

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

21 januari 2025

WETSVOORSTEL**tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek
voor wat de evaluatie van magistraten betreft****Advies van de Hoge Raad voor de Justitie**

*Zie:*Doc 56 **0289/ (2024/2025):**

001: Wetsvoorstel van mevrouw Gabriëls en de heer Van Tigchelt.

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

21 janvier 2025

PROPOSITION DE LOI**modifiant le Code judiciaire
en ce qui concerne l'évaluation des magistrats****Avis du Conseil supérieur de la Justice**

*Voir:*Doc 56 **0289/ (2024/2025):**

001: Proposition de loi de Mme Gabriëls et M. Van Tigchelt.

00956

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)



Conseil supérieur
de la Justice
Hoge Raad
voor de Justitie

ADVIES

WETSVOORSTEL TOT WIJZIGING VAN HET GERECHTELIJK WETBOEK VOOR WAT DE EVALUATIE VAN MAGISTRATEN BETREFT

GOEDGEKEURD DOOR DE ALGEMENE VERGADERING VAN DE HOGE RAAD
VOOR DE JUSTITIE OP 18 DECEMBER 2024

ADVIES**WETSVOORSTEL TOT WIJZIGING VAN HET GERECHTELIJK WETBOEK VOOR WAT DE
EVALUATIE VAN MAGISTRATEN BETREFT**

Goedgekeurd door de algemene vergadering van de Hoge Raad voor de Justitie op 18 december 2024

Er bestaat ook een Franse versie van dit advies (origineel).

U kan dit document raadplegen of downloaden op de website van de Hoge Raad voor de Justitie.

www.hrj.be

INHOUD

1. Inleiding	1
2. Algemene opmerking	2
3. Analyse.....	3
3.1. Het planningsgesprek	3
3.2. Het functioneringsgesprek	3
3.3. Het evaluatiegesprek	4
3.3.1. De oproeping	4
3.3.2. De vermelding	4
3.4. De beroepscommissie	5
3.5. Het begeleidingstraject.....	5
3.6. De tuchtrechtbank	6

1. INLEIDING

Op 18 november 2024 heeft de voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, met toepassing van artikel 259bis12 van het Gerechtelijk Wetboek,¹ het advies van de HRJ gevraagd over een wetsvoorstel tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek voor wat de evaluatie van magistraten betreft² (het voorstel genoemd).

Het voorstel zou zich baseren op verschillende bijdragen van de HRJ over de evaluatie van de magistraten:

1. De visienota “Evaluatiesysteem voor magistraten”, op 15 maart 2023 goedgekeurd door de algemene vergadering van de HRJ;³
2. De audit over de evaluatie van magistraten binnen de ondernemingsrechtbanken van 15 maart 2023;⁴
3. Het geconsolideerd verslag: maatregelen en initiatieven genomen binnen de rechterlijke orde met het oog op de handhaving van de tucht en de inachtneming van de algemene beginselen inzake de deontologie, gepubliceerd op 6 december 2022;⁵
4. Voorstel tot hervorming van het evaluatiesysteem van de magistraten van 28 april 2004.⁶

De HRJ stelt vast dat deze nieuwe tekst, op 1 oktober 2024 ingediend door mevr. Katja Gabriëls en dhr. Paul Van Tigchelt, tal van principes heeft overgenomen van het voorontwerp van wet houdende de evaluatie van de magistraten en tucht van de vorige minister van Justitie (V. Van Quickenborne) waarvoor de HRJ een advies heeft uitgebracht⁷, met name over:

- De zogeheten prestatiedoelstellingen
- De definitie van functioneringsgesprek
- De personen die aanwezig zijn bij dat functioneringsgesprek
- De termijnen om documenten mee te delen
- Het begeleidingstraject
- De jaarlijkse evaluatie voor de bijzondere mandaten
- Het beroep
- De uitnodigingen via elektronische weg.

In dit advies zal de HRJ hoofdzakelijk bepaalde nieuwigheden uit het wetsvoorstel bespreken, maar ook bepaalde principes waarover hij zich verplicht voelt opnieuw een uitspraak te doen. De HRJ verwijst voor het overige naar zijn vorig advies.

¹ Dat artikel bepaalt dat de VAOC adviezen en voorstellen mag formuleren over de algemene werking van de rechterlijke orde, over wetsvoorstellen en -ontwerpen die een impact hebben op de werking van de rechterlijke orde en over het gebruik van de beschikbare middelen.

² <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/56/0289/56K0289001.pdf>

³ <https://hrj.be/admin/storage/hrj/visienotaevaluatie.pdf>

⁴ <https://hrj.be/nl/publicaties/2021/de-evaluatie-van-magistraten-binnen-de-ondernemingsrechtbanken>

⁵ <https://hrj.be/nl/publicaties/2022/geconsolideerd-verslag-maatregelen-en-initiatieven-genomen-binnen-de-rechterlijke-orde-met-het-oog-op-de-handhaving-van-de-tucht-en-de-inachtneming-van-de-algemene-beginselen-inzake-de-deontologie>

⁶ <https://csj.be/admin/storage/hrj/a0025b.pdf>

⁷ <https://hrj.be/admin/storage/hrj/hrj-advies-voorontwerp-evaluatie-tucht.pdf>

2. ALGEMENE OPMERKING

Het wetsvoorstel bepaalt dat een magistraat na afloop van een evaluatieperiode alleen een vermelding 'onvoldoende' kan verkrijgen als er minstens twee functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden tijdens die periode. Vervolgens start automatisch een begeleidingstraject dat twaalf maanden duurt en met maximaal 6 maanden kan worden verlengd. Indien de magistraat na afloop van dat traject opnieuw een vermelding 'onvoldoende' verkrijgt, roept de tuchtrechtbank die laatste en minstens één van de beoordelaars op om uiteindelijk de meest geschikte maatregel (van de volgende 3) te nemen voor die magistraat:

- de inhouding van de laatste driejaarlijkse verhoging zoals bedoeld in het artikel 360 van het Gerechtelijk Wetboek of de laatste cumulatieve weddebijslag
- de intrekking van het definitief adjunct-mandaat
- het ontslag van ambtswege.

De hier voorgestelde evaluatie is positief, in die zin dat ze meer op begeleiding en coaching steunt. Toch legt het wetsvoorstel een rechtstreeks verband tussen de evaluatie en de tucht wanneer de magistraat tweemaal na elkaar de vermelding 'onvoldoende' verkrijgt. Het is evenwel zo dat evaluatie en tucht intrinsiek verschillende concepten met onderscheiden doelstellingen zijn en dat het enige knooppunt tussen die concepten bijgevolg voorzichtig en zorgvuldig moet worden benaderd. De HRJ verwijst de lezers daarom naar de reflecties en overwegingen in het advies van de Adviesraad van Europese rechters van 2014.⁸

⁸ Advies nr. 17 (2014) van de Adviesraad van Europese rechters over de evaluatie van het werk van rechters, de kwaliteit van justitie en respect voor de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht, punt 29 <https://rm.coe.int/1680747706>

3. ANALYSE

Deze analyse volgt de chronologie van de fasen van een klassieke evaluatieperiode die kan worden gevolgd door een begeleidingstraject en een uitnodiging door de tuchtrechtbank voor een disfunctionerende magistraat.

3.1. HET PLANNINGSGESPREK

De nieuwe tekst bepaalt dat het planningsgesprek plaatsvindt wanneer de magistraat zijn ambt opneemt. Dat gesprek strekt ertoe de prestatiedoelstellingen (SMART⁹) te definiëren op grond van de concrete functiebeschrijving van de magistraat rekening houdend met de organisatorische context. Het is positief dat dat gesprek niet langer zal plaatsvinden “Bij de aanvang van de periode waarover de magistraat moet worden geëvalueerd”, wat een vrij lange en vage periode is, maar veeleer wanneer de magistraat zijn loopbaan start. Het is immers belangrijk voor de magistraat dat zijn doelstellingen zijn vastgelegd wanneer hij zijn ambt opneemt, opdat hij de vereiste tijd heeft om zijn acties te plannen en zijn vooruitgang te meten.

Uit de nieuwe formulering van het artikel in kwestie stelt de HRJ evenwel vast dat het planningsgesprek enkel zou plaatsvinden wanneer de magistraat zijn ambt opneemt. De doelstellingen zouden slechts éénmaal worden vastgelegd, in het begin van de loopbaan (en dus geldig zijn gedurende de volledige loopbaan, op eventuele aanpassingen tijdens het functioneringsgesprek na?). Het zou dus pertinent zijn om dat gesprek bijvoorbeeld ook te hebben in de maand van de volgende evaluatieperiode(s).

Tot slot stemt de HRJ ermee in dat het planningsgesprek bij de ambtsopneming van een magistraat plaatsvindt tussen die laatste en zijn beoordelaars (of één van hen). Toch is de HRJ van mening dat de korpschef aanwezig zou moeten zijn, vermits het de eerste ontmoeting is met de magistraat.

3.2. HET FUNCTIONERINGSGESPREK

Naast het plannings- en evaluatiegesprek, wordt het functioneringsgesprek verplicht. Dat gesprek moet minstens éénmaal tijdens de evaluatieperiode, en uiterlijk binnen de 6 maanden na de ambtsopneming worden gevoerd. Dat gesprek laat feedback in beide richtingen toe en laat de magistraat niet ‘aan zijn lot over’. Ondersteuning is belangrijk tijdens het volledige traject van een magistraat, ongeacht of hij een nieuwkomer is of ervaring heeft. De HRJ is voorstander van die aanpak.

De nieuwe tekst bepaalt dat dat gesprek plaatsvindt met de korpschef of zijn afgevaardigde. De HRJ herhaalt zijn vragen over de hoedanigheid van de magistraat die bedoeld wordt met ‘afgevaardigde’. Is dat een leidinggevende magistraat, een afdelingshoofd, of iemand anders? Het is hoe dan ook aangewezen dat die afgevaardigde, net

⁹ Specifiek, meetbaar, aanvaardbaar en realiseerbaar

als de beoordelaars, de vermelding 'goed' verkregen heeft op zijn eigen evaluatie en dat hij de opleiding personeelsbeheer, evaluatie en tucht van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding heeft gevolgd.

3.3. HET EVALUATIEGESPREK

3.3.1. De oproeping

In zijn vorig advies¹⁰ had de HRJ aangestipt dat de termijn voor de uitnodiging voor het evaluatiegesprek te kort was (oorspronkelijk 15 dagen). De termijn hield immers geen rekening met 'eventuele periodes van vakantie, onbeschikbaarheden of wanneer het druk is'. De mogelijkheid bestond dat de magistraat in die gevallen onvoldoende tijd had om zich voor te bereiden.

De HRJ stelt met genoeg vast dat zijn advies werd gevolgd vermits het voorstel nu een termijn van 25 dagen voorziet.

3.3.2. De vermelding

De nieuwe tekst handhaaft de 4 vermeldingen die een magistraat na afloop van zijn evaluatie kan krijgen, namelijk 'zeer goed', 'goed', 'voldoende' en 'onvoldoende'. In zijn visienota op de evaluatie van de magistraten¹¹ had de HRJ vermeld waarom de twee vermeldingen 'goed', en 'onvoldoende' volstaan.

Met die twee vermeldingen wordt niet de indruk gewekt dat de magistraten worden gerangschikt. Wat de weging betreft, is de HRJ van mening dat de voornoemde criteria allemaal relevant zijn, maar dat hun huidige weging te schools lijkt.

Daarom wordt voorgesteld van dit wegingssysteem af te zien. De HRJ is dus voorstander van een kwalitatief en niet van een kwantitatief beoordelingssysteem.

In het algemeen, als een magistraat niet beantwoordt aan één van de evaluatiecriteria, dan moet de evaluatie ertoe leiden dat aan dit criterium wordt geredigeerd, zelfs als aan alle andere evaluatiecriteria wel werd voldaan.

De HRJ betreurt dat het voorstel die visie niet deelt, wat nochtans wel het geval was in het voorontwerp van wet van V. Van Quickenborne.

¹⁰ Advies over het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen met betrekking tot de evaluatie van magistraten en de tucht <https://hrj.be/admin/storage/hrj/hrj-advies-voorontwerp-evaluatie-tucht.pdf>

¹¹ <https://hrj.be/admin/storage/hrj/visienotaevaluatie.pdf>

3.4. DE BEROEPSCOMMISSIE

Het voorstel verduidelijkt dat de beroepscommissie, die zich moet uitspreken tegen de definitieve beoordeling 'onvoldoende', beschikt over een termijn van 30 dagen vanaf de hoorzitting met de magistraat en de beoordelaars om een met redenen omklede beslissing over de evaluatie te nemen.

De HRJ blijft erbij dat het, zoals hij in zijn vorig advies¹² had vermeld, is aangewezen om te verduidelijken dat de termijn van dertig dagen loopt vanaf het sluiten van de debatten. Op die manier heeft de beroepscommissie de mogelijkheid om bijkomende informatie te vragen.

Uit de nieuwe artikelen van het voorstel blijkt meer algemeen niet expliciet dat de magistraat beroep kan instellen tegen een (tweede) vermelding 'onvoldoende' die hij na afloop van het begeleidingstraject heeft verkregen. De HRJ is van mening dat het ondenkbaar is dat de magistraat in dat geval geen beroep kan instellen. De mogelijkheid om beroep in te stellen, moet formeel worden vermeld.

3.5. HET BEGELEIDINGSTRAJECT

In het geval van een vermelding 'onvoldoende' start een begeleidingstraject 'op maat' op om zijn functioneren aan te passen. De beoordelaars en de magistraat worden het eens over het verloop en de nadere regels van het begeleidingstraject dat een jaar kan duren. Het begeleidingstraject beantwoordt aan de tekortkomingen die door de beoordelaars werden vastgesteld als gevolg van de niet-verwezenlijking van vastgelegde prestatiedoelstellingen of van de noodzaak om professionele competenties te ontwikkelen teneinde de efficiëntie en de kwaliteit van het werk van de magistraat te verhogen. Op het einde van dat begeleidingstraject:

- Wordt een vermelding toegekend aan de magistraat;
- Of wordt het traject gedurende maximaal 6 maanden voortgezet.

De automatische start van het begeleidingstraject bij de eerste vermelding 'onvoldoende' lijkt geen rekening te houden met de specifieke kenmerken van de situatie van elke magistraat. De globale situatie van de magistraat moet nochtans worden beoordeeld en er moet rekening worden gehouden met verloven om dringende redenen, afwezigheden door ziekte, halftijdse prestaties voor medische redenen van de magistraat,... De HRJ is voorstander van de mogelijkheid om het traject in die gevallen op te schorten.

Voor het overige stelt de HRJ vast dat zijn advies¹³ betreffende de duur van het traject werd gevolgd en het in de nieuwe tekst 12 in plaats van 6 maanden duurt.

¹² *Op.cit.*

¹³ P. 5, idem

3.6. DE TUCHTRECHTBANK

De automatische doorverwijzing naar de tuchtrechtbank van de magistraat die tweemaal de vermelding 'onvoldoende' gekregen had, gecombineerd met de drie opgesomde maatregelen (zie hoger), is problematisch. De mogelijke uitkomst van die procedure zou heel beperkt zijn ten aanzien van de magistraat indien die lijst maatregelen limitatief is. De tuchtrechtbank beschikt nochtans over een vrij ruime waaier maatregelen die hij kan nemen ten aanzien van de magistraten (of het personeel van de rechterlijke orde¹⁴)¹⁵. Vermits het tuchtrechtcollege vrij blijft om het gepaste gevolg te geven aan de vervolgingen, is de HRJ van mening dat de maatregelen die deze laatste (al dan niet) kan nemen, moeten worden verduidelijkt: Is het vrij om geen enkele maatregel te nemen? Kan het één van de in artikel 405 van het Gerechtelijk Wetboek voorgeschreven maatregelen nemen?

De HRJ betreurt bovendien dat de maatregel van het verlies van de laatste driejaarlijkse verhoging bedoeld in artikel 360 of van de laatste cumulatieve weddebijslag zoals bedoeld in artikel 360bis, werd gehandhaafd. Die maatregel werd ooit ingevoerd in een veeleer strafgerichte dan begeleidingsgerichte aanpak die de HRJ betreurt.

Tot slot had de HRJ gewenst dat het remediëringstraject uit het voorontwerp van V. Van Quickenborne in dit wetsvoorstel werd overgenomen. In dit kader moest het tuchtrechtscollege de opvolging verzekeren van de magistraat die tweemaal na elkaar de vermelding 'onvoldoende' heeft verkregen om zijn functioneren te verbeteren. Die nieuwigheid zou een nieuwe en externe blik op de magistraat en zijn functioneren (in vergelijking met de beoordelaars) hebben betekend, alsook een nieuwe aanpak om dat functioneren te verbeteren. Dat traject zou opnieuw kunnen worden ingevoerd en de termijnen ervan zouden kunnen worden aangepast in functie van het begeleidingstraject.

¹⁴ In de ruime zin

¹⁵ Art.405 van het Gerechtelijk Wetboek



Conseil supérieur
de la Justice
Hoge Raad
voor de Justitie

AVIS

PROPOSITION DE LOI MODIFIANT LE CODE JUDICIAIRE EN CE QUI CONCERNE L'ÉVALUATION DES MAGISTRATS

APPROUVÉ PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA
JUSTICE LE 18 DÉCEMBRE 2024

AVIS**PROPOSITION DE LOI MODIFIANT LE CODE JUDICIAIRE EN CE QUI CONCERNE
L'ÉVALUATION DES MAGISTRATS**

Approuvé par l'Assemblée générale du Conseil supérieur de la Justice le 18 décembre 2024

Il existe aussi une version néerlandaise du présent avis (traduction).

Vous pouvez consulter ou télécharger ce document sur le site Internet du Conseil supérieur de la Justice.

www.csj.be

TABLE DES MATIERES

1. Introduction.....	1
2. Remarque générale	2
3. Analyse.....	3
3.1. L'entretien de planification	3
3.2. l'entretien de fonctionnement.....	3
3.3. L'Entretien d'évaluation.....	4
3.3.1. La convocation.....	4
3.3.2. La mention.....	4
3.4. La commission de recours	5
3.5. Le trajet d'accompagnement.....	5
3.6. Le tribunal disciplinaire.....	6

1. INTRODUCTION

Le 18 novembre 2024, le président de la Chambre des représentants a demandé, en application de l'article 259bis12 du Code judiciaire¹, l'avis du CSJ concernant une proposition de loi modifiant le Code judiciaire en ce qui concerne l'évaluation des magistrats² (dite la proposition).

Cette proposition indique se baser sur différentes contributions du CSJ concernant l'évaluation des magistrats :

1. La note de vision « Le système d'évaluation des magistrats », approuvée le 15/03/2023 par l'assemblée générale du CSJ³ ;
2. L'audit sur l'évaluation des magistrats au sein des tribunaux de l'entreprise du 15 mars 2023⁴ ;
3. Le rapport consolidé : mesures et initiatives prises au sein de l'ordre judiciaire en vue du maintien de la discipline et du respect des principes généraux relatifs à la déontologie, publié le 6/12/2022⁵ ;
4. Proposition de réforme du régime d'évaluation des magistrats du 28 avril 2004⁶.

Le CSJ constate que ce nouveau texte, qui a été déposé le 1^{er} octobre 2024 par Mme Katja Gabriëls et M. Paul Van Tigchelt reprend de nombreux principes de l'avant-projet de loi relative à l'évaluation des magistrats et la discipline du précédent ministre de la Justice (V. Van Quickenborne) sur lequel le CSJ avait déjà rendu un avis⁷, notamment à propos :

- Des objectifs dits « de prestation » ;
- De la définition de l'entretien de fonctionnement ;
- Des personnes présentes lors de l'entretien de fonctionnement ;
- Des délais de transmission de documents ;
- Du trajet d'accompagnement ;
- De l'évaluation annuelle pour les mandats spéciaux ;
- Du recours ;
- Des convocations par voie électronique.

Le CSJ abordera principalement, dans le présent avis, certaines nouveautés apportées par la proposition de loi mais également certains principes sur lesquels il estime devoir s'exprimer à nouveau. Le CSJ renverra pour le surplus à son précédent avis.

¹ L'article prévoit que la CAER peut rédiger des avis et des propositions concernant, le fonctionnement général de l'ordre judiciaire, les propositions et les projets de loi qui ont une incidence sur le fonctionnement de l'ordre judiciaire et l'utilisation des moyens disponibles.

² <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/56/0289/56K0289001.pdf>

³ <https://csj.be/admin/storage/hrj/notedevisionevaluation.pdf>

⁴ <https://csj.be/fr/publications/2021/evaluation-des-magistrats-au-sein-des-tribunaux-de-lentreprise>

⁵ <https://csj.be/fr/publications/2022/rapport-consolide-mesures-et-initiatives-prises-au-sein-de-lordre-judiciaire-en-voie-du-maintien-de-la-discipline-et-du-respect-des-principes-generaux-relatifs-a-la-deontologie>

⁶ <https://csj.be/admin/storage/hrj/a0025b.pdf>

⁷ <https://csj.be/admin/storage/hrj/csj-avis-avant-projet-evaluation-discipline.pdf>

2. REMARQUE GÉNÉRALE

La proposition de loi prévoit qu'à l'issue d'une période d'évaluation, un magistrat qui dysfonctionne peut se voir attribuer une mention « insuffisant », pour autant que durant cette période, deux entretiens de fonctionnement aient eu lieu. Un trajet d'accompagnement débute ensuite automatiquement pour une durée de 12 mois, avec la possibilité de le prolonger de 6 mois maximum. Si à l'issue de ce trajet, une nouvelle mention « insuffisant » est attribuée au magistrat, le tribunal disciplinaire convoque ce dernier et au moins un des évaluateurs, pour finalement prendre la mesure la plus adaptée pour ce magistrat (entre les 3 suivantes) :

- la perte de la dernière majoration triennale visée à l'article 360 du Code judiciaire ou dernier supplément de traitement ;
- le retrait du mandat adjoint définitif ;
- la démission d'office.

L'évaluation telle qu'elle est proposée, est positive en ce qu'elle constitue une approche basée davantage sur l'accompagnement et le coaching. Néanmoins, la proposition de loi établit un lien direct entre l'évaluation et la discipline dès lors qu'un magistrat se voit attribuer deux fois consécutivement la mention « insuffisant ». Or, il y a lieu de rappeler que l'évaluation et la discipline sont des concepts intrinsèquement différents qui poursuivent des objectifs distincts et que dès lors, il y a lieu d'envisager l'unique point de jonction entre ces concepts avec précaution et minutie. À ce titre, le CSJ renvoie le lecteur aux réflexions et considérations du conseil consultatif des juges européens, dans son avis de 2014⁸.

⁸ Avis du Conseil de l'Europe n°17 (2014) du conseil consultatif des juges européens sur l'évaluation du travail des juges, la qualité de la justice et le respect de l'indépendance judiciaire, point 29 <https://rm.coe.int/1680747706>

3. ANALYSE

La présente analyse est structurée chronologiquement selon les étapes d'une période d'évaluation classique qui peut être suivie par un trajet d'accompagnement et une convocation par le tribunal disciplinaire d'un magistrat dysfonctionnant.

3.1. L'ENTRETIEN DE PLANIFICATION

Le nouveau texte prévoit que l'entretien de planification a lieu lors de la prise de fonction du magistrat. Cet entretien vise à définir les objectifs (SMART⁹) de prestation sur la base d'une description concrète de la fonction du magistrat en tenant compte du contexte organisationnel. Il est positif de voir que cet entretien n'interviendrait plus « au début de la période sur laquelle porte l'évaluation du magistrat », qui recouvre une période assez large et vague, mais plutôt dès que le magistrat débute sa carrière. En effet, il est important pour le magistrat que ses objectifs soient établis dès son entrée en fonction, de sorte qu'il puisse disposer du temps nécessaire pour planifier ses actions et mesurer sa progression.

Néanmoins, le CSJ constate avec le nouveau libellé de l'article en question que cet entretien n'interviendrait uniquement qu'à l'entrée en fonction du magistrat. Les objectifs ne seraient définis qu'une seule fois, en début de carrière (et donc valable durant le reste de celle-ci, sauf éventuelles adaptations lors de l'entretien de fonctionnement ?). Il serait donc pertinent de prévoir que cet entretien soit également réalisé dans le mois de la (ou des) période(s) suivante(s) d'évaluation, par exemple.

Finalement, le CSJ convient que, lors de la prise de fonction d'un magistrat, l'entretien de planification ait lieu entre celui-ci et ses évaluateurs (ou l'un d'entre eux). Néanmoins, le CSJ est d'avis que le chef de corps doit être présent, s'agissant de la première rencontre avec le magistrat.

3.2. L'ENTRETIEN DE FONCTIONNEMENT

Outre l'entretien de planification et d'évaluation, l'entretien de fonctionnement devient obligatoire. Celui-ci doit avoir lieu au minimum une fois au cours de la période d'évaluation, et au plus tard dans les 6 mois de la prise de fonction. Cet entretien permet un feed-back dans les deux sens et ne laisse pas le magistrat « livré à lui-même ». Le soutien au magistrat est prépondérant tout au long de son parcours, qu'il soit novice ou expérimenté. Le CSJ est favorable à cette approche.

Le nouveau texte prévoit que cet entretien a lieu avec le chef de corps ou son délégué. Le CSJ réitère ses interrogations concernant la qualité du magistrat entendu sous le vocable « délégué ». S'agit-il d'un magistrat dirigeant, d'un chef de division, ou autres ? En toute hypothèse, il est souhaitable que, comme les évaluateurs, ce

⁹ Spécifiques, mesurables, acceptables et réalisable

délégué ait obtenu la mention « bon » à sa propre évaluation, et qu'il ait suivi la formation sur la gestion des ressources humaines, l'évaluation et la discipline, organisée par l'Institut de formation judiciaire.

3.3. L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

3.3.1. La convocation

Le CSJ avait indiqué dans son précédent avis¹⁰ que le délai de convocation à l'entretien d'évaluation n'était pas assez long (15 jours initialement). En effet, il ne tenait pas compte d'éventuelles « périodes de congés, d'indisponibilités ou de fortes sollicitations ». Ainsi, le magistrat pouvait dans ces cas-là ne pas disposer du temps nécessaire pour se préparer.

Le CSJ se réjouit de voir qu'il a été suivi dans son avis puisque la proposition prévoit désormais un délai de 25 jours.

3.3.2. La mention

Le nouveau texte maintient les 4 mentions que peut obtenir un magistrat à l'issue de son évaluation, à savoir, « très bon », « bon », « suffisant », « insuffisant ». Le CSJ avait formulé dans sa note de vision relative à l'évaluation des magistrats¹¹ les raisons pour lesquelles seules les deux mentions « bon » et « insuffisant » sont suffisantes :

Le choix entre les deux mentions permet d'éviter toute impression de classement dans le chef du magistrat. S'agissant de la pondération, le CSJ est d'avis que tous les critères tels que rappelés ci-dessus sont pertinents mais que leur pondération actuelle apparaît comme étant trop scolaire.

Il est donc proposé d'abandonner ce système de pondération. Le CSJ est donc en faveur d'un système d'évaluation qualitatif et non quantitatif.

Plus généralement, si le magistrat ne remplit pas un des critères d'évaluation, l'évaluation doit avoir pour objectif de remédier à ce critère et ce, même si l'ensemble des autres critères d'évaluation sont rencontrés.

Le CSJ regrette que la proposition ne partage pas cette vision, ce qui était pourtant le cas de l'avant-projet de loi de V. Van Quickenborne.

¹⁰ Avis : avant-projet de loi portant dispositions diverses relatives à l'évaluation des magistrats et la discipline <https://csj.be/admin/storage/hrj/csj-avis-avant-projet-evaluation-discipline.pdf>

¹¹ <https://csj.be/admin/storage/hrj/notedevisionevaluation.pdf>

3.4. LA COMMISSION DE RECOURS

La proposition précise que la commission de recours, saisie pour statuer contre la mention définitive « insuffisant », dispose d'un délai de 30 jours à compter de l'audition du magistrat et des évaluateurs pour prendre une décision finale motivée sur l'évaluation.

Le CSJ maintient qu'il est souhaitable, comme il l'avait indiqué dans son précédent avis¹², de préciser que le délai en question court à partir de la clôture des débats, la commission de recours ayant aussi la possibilité demander des informations complémentaires.

De manière plus générale, il ne ressort pas explicitement des nouveaux articles de la proposition que le magistrat peut introduire un recours contre une (deuxième) mention « insuffisant » obtenue à l'issue du trajet d'accompagnement. Le CSJ est d'avis qu'il n'est pas concevable qu'une telle possibilité d'appel dans ce cas de figure ne soit pas possible dans le chef du magistrat. Cette faculté de recours devrait être formellement exprimée.

3.5. LE TRAJET D'ACCOMPAGNEMENT

Dans le cas d'une mention « insuffisant », un trajet d'accompagnement « sur mesure » ayant pour objectif d'adapter son fonctionnement débute. Les évaluateurs et le magistrat se mettent d'accord sur le déroulement et les modalités du trajet d'accompagnement qui peut durer un an. Celui-ci répond aux manquements constatés par les évaluateurs suite à la non-réalisation d'objectifs de prestation fixe ou la nécessité de développer des compétences professionnelles en vue d'accroître l'efficacité et la qualité du travail du magistrat. A l'issue de ce trajet d'accompagnement :

- Soit, une nouvelle mention est attribuée au magistrat ;
- Soit, le trajet est poursuivi pendant un maximum de 6 mois.

Le caractère automatique du trajet d'accompagnement dès la première mention « insuffisant » paraît ne pas tenir compte des spécificités propres à la situation de chaque magistrat. La situation globale du magistrat doit pourtant être appréciée et il doit être tenu compte, notamment des congés pour motifs impérieux, des absences pour maladies, des prestations à mi-temps pour raison médicale du magistrat,... Concrètement, le CSJ préconise la possibilité de suspendre ce trajet dans ces cas de figures.

Pour le surplus, le CSJ constate que son avis¹³ a été suivi concernant la durée de ce trajet, passant de 6 à 12 mois dans le nouveau texte.

¹² *Opcit.*

¹³ P.5, *Idem*

3.6. LE TRIBUNAL DISCIPLINAIRE

Le renvoi automatique du magistrat ayant obtenu deux mentions « insuffisants » devant le tribunal disciplinaire, combiné aux trois mesures listées (voir supra) pose question. L'issue possible de cette procédure serait très limitée à l'égard de ce magistrat si cette liste de mesures est limitative. Or, le tribunal disciplinaire dispose d'un éventail assez large de mesures qu'il peut prendre à l'égard des magistrats (ou du personnel de l'ordre judiciaire¹⁴)¹⁵ La juridiction disciplinaire demeurant libre de donner la suite adéquate aux poursuites, le CSJ est d'avis qu'une clarification est nécessaire quant aux mesures que ce dernier peut prendre (ou ne pas prendre) : At-il la possibilité de ne prendre aucune mesure ? Peut-il prendre une des mesures prévues à l'article 405 du Code judiciaire ?

En outre, le CSJ regrette que la mesure consistant en la perte de la dernière majoration triennale visée à l'article 360 ou du dernier supplément de traitement visé à l'article 360bis soit maintenue. Cette mesure a jadis été instaurée davantage dans une approche punitive que d'accompagnement ce que le CSJ déplore.

Finalement, le CSJ aurait souhaité que le trajet de remédiation figurant dans l'avant-projet de V. Van Quickenborne soit repris dans l'actuelle proposition de loi. Dans ce cadre, il revenait à la juridiction disciplinaire d'assurer le suivi d'un magistrat ayant reçu consécutivement deux fois la mention « insuffisant » pour en corriger le fonctionnement. Cette innovation aurait permis un regard nouveau et extérieur sur le magistrat et son fonctionnement (par rapport aux évaluateurs) ainsi qu'une nouvelle approche pour l'améliorer. Ce trajet pourrait être réinstauré et ses délais adaptés en fonction du trajet d'accompagnement.

¹⁴ Au sens large

¹⁵ Art.405 du Code judiciaire