

### Information sur les droits à pension des agents : une responsabilité de l'employeur ?

L'article 10 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003<sup>1</sup> portant réforme des retraites consacre un droit à l'information retraite qui prend aujourd'hui plusieurs formes :

- Une information générale sur le système de retraite par répartition au début de la carrière du salarié ou de l'agent
- Le droit d'obtenir un relevé de sa situation individuelle (RIS) au regard de l'ensemble des droits constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires
- A partir de 55 ans et tous les 5 ans, la réception d'une estimation indicative globale (EIG) du montant des pensions de retraite
- Le bénéfice, à la demande des assurés, à partir de quarante-cinq ans, d'un entretien individuel de retraite (EIR) portant notamment sur les droits qu'ils se sont constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires, sur les perspectives d'évolution de ces droits, compte tenu des choix et des aléas de carrière éventuels, sur les possibilités de cumuler un emploi et une retraite, ainsi que sur les dispositifs leur permettant d'améliorer le montant futur de leur pension de retraite.

Pour les agents affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), la charge de la mise en œuvre de ces droits est supportée par la Caisse des dépôts<sup>2</sup>.

Oui mais voilà, la CNRACL est à Bordeaux et ne dispose pas, comme la CNAVS, de relais territoriaux. Alors, comment faire pour réaliser cet entretien ?

Hormis pour les girondins, le déplacement rue du Vergne<sup>3</sup>, pour bénéficier d'un EIR n'est pas raisonnable et la CNRACL n'a pas les moyens humains d'organiser ces entretiens en mobilisant une ressource experte retraite de plus en plus rare. La solution a été de dématérialiser ces entretiens en restituant les éléments de pension par l'intermédiaire d'une fiche de synthèse personnalisée, envoyée par voie dématérialisée sous forme d'un courriel sécurisé et en proposant, après lecture de ce document, un contact téléphonique ou par webconférence avec le service gestionnaire pour plus d'explications.

Là encore, le bât blesse ; la retraite, c'est compliqué et malgré les grands efforts faits par la CNRACL en matière de communication, comprendre, pour un non spécialiste, les subtilités découlant d'un régime public « à la carte », plein d'exceptions et de solutions extralégales n'est pas aisé.

Que font donc les agents ? Ils se tournent, évidemment, vers leur employeur !

Que ce soit en interne pour les hôpitaux et les grosses collectivités ou assuré par les centres de gestion, les informations sur la future pension sont communiquées par les employeurs. Ces derniers s'appuient sur les outils de simulation ou de pré-liquidation fournis par la CNRACL et insistent sur le

---

<sup>1</sup> Dispositions définies à l'article L161-17 du code de la Sécurité sociale

<sup>2</sup> Articles R161-10 du code de la Sécurité sociale

<sup>3</sup> Siège de la CNRACL, rue du Vergne, Bordeaux-Lac

caractère informatif de ces documents. C'est un système parallèle au droit à l'information retraite et à l'EIR.

Qu'en est-il si l'agent, compte tenu des informations communiquées lors de l'EIR ou par l'employeur décidait de liquider sa pension mais que cette dernière serait inférieure au montant annoncé ?

Le juge ne s'est pas encore prononcé sur un cas qui concernerait un EIR mais il s'est positionné à plusieurs reprises en ce qui concerne les informations communiquées par l'employeur à ses agents.

Dans une décision du 23 février 2012, la Cours administrative d'appel de Nantes - CAA, Nantes, 23 février 2012, n° 10NT02196 - a jugé qu'en fournissant des renseignements erronés à un agent sur la base desquels il avait décidé de liquider sa pension, l'employeur avait commis une erreur susceptible d'engager sa responsabilité.

En l'espèce, un agent hospitalier avait demandé à son employeur la réalisation d'une étude prospective concernant ses droits à la retraite. Le responsable du secteur "Gestion des carrières" avait établi un décompte d'annuités faisant apparaître, au profit de l'intéressée, un total de 152 trimestres. Il est apparu que ce décompte était erroné en ce qu'il avait pris en compte comme travaillée à temps plein la période de 7 ans 3 mois et 3 jours au cours de laquelle Mme X avait bénéficié d'une activité à temps partiel.

Le juge administratif a considéré que le centre hospitalier, qui a procédé à une évaluation inexacte des annuités cumulées par son employée et n'a pas corrigé l'erreur qu'il avait commise alors qu'il disposait des renseignements pour le faire, a, en fournissant des renseignements erronés à l'agent, commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

L'agent a demandé la liquidation de sa pension sur le fondement des informations fournies par son employeur et le juge a estimé qu'il avait été privé d'une chance de prolonger son activité afin de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

Cependant, l'agent n'ayant pas vérifié son décompte, malgré la mention "à titre indicatif" clairement portée sur chacun des documents qui lui avaient été transmis, le juge a atténué la responsabilité de l'employeur et ne l'a condamné à réparer que 80% du préjudice subi, soit 9 000 euros.

De la même manière, la cour administrative d'appel de Nancy, à l'été 2016 -CAA, NANCY, n° 15NC00084, 5 août 2016- a considéré qu'en communiquant plusieurs estimations erronées à l'agent, une commune avait, quand bien même les décomptes provisoires ne sont que des estimations et mentionnaient n'avoir qu'un caractère indicatif, commis une faute.

Dans le cas d'espèce, une période de congé parental puis de disponibilité avaient été prises comme services effectifs augmentant considérablement le nombre de trimestres et donc le montant de la pension de l'agent.

Cependant, le juge, pour déterminer la responsabilité de l'employeur, a regardé, tout comme la cour d'appel de Nantes en 2012, si l'agent disposait des éléments nécessaires pour détecter cette erreur. Or, d'une part, l'agent avait nécessairement connaissance de n'avoir pas servi pendant ces périodes et d'autre part alors qu'elle avait attentivement examiné ces décomptes et relevé à cette occasion plusieurs erreurs, omis de signaler l'absence de toute mention des périodes au cours desquelles elle avait été en congé parental et en disponibilité quand bien même les documents transmis étaient très clairs.

Ainsi, le préjudice subi par l'agent résultant de ce qu'elle a liquidé sa retraite avant d'avoir acquis le nombre de trimestres lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein découle directement et

exclusivement de la situation dans laquelle elle s'est elle-même placée en ne signalant pas, au moment de l'estimation de ses droits, que ses périodes de congé parental et de disponibilité avaient, de façon erronée, été décomptées comme des périodes d'activité.

Dès lors, le juge a exclu le lien de causalité direct entre la faute de la commune et le préjudice invoqué par l'agent et dégagé l'employeur de sa responsabilité.

Enfin, le juge exclut purement et simplement la responsabilité de l'employeur lorsque l'agent demande sans équivoque sa pension

Dans un arrêt du 24 janvier 2014 -CAA, Nantes n°12NT00701 du 24 janvier 2014- le juge souligne qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe, n'imposent à l'administration l'obligation générale de prendre l'initiative d'informer ses agents des conséquences éventuellement défavorables de leurs choix de carrière. Il appartient aux fonctionnaires d'apprécier eux-mêmes, compte tenu des services qu'ils ont accomplis antérieurement, les avantages et les inconvénients qu'ils peuvent retirer de leur demande de mise à la retraite.

L'agent qui demande, sans ambiguïté, la liquidation de sa pension ne peut utilement faire valoir qu'il n'aurait pas été informé des incidences financières de sa demande pour obtenir l'annulation de sa radiation des cadres.

Ainsi, une jurisprudence se dessine petit à petit dont on peut tirer plusieurs conclusions :

1. L'employeur n'a pas à informer unilatéralement les agents des effets éventuellement négatifs de leur demande de radiation des cadres.
2. Lorsque l'employeur communique à ses agents des estimations de pension erronées, sa responsabilité est appréciée solidairement avec celle de l'agent.