

FORMULAIRE TYPE POUR LA REDACTION DU RAPPORT DE FONCTIONNEMENT D'UNE COUR OU D'UN TRIBUNAL

Note préalable :

En vue de soutenir les comités de direction dans l'élaboration de rapports de fonctionnement de plus en plus performants d'une part et, d'autre part, à coordonner la réalisation (partielle) de ces derniers, le service d'appui a effectué un pré-remplissage du présent modèle de rapport de fonctionnement. Vous êtes invités à compléter les différentes parties de ce rapport. Certaines parties ont été entièrement pré-remplies (**indiquées en vert dans le texte**), d'autres doivent encore être complétées. Si vous estimez que des modifications doivent être apportées, vous êtes libres de pouvoir les effectuer. **Nous vous prions néanmoins de bien vouloir nous communiquer tous changements concernant les données chiffrées.**

CHAPITRE 1 : MOYENS EN PERSONNEL

Les données figurant dans le tableau ci-dessous sont mises à disposition par le service d'appui (cellule HRM). Les sources de données sont principalement PersoPoint et HR-SIT. Vous trouverez de plus amples explications dans l'annexe 3 qui vous a été transmise par mail. Cette annexe reprend des explications complémentaires au manuel du CSJ sur les sources de données et méthodes de calcul qui ont été suivies pour préparer ces données.

Vous pouvez reprendre ces données dans le tableau propre au rapport de fonctionnement qui suit ou utiliser vos propres données. A noter que toutes les données n'ont pas pu être préparées. Nous vous invitons dès lors à compléter les données nécessaires qui manquent.

Catégorie	Moyenne du cadre en ETP	Moyenne de l'occupation du cadre en ETP	Moyenne de l'occupation en %	Indisponibilités pour raisons médicales en ETP	Moyens effectifs en personnel en ETP	Moyens effectifs en personnel en %
[01-01] Magistrats	27	26	96	293 jours calendrier ou 200 jours ouvrables	25 (vu jours d'incapacité)	93
[01-02] Magistrats suppléants		2 (ils ne sont pas occupés de façon structurelle)		0	2 (ils ne sont pas occupés de façon structurelle)	

[01-05] Stagiaires judiciaires		2 depuis octobre 2022 (à mi-temps, partagés avec une autre juridiction)					
[01-06] Référéndaires		2,83		0,12		2,71	
[01-07] Profils de gestion		1 depuis juin 2022			0,01	0,59	
[01-08] Greffiers	34	31,70	93,23	0,72	30,98	91	
[01-09] Autre personnel judiciaire	51	43,03	84,37	3,37	39,66	77	
[02-02] Juges suppléants	21	1	4,76	0	1	4,76	
[02-04] Juges sociaux		0		0	0		

Année T

		Moyenne du cadre	Moyenne de l'occupation du cadre		Délégations ou missions extérieures	Indisponibilités pour raisons médicales	Moyens effectifs en personnel	
		(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en %)	(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en %)
1	Magistrats (incl. art. 100)	27	26	96				
2	Magistrats suppléants (art. 383, §2 C. jud.)	2 (Marc's)						
3	Assesseurs en application des peines							
4	Attachés judiciaires							
5	Stagiaires judiciaires							
6	Référéndaires	2						
7	Profils de gestion							

		Moyenne du cadre	Moyenne de l'occupation du cadre		Délégations ou missions extérieures	Indisponibilités pour raisons médicales	Moyens effectifs en personnel	
		(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en %)	(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en %)
8	Greffiers							
9	Autre personnel judiciaire							

		Moyenne du cadre	Moyenne de l'occupation du cadre		Délégations ou missions extérieures	Indisponibilités pour raisons médicales	Moyens effectifs en personnel	
		(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en %)	(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en E.T.P.)	(en %)
1	Conseillers suppléants							
2	Juges suppléants	21	17	80				
3	Conseillers pour les affaires sociales							
4	Juges sociaux	265	+ 185	70				
5	Juges consulaires							
6	Assesseurs suppléants							

Année T (2022)

Absences pour raisons médicales des magistrats (293 jours d'incapacité)= 293 jours calendrier, soit **200 jours ouvrables (=x 251 (= 365 – 104 (we) – 10 JF) : 365)),** pour un cadre légal de 27 juges.

Pour Arlon : 0 jour
Pour Neufchâteau : 0 jour
Pour Dinant : 6 jour
Pour Marche : 0 jour
Pour Verviers : 7 jours
Pour Liège : 273 jours
Pour Huy : 0
Pour Namur : 7

Absences pour raisons médicales du personnel administratif : (1489,5 jours d'incapacité)= 1489,5 jours calendrier, soit 1024 jours ouvrables (=x 251 (= 365 – 104 (we) – 10 JF) : 365)), pour un cadre légal de 85 personnes.

Pour Arlon : 0 jour
Pour Neufchâteau : 1 jour
Pour Dinant : 46 jour
Pour Marche : 79 jour
Pour Verviers : 568 jours (dont une personne en incapacité pendant toute l'année et une personne à mi-temps médical toute l'année)
Pour Liège : 581 jours
Pour Huy : 48 jours
Pour Namur : 166,5 jours (dont une personne à mi-temps médical pendant 4 mois)

Année T-1 (2021)

Absences pour raisons médicales des magistrats (375 jours d'incapacité)= 375 jours calendrier, soit 257 jours ouvrables (=x 251 (= 365 – 104 (we) – 10 JF) : 365)), pour un cadre légal de 27 juges.

Pour Arlon : 0 jour
Pour Neufchâteau : 0 jour
Pour Dinant : 0 jour
Pour Marche : 0 jour
Pour Verviers : 0 jour
Pour Liège : 186 jours + 90,5 (car 181 jours mi-temps médical n°1)+ 98,5 (car 197 jours mi-temps médical n°2)= 375 jours
Pour Namur : 0

Absences pour raisons médicales du personnel administratif : Impossible à calculer car nous n'avons plus accès à Medex et le service du personnel ne répond pas à mes mails. Il y a au moins un équivalent temps plein absent toute l'année 2021 et reconnu comme article 54, un ETP en mi-temps médical, une greffière absente pendant 7 mois et deux congés maternité.

Année T-2 (2020)

Absences pour raisons médicales des magistrats (469 jours d'incapacité)= 469 jours calendrier, soit 322,5 jours ouvrables (=x 251 (= 365 – 104 (we) – 10 JF) : 365)), pour un cadre légal de 27 juges. (auquel il faut ajouter 8 semaines d'absence en raison d'un repos d'accouchement).

Absences pour raisons médicales du personnel administratif 1.096 jours calendrier soit 753,7 jours ouvrables pour un cadre global de personnel administratif de 77,2 ETP.

2. Y a-t-il encore d'autres indisponibilités majeures qui ont une influence sur le fonctionnement de l'entité ? Si oui, lesquelles ?

NON, DEPUIS UN AN, PAS DE SOUCI MAJEUR A CE NIVEAU. PAR RAPPORT AUX ANNEES PRECEDENTES, NOUS AVONS EU MOINS D'INCAPACITES DE MAGISTRATS.

REMARQUES COMPLEMENTAIRES :

CHAPITRE 2 : MOYENS LOGISTIQUES

1. Les locaux dont l'entité dispose sont-ils appropriés à l'exercice de la justice (fonctionnels, sécurisés, bien entretenus, propres, correctement équipés, signalisation adéquate, accessibles aux personnes à mobilité réduite, facilement accessibles, suffisamment de places de parking) ?

Dans la négative, veuillez décrire les problèmes.

2. Au sein de chaque bâtiment occupé par l'entité, la législation sur le bien-être au travail est-elle respectée ?

DIVISION	
Liège	<i>Locaux modernes et fonctionnels</i>
Verviers	<i>Nouveaux locaux modernes et fonctionnels</i> <i>Depuis fin juin 2020, nous occupons de nouveaux locaux, dans le Bâtiment Prince de Galles.</i> <i>Ces locaux répondent aux normes en matière de bien-être des travailleurs.</i>
Huy	<i>Locaux fonctionnels</i>
Namur	<i>Locaux fort anciens et peu adaptés (futur nouveau palais en construction)</i>
Marche en Famenne	<i>Locaux fonctionnels</i>
Arlon	<i>Locaux fonctionnels</i>
Neufchâteau	<i>Nouveaux locaux fonctionnels après le déménagement enfin réalisé en juillet 2016</i>
Dinant	<i>Nouveaux locaux modernes et fonctionnels</i>

3. Disposez-vous d'une réception chargée d'accueillir et de renseigner le public ?

DIVISION	
Liège	<i>Deux bureaux accessibles au public</i>
Verviers	Deux bureaux accessibles au public et une bulle d'accueil commune au rez-de-chaussée
Huy	<i>Deux bureaux accessibles au public : l'un comporte un guichet accueil, l'autre un comptoir</i>
Namur	Deux bureaux accessibles au public
Marche en Famenne	Pas de bureau d'accueil dans le bâtiment où se trouve le TT et la salle d'audience du TT .
Arlon	Depuis le mois de juin 2020, un accueil est à nouveau organisé à l'entrée du bâtiment A (qui abrite le tribunal du travail).
Neufchâteau	Un bureau d'accueil a été ouvert à l'entrée du bâtiment – annexe du Palais de justice.
Dinant	<i>Un bureau accessible au public</i>

Places de parking réservées au personnel ?

DIVISION	
Liège	Non. Difficultés à obtenir des cartes à utilisation ponctuelle (quand des magistrats ou greffiers d'autres divisions se rendent à Liège pour des réunions de travail, ou des audiences ponctuelles). Depuis 2019, la pandémie, puis le télétravail régulier, ont libéré de nombreuses places de parking Place Saint-Lambert, et nous espérons que cette situation nouvelle va nous permettre de disposer de quelques badges d'accès supplémentaires, bien nécessaire pour assurer nos missions avec un minimum de facilités d'accès au palais de Justice. Le service NEW INFRA est occupé à travailler sur cette question.
Verviers	Non. C'est un peu la débrouille. Parking privé et gratuit à proximité, mais constamment saturé donc pas réellement accessible. Rien de neuf avec les nouveaux locaux, dépourvus de parking.
Huy	Oui. Et Parking public.
Namur	Non. C'est au compte-goutte (parking dans la cour mais places très limitées). C'est un sérieux problème.
Marche en Famenne	Parking public
Arlon	2 petits parkings
Neufchâteau	Parking entre le Palais et l'annexe mais places insuffisantes
Dinant	Non. C'est un peu la débrouille. Pas de parking public ou privé gratuit à proximité. Cependant, un parking public payant a ouvert récemment à côté du palais. Il doit encore être aménagé.

Places de parking réservées aux clients (avocats, public, fournisseurs, etc...)

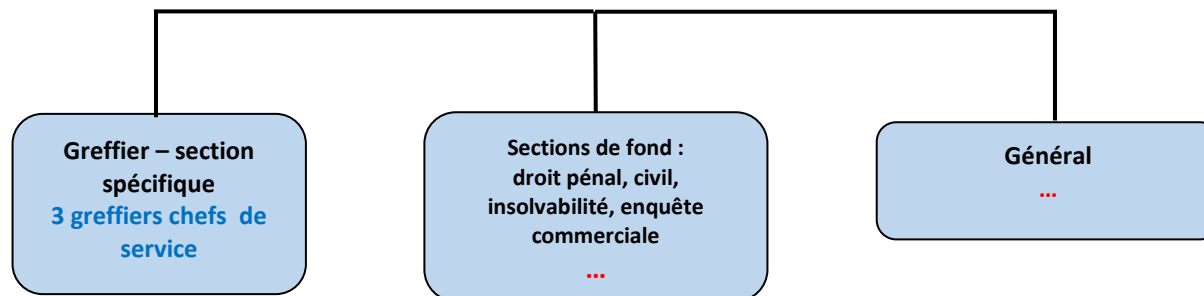
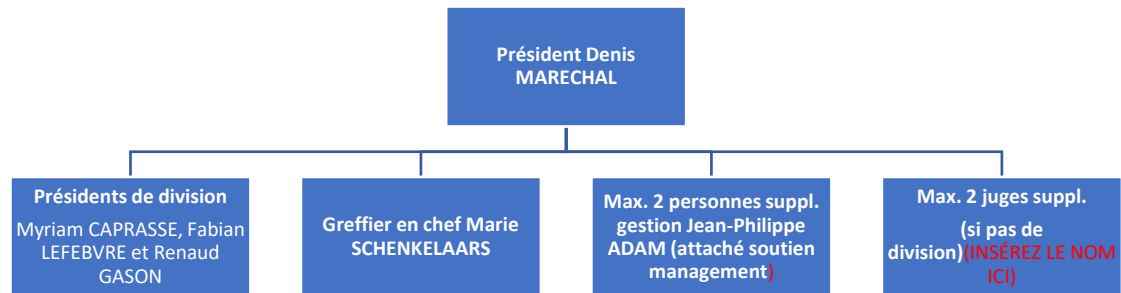
DIVISION	
Liège	Aucune place pour les « clients »...
Verviers	Juste un petit parking mais toujours saturé
Huy	Parking insuffisant : des « clients » se garent sur les côtés de la grand rue
Namur	Aucune place pour les « clients »
Marche en Famenne	Parking suffisant (aire de parking propre à l'ensemble du palais de justice)
Arlon	Parking public
Neufchâteau	Parking public
Dinant	Pas de parking pour le public. Cependant, un parking public payant a ouvert récemment à côté du palais. Il doit encore être aménagé.

REMARQUES COMPLEMENTAIRES :

CHAPITRE 3 : ORGANISATION

1. Tracez l'organigramme de l'entité. L'organigramme comprend le nom et la fonction des membres du comité de direction.

Tribunal du travail



CHAPITRE 4 : STRUCTURES DE CONCERTATION

Tribunal du travail

1. Décrivez brièvement la structure de la concertation interne (concertation au sein de l'entité).

	Participation	Fréquence
Interne	Assemblée générale : Les magistrats professionnels se réunissent régulièrement, sous la présidence du président, pour discuter des questions juridiques, du calendrier, de la répartition du travail et d'autres questions ayant un impact direct sur le fonctionnement des magistrats.	Trois ou quatre G27 par an. De nombreuses réunions des groupes de travail, à géométrie variable.
	Réunions du comité de direction : Se concerter et prendre des décisions concernant la gestion de l'entité.	Tous les deux mois, à Liège ou à Marche.
	Réunions de section : Pour les magistrats d'une section particulière du tribunal, présidée par le chef de section (droit de la sécurité sociale pour tous les employés, droit du travail, etc.)	Cela dépend des divisions locales et de leur taille.
	Concertation entre : Président, greffier en chef, présidents de divisions et greffiers de division.	Au quotidien, à distance si nécessaire. En présentiel au maximum.

2. Décrivez brièvement la structure de la concertation verticale (avec les entités supérieures ou inférieures) et horizontale (avec d'autres entités du même niveau) au sein de l'organisation judiciaire.

	Participation	Fréquence
Verticale	Concertation avec la cour du travail : <ul style="list-style-type: none"> - questions juridiques, - échange de connaissances et d'informations - promouvoir l'unité de la jurisprudence et l'uniformité des procédures. - concertations sur la nouvelle législation et les initiatives législatives futures 	Réunions formelles ou informelles avec Monsieur le premier président de la cour du travail, lorsque nécessaire.
	Collège des cours et tribunaux : <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des ressources humaines - Modèle d'allocation - Informatique - Enquête d'opinion sur les processus de travail et les questions juridiques - Suivi des communications et directives Corona 	Participation aux AG organisées par le CCT. Le président du TT Liège est en outre membre du CCT, et assiste à toutes ses réunions (2 fois en présentiel par mois minimum). Et participation à distance à de nombreuses réunions de groupes de travail divers. Cela lui prend en moyenne deux jours de travail par semaine.

	Participation	Fréquence
Horizontale	Concertation avec l'auditorat du travail :	Depuis juin 2022, nous avons organisé 3 réunions commune entre notre Dircom et le Dircom de l'auditorat du travail de Liège.
	Conférence des présidents des tribunaux du travail : Réunion en vue d'améliorer le fonctionnement des tribunaux du travail, d'échanger les meilleures pratiques et de parvenir à des solutions ou des positions (communes).	Nombreuses réunions du BARTT (conférence des présidents des tribunaux du travail de Belgique), entre 6 et 10 par an.

3. Décrivez brièvement la structure de concertation avec des partenaires externes (parquet, auditorat, barreau, SPF Justice, police, etc.).

	Participation	Fréquence
Externe	SPF Justice : <ul style="list-style-type: none"> - Personnel - Gestion des bâtiments - Groupes de travail et projets-ICT - Sujets généraux 	Quelques réunions par an du COGES à Liège, sous la direction du premier président de la cour du travail.
	Barreau :	Rencontres formelles ou informelles, deux fois par an en moyenne.

REMARQUES COMPLEMENTAIRES :

CHAPITRE 5 : STATISTIQUES DES DOSSIERS ENTRANTS, SORTANTS, STOCK ET DELAIS DE TRAITEMENT¹

1. Définitions générales

Dossiers entrants : le nombre de nouvelles affaires au cours de l'année calendrier (T)².

Dossiers sortants : le nombre d'affaires clôturées au cours de l'année calendrier.

Stock : le nombre d'affaires (pendantes) pas encore clôturées.

Délai de traitement : la durée moyenne en jours entre la date d'entrée de l'affaire, d'une part, et la décision finale, d'autre part.

2. Chiffres par instance

Le service d'appui du Collège des cours et tribunaux a effectué un pré-remplissage des tableaux repris ci-dessous avec les données disponibles. Si vous souhaitez en savoir davantage sur la façon dont ces chiffres ont été récoltés, nous vous invitons à consulter l'ensemble des règles de compte disponibles sur le site internet du Collège : <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/fr/directives>. Vous n'êtes pas obligés de compléter vous-même les données chiffrées non remplies.

¹ Vous trouverez des données chiffrées plus détaillées dans les statistiques annuelles publiées par le service d'appui des cours et tribunaux en suivant le lien suivant : <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/fr/statistiques>.

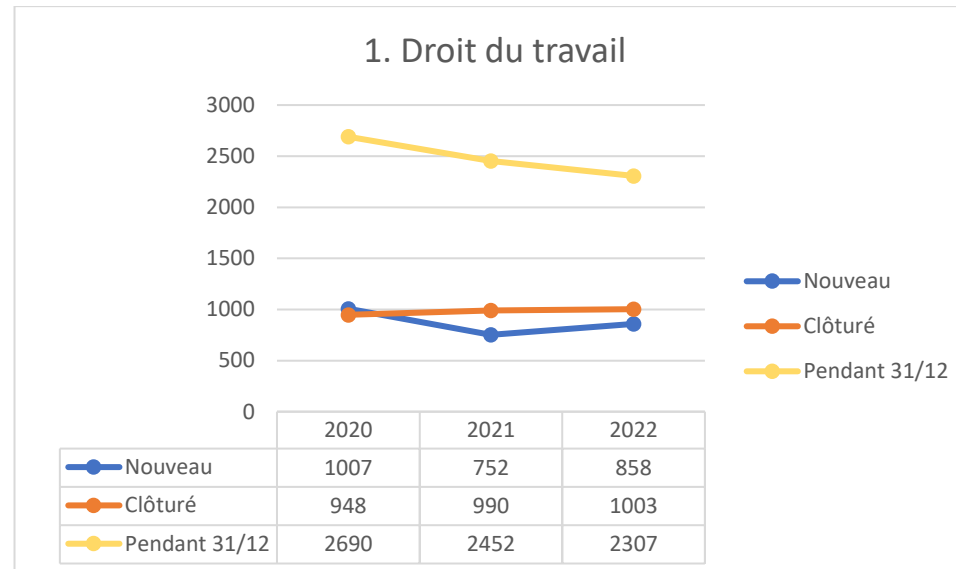
² T représente l'année civile concernée par le rapport de fonctionnement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

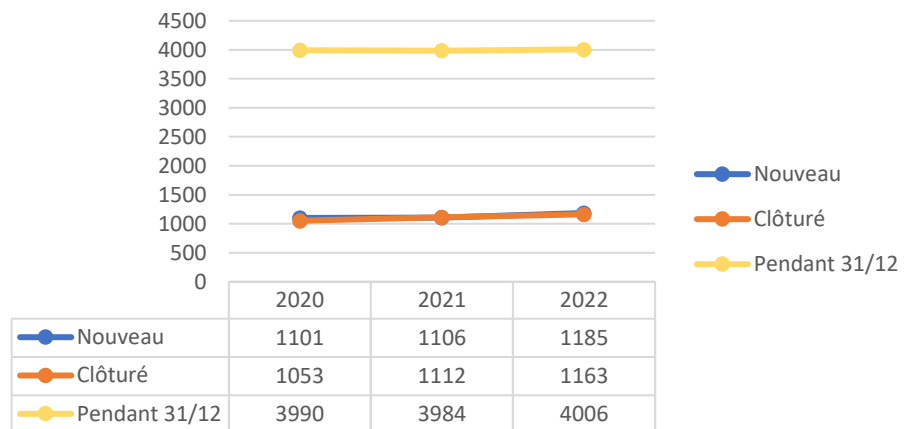
Catégorie	Affaires pendantes au 01/01/T	Nouvelles affaires au cours de T	Affaires clôturées au cours de T	Affaires pendantes au 31/12/T	Durée moyenne de traitement d'une affaire pour tous les tribunaux du travail réunis	Durée moyenne de traitement d'une affaire pour ce tribunal du travail
1. Droit du travail	2452	858	1003	2307	441	484
2. Accidents du travail et maladies professionnelles	3984	1185	1163	4006	926	1059
3. Sécurité sociale	8528	3804	3599	8733	491	545
4. Les régimes non contributifs , en ce compris les personnes handicapées	2505	2206	2201	2510	354	276
5. Règlement collectif de dette	12350	1782	3126	11006	2205	2289
6. Divers	4116	1619	1604	4131	54	10

3. Présentez dans un graphique l'évolution des nouvelles affaires, des affaires clôturées et des affaires pendantes, ainsi que le délai de traitement moyen :

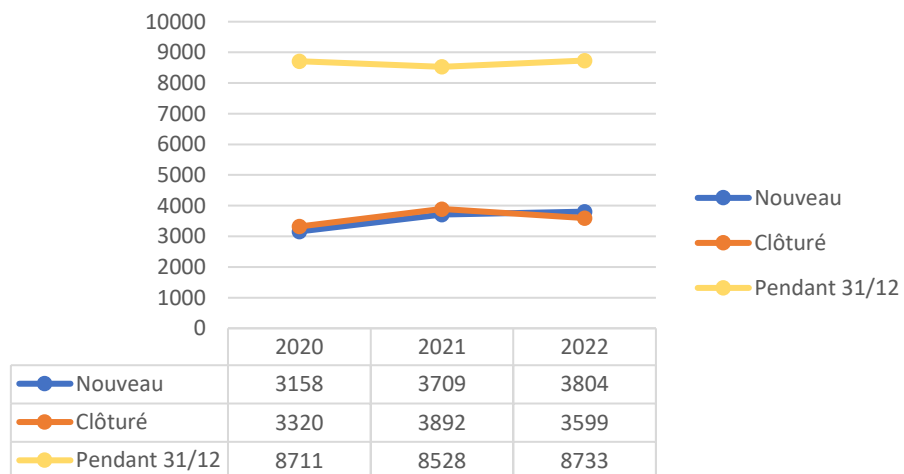
Graphiques par catégorie (évolution sur 3 années : année T-2, T-1 en T)



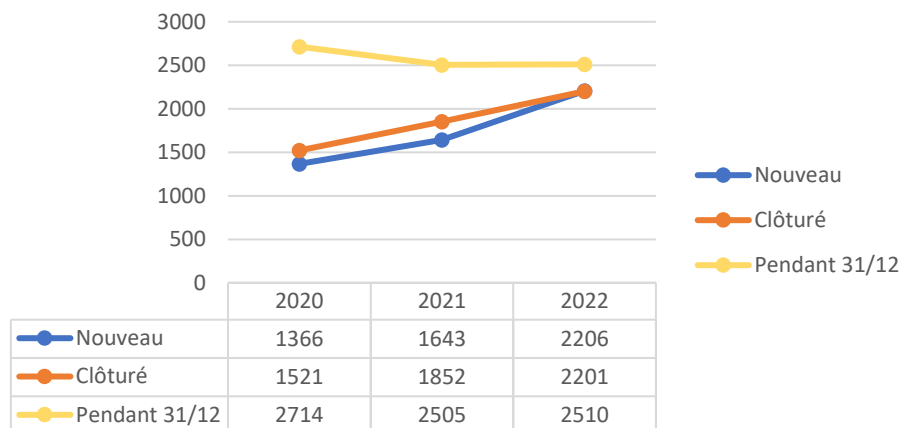
2. Accidents du travail et maladies professionnelles



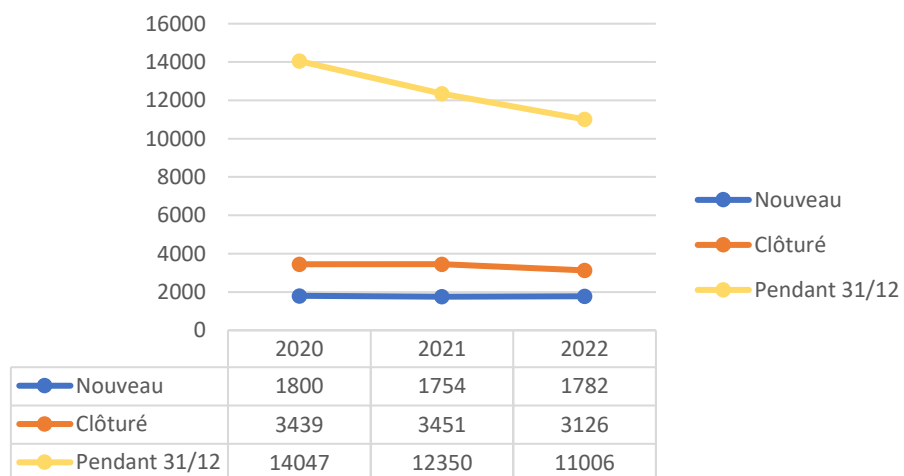
3. Sécurité sociale



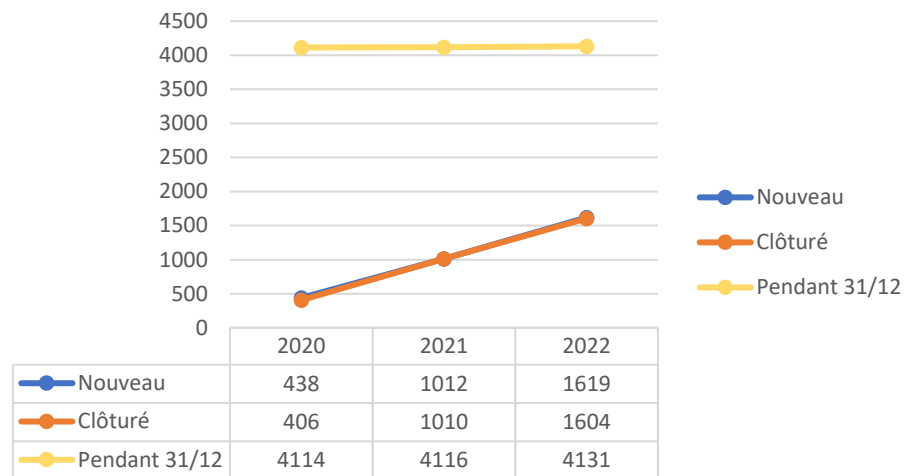
4. Les régimes non contributifs, en ce compris les personnes handicapées

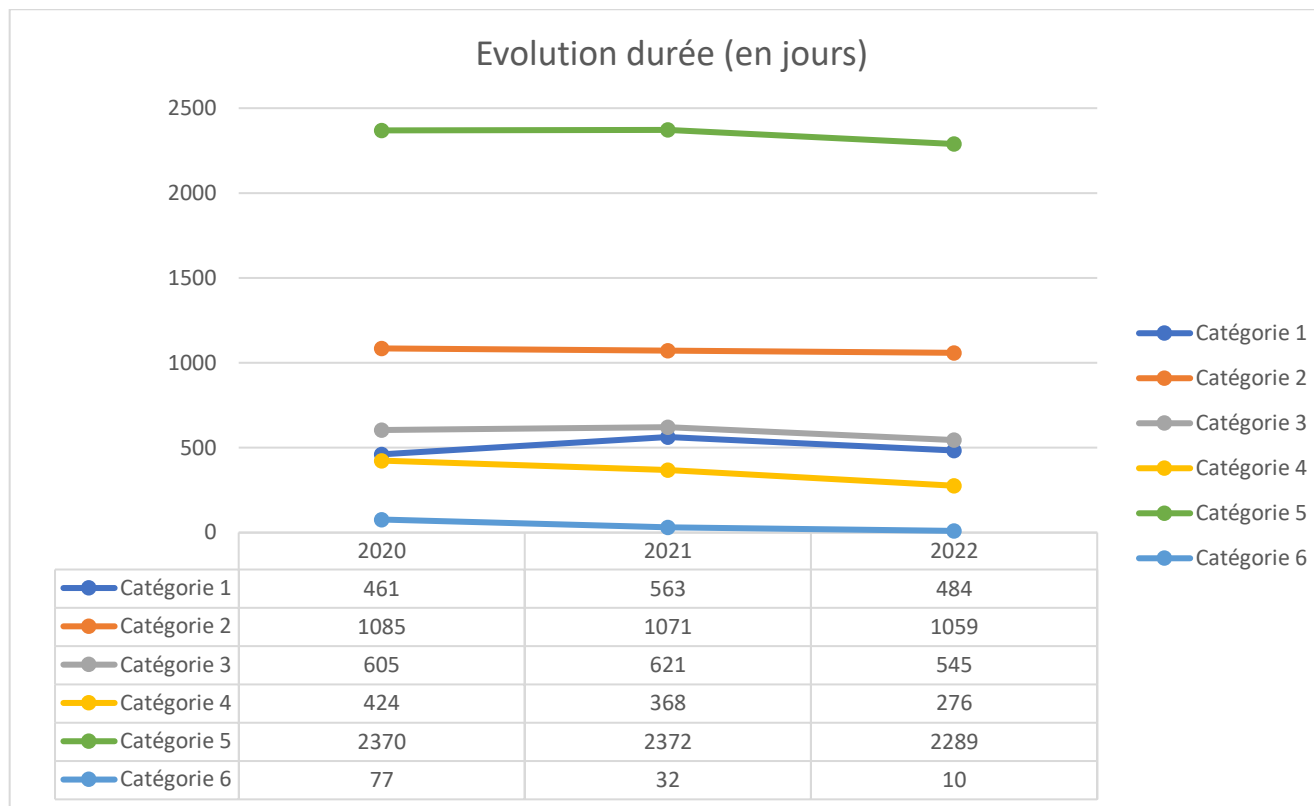


5. Règlement collectif de dette



6. Divers





4. Estimez-vous les durées de traitement actuelles raisonnables ?

Dans l'affirmative :

Grosso modo, oui.

En RCD (catégorie 5), le délai de traitement relativement long est tout à fait normal, car la durée d'un plan amiable est en principe de 7 ans.

En contrat de travail (catégorie 1), en sécurité sociale (catégorie 3), et en régimes contributifs (catégorie 4), les délais de traitement (aux alentours de 500 jours) sont très bons.

Quelles mesures avez-vous prises pour y parvenir ?

En risques professionnels, on fixe d'office les dossiers après le dépôt du rapport définitif de l'expert.

Estimez-vous que la situation puisse encore être améliorée ?

Difficilement vu la pénurie des experts.

Dans l'affirmative, comment ?

Dans la négative :

Quelles sont les principales causes du retard dans les procédures ?

En risque professionnel (catégorie 2), le délai est assez long, mais ce contentieux, surtout en maladies professionnelles (quasi exclusivement liégeois), implique de nombreuses expertises judiciaires, et nous sommes confrontés à une très sérieuse pénurie d'experts médecins.

Le bassin liégeois, post-industriel, connaît plus de litiges médicaux que les autres tribunaux du travail, et cela a un fort impact sur l'allongement des délais de traitement moyen des dossiers en général.

Ce phénomène spécifiquement liégeois fausse les données statistiques comparatives au niveau national, ou permet d'expliquer les différences constatées.

Quelles mesures avez-vous prises pour réduire les durées de traitement ?

Nous travaillons sur ce sujet avec les représentants des experts et le barreau, depuis des années, malheureusement sans grand résultat tangible.

Ces mesures ont-elles été efficaces ?

A court ou moyen terme, pas vraiment.

Avez-vous l'intention de prendre d'autres initiatives pour atteindre cet objectif ?

Oui.

Dans l'affirmative, lesquelles ?

Continuer inlassablement ce travail de coopération avec les acteurs-clés.
Et attendre aussi quelques miracles (vocation des nouveaux experts médecins, changement de paradigme chez Fedris,...).

REMARQUES COMPLEMENTAIRES :

/

CHAPITRE 6 : EVOLUTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

1. MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

La charge de travail est mesurée par le service d'appui du Collège de cours et tribunaux.

L'objectif de la mesure de la charge de travail du Collège des cours et tribunaux est 1. de pouvoir indiquer aux autorités politiques combien de juges/personnel judiciaire sont nécessaires pour rendre une justice de qualité dans notre pays. 2. de répartir objectivement ces juges et membres du personnel entre les différents cours et tribunaux. Ce modèle d'allocation du personnel contient deux modules, le module HP pour les ressources humaines liées aux produits et le module HM pour les ressources humaines liées à la gestion de la juridiction.

Le résultat du module HP résulte du calcul suivant : (volume d'affaires x temps standard national par type d'affaire) / nombre d'heures de travail pour travailler sur ces volumes par juge et par an.

Le résultat du module HM est déterminé par le nombre d'ETP dans une juridiction, complété par des critères tels que le nombre de sections, le bilinguisme et le nombre de juges non professionnels.

A ce stade, il n'est pas encore possible de comparer la charge de travail entre les types de juridictions et de calculer combien de magistrats sont nécessaires en nombre nominal dans un tribunal/une cour. Il est toutefois possible de déterminer les proportions de la charge de travail au sein de chaque type de tribunal. Pour cette raison, ce ratio de pourcentage est appliqué au cadre juridique actuel du type de juridiction.

Si, sur la base des effectifs réels, le Collège constate que certaines entités ont un besoin beaucoup plus important que d'autres au sein d'un même type, les premiers renforts seront donc alloués dans un avenir proche aux entités qui en ont le plus besoin via les plans de places vacantes.

Tout ceci est soumis à un accord entre le Collège et le Ministre de la Justice sur le pouvoir de décision et le budget à cet égard. Le cas échéant, le modèle de mesure de la charge de travail mentionné ci-dessus n'est, dans cette première phase, utilisé que pour les magistrats du siège mais pas encore pour les greffes.

Au cours des deux prochaines années, le Collège entend déterminer les normes de temps par type de dossier et le nombre d'heures de travail non liées au dossier au moyen d'une mesure uniforme sur le terrain. Il sera fait appel à une expertise technique externe à cette fin. De cette manière, il sera également possible de comparer la charge de travail de manière transversale, c'est-à-dire entre les différents types de tribunaux. Pour la contribution du partenaire externe, le budget nécessaire sera demandé au Ministre de la Justice.

Tableau des Input « nouvelles affaires » 2022 (dans tous les contentieux ; données ARTT pour les 8 divisions= année 7)

	Liège	Vervi ers	Huy		Namur		Mar che	Arl on	Neu fc	Din ant	Total 2021	Total 2022
Rôle A												

Contrat	452	69	42		152		21	18	35	69	<i>753</i>	858
<i>Employé</i>	251	36	18		78		9	12	14	31	<i>377</i>	449
<i>Ouvrier</i>	188	33	24		74		12	6	21	38	<i>361</i>	396
<i>Trav protégé préalable</i>	<i>12</i>										<i>15</i>	<i>12</i>
AT MP	719	149	73		112		16	13	28	75	<i>1.104</i>	1.185
<i>Accidents travail</i>	426	89	47		91		13	9	22	52	<i>662</i>	749
<i>Maladies prof</i>	293	60	26		21		3	4	6	23	<i>442</i>	436
Ami Chô AF...(art 580)	1.875	367	241		621		94	104	120	268	<i>3.582</i>	3.690
<i>Dont chômage</i>	640	96	92		264		33	31	44	85	<i>1.526</i>	1.285
<i>Dont AMI</i>	850	187	102		213		31	33	42	102	<i>1.220</i>	1.560
<i>Dont AF</i>	51	12	8		17		1	1	2	6	<i>127</i>	98
<i>Dont pensions</i>	25	3	5		7		1	3	1	5	<i>63</i>	50
<i>Dont VA</i>	5		1		14			2		6	<i>12</i>	28
<i>Dont FFE</i>									1		<i>1</i>	1
BAJ	12				4		1		1		<i>...</i>	18
Cot Onss	291	69	33		102		27	34	29	64	<i>632</i>	649
AS	912	202	49		183		112	118	125	141	<i>1.343</i>	1.881
SAH	145	45	20		45		20	14	14	22	<i>300</i>	325
Indép (tout)	56	15	7		18		4	5	2	7	<i>92</i>	114
<i>Cotis</i>	23	3	10		9		1	0	1	0	<i>40</i>	
<i>Sécu soc</i>	34	4	5		9		3	5	1	7	<i>52</i>	
AA	1	3	0		1		0	0	0	1	<i>5</i>	6
<i>Elections Sociales</i>											<i>0</i>	
Total A												
Rôle B												
RCD	847	220	171		249		37	25	69	164	<i>1.754</i>	1.782
Rôle C												
Référés	41	1	1		3		0	0	0	1	<i>54</i>	47
Requnil extrurg	517	39	6		223		150	132	130	118	<i>840</i>	1.466
Rôle I												
Assist Judiciaire	18	5	3		7		3	1	1	9	<i>55</i>	47
Conciliations	3	0	0		0		0	1	0	0	<i>12</i>	4
Rectif jgts	30	11	0		4		1	1	1	2	<i>66</i>	49

Total	5.616	1.277	613		1.618		497	353	525	877	9.976	11.454
-------	-------	-------	-----	--	-------	--	-----	-----	-----	-----	-------	--------

Evolutions majeures entre 2021 et 2022 :

- + 15% de nouvelles affaires !!!
- les contentieux contrat, « risque professionnel » et RCD..... restent assez stables ;
- forte hausse en aide sociale, en REU et au fond (raison= contentieux FEDASIL) ;
- globalement, stabilité en sécurité sociale « salariés » et en sécurité sociale « indépendant » ;

Ce tableau annuel des INPUT est particulièrement important pour évaluer la charge de travail globale du nouveau tribunal, et celle de ses huit divisions.

Depuis 2014, une réflexion et une action adaptée sont constantes quant à la répartition de la charge de travail entre les différentes divisions, et à l'intérieur de chaque division ou groupe de divisions, selon le nombre de magistrats qui y sont affectés, en tout ou en partie (mobilité raisonnable).

Des KPI (key performance indicators) sont mis en place et utilisés pour répartir au mieux la charge de travail de façon objective, tout en adaptant bien entendu ce management par des considérations semi-objectives et subjectives (en termes de RH : 1 n'est pas toujours égal à 1, et 1+1 ne font pas toujours 2).

Ces KPI sont améliorés au cours des années, et deviennent de plus en plus performants.

A cet égard, le rôle du service d'appui du Collège du siège a été, est, et deviendra toujours plus important à l'avenir, avec comme principe essentiel la qualité des données (data quality). Le temps « moyen » et le temps « médian » des procédures y figure, et est un bon moyen de se situer dans le paysage des juridictions sociales. Cette qualité des données est possible grâce aux statistiques très fiables des programmes SAS et ARTT (en place depuis +-2007, mais seulement depuis 2015 pour la Division de Liège).

Le président et le greffier en chef , aidés par les membres du Comité de direction, assurent le monitoring et le pilotage de cette mesure basique et fondamentale.

2. LA DIVISION INTERNE DU TRAVAIL

1. Selon quels critères la charge de travail est-elle répartie entre magistrats de l'entité ?

Selon les audiences et les matières, en collaboration et concertation avec les présidents de division, les magistrats de référence, le greffier en chef et les greffiers de division.

2. Les magistrats sont-ils informés de ces critères ?

Oui, au travers des réunions de juges (G27) et via l'intranet.

3. Comment cette répartition a-t-elle lieu dans la pratique ? Un contrôle de cette répartition a-t-il lieu et qui dirige le processus de répartition ?

Répartition effectuée en concertation avec les magistrats. Contrôle exercé par le président, les présidents de division, les magistrats de référence, le greffier en chef et les greffiers de division.

4. Quelles difficultés 1 et 2 entraînent-ils et comment y remédiez-vous ?

Au niveau de la répartition, il n'y a pas de grande difficulté. Par contre, au niveau de la charge de travail, un cadre légal de 27 magistrats est insuffisant (selon la mesure de la charge de travail effectuée par le BPSM sur base des données 2012, il aurait fallu 35 juges et pas seulement 27)(il faut cependant admettre que beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis lors, et cette mesure de la charge de travail devait être adaptée aux réalités actuelles).

Selon la piste 1 AMAI, le tribunal du travail de Liège devrait fonctionner avec 31,6 juges, alors que le cadre légal est de seulement 27, et qu'il n'est rempli qu'à concurrence de 26. Mais nous avons connu pire auparavant (avec un cadre effectif de 23 juges et même de 22).

Nous espérons que la piste 2 AMAI apportera encore davantage de données objectives afin que les moyens humains soient mieux répartis entre toutes les juridictions.

REMARQUES COMPLEMENTAIRES :

/

CHAPITRE 7 : L'ARRIERE DANS LE DELIBERE

1. Indiquez dans combien d'affaires, prises en délibéré afin de prononcer un jugement définitif ou un arrêt définitif, la prononciation est intervenue dans un délai de :

	0 →1 mois	>1 →2 mois	>2 →3 mois	>3 →6 mois	> 6 mois
Nombre d'affaires	<i>la majorité des causes</i>	<i>quelques causes</i>	<i>l'exception</i>	<i>l'exception rare</i>	<i>l'exception exceptionnelle</i>

après la clôture des débats.

2. La procédure telle que prévue à l'article 770 C. jud. est-elle suivie ?

Oui

Dans la négative, comment la surveillance du respect des délais du délibéré est-elle exercée ? D'autres initiatives ont-elles été prises (informelles, par exemple) ?

3. Combien de magistrats ont été convoqués par le chef de corps, parce qu'ils maintenaient l'affaire en délibéré pendant plus de trois mois, pour être entendus sur les motifs du retard (application de l'article 770 §4 C. jud.) ? Merci de l'indiquer dans le tableau ci-dessous :

	0	1 →5	>5 →10	>10
Nombre de magistrats	<i>X</i>			

Sans objet cette année

4. Combien de fois les informations (visées à l'article 770§3 C. jud.) et le procès-verbal d'audition (visé à l'article 770 §4 C. jud.) ont-ils été pris en considération ?

- dans une procédure disciplinaire ?

	0	1 →5	>5 →10	>10
Nombre	X			

- dans l'évaluation périodique du magistrat ?

	0	1 →5	>5 →10	>10
Nombre	X			

- dans le cadre d'une procédure de nomination ou de désignations ?

	0	1 →5	>5 →10	>10
Nombre	X			

5. L'application de l'article 770 C. jud. a-t-elle posé problème ? **Non.**

Si oui, quels étaient ces problèmes ? **Sans objet.**

CHAPITRE 8 : LA REALISATION DU PLAN DE GESTION

Pas encore d'application pour l'instant.

CHAPITRE 9 : LA POLITIQUE DE QUALITE

Au niveau national :

1. Les cours et tribunaux recourent-ils à un modèle de qualité ?

Si oui, expliquez.

Le Collège des cours et tribunaux et son service d'appui travaillent à la mise en place d'un système de qualité au niveau national, il n'y a pas encore de déclinaison au niveau local mais ce projet est en pleine évolution.

Dans le cadre de la loi du 14 février 2014 et des plans d'action du Collège (2018 & 2020) un système de qualité sera implémenté au sein du Siège dont l'objectif sera aussi de attribuer à une politique de qualité générale. L'intention est donc d'instaurer un cadre intégré des modèles de qualité, de contrôle interne et de l'audit (interne) pour remplacer les systèmes de contrôle et de suivi ex ante existants de l'exécutif.

2. Quelles initiatives ont été prises, au niveau national (le cas échéant pour chacun des critères du modèle de qualité) en vue d'un fonctionnement plus qualitatif et efficient des cours et tribunaux ? Analysez les initiatives et résultats associés.

Le Collège des cours et tribunaux travaille à la mise en place d'un système de qualité dont le contrôle interne et l'audit interne feront partie intégrante. Ce système est basé sur des référentiels scientifiques internationaux et se déclinera en une dizaine de thématiques qui constituent les modules de gestion d'une organisation. Ces modules de gestion couvrent tous les aspects d'une organisation : la gestion organisationnelle : les activités de contrôle et la gestion des risques, les objectifs et la gestion des processus, le monitoring, la structure d'organisation, la gestion des ressources humaines, la culture d'organisation, l'information et la communication, le management financier, le facility management, les technologies de l'information et de la communication.

Le but d'un tel système et de son suivi sera d'accroître la maturité de gestion de l'organisation judiciaire. Le Collège des cours et tribunaux ainsi que les comités de direction travailleront en collaboration pour développer leur maturité dans ces différents domaines. Un manuel et plusieurs outils seront mis à disposition dans ce cadre par le service d'appui du Collège des cours et tribunaux.

Comme cela vous a été présenté lors de la session d'information du Collège, le 20 novembre 2020, les initiatives en cours et les résultats liés aux différentes sous-thématiques du modèle de qualité que nous souhaitons développer, sont reprises d'une part dans le plan de gestion du Collège qui reprend tous ses objectifs et projets associés ainsi que dans le plan de personnel du service d'appui.

Au sein de votre entité :

1. Quelles initiatives ont été prises pour améliorer la qualité et l'efficacité de votre entité ?

Fin 2021, nous avons créé 5 groupes « gestion des connaissances », par type de contentieux (contrat de travail ; risque professionnel ; sécurité sociale ; régimes non contributifs ; divers), composés de juges-référents et de nos référendaires. Chaque groupe organise une ou deux réunions spéciales chaque année, afin de discuter des actualités.

Utilisation systématique du disque partagé Y, où se trouvent tous les jugements des 8 divisions et développement d'une arborescence « Gestion des connaissances », gérée par des juges-référents aidés par des référendaires.

Depuis septembre 2022, nous avons aussi mis en place un groupe de travail « langage juridique clair et compréhensible », mené par Madame le juge Jacquemin et Monsieur Adam, notre attaché soutien management. Ce projet avance bien, avec de nombreuses réunions impliquant de nombreux juges, et bientôt le greffe. Un premier bilan sera réalisé en septembre 2023, et partagé auprès de l'ensemble des juges et des greffiers.

Une politique de qualité est aussi et surtout un souci quotidien du Dircom et de l'ensemble de l'équipe, et est très concrète au travers de nos échanges et discussions (en présentiel ou par mails) tous les jours, ainsi que par notre partage de pratiques, de connaissances et d'expériences en continu, depuis 2014. C'est un état d'esprit permanent, qui s'enrichit de la pratique et de la théorie partagées librement.

CHAPITRE 10 : COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

1. Comment se font la communication interne et la communication avec le monde extérieur (magistrat de presse, site internet, ...) ?

a. Communication Interne

- Par quel(s) canal/canaux communiquez-vous avec les collègues de votre juridiction ?

Canal	Choix	Précision / clarification
E-mailing	Oui - Non	Tout le temps
Iudexnet	Oui - Non	Site intranet où se trouve notre jurisprudence sélectionnée et anonymisée, ainsi qu'une multitude d'informations clés.
Consultation virtuelle (via Teams, Webex, Skype,...)	Oui - Non	Régulièrement.
Séances d'info, formations, ...	Oui - Non	G27, G20, etc...
Newsletter	Oui - Non	Non
Autre(s)	Oui - Non	Communication quotidienne d'informations.

b. Communication Externe

- Par quel(s) canal/canaux communiquez-vous avec le monde extérieur (citoyens, médias, ...) ?

Canal	Choix	Précision / clarification
Page local sur site web des cours et tribunaux	Oui - Non	Oui, fortement utilisé.
Communiqué de presse	Oui - Non	Parfois.

Conférence de presse	Oui - Non	Non
Participation à des évènements (caritatifs, ...)	Oui - Non	???
Réseaux sociaux <ul style="list-style-type: none"> • Twitter • Facebook • LinkedIn • Instagram • YouTube 	Oui - Non Oui - Non Oui - Non Oui - Non Oui - Non	Non, pas encore. Le devoir de réserve est quand même une obligation basique pour les juges. Twitter en 140 caractères n'est pas nécessairement un progrès de civilisation, ou un modèle de communication du pouvoir judiciaire. La création d'une page LinkedIn pour le Tribunal est en réflexion pour 2023.

CHAPITRE 11 : LES MESURES PRISES EN VUE DU MAINTIEN DE LA DISCIPLINE (Y COMPRIS LES PEINES DISCIPLINAIRES) ET LES INITIATIVES PRISES EN VUE D'INTEGRER LES PRINCIPES GENERAUX DE DEONTOLOGIE

A. DISCIPLINE

TRIBUNAUX DE PREMIERE INSTANCE / TRIBUNAUX DU TRAVAIL / TRIBUNAUX DE L'ENTREPRISE / PRESIDENTS DES JUGES DE PAIX ET JUGES AUX TRIBUNAUX DE POLICE

1. Mesures prises dans le cadre d'une procédure disciplinaire par le président ou le greffier en chef en sa qualité d'autorité disciplinaire (412 C. jud.) :

Qualité de l'intéressé à l'encontre duquel une procédure disciplinaire a été intentée	Faits qui ont donné lieu à des poursuites disciplinaires	Date ou période des faits	Nature du manquement majeur : • faute déontologique dans la vie privée • faute déontologique dans la vie professionnelle • manquement professionnel • délit pénal	Date d'initiation de la procédure disciplinaire	Une mesure d'ordre a-t-elle été prise (406 C. jud.) ? Si oui, laquelle ?	Une peine mineure a-t-elle été infligée (413, §2)? Si oui, laquelle ?	Le tribunal disciplinaire a-t-il été saisi de l'affaire ? Si oui, sur quelle base : - 413, §2 et 420, §3 (recours contre une peine mineure) - 413, §3 (les faits justifient une peine disciplinaire majeure) - 413, §6 (demande de comparution après mesure d'ordre)	Décision définitive du tribunal disciplinaire ou du tribunal disciplinaire d'appel et date de la décision
Magistrat / Personnel judiciaire								

Magistrat / Personnel judiciaire								

2. Quelles autres mesures éventuelles ont été prises pour le maintien de la discipline ?

Un bon dialogue au quotidien.

Un ordre imaginé qui fonctionne bien, comme dirait Yuval Noah Harari.

Des bonnes évaluations, avec méthode et bienveillance.

Un bon coaching et un bon feedback avec chacun.

B. DÉONTOLOGIE

Quelles initiatives ont été prises en vue d'intégrer les principes généraux de déontologie ?

Invitation répétée aux juges suppléants et aux juges sociaux à suivre la formation obligatoire déontologie, ce qui ne fût pas une sinécure.

Presque tous ont finalement passé le cap.

Fin janvier 2023, j'ai donné, avec ma collègue Madame Douchamps, la formation obligatoire IFJ « déontologie des juges sociaux et des conseillers sociaux ». C'était très enrichissant, tant pour les participants que pour les deux formateurs.

CHAPITRE 12 : LE FONCTIONNEMENT DES DIVISIONS

Y a-t-il des particularités à signaler au niveau du fonctionnement des divisions, notamment concernant les sujets abordés dans les chapitres précédents, et qui n'y ont pas encore été mentionnés ?

L'idée de base est de laisser une certaine autonomie aux divisions, quant à l'organisation particulière liée aux contingences locales.

Les présidents de division et les magistrats de références, aidés par les greffiers chefs de service de ces divisions, y jouent un rôle central.

C'est depuis 2014 la vision du président, exposée dans son plan de gestion et ses adaptations.

Cela permet de garder une grande motivation de chacun, quel que soit l'endroit où il travaille, et cette autonomie se combine bien entendu avec les grandes lignes du plan de gestion, les buts communs et les valeurs transversales qui sont partagées entre tous.

La mobilité des magistrats permet de rendre vivant et optimal ce mode de fonctionnement général (par ex : 20 juges sur 26 ont au moins une audience par mois sur la division de Liège), et les nombreuses réunions, petites ou grandes, nous ont permis d'implémenter une culture d'entreprise commune de plus en plus visible, à laquelle l'immense majorité du « capital humain » du tribunal adhère.

Conclusion :

Comme les années précédentes, l'année 2022 nous a permis de poursuivre et de développer nos 4 principaux objectifs stratégiques (confer notre site web : <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/fr/tribunal-du-travail-de-liege-division-arlon/messages/1365>), dans un souci de transparence à l'égard du citoyen.

En ce millésime 2022, nous avons bénéficié de l'arrivée de notre attaché soutien-management, de 3 référendaires à Liège, et 4 nouveaux juges ont été nommés (un record !): cela nous a ouvert de nouvelles perspectives. Notre capital humain s'est encore enrichi, ce qui est prometteur pour le futur.

Car en ces sombres moments que connaît le monde, il faut plus que jamais rester positifs, engagés, et acteurs d'un monde meilleur : comme le disait Sénèque, « *La vie, ce n'est pas d'attendre que les orages passent, c'est apprendre à danser sous la pluie* ».

Et gardons bien chacun notre esprit d'indépendance et notre authenticité, car « *Quand tout le monde pense pareil, personne ne pense vraiment* », comme l'a écrit Walter Lippmann.

La gestion du changement dans un monde judiciaire belge en mutation, restera un de nos défis majeurs, et sera assurée par la formation permanente et un coaching-management de tous les instants.

Je remercie vivement et chaleureusement toutes les personnes qui s'impliquent avec enthousiasme au bon fonctionnement et à la construction du déjà ancien tribunal du travail de Liège, en assurant tout ce qui concerne leur sphère propre de compétences, sans oublier que cette sphère fait partie d'un ensemble.

Comme l'année dernière et les années antérieures, nous cultivons plus que jamais l'optimisme de la volonté, tout en faisant face au pessimisme de l'intelligence, de plus en plus artificielle.

Denis Maréchal,

Président du tribunal du travail de Liège

Liège, le 16 mars 2023.

Marie Schenkelaars,

Greffier en chef,

Rapport approuvé par l'assemblée générale du 29 mars 2023,

Liège, Palais de justice, Aile Sud, 3^e étage (TT Liège), Salle Mandela, le 29 MARS 2023.

