Par ailleurs, sur le plan de la collaboration entre Services de pensions, d'énormes progrès, au bénéfice de tous les pensionnés et futurs pensionnés, sont en route !

Il y va d'améliorations parfois anodines, comme par exemple l'ajout d'un commentaire d'une ligne dans une estimation avertissant les intéressés du fait que l'estimation ne vaut que pour le régime concerné, et donc que la Date P n'est pas ipso facto la même dans les autres régimes de pension, permet d'éviter de grandes déconvenues (Voir Suivi des Suggestions, p. 103) !

Il y va aussi d'améliorations beaucoup plus conséquentes, dont les chiffres de fréquentation de « mypension » n'en sont qu'un exemple.

Plus concrètement encore et sans nécessaire rapport direct avec ce qui précède, le Collège constate que les dossiers de plaintes sont de plus en plus complexes et pointus. Sans doute parce que les pensionnés sont mieux informés, et ont accès par transparence à plus d'informations. Les sites des services de pension sont en effet de plus en plus transparents et actualisés. Si l'information peut parfois être améliorée, au moins elle est disponible !

Pour faire face à cette évolution « pointue », l'Ombudsman plaide aussi pour un maximum d'expertise et de transparence. Et il n'est pas en reste sur ce plan puisque, d'une part, le service a dorénavant accès aux logiciels et aux bases de données des services de pension (moyennant autorisation officielle des Commissions habilitées).

Et, d'autre part, il invoque et utilise de plus en plus la jurisprudence disponible.

Enfin, si la problématique de la Date P reste numéro 1 de nos préoccupations, une autre problématique continue également de nous occuper, et cela comme quasi chaque année, depuis une dizaine d'années : la GRAPA.

Sans y revenir en détail une nouvelle fois, le lecteur intéressé parcourra nos différents commentaires à ce propos, pour constater encore de nouvelles améliorations, par exemple à propos du nouveau mode de calcul en cas de remploi du produit de la vente d'un bien immobilier pour l'achat d'une nouvelle habitation et qui inclut dorénavant les frais de notaire et les droits d'enregistrement (Dossier 26755 de Mme Janssens, pp. 43-45). Cette nouvelle pratique vient par ailleurs d'être confirmée dans une récente Note de Service (datée du 23 mars 2017) !

A l'instar de l'image de la « vigie » empruntée à notre Collègue le Défenseur des droits en France pour expliquer un des rôles de l'Ombudsman, plus que jamais, et même à la veille ou l'avant-veille de nouvelles modifications légales et réglementaires (bonification des périodes d'études, suppression du principe de l'unité de carrière, pension à points ...), l'Ombudsman entend jouer ce rôle de « vigie » et continuer de remplir sa mission dans une recherche permanente d'excellence et cela avec expertise, enthousiasme et humanité, au bénéfice de tous les (futurs) pensionnés !