

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 février 2022

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à rendre plus attractive
la fonction de magistrat**

(déposée par Mme Vanessa Matz et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 februari 2022

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende het aantrekkelijker maken
van het ambt van magistraat**

(ingediend door mevrouw Vanessa Matz c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La justice est en crise depuis plusieurs décennies. Elle ne parvient plus à trancher ou faire trancher dans des délais raisonnables les affaires dont elle est saisie.

Pour faire face à cette crise, il est nécessaire de jouer sur de multiples leviers. Parmi ceux-ci figure le recrutement d'un nombre suffisant de magistrats de qualité.

Afin de remplir les cadres prévus par la loi – éventuellement revus en fonction de la mesure de la charge réelle de travail – et de faire face au départ à la retraite dans les prochaines années de très nombreux magistrats, il est essentiel que puissent être recrutés des magistrats en suffisance. Ce recrutement implique que des candidats se présentent en nombre et que leur sélection permette qu'ils correspondent au mieux aux besoins.

Le nombre de candidats est fonction de l'attractivité de la profession, tandis que la sélection doit être déterminée par rapport aux besoins de l'ordre judiciaire, tant au siège qu'au parquet.

1. *Attractivité de la profession*

La crise de la justice a entraîné un déficit d'image des magistrats et une dégradation de leurs conditions de travail. Il est, en effet, devenu courant que les magistrats soient confrontés aux problèmes suivants dans le cadre de l'exercice de leur fonction:

— un outil informatique déficient alors qu'indispensable pour faire face aux défis de notre époque, une absence de formation à l'informatique, une déficience du réseau de maintenance;

— une documentation en ligne insuffisante qui doit être palliée par un investissement financier personnel des magistrats;

— une charge de travail rendue excessive par le refus de remplir les cadres prévus par la loi;

— un personnel de greffe totalement insuffisant et donc un manque de suivi et de soutien dans le travail judiciaire;

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Al vele tientallen jaren maakt ons gerechtelijk bestel een crisis door. Het slaagt er niet in om de zaken waarover het wordt geacht te oordelen, binnen redelijke termijnen te beslechten of te doen beslechten.

Om die crisis aan te pakken, is het nodig om verscheidene hefboomen te activeren. Eén daarvan is de aanwerving van voldoende competente magistraten.

Het is immers noodzakelijk dat er genoeg magistraten kunnen worden aangeworven om de wettelijk bepaalde personeelsformaties – eventueel aangepast aan de reële werklust – in te vullen en om voorbereid te zijn op de voor de komende jaren verwachte pensioneringsgolf in de magistratuur. Die werving veronderstelt dat er voldoende kandidaten solliciteren en dat bij de selectie wordt gekozen voor wie het best aan de behoeften beantwoordt.

Het aantal kandidaten hangt af van de aantrekkelijkheid van het beroep, terwijl de selectie moet gebeuren op basis van de behoeften van de rechterlijke orde, zowel die van de zetel als die van het parket.

1. *Aantrekkelijkheid van het beroep*

De crisis binnen het gerecht heeft de beeldvorming rond de magistratuur geen goed gedaan en de werkomstandigheden van de magistraten verslechterd. Vandaag krijgen de magistraten bij de uitoefening van hun ambt immers vaak met de volgende problemen te maken:

— een gebrek aan informaticamiddelen, die nochtans onontbeerlijk zijn om de hedendaagse uitdagingen aan te gaan, een gebrek aan opleiding over informaticatools, een gebrekkig onderhoudsnetwerk;

— onvoldoende toegang tot onlinedocumentatie, waaraan de magistraten door een persoonlijke financiële investering proberen te verhelpen;

— een onhoudbaar geworden werklust, wegens de weigering om de wettelijk bepaalde personeelsformaties in te vullen;

— een schrijnend personeelstekort bij de griffies, waardoor het gerechtelijk werk onvoldoende wordt opgevolgd en ondersteund;

— des locaux vétustes, exigus, le défaut d'entretien et de sécurité mais aussi l'absence de locaux individuels, de salles de réunion, de bibliothèques dignes de ce nom;

— un non-respect de la législation sur le bien-être au travail.

Le manque de moyens humains et en infrastructure crée de l'inconfort et une surcharge de travail. Les conséquences pour le personnel judiciaire en général – et les magistrats en particulier – sont multiples et diverses: une augmentation de stress, une baisse de la productivité, une perte de motivation, l'augmentation de l'absentéisme et des burn-outs. Cela génère un arriéré judiciaire endémique dans certains tribunaux ou cours d'appel.

L'effet boule de neige apparaît inévitablement puisque le personnel judiciaire qui reste est débordé, stressé, et est à risque de burn-out. Pour l'instant, de nombreux tribunaux et cours d'appel se retrouvent dans des situations inextricables et sont obligés de ne pas tenir leurs audiences par manque de magistrats et de subir dès lors un arriéré judiciaire totalement inacceptables pour les justiciables.

Force est de constater que différentes réformes, comme celles relatives aux pensions et aux arrondissements judiciaires, ont encore accentué le problème du manque d'attractivité de la profession de magistrat.

En effet, le passage du tantième préférentiel pour le calcul de la pension de 1/30^e par année de service prestée à 1/48^e pour les magistrats qui n'ont pas atteint l'âge de 55 ans au 1^{er} janvier 2012 leur a été préjudiciable puisqu'elle a eu pour conséquence un allongement de la carrière de plusieurs années pour obtenir une pension complète ou, tout simplement, le fait que de nombreux magistrats n'y parviendront plus même en travaillant jusqu'à 67 ans².

Par ailleurs, si la réforme³ des arrondissements judiciaires – les faisant passer de 27 à 12 – permet sans doute de combler des vides temporaires dans l'une ou

¹ Article 391/1 du Code Judiciaire, inséré par la loi du 28 décembre 2011 portant dispositions diverses en matière de justice.

² Cette réduction de droits à la pension vient s'ajouter à la perte de bénéfice de l'éméritat qui garantissait le maintien à vie du niveau de rémunération en fin de carrière.

³ Loi du 1^{er} décembre 2013 portant réforme des arrondissements judiciaires et modifiant le Code judiciaire en vue de renforcer la mobilité des membres de l'ordre judiciaire, *Moniteur belge* du 10 décembre 2013.

— verouderde en te kleine ruimtes, die te weinig onderhouden en slecht beveiligd zijn, maar ook het gebrek aan individuele werkruimtes, vergaderzalen en bibliotheken die naam waardig;

— de niet-naleving van de wetgeving inzake welzijn op het werk.

Het tekort aan personele middelen en aan infrastructuur zorgt voor oncomfortabele werkomstandigheden en voor een te grote werklast. De gevolgen voor het gerechtspersoneel in het algemeen – en voor de magistraten in het bijzonder – blijven dan ook niet uit en uiten zich in velerlei vormen: meer stress, een lagere productiviteit, motivatieverlies, meer absentisme en burn-outs. Daardoor ontstaat een haast endemische gerechtelijke achterstand bij bepaalde rechtbanken of hoven van beroep.

Men kan tevens van een sneeuwbal effect gewagen: het overblijvende gerechtspersoneel is overwerkt, gestresseerd en loopt het risico op een burn-out. In veel rechtbanken en hoven van beroep is de situatie onhoudbaar geworden. Bij gebrek aan magistraten moeten zij zittingen uitstellen, waardoor een gerechtelijke achterstand wordt gecreëerd die voor de rechtzoekenden totaal onaanvaardbaar is.

Bovendien hebben verscheidene hervormingen, zoals die met betrekking tot de pensioenen en de gerechtelijke arrondissementen, het beroep van magistrat nog onaantrekkelijker gemaakt.

De overstap, bij de berekening van het pensioen, van de preferentiële tantième van 1/30^e per gewerkt jaar naar 1/48 per gewerkt jaar voor de magistraten die op 1 januari 2012 de leeftijd van 55 jaar niet hebben bereikt, is voor die laatsten immers nadelig aangezien ze langer moeten werken om recht op een volledig pensioen te hebben. Veel magistraten zullen trouwens nooit een volledig pensioen kunnen krijgen, zelfs al werken ze tot 67 jaar².

Daarnaast was er de hervorming³ van de gerechtelijke arrondissementen, waarvan het aantal van 27 naar 12 werd teruggebracht. Dat heeft inderdaad het voordeel

¹ Artikel 391/1 van het Gerechtelijk Wetboek, ingevoegd bij de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen inzake justitie.

² Die nadeligere berekening van de pensioenrechten komt bovenop de schraping van het voordeel verbonden aan het emeritaat, waardoor het verloningsniveau op het einde van de loopbaan zonder tijdsbeperking behouden bleef.

³ Wet van 1 december 2013 tot hervorming van de gerechtelijke arrondissementen en tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op een grotere mobiliteit van de leden van de rechterlijke orde, *Belgisch Staatsblad* van 10 december 2013.

l'autre des chambres de l'arrondissement et des absences de magistrats spécialisés, un déplacement implique, toutefois, inmanquablement, un vide dans l'entité où le prélèvement s'opère. À cela s'ajoute une surcharge de travail pour le magistrat concerné en particulier s'il se voit attribuer une tâche supplémentaire à celle qu'il doit normalement assumer et/ou s'il se voit imposer des trajets qui peuvent être longs dans certains arrondissements (exemple: en province du Luxembourg).

Il en est résulté une diminution de l'attractivité de la profession de magistrats qui s'est manifestée par une nette tendance à la baisse du nombre de participants aux examens et concours de recrutement des magistrats:

— pour l'année judiciaire 2010-2011, il y a eu 810 participants⁴;

— pour l'année judiciaire 2015-2016, il y a eu 779 participants⁵;

— pour l'année judiciaire 2016-2017, il y a eu 671 participants⁶;

— pour l'année judiciaire 2017-2018, il y a eu 608 participants⁷;

— pour l'année judiciaire 2018-2019, il y a eu 551 participants⁸;

— pour l'année judiciaire 2019-2020⁹, il y a eu seulement 527 participants¹⁰.

dat tijdelijke lacunes in een of andere kamer van het arrondissement kunnen worden weggewerkt en dat afwezigheden van gespecialiseerde magistraten kunnen worden opgevangen, maar dan verschuift het probleem onvermijdelijk naar de entiteit vanwaar er personeel werd gedetacheerd. Voor de betrokken magistraat leidt dat tot een bijkomende werklast, vooral indien hij een bijkomende taak bovenop zijn normale taak krijgt en/of indien hij zich hiervoor naar elders moet begeven; in bepaalde arrondissementen kunnen de afstanden groot zijn (bijvoorbeeld in de provincie Luxemburg).

Dat alles heeft het beroep van magistraat minder aantrekkelijk gemaakt. Dat blijkt uit het dalende aantal kandidaten voor de examens en vergelijkende examens in het kader van de werving van magistraten:

— voor het gerechtelijk jaar 2010-2011 waren er 810 deelnemers⁴;

— voor het gerechtelijk jaar 2015-2016 waren er 779 deelnemers⁵;

— voor het gerechtelijk jaar 2016-2017 waren er 671 deelnemers⁶;

— voor het gerechtelijk jaar 2017-2018 waren er 608 deelnemers⁷;

— voor het gerechtelijk jaar 2018-2019 waren er 551 deelnemers⁸;

— voor het gerechtelijk jaar 2019-2020⁹ waren er slechts 527 deelnemers¹⁰.

⁴ Total du nombre de participants au concours d'admission au stage judiciaire, à l'examen d'aptitude professionnelle et à l'examen oral d'évaluation pour l'année judiciaire 2010-2011, in "Chiffres clés du rapport annuel 2010", Conseil supérieur de la Justice.

⁵ Conseil supérieur de la Justice, *Rapport annuel 2015*, p. 4.

⁶ Conseil supérieur de la Justice, *Rapport annuel 2016*, pp. 7-8.

⁷ Conseil supérieur de la Justice, *Rapport annuel 2017*, pp. 8-9.

⁸ Conseil supérieur de la Justice, *Rapport annuel 2018*, pp. 9-10.

⁹ Derniers chiffres officiels.

¹⁰ Conseil supérieur de la Justice, *Rapport annuel 2019*, p. 10.

⁴ Totale aantal deelnemers aan het vergelijkend toelatingsexamen tot de gerechtelijke stage, het examen inzake beroepsbekwaamheid en het mondelinge evaluatie-examen voor het gerechtelijk jaar 2010-2011, in: "Kerncijfers uit het jaarverslag 2010 van de Hoge Raad voor de Justitie".

⁵ Hoge Raad voor de Justitie, *Jaarverslag 2015*, blz. 4.

⁶ Hoge Raad voor de Justitie, *Jaarverslag 2016*, blz. 7-8.

⁷ Hoge Raad voor de Justitie, *Jaarverslag 2017*, blz. 8-9.

⁸ Hoge Raad voor de Justitie, *Jaarverslag 2018*, blz. 9-10.

⁹ Meest recente officiële cijfers.

¹⁰ Hoge Raad voor de Justitie, *Jaarverslag 2019*, blz. 10.

2. Sur le plan européen (pays du Conseil de l'Europe)

Le rapport d'évaluation sur les systèmes judiciaires européens de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ) du Conseil de l'Europe¹¹ met en lumière plusieurs situations en Belgique en comparaison avec les moyennes européennes.

En ce qui concerne le personnel, nous constatons que le système judiciaire belge accuse un déficit important de magistrats du siège comme du ministère public et du personnel judiciaire en comparaison avec la moyenne des États membres du Conseil de l'Europe.

Ainsi pour 100 000 habitants, en Belgique on dénombre:

- 13,3 juges professionnels pour 17,7 en moyenne européenne;
- 7,7 procureurs pour 11,2 en moyenne européenne;
- 43,5 de personnel judiciaire pour 60,9 en moyenne européenne.

En revanche, le nombre de dossiers entrant dans le système judiciaire est soit dans la moyenne européenne, soit largement supérieur (par exemple, les affaires civiles en première instance ou les affaires pénales en première instance).

3. Sélection des candidats magistrats

Les épreuves de sélection organisée par le Conseil supérieur de la Justice sont extrêmement exigeantes et sélectives pour les trois voies d'accès à la magistrature (à savoir le concours d'admission au stage judiciaire, l'examen d'aptitude professionnelle et l'examen oral d'évaluation).

Les tableaux ci-après permettent d'obtenir un aperçu du nombre de participants et de lauréats pour les trois voies d'accès à la magistrature.

Voie d'accès n°1: le concours d'admission au stage judiciaire

¹¹ Systèmes judiciaires européens, Rapport d'évaluation de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ) du Conseil de l'Europe, partie 2, Fiches des pays, Cycles d'évaluation 2020 (chiffres 2018), à l'adresse suivante : <https://www.coe.int/fr/web/cepej/cepej-work/evaluation-of-judicial-systems>.

2. Op Europees vlak (lidstaten van de Raad van Europa)

Het evaluatierapport inzake de Europese rechtsstelsels van de *European Commission for the Efficiency of Justice* (CEPEJ) van de Raad van Europa¹¹ belicht een aantal situaties in België en toetst ze af aan de Europese gemiddelden.

Op personeelsvlak wordt vastgesteld dat het Belgische rechtsbestel, in vergelijking met het gemiddelde in de lidstaten van de Raad van Europa, kampt met een fors tekort aan magistraten van de zetel en van het openbaar ministerie, alsook aan gerechtspersoneel.

Zo zijn er per 100 000 inwoners in België:

- 13,3 beroepsrechters, tegenover gemiddeld 17,7 in Europa;
- 7,7 procureurs, tegenover gemiddeld 11,2 in Europa;
- 43,5 gerechtspersoneelsleden, tegenover gemiddeld 60,9 in Europa.

Daar staat tegenover dat het aantal inkomende gerechtelijke dossiers ofwel aansluit bij het Europese gemiddelde, ofwel veel hoger ligt (bijvoorbeeld de burgerlijke zaken in eerste aanleg of de strafzaken in eerste aanleg).

3. Selectie van de kandidaat-magistraten

De Hoge Raad voor de Justitie stelt zeer hoge eisen in de selectieproeven die hij organiseert voor elk van de drie toegangsmogelijkheden tot de magistratuur (het vergelijkend toelatingsexamen tot de gerechtelijke stage, het examen inzake beroepsbekwaamheid en het mondelinge evaluatie-examen). Het slaagpercentage is dan ook vrij laag.

De tabellen hieronder geven een overzicht van het aantal deelnemers en van het aantal laureaten voor elk van de drie toegangsmogelijkheden tot de magistratuur.

Eerste toegangsmogelijkheid: vergelijkend toelatingsexamen tot de gerechtelijke stage

¹¹ Europese rechtsstelsels, evaluatierapport van de *European Commission for the Efficiency of Justice* (CEPEJ) van de Raad van Europa, deel 2, landenfiches, evaluatiecycli 2020 (cijfers van 2018), beschikbaar op: [Evaluation of judicial systems \(coe.int\)](https://www.coe.int/fr/web/cepej/cepej-work/evaluation-of-judicial-systems).

<i>Année judiciaire</i>	<i>Participants au concours d'admissions au stage judiciaire</i>	<i>Lauréats</i>
2010-2011	431	44
2011-2012	418	54
2012-2013	479	61
2013-2014	420	54
2014-2015	395	55
2015-2016	294	50
2016-2017	267	42
2017-2018	207	38
2018-2019	171	38
2019-2020	167	33
2020-2021	242	66

Voie d'accès n° 2: l'examen d'aptitude professionnelle

<i>Année judiciaire</i>	<i>Participants</i>	<i>Lauréats</i>
2010-2011	367	41
2011-2012	382	29
2012-2013	390	38
2013-2014	479	55
2014-2015	477	62
2015-2016	456	44
2016-2017	386	49
2017-2018	381	38
2018-2019	362	51
2019-2020	340	59
2020-2021	252	54

<i>Gerechtelijk jaar</i>	<i>Deelnemers aan het toelatingsexamen voor de gerechtelijke stage</i>	<i>Laureaten</i>
2010-2011	431	44
2011-2012	418	54
2012-2013	479	61
2013-2014	420	54
2014-2015	395	55
2015-2016	294	50
2016-2017	267	42
2017-2018	207	38
2018-2019	171	38
2019-2020	167	33
2020-2021	242	66

Tweede toegangsmogelijkheid: examen inzake beroepsbekwaamheid

<i>Gerechtelijk jaar</i>	<i>Deelnemers</i>	<i>Laureaten</i>
2010-2011	367	41
2011-2012	382	29
2012-2013	390	38
2013-2014	479	55
2014-2015	477	62
2015-2016	456	44
2016-2017	386	49
2017-2018	381	38
2018-2019	362	51
2019-2020	340	59
2020-2021	252	54

Voie d'accès n° 3: l'examen oral d'évaluation

<i>Année judiciaire</i>	<i>Participants</i>	<i>Lauréats</i>
2010-2011	12	10
2011-2012	27	10
2012-2013	34	14
2013-2014	25	10
2014-2015	22	9
2015-2016	29	9
2016-2017	18	6
2017-2018	20	4
2018-2019	18	2
2019-2020	20	3
2020-2021	22	4

On constate une baisse importante du nombre de candidats, d'une part, et un taux de réussite aux épreuves resté assez bas, d'autre part.

Différents éléments peuvent expliquer ce faible taux de réussite:

— le caractère très général des épreuves, ce qui implique que beaucoup de candidats expérimentés et spécialisés ne disposent ni des connaissances ni de l'expérience nécessaires pour être performants sur l'ensemble des matières abordées en raison de la spécialisation croissante des professions juridiques;

— l'organisation des épreuves qui ne reflète pas les conditions de travail de la plupart des professionnels du droit qui utilisent les outils informatiques pour assumer leur mission, alors que ceux-ci ne sont pas à disposition lors des épreuves.

L'objet de la présente proposition de résolution est d'inviter le gouvernement à mettre en œuvre, avec le concours de l'ensemble des autorités compétentes, une série de mesures destinées à rendre la profession de magistrat plus attractive et à sélectionner suffisamment de magistrats correspondant aux besoins en spécialisant davantage les épreuves.

Rendre la profession de magistrat plus attractive

Les conditions de travail des magistrats doivent être améliorées de telle manière qu'ils puissent exercer leur fonction dans des lieux de justice dignes et disposer de bons outils de travail tels que l'accès à tous les sites de doctrine et de jurisprudence ainsi que des outils informatiques performants (imprimante, scanners, logiciels actuels, etc.).

Derde toegangsmogelijkheid: mondeling evaluatie-examen

<i>Gerechtigd jaar</i>	<i>Deelnemers</i>	<i>Laureaten</i>
2010-2011	12	10
2011-2012	27	10
2012-2013	34	14
2013-2014	25	10
2014-2015	22	9
2015-2016	29	9
2016-2017	18	6
2017-2018	20	4
2018-2019	18	2
2019-2020	20	3
2020-2021	22	4

Niet alleen is het aantal kandidaten sterk gedaald, maar ook blijven de slaagkansen voor de proeven vrij laag.

Dat lage slaagpercentage heeft meerdere mogelijke verklaringen, namelijk:

— de zeer algemene aard van de proeven. Als gevolg daarvan beschikken veel ervaren en gespecialiseerde kandidaten niet over de nodige kennis en ervaring om goed te presteren op alle materies die aan bod komen, aangezien de juridische beroepen almaar gespecialiseerder worden;

— de organisatie van de proeven. Die weerspiegelt niet de werkomstandigheden van de meeste rechtsprofessionals. Die gebruiken immers informatica-instrumenten om hun werk te vervullen, terwijl die tijdens de proeven niet ter beschikking staan.

In dit voorstel van resolutie wordt de regering gevraagd om met medewerking van alle bevoegde overheden een aantal maatregelen te nemen om het beroep van magistraat aantrekkelijker te maken en om voldoende magistraten te selecteren, in overeenstemming met de behoeften. Dat is mogelijk door de proeven gespecialiseerder te maken.

Het beroep van magistraat aantrekkelijker maken

De arbeidsomstandigheden van de magistraten moeten worden verbeterd, door ervoor te zorgen dat zij hun functie kunnen uitoefenen in gerechtsgebouwen in goede staat en dat zij beschikken over geschikte werkinstrumenten, zoals toegang tot alle websites met rechtsleer en rechtspraak, alsook performante informaticamiddelen (printers, scanners, bijgewerkte software enzovoort).

L'informatisation du monde de la justice, dont la numérisation des dossiers judiciaires, constitue également une priorité pour gagner en efficacité.

En outre, les cadres doivent également être revus en fonction de la charge de travail réelle compte tenu des départs à la retraite mais également des nombreuses absences pour maladie, afin de supprimer les conséquences délétères, en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de la justice, liées à la surcharge de travail.

Dans l'attente de cette évaluation de la charge de travail selon une méthode acceptée par tous, les cadres devront être comblés totalement et même augmentés.

Il y a lieu également de restaurer, au sein des cours et tribunaux, une ambiance de travail constructive.

Enfin, l'adoption d'un statut social moderne, loin d'un fonctionnariat mais incluant un juste équilibre entre les charges liées aux spécificités de la fonction et la vie privée, constitue un élément indispensable à l'attractivité de la profession. En effet, la fonction ne permet pas actuellement de concilier vie professionnelle et vie privée faute de dispositifs d'aménagements du temps de travail, de congés thématiques, de vacances, de suspensions momentanées de carrière, d'absences pour maladies d'enfants, d'aménagements de fin de carrière, etc.

Rendre la sélection plus ciblée sur les besoins en spécialités

La procédure de sélection doit être réexaminée afin d'augmenter substantiellement le nombre de lauréats pouvant être nommés ou désignés selon le cas sans porter atteinte à la qualité de la justice rendue. Il s'agit de permettre le recrutement de candidats plus spécialisés afin de rencontrer des besoins spécifiques des tribunaux.

Dans cette optique, il est proposé de faire coexister deux procédures visant à sélectionner:

— des juges spécialisés:

Des épreuves seraient mises sur pied ayant pour objet des matières spécialisées traitées par les tribunaux: police, fiscal, pénal, civil, travail, sécurité sociale,

De informatisering van het gerecht, onder meer via de digitalisering van de gerechtsdossiers, is eveneens prioritair om de doeltreffendheid te doen toenemen.

Bovendien moeten de personeelsformaties worden herzien en worden afgestemd op de daadwerkelijke werkdruk, rekening houdend met de pensioneringen, maar ook met de talrijke afwezigheden wegens ziekte. Aldus kan een einde worden gemaakt aan de door de overmatige werklast veroorzaakte nadelige gevolgen voor de organisatie en de werking van het gerecht.

In afwachting van die bepaling van de werklast via een door allen aanvaarde methode, moeten de personeelsformaties volledig worden ingevuld en zelfs worden uitgebreid.

Voorts moet er binnen de hoven en rechtbanken opnieuw een constructief arbeidsklimaat worden opgebouwd.

Tot slot is het voor de aantrekkelijkheid van het beroep onontbeerlijk dat werk wordt gemaakt van een modern sociaal statuut, niet met de bedoeling een ambtenarenbestaan te stimuleren maar om een goede balans tussen de specifieke kenmerken van het ambt en het privéleven tot stand te brengen. Thans biedt het ambt immers geen mogelijkheden om beroeps- en privéleven met elkaar te verzoenen, bij gebrek aan regelingen voor arbeidstijdverkorting, thematisch verlof, vakantie, tijdelijke loopbaanonderbreking, afwezigheid wegens zieke kinderen, loopbaaneinderegelingen enzovoort.

Bij de selectie meer rekening houden met de behoeften en de specialisatie.

De selectieprocedure moet opnieuw tegen het licht worden gehouden, teneinde te zorgen voor een forse stijging van het aantal laureaten dat naargelang van het geval kan worden benoemd of aangewezen, zonder de kwaliteit van de rechtspraak te schaden. Het is de bedoeling gespecialiseerdere kandidaten in dienst te nemen, teneinde tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van de rechtbanken.

Om die reden wordt voorgesteld dat twee procedures naast elkaar zouden bestaan, met het oog op de selectie van:

— gespecialiseerde rechters:

Er zouden proeven worden georganiseerd over gespecialiseerde materies die door de rechtbanken worden behandeld, namelijk politie, fiscaliteit, strafzaken,

familial, jeunesse, etc. pour répondre aux besoins de ces tribunaux et chambres spécialisés.

Les épreuves devraient évaluer la connaissance et l'expertise dans les matières indispensables à l'exercice des fonctions spécialisées auxquelles elles donneraient accès. La mobilité pleine et entière dans la spécialité, la mobilité moyennant formation et/ou épreuves hors de la spécialité.

Les promotions ou la mobilité seraient subordonnées à des formations et/ou des épreuves internes supplémentaires si elles impliquent des compétences supplémentaires.

— des juges "tout-terrain":

Cette épreuve donnerait accès à toutes les fonctions. Elle correspondrait aux épreuves actuelles.

Par ailleurs, les deux catégories d'épreuves devraient également être organisées dans des conditions reflétant la réalité des conditions de travail actuelles des professions juridiques. Elles devraient ainsi se dérouler avec des outils informatiques et accès à de la jurisprudence.

Les juristes de parquet et les référendaires et les juges suppléants sont des juristes qui ont été recrutés après des examens pointus. Leur expérience de terrain est importante et doit pouvoir être valorisée s'ils souhaitent accéder à la magistrature. Des accès facilités à cette fonction doivent être prévus car ils constituent certainement une réserve riche et compétente moyennant l'évaluation de leur supérieur.

Enfin, il y aurait lieu d'accélérer les évaluations et les délais de fixation des examens pour diminuer le temps écoulé entre les premières inscriptions aux examens et la prise en fonction des magistrats.

Vanessa MATZ (cdH)
Maxime PRÉVOT (cdH)
Georges DALLEMAGNE (cdH)

civilrechtelijke aangelegenheden, arbeid, sociale zekerheid, familierecht, jeugdzaken enzovoort, met als doel een antwoord te bieden op de behoeften van die gespecialiseerde rechtbanken en kamers.

Bij de proeven zouden de kennis en de expertise moeten worden geëvalueerd in de materies die onontbeerlijk zijn voor de uitoefening van de gespecialiseerde functies waar zij toegang toe zouden geven. Binnen de specialiteit zou volkomen mobiliteit mogelijk zijn; daarbuiten na een opleiding en/of deelname aan examens.

De promotie of de mobiliteit zouden dus afhankelijk worden gemaakt van opleidingen en/of van bijkomende interne proeven, indien er bijkomende vaardigheden voor vereist zijn.

— allround rechters

Die proef zou toegang verlenen tot alle functies en zou overeenstemmen met de huidige examens.

Bovendien zouden beide soorten proeven moeten worden georganiseerd in omstandigheden die de daadwerkelijke huidige arbeidsomstandigheden binnen de rechtsberoepen weerspiegelen. Ze zouden dus moeten verlopen met toegang tot informatica-instrumenten en tot de rechtspraak.

De parketjuristen, de referendarissen en de plaatsvervangend rechters zijn juristen die na specialistische examens in dienst werden genomen. Zij beschikken over veel terreinervaring, die naar waarde moet kunnen worden geschat wanneer zij naar de magistratuur willen overstappen. De toegang tot het magistratenambt via evaluatie door hun leidinggevende zou moeten worden vergemakkelijkt, want de betrokkenen beschikken beslist over veel kennis en competentie.

Tot slot zouden de evaluaties en de termijnen voor de vastlegging van de examens minder lang moeten duren, opdat er minder tijd verloopt tussen de eerste inschrijving voor de examens en de indiensttreding als magistraat.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant le manque de magistrats dans l'ordre judiciaire belge;

B. considérant le dernier rapport d'évaluation sur les systèmes judiciaires européens de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ) du Conseil de l'Europe qui montre le déficit de magistrats et de personnel judiciaire en Belgique au regard de la moyenne des États membres du Conseil de l'Europe;

C. considérant que ce manque s'accroît, au fil des années, au regard de la pyramide des âges, qui prévoit de nombreux départs à la retraite;

D. considérant les déclarations du ministre de la Justice souhaitant recruter massivement des magistrats pour remplir le cadre, mais également pour créer un "cadre flexible"¹²;

E. considérant que ces déclarations d'intention vont dans la bonne direction mais risquent de se heurter au manque d'attractivité constaté de la fonction de magistrat;

F. considérant qu'il existe, en effet, une tendance à la baisse tant du nombre de participants que de lauréats aux épreuves de sélection depuis une dizaine d'années et ce malgré une hausse amorcée durant l'année judiciaire 2020-2021;

G. considérant que plusieurs raisons contribuent au manque d'attractivité de la fonction de magistrat, parmi lesquelles:

1° un déficit d'image de la fonction de magistrat;

2° la dégradation des conditions de travail et de la motivation;

3° l'absence d'un Code social du magistrat;

4° un net recul des avantages sociaux des magistrats à la suite des réformes successives de l'ordre judiciaire;

5° des examens d'accès à la magistrature dont le degré de généralité ne correspond plus au profil des candidats ni aux besoins de la plupart des fonctions;

¹² Exposé du ministre de la Justice sur la "Team Justice" le 16 juin 2021.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op het tekort aan magistraten bij de Belgische rechterlijke orde;

B. gelet op het recentste evaluatierapport inzake de Europese rechtsstelsels van de European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) van de Raad van Europa, waaruit blijkt dat België, in vergelijking met het gemiddelde in de lidstaten van de Raad van Europa, kampt met een tekort aan magistraten en aan gerechtspersoneel;

C. overwegende dat dit tekort in de loop der jaren zal verergeren, gezien de leeftijdspiramide die tot veel pensioneringen aanleiding zal geven;

D. gelet op de verklaringen van de minister van Justitie, die massaal magistraten in dienst wil nemen om niet alleen de personeelsformatie in te vullen, maar ook om een "flexibele personeelsformatie" te creëren¹².

E. overwegende dat die intentieverklaringen weliswaar de goede richting uitgaan, maar dat ze weleens zouden zullen stuiten op de kennelijk ontoereikende aantrekkelijkheid van het ambt van magistraat;

F. overwegende dat, ondanks een tijdens het gerechtelijk jaar 2020-2021 op gang gekomen toename, sinds een tiental jaar daadwerkelijk sprake is van een neerwaartse trend inzake het aantal deelnemers aan en geslaagde kandidaten voor de selectieproeven;

G. overwegende dat verscheidene factoren tot de ontoereikende aantrekkelijkheid van het ambt van magistraat bijdragen, waaronder:

1° het povere imago van het ambt van magistraat;

2° de verslechterende arbeidsomstandigheden en de dalende motivatie;

3° het gebrek aan een sociaal wetboek voor magistraten;

4° een duidelijke afkalving van de sociale voordelen van de magistraten ingevolge de opeenvolgende hervormingen van de rechterlijke orde;

5° toegangsexamens tot de magistratuur die te algemeen zijn om nog te stroken met het profiel van de kandidaten, noch met de behoeften van de meeste ambten;

¹² Uiteenzetting van de minister over "Team Justitie" op 16 juni 2021.

6° un trop long délai entre la première inscription à l'examen et la prise de fonction effective des magistrats

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'améliorer les conditions de travail du magistrat en mettant à disposition des lieux de justice dignes et en leur fournissant immédiatement des outils informatiques performants (ordinateurs, imprimantes, scanners, logiciels modernes, etc.) ainsi qu'un personnel de greffe qualifié et l'accès automatique aux sites de jurisprudence et de doctrine; l'informatisation du monde de la justice devant être finalisée dans les plus brefs délais;

2. d'élaborer, comme cela a été annoncé, en concertation avec les acteurs de terrain représentant la magistrature (notamment le Conseil consultatif de la magistrature, le collège du ministère public, le collège du siège, les organes syndicaux de la magistrature...), un statut social moderne¹³ et attrayant pour les magistrats permettant de tenir compte de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Celui-ci-ci devrait comprendre notamment:

- a) des interruptions entières ou partielles de carrière;
- b) un régime à temps partiel;
- c) un aménagement de fin de carrière rendant attrayante la poursuite de la carrière après 65 ans.

Dans tous les cas, le respect des spécificités liées à la fonction telles que notamment le principe d'indépendance du magistrat dans sa fonction de justice sans ingérence interne ou externe doit être garanti;

3. de réformer, en concertation avec le Conseil supérieur de la Justice, les procédures de sélection de telle sorte que le niveau de difficulté des examens soit adapté aux exigences liées à la fonction:

- a) en mettant sur pied deux catégories d'épreuves de recrutement, à savoir celle de type général et celle de type spécialisé;
- b) en simplifiant et accélérant les accès aux places vacantes quand la réussite de l'examen d'accès à la magistrature n'est pas antérieure à cinq ans et que

¹³ Accord de gouvernement De Croo, p. 70.

6° een te lange tijdspanne tussen de eerste inschrijving voor het examen en de daadwerkelijke indiensttreding van de magistraten.

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. de arbeidsomstandigheden van de magistraten te verbeteren door hun waardige gerechtshokalen ter beschikking te stellen en door hun onverwijld efficiënte informatica-instrumenten (computers, printers, scanners, moderne softwarepakketten enzovoort) te verschaffen, alsmede door te voorzien in gekwalificeerd griffiepersoneel en in een automatische toegang tot de rechtspraak- en rechtsleerwebsites; de informatisering van de gerechtelijke wereld moet zo spoedig mogelijk worden voltooid;

2. zoals is aangekondigd, in overleg met de actoren in het veld die de magistratuur vertegenwoordigen (onder meer de Adviesraad van de magistratuur, het College van het openbaar ministerie, het College van de zetel, de vakbondsinstanties van de magistratuur enzovoort), een modern¹³ en aantrekkelijk sociaal statuut voor de magistraten uit te werken dat de mogelijkheid biedt rekening te houden met het evenwicht tussen privé en beroepsleven. Dat statuut zou met name het volgende moeten behelzen:

- a) volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbrekingen;
- b) een deeltijdse arbeidsregeling;
- c) een loopbaaneinderegeling die het aantrekkelijk maakt om de loopbaan na de leeftijd van 65 jaar voort te zetten.

In alle gevallen moet worden gewaarborgd dat de aan het ambt verbonden eigenheden worden geëerbiedigd, zoals het beginsel dat een magistraat in zijn gerechtelijk ambt onafhankelijk is zonder dat van enige interne of externe inmenging sprake is;

3. in overleg met de Hoge Raad voor de Justitie de selectieprocedures in die zin te hervormen dat de moeilijkheidsgraad van de examens op de aan het ambt verbonden vereisten wordt afgestemd:

- a) door twee categorieën van wervingsproeven in te stellen, namelijk de algemene en de gespecialiseerde;
- b) door de toegang tot de vacatures te vereenvoudigen en te bespoedigen wanneer de kandidaten niet langer dan vijf jaar geleden voor het toegangsexamen tot de

¹³ Regeerakkoord-De Croo, blz. 70.

les candidats ont suivi les formations de l'Institut de formation judiciaire;

c) en simplifiant l'accès à la magistrature pour les juristes référendaires, les juristes de parquet et les juges suppléants;

d) en procédant à des campagnes de communication et de sensibilisation sur la fonction de magistrat à l'attention de juristes et d'avocats;

4. de créer un cadre "flexible" permettant de combler les manques dans certains arrondissements étant donné l'input (dossiers entrant dans les tribunaux) important et l'arriéré judiciaire galopant ainsi que l'absence de nombreux magistrats;

5. dans l'attente de ces nouveaux cadres et pour pallier les nombreux manques, faire appel à des professeurs d'université et à des magistrats suppléants pour remplacer les magistrats de manière momentanée et pour faire face à l'arriéré judiciaire galopant dans certains arrondissements;

6. dans l'attente de la réforme:

a) assurer immédiatement l'accès aux formations des magistrats ayant réussi les examens mais en attente de places vacantes;

b) accélérer la publication des places vacantes et la communication de celles-ci;

c) revoir le quota de recrutement pour la troisième voie d'accès à la magistrature par arrondissement judiciaire de telle manière à permettre aux plus petits arrondissements d'engager plus de magistrats spécialisés;

d) accélérer les tests et les attestations de bilinguisme pour les avocats qui sont dans la réserve de recrutement pour devenir juges à Bruxelles;

7. de poursuivre, en l'accélégrant, le refinancement annoncé de la justice dans sa globalité et le recrutement de magistrats pour faire face à la demande judiciaire.

13 janvier 2022

Vanessa MATZ (cdH)
Maxime PRÉVOT (cdH)
Georges DALLEMAGNE (cdH)

magistratuur zijn geslaagd en zij de opleidingen van het Instituut voor gerechtelijke opleiding hebben gevolgd;

c) door de toegang tot de magistratuur te vereenvoudigen voor de juristen-referendarissen, de parketjuristen en de plaatsvervangend rechters;

d) door met betrekking tot het ambt van magistraat communicatie- en bewustmakingscampagnes op te zetten ten behoeve van juristen en advocaten;

4. een "flexibele" personeelsformatie te creëren waarmee de tekorten in sommige gerechtelijke arrondissementen kunnen worden opgevangen, gelet op de omvangrijke instroom van dossiers bij de rechtbanken, de almaar toenemende gerechtelijke achterstand en de afwezigheid van veel magistraten;

5. in afwachting van die nieuwe personeelsformaties en teneinde de talrijke tekorten op te vangen, op universiteitsprofessoren en op plaatsvervangend magistraten een beroep te doen om de magistraten tijdelijk te vervangen en om de almaar toenemende gerechtelijke achterstand in sommige gerechtelijke arrondissementen weg te werken;

6. in afwachting van de hervorming:

a) ervoor te zorgen dat de magistraten die voor de examens zijn geslaagd maar die nog op vacatures wachten, onmiddellijk toegang krijgen tot de opleidingen;

b) de publicatie en de mededeling van de vacatures te bespoedigen;

c) de wervingsquota voor de derde toegangsweg tot de magistratuur per gerechtelijk arrondissement te herzien, om de kleinere gerechtelijke arrondissementen de mogelijkheid te bieden meer gespecialiseerde magistraten in dienst te nemen;

d) de tweetaligheidstests en -attesten te bespoedigen voor de advocaten die in de wervingsreserve zitten om in Brussel rechter te worden;

7. de aangekondigde herfinanciering van het gerecht in zijn geheel en de werving van magistraten voort te zetten en te bespoedigen, om aan de vraag bij het gerecht te kunnen voldoen.

13 januari 2022