RAPPORT DE FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Note préalable :
En vue de soutenir les comités de direction dans l'élaboration des rapports de fonctionnement, le service d'appui a effectué un pré-remplissage du présent modèle, pour l'instant, principalement sur les statistiques judiciaires (chapitre 5). Vous êtes invités à compléter, dans la mesure du possible, les autres parties de ce rapport.
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

Année T (2024)

		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	26,01	96,33	0	0,12	25,89	95,88
2	Magistrats suppléants (art. 383, §2 C. jud.)		5					
3	Assesseurs en application des peines							
4	Attachés judiciaires		0,17		0	0	0,17	
5	Stagiaires judiciaires		0,29		0	0	0,29	
6	Référendaires		3,71		0,04	0,29	3,42	
7	Profils de gestion		1		0	0	1	
8	Greffiers	34	33,14	97,47	0	0,37	32,77	96,38
9	Autre personnel judiciaire	50	45,73 + 7,13 cashflows	91,46 + 14,26 cashflows	0,09	3,47	49,39 (cashflows compris)	98,78 (cashflows compris)

		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	14					
3	Conseillers pour les affaires sociales							
4	Juges sociaux	265	184					
5	Juges consulaires							
6	Assesseurs suppléants							

Année T-1 (2023)

	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 %)

		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	0	66 jours calendrier ou 45 jours ouvrables	25,8	95
2	Magistrats suppléants (art. 383, §2 C. jud.)	4 mais aide occasionnelle						
3	Assesseurs en application des peines							
4	Attachés judiciaires							
5	Stagiaires judiciaires	2 , partagés avec d'autres tribunaux, durant quelques mois						
6	Référendaires	?	4	?	1 référendaire prêtée en partie à la cour du travail	Un repos d'accouchement	3,5	87,5
7	Profils de gestion	1 Attaché soutien management	1	100			1	100
8	Greffiers	30+4	28,6+4	95		410 jours calendrier ou 282 jours ouvrables	27,3+4	92
9	Autre personnel judiciaire	51	29	57		1641 jours calendrier ou 1128,5 jours ouvrables	24	47

	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 %)

		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	+- 15					
3	Conseillers pour les affaires sociales							
4	Juges sociaux	+- 300	+-200					
5	Juges consulaires							
6	Assesseurs suppléants							

Absences pour raisons médicales des magistrats (66 jours d'incapacité)= 66 jours calendrier, soit 45 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 : 5 jours
Pour Huy : 19 jour
Pour Marche : 0 jour
Pour Verviers : 13 jours
Pour Liège : 29 jours
Pour Namur : 0

Absences pour raisons médicales du personnel administratif : (2051 jours d'incapacité)= 2051 jours calendrier, soit 1410,5 jours ouvrables (=x 251 (= 365 – 104 (we) – 10 JF) : 365)), pour un cadre légal de 85 personnes.

Pour Arlon : 69 jour
Pour Neufchâteau : 11 jour

Pour Dinant : 240 jour
Pour Marche : 3 jour
Pour Verviers : 438 jours (dont une personne en incapacité pendant toute l'année)
Pour Liège : 944 jours (dont un congé de maternité)
Pour Huy : 114 jours
Pour Namur : 232 jours

Année T-2 (2022)

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] Référendaires		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	

		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	Référendaires	**2**						
7	Profils de gestion							
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							

		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 %)
6	Assesseurs suppléants							

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 Huy : 0 jour
Pour Marche : 0 jour
Pour Verviers : 7 jours
Pour Liège : 273 jours
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)

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 DEUX ANS, PAS DE SOUCI MAJEUR A CE NIVEAU.
PAR RAPPORT AUX ANNEES PRECEDENTES, NOUS AVONS EU MOINS D'INCAPACITES DE MAGISTRATS.

REMARQUES COMPLEMENTAIRES :

Année T (2024) :

- Ligne 6 : 1 référendaire a travaillé en partie pour la Cour du travail de Liège en début d'année 2024.
- Ligne 8 : 34 greffiers dont 3 greffiers chefs de service et 1 greffier en chef.
- Ligne 9 :
  - Les emplois de type « cashflow », bien qu'étant une aide très précieuse, ne sont pas un renfort structurel.
  - Indisponibilités pour raisons médicales : le chiffre total s'explique principalement par un congé de maternité et 4 absences maladie longue durée.
- Magistrats suppléants, juges suppléants et juges sociaux : aucune de ces fonctions n'est exercée à temps plein. Il est extrêmement difficile de recenser le temps de travail de chacun. Le nombre exprimé dans la colonne « Moyenne de l'occupation du cadre » reprend donc le nombre de personnes.
- Juges sociaux : 156 juges sociaux dont 28 de plus de 67 ans.

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	Locaux modernes et fonctionnels.
Verviers	Nouveaux locaux modernes et fonctionnels. Depuis fin juin 2020, nous occupons de nouveaux locaux, dans le Bâtiment Prince de Galles. Ces locaux répondent aux normes en matière de bien-être des travailleurs.
Huy	Locaux fonctionnels.
Namur	Locaux fort anciens et peu adaptés (futur nouveau palais de justice qui a été inauguré le 27 mars 2024 : nous espérons pouvoir déménager en 2025…).
Marche en Famenne	Locaux fonctionnels.
Arlon	Locaux fonctionnels.
Neufchâteau	Nouveaux locaux fonctionnels après le déménagement enfin réalisé en juillet 2016.
Dinant	Locaux fonctionnels.

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

DIVISION	
Liège	Deux bureaux accessibles au public et un accueil commun au rez-de-chaussée.
Verviers	Un bureau accessible au public et une bulle d'accueil commune au rez-de-chaussée.
Huy	Deux bureaux accessibles au public : l'un comporte un guichet accueil, l'autre un comptoir.
Namur	Un bureau accessible au public.
Marche en Famenne	Pas de bureau d'accueil dans le bâtiment où se trouve la salle d'audience du TT et le TT mais bien un comptoir au 1er étage, au niveau du greffe.
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) mais il n'est pas ouvert en permanence.
Neufchâteau	Un bureau d'accueil a été ouvert à l'entrée du bâtiment – annexe du Palais de justice.
Dinant	Un bureau accessible au public.

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).
Verviers	Non. Les deux parkings de délestage seront bientôt inaccessibles pour une longue période (parking de la MR La Lainière), voir définitivement (parking de l'Enregistrement). Un sérieux problème est constaté.
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	Le parking arrière est éclairé. Il y a aussi un parking accessible aux magistrats (accès délivré par le TPI) sur le côté du bâtiment B.
Neufchâteau	La place séparant l'ancien Palais de l'annexe (abritant le Tribunal) a été aménagée en parking pour le personnel. Le nombre de places est toutefois insuffisant.
Dinant	La commune de Dinant permet actuellement aux personnes qui travaillent à Dinant de garer gratuitement leur

	voiture dans des zones prédéfinies, à distance à pied du centre et du Palais (10 minutes), sur enregistrement de la plaque d'immatriculation (il y a aussi une formule payante permettant de sa garer plus près du centre).

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

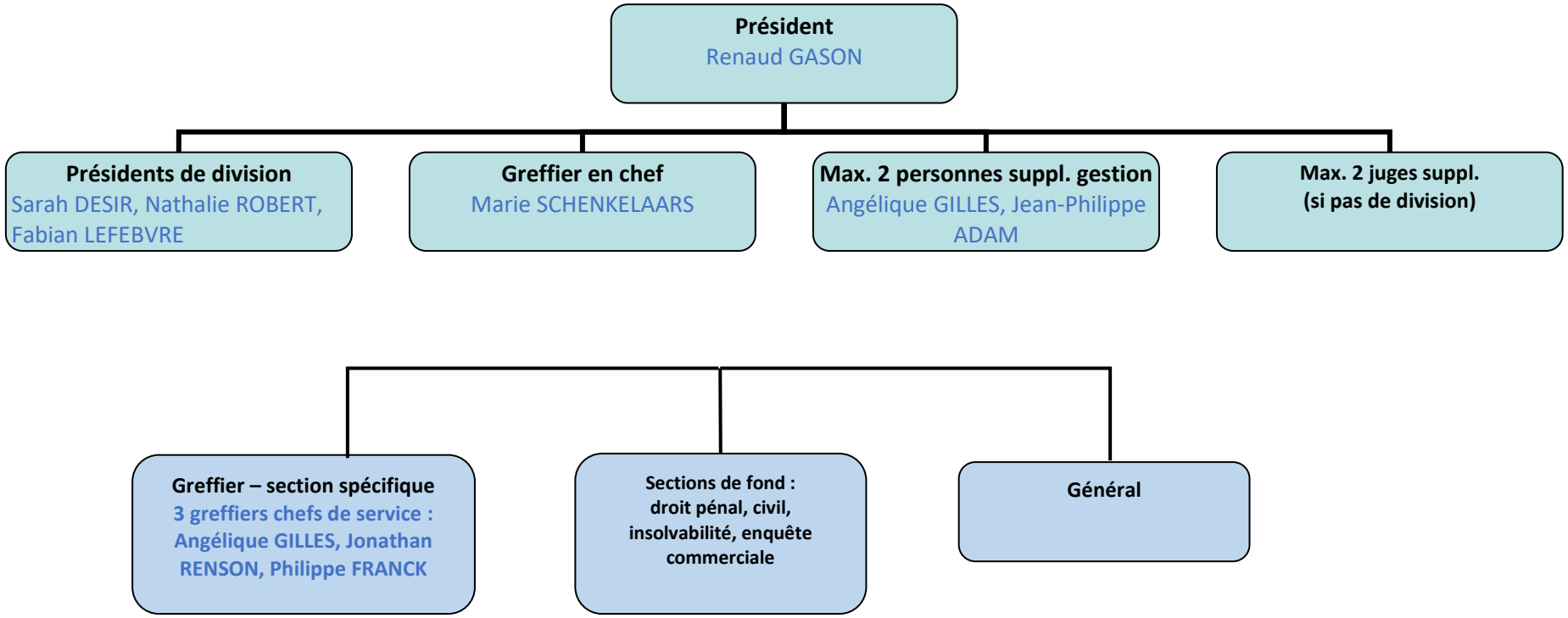
DIVISION	
Liège	Aucune place pour les « clients »…
Verviers	Juste un petit parking mais toujours saturé.
Huy	Parking insuffisant : des « clients » se garent sur les côtés de la grand rue.
Namur	Aucune place pour les « clients ».
Marche en Famenne	Parking suffisant (aire de parking propre à l'ensemble du palais de justice).
Arlon	Parking public.
Neufchâteau	Pas de parking pour le public.
Dinant	Parking pour le public devant le Palais très limité (insuffisant). 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.	**1 ou 2 G27 par an + 1 ou 2 AG par an selon les besoins.** **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 :** - 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 Madame le premier président de la cour du travail, tous les deux mois.**
	Collège des cours et tribunaux : - 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 greffier en chef participe également à différents groupes de travail au niveau national.**

	Participation	Fréquence
Horizontale	**Concertation avec l'auditorat du travail :**	**2 Comités de Direction communs/an au minimum.**
	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.**
	Concertation entre greffiers en chef des tribunaux du travail	**Réunion une fois par mois et plus si nécessaire.**

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

	Participation	Fréquence
Externe	**SPF Justice :** - 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 TRAITEMENT[1]

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.

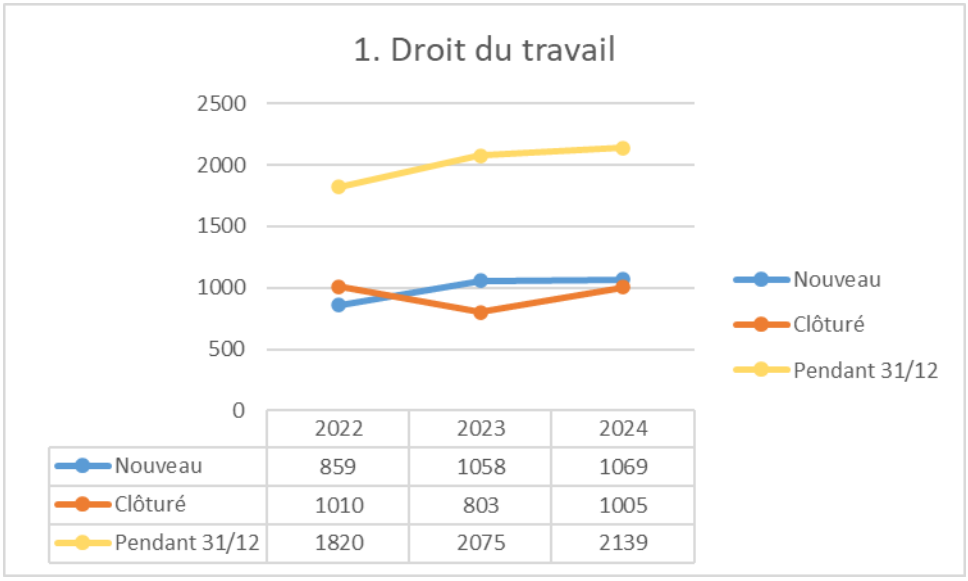
TRIBUNAL DU TRAVAIL

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 (individuel et collectif)	2075	1069	1005	2139	318	361
2. Accidents du travail et maladies professionnelles	3649	992	1086	3555	907	1068
3. Sécurité sociale - cotisations + tous les secteurs - salariés et indépendants	8000	4383	4084	8299	370	497
4. Les régimes non contributifs , en ce compris les personnes handicapées	2117	2147	1849	2415	275	238
5. Règlement collectif de dette[3]						
6. Divers	199	892	867	224	20	14

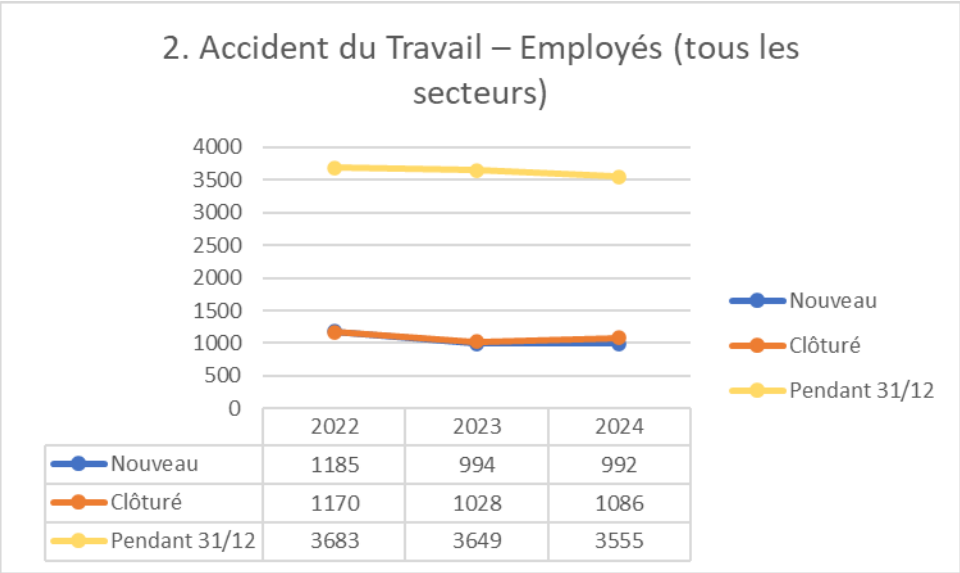
[3] Nous ne disposons plus de statistiques fiables pour l'ensemble des années 2023 et 2024 concernant les règlements collectifs de dettes (catégorie 5), en raison du changement de logiciel utilisé pour l'encodage de ces dossiers. Il a donc été décidé de ne pas inclure ces données pour 2023 et 2024.

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

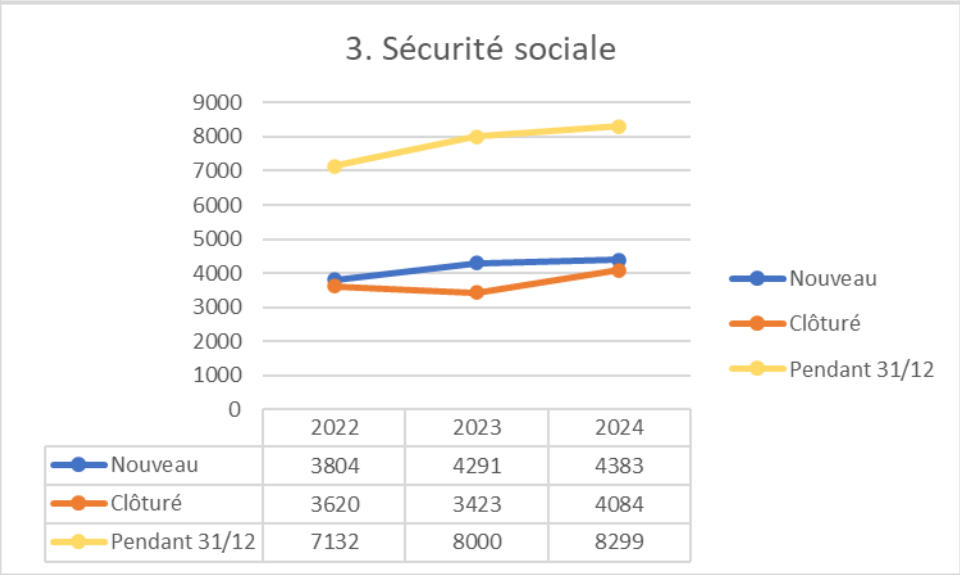
Graphiques par catégorie (évolution sur 3 années : année T-2, T-1 en T)



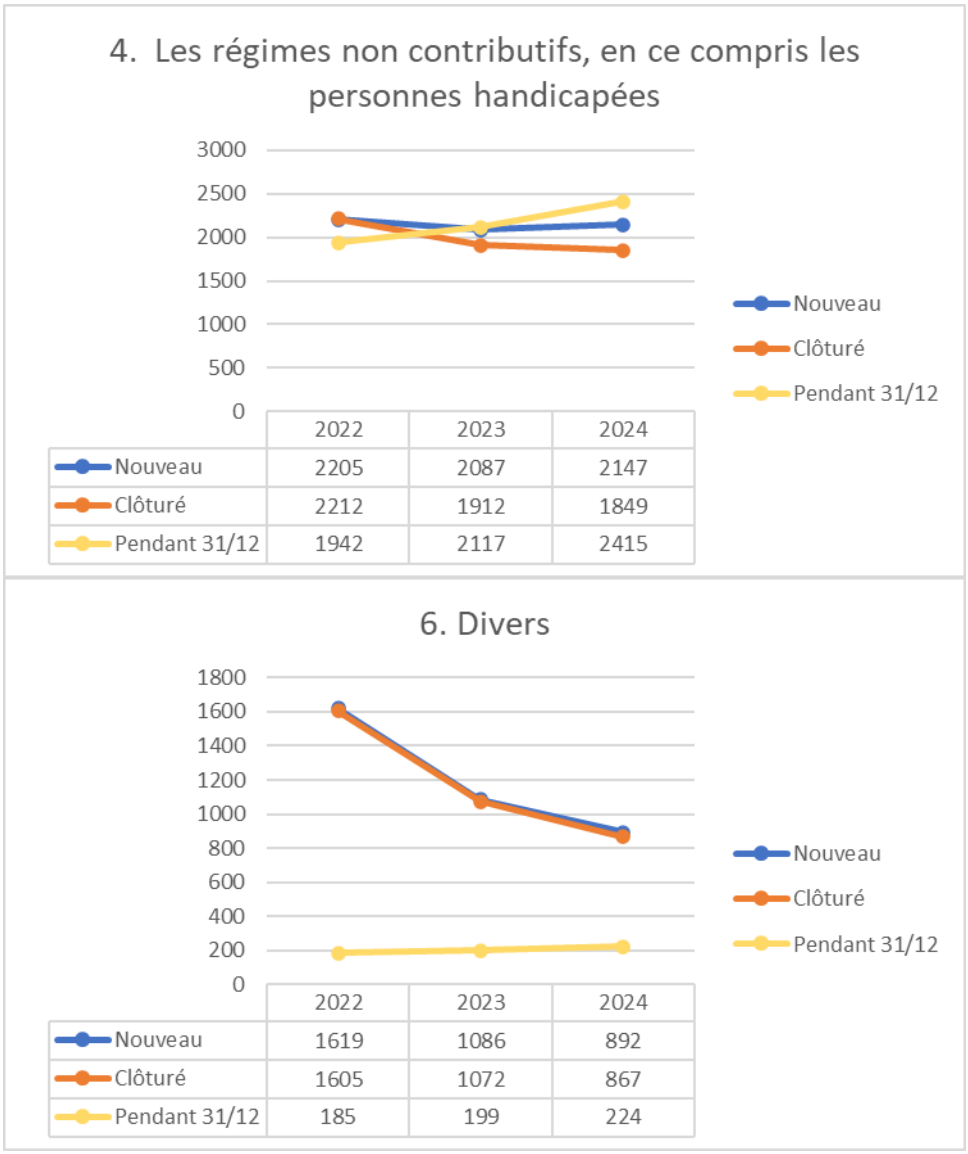
	2022	2023	2024
Nouveau	859	1058	1069
Clôturé	1010	803	1005
Pendant 31/12	1820	2075	2139

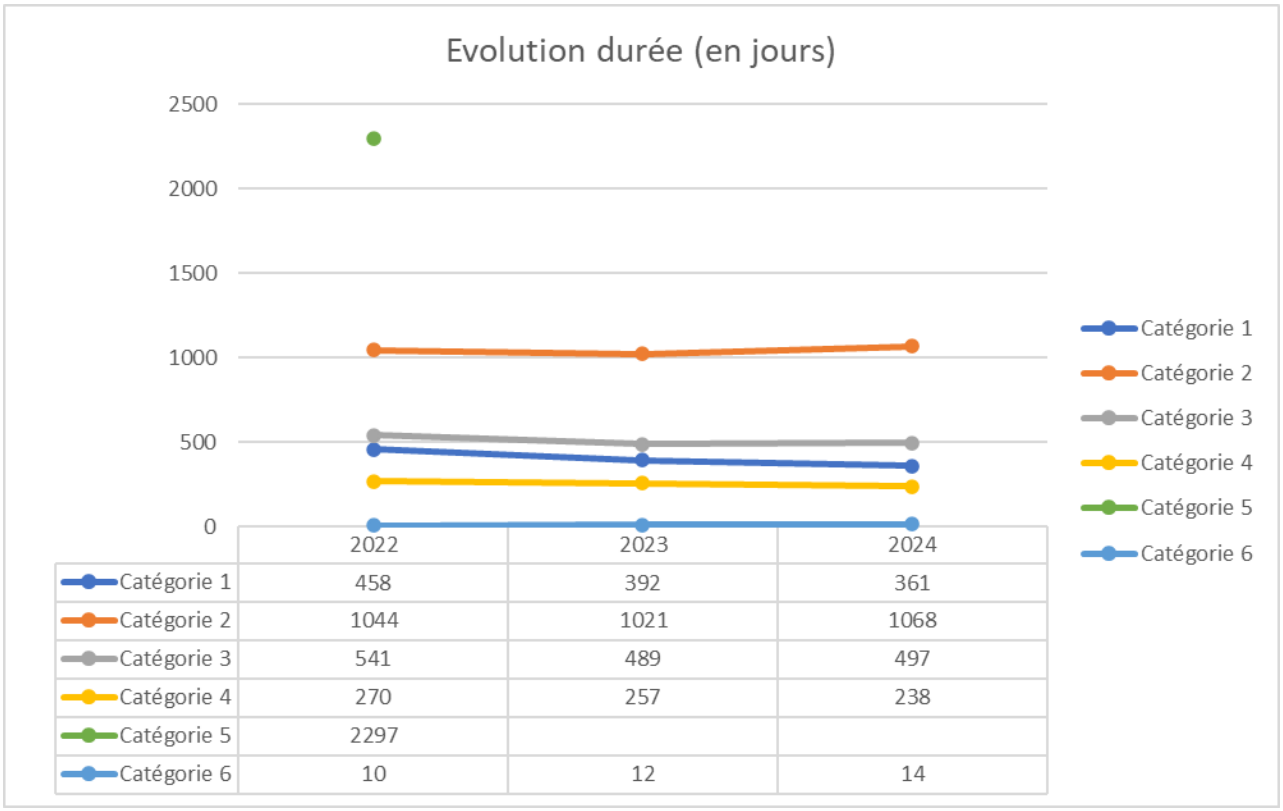


	2022	2023	2024
Nouveau	1185	994	992
Clôturé	1170	1028	1086
Pendant 31/12	3683	3649	3555



	2022	2023	2024
Nouveau	3804	4291	4383
Clôturé	3620	3423	4084
Pendant 31/12	7132	8000	8299


4. Les régimes non contributifs, en ce compris les personnes handicapées
3000
2500
2000
1500
1000
500
0
Nouveau
Clôturé
Pendant 31/12
2022 2023 2024
Nouveau 2205 2087 2147
Clôturé 2212 1912 1849
Pendant 31/12 1942 2117 2415
6. Divers
1800
1600
1400
1200
1000
800
600
400
200
0
Nouveau
Clôturé
Pendant 31/12
2022 2023 2024
Nouveau 1619 1086 892
Clôturé 1605 1072 867
Pendant 31/12 185 199 224



	2022	2023	2024
Catégorie 1	458	392	361
Catégorie 2	1044	1021	1068
Catégorie 3	541	489	497
Catégorie 4	270	257	238
Catégorie 5	2297		
Catégorie 6	10	12	14

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

Dans l'affirmative :

Grosso modo, oui. Et nous progressons lentement mais sûrement, depuis 2021.

Il est très compliqué d'améliorer significativement notre durée de traitement dans la catégorie « risques professionnels », sans grande surprise (pénurie d'experts,…).

Catégorie	Durée moyenne de traitement d'une affaire pour tous les tribunaux du travail réunis **2024**	Durée moyenne de traitement d'une affaire pour ce tribunal du travail **2024**	Durée moyenne de traitement d'une affaire pour ce tribunal du travail **2023**	Durée moyenne de traitement d'une affaire pour ce tribunal du travail **2022**
1. Droit du travail	318	361	388	484
2. Accident du Travail – Employés (tous les secteurs)	907	1068	1016	1059
3. Sécurité sociale	370	497	489	545
4. Les régimes non contributifs , en ce compris les personnes handicapées	275	238	257	276
5. Règlement collectif de dette	Justrestart	Justrestart	Justrestart	2289
6. Divers	20	14	12	10

En contrat de travail (catégorie1), en sécurité sociale (catégorie 3), et en régimes contributifs (catégorie 4), les délais de traitement (aux alentours respectivement de 400 jours, de 500 jours, et de 250 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 et l'augmentation du volume de contentieux médical (surtout en AMI).

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, connait 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.

- En sécurité sociale, dans la division de Liège (50% du contentieux), nous sommes confrontés à des retards de traitement dans l'information des dossiers civils de la part de l'Auditorat du Travail. A la base, plus de 600 dossiers « en souffrance ». Suite aux dernières réunions des comités de direction, l'Auditorat apure l'arriéré, mais cela prendra du temps.

- Le Tribunal du Travail de Liège gère +/- 24% du contentieux social belge… avec +/- 17 % de personnel mis à disposition de la juridiction. Les études AMAI prévoyaient au moins 4 magistrats en plus au cadre. L'ajustement du personnel du greffe devrait suivre la même tendance… mais nonobstant cette situation bien connue, aucune initiative constructive ne semble être prise par le Collège et/ou le SPF Justice .

Difficile de raccourcir les délais de procédures avec une telle disproportion entre la masse de travail à traiter et la masse de personnel mis à disposition.

Dans un pareil contexte, c'est grâce à l'investissement des membres du personnel que les délais restent acceptables.

Je les en remercie vivement.

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 (expertises médicales).

Concernant l'arriéré des dossiers à l'Auditorat du Travail, un plan d'apurement est en cours (l'arriéré serait actuellement d'un peu plus de 400 dossiers, alors que l'on vient d'un volume global de plus de 600 dossiers en attente de clôture d'information).

Pour le volume du personnel, nous continuerons à attirer l'attention du Collège du siège … en espérant être un jour entendus.

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,…).

Essayer de sensibiliser le monde politique à la nécessaire réforme de l'expertise judiciaire en matière sociale.

Poursuivre la concertation avec l'Auditorat du Travail.

Attirer l'attention du Collège sur les besoins en personnel de la juridiction.

REMARQUES COMPLEMENTAIRES :

NOUS ATTENDONS IMPATIEMMENT L'APPLICATION DES ETUDES AMAI 1 ET 2…

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 des cours et tribunaux. Cette mesure de la charge de travail a eu lieu en 2023.

La mesure de la charge de travail du Collège des Cours et Tribunaux vise à :

1. Préciser aux autorités politiques combien de magistrats et de personnel judiciaire sont nécessaires pour rendre et garantir une justice de qualité.
2. Pouvoir répartir le nombre de magistrats et de personnel judiciaire de manière objective et sans ambiguïté entre les différents tribunaux et cours.

Le calcul de l'allocation des ressources humaines se fait en deux étapes :

- Dans un premier temps, le besoin national en nombre de magistrats et de greffiers basé sur la mesure du temps de travail est calculé transversalement.
- Dans un deuxième temps (en termes de « zoom » par entité individuelle), le besoin national en magistrats et greffiers ainsi obtenu est calculé par type d'entité pour les différentes entités.

Sur base de l'enquête sur le temps de travail en 2023, les résultats pour les magistrats et les greffiers sont fournis en 2024. Pour le personnel de greffe, il est prévu d'élaborer et d'appliquer une méthode similaire pour calculer les besoins en personnel.
Une méthode est actuellement en cours de développement et d'affinement pour convertir ces résultats de mesure de la charge de travail en une allocation objectivée des ressources en personnel aux différentes entités judiciaires.

INPUTS 2024										
Matières	**Arlon**	**Dinant**	**Huy**	**Liège**	**Marche**	**Namur**	**Neufchâteau**	**Verviers**	**TOTAL 2024**	**TOTAL 2023**
accidents de travail, maladies professionnelles	**18**	**56**	**45**	**574**	**27**	**108**	**21**	**143**	**992**	**993**
p1a - accidents du travail	14	46	34	423	24	90	20	101	752	689
p1b - maladies professionnelles	2	5	8	148	3	18		35	219	273
p1c - accidents du travail – 1/3 en capital	2	5	3	3			1	4	18	18
p1e - allocations accidents du travail octroyées								1	1	1
p1f - allocations maladies professionelles octroyé								2	2	12
allocations handicapes (582 1°-2°)	**8**	**37**	**18**	**241**	**8**	**41**	**16**	**32**	**401**	**380**
art. 582 ou 587	**1**	**2**		**14**	**2**	**9**		**1**	**29**	**0**
conciliations		**2**		**15**	**1**	**6**			**24**	**4**
cpas	**29**	**158**	**49**	**839**	**53**	**204**	**83**	**332**	**1747**	**1709**
requête unilatérale	**27**	**115**	**7**	**243**	**32**	**101**	**44**	**140**	**709**	**938**
droit du travail (578)	**33**	**63**	**65**	**540**	**28**	**188**	**30**	**93**	**1040**	**1058**
o1a - contrat de travail ouvrier	14	32	31	240	14	75	16	56	478	494
o1b - contrat de travail employé	19	31	32	253	14	111	13	36	509	535
o1o - risques psycho-sociaux (violence, harcèlement)						2			2	2
o1q - discrimination travailleurs salariés				1				1	2	0
o1tb - continuité des entreprises : homologation									0	4
o1u - procédure préalable travailleurs protégés				23					23	13
o1vc - action cessation discrim. femmes hommes				8					8	0
o1vd - action cessation harcèlement mesures provis				1					1	0
o1vg - loi bien être art.32decies §2									0	1
o1w - licenciement travailleur protégé			1	13			1		15	8
o1z - droit du travail - divers			1	1					2	1
rectification/interprétation de jugement	**1**	**1**		**28**	**1**	**4**		**5**	**40**	**42**
referes	**2**	**4**		**10**	**1**	**2**	**1**	**37**	**57**	**36**
requêtes en assistance judiciaire	**3**	**2**	**5**	**22**	**2**	**14**	**4**	**1**	**53**	**63**
règlement collectif de dettes	**31**	**198**	**153**	**953**	**45**	**252**	**94**	**246**	**1972**	**1833**
sanctions administratives (art 583)	**1**		**1**		**1**	**3**	**2**	**1**	**9**	**3**
securite sociale des travailleurs independants	**5**	**17**	**17**	**102**	**1**	**17**	**5**	**12**	**176**	**264**
r1a - cotisations sécurité sociale indépendants	2	3	13	33	1		1	6	59	106
r1aa - contestation commission des dispenses de co	2						1		3	0
r1b - allocations familiales indépendants	1								1	3
r1d - assurance maladie invalidité indépendants		10	1	55		17	1	6	90	69
r1e - pensions indépendants		3							3	7
r1z - sécurité sociale indépendants – divers		1	3	14			2		20	79
securite sociale des travailleurs salaries (580)	**117**	**258**	**229**	**2317**	**83**	**612**	**103**	**487**	**4206**	**4026**
q1a - cotisations travailleurs salariés	33	67	49	383	37	169	33	73	844	771
q1aa - désassujettissement ONSS								1	1	1
q1b - allocations familiales travailleurs salariés	1	5	6	41	1	11		8	73	75
q1c - chômage travailleurs salariés	30	63	64	478	14	135	21	116	921	1167
q1d - assurance maladie invalidité trav. salariés	53	121	103	1366	23	289	42	236	2233	1865
q1e - pensions travailleurs salariés		2	5	28	1	5		4	45	34
q1f - vacances annuelles travailleurs salariés			1	4		2	3	2	12	18
q1g - fonds fermeture entreprises			1			1			2	3
q1i - contestations entre organismes de sécurité s									0	1
q1m - assurance maladie complémentaire					6		1		7	21
q1x - recours – décision du Bureau d'aide juridiqu				15	1		3	1	20	23
q1y - recouvrement des prestations de soins dispen									0	1
q1z - securite sociale des travailleurs salaries -				2				46	48	46
Total général	**276**	**913**	**589**	**5898**	**285**	**1561**	**403**	**1530**	**11455**	**11349**

OUTPUTS 2024										
Matières	**Arlon**	**Dinant**	**Huy**	**Liège**	**Marche**	**Namur**	**Neufchâteau**	**Verviers**	**TOTAL 2024**	**TOTAL 2023**
accidents de travail, maladies professionnelles (5	**35**	**59**	**74**	**631**	**26**	**123**	**27**	**110**	**1085**	**1032**
p1a - accidents du travail	23	38	47	398	23	102	21	72	724	664
p1b - maladies professionnelles	5	14	22	230	2	20	6	33	332	348
p1c - accidents du travail – 1/3 en capital	6	7	3	3		1		4	24	17
p1e - allocations accidents du travail octroyées p	1		1		1				3	0
p1f - allocations maladies professionnelles octroyé								1	1	1
p1z - accidents du travail - maladies professionne			1						1	2
allocations handicapes (582 1°-2°)	**8**	**33**	**26**	**161**	**14**	**56**	**13**	**26**	**337**	**344**
art. 582 ou 587	**1**	**2**		**13**	**2**	**8**		**1**	**27**	**2**
conciliations		**1**		**3**	**1**	**2**			**7**	**3**
cpas	**38**	**162**	**56**	**733**	**66**	**222**	**75**	**160**	**1512**	**1556**
requête unilatérale	**27**	**115**	**7**	**243**	**32**	**100**	**44**	**140**	**708**	**934**
droit du travail (578)	**42**	**73**	**61**	**412**	**53**	**224**	**49**	**63**	**977**	**791**
o1a - contrat de travail ouvrier	16	39	43	163	27	109	25	36	458	365
o1b - contrat de travail employé	22	34	17	211	24	110	22	25	465	399
o1o - risques psycho-sociaux (violence, harcèlemen				2		1			3	2
o1p - protection conseiller en prévention	1								1	0
o1q - discrimination travailleurs salariés						1			1	0
o1tb - continuité des entreprises : homologation									0	5
o1u - procédure préalable travailleurs protégés	2			20	2			2	26	9
o1vc - action cessation discrim. femmes hommes				8					8	0
o1vf - mesures prises exécution droit pénal soc.						1			1	0
o1vg - loi bien être art.32decies §2						1			1	0
o1w - licenciement travailleur protégé	1			7			2		10	8
o1z - droit du travail - divers			1	1		1			3	2
rectification/interprétation de jugement	**1**			**28**	**1**	**1**		**6**	**37**	**37**
referes	**2**	**4**	**1**	**13**	**1**		**1**	**33**	**55**	**30**
requêtes en assistance judiciaire	**3**	**2**	**5**	**22**	**2**	**14**	**5**	**1**	**54**	**61**
règlement collectif de dettes	**39**	**206**	**222**	**1232**	**71**	**280**	**64**	**285**	**2399**	**2358**
sanctions administratives (art 583)	**1**				**1**	**2**		**2**	**6**	**5**
securite sociale des travailleurs independants (58	**10**	**19**	**6**	**77**	**13**	**45**	**7**	**22**	**199**	**154**
r1a - cotisations sécurité sociale indépendants	7	6	4	35	12	32	7	10	113	90
r1aa - contestation commission des dispenses de co		1							1	0
r1b - allocations familiales indépendants	1					1			2	1
r1d - assurance maladie invalidité indépendants	1	6		23	1	10		6	47	40
r1e - pensions indépendants		1		5		2			8	8
r1z - sécurité sociale indépendants – divers	1	5	2	14				6	28	15
securite sociale des travailleurs salaries (580)	**115**	**304**	**246**	**1849**	**125**	**758**	**124**	**366**	**3887**	**3232**
q1a - cotisations travailleurs salariés	32	80	61	422	52	181	49	70	947	750
q1aa - désassujettissement ONSS								2	2	0
q1b - allocations familiales travailleurs salariés	6	14	3	33		14		6	76	79
q1c - chômage travailleurs salariés	34	53	97	655	32	247	25	114	1257	1112
q1d - assurance maladie invalidité trav. salariés	39	147	78	699	19	296	43	138	1459	1167
q1e - pensions travailleurs salariés	2	7	3	20		10		4	46	48
q1f - vacances annuelles travailleurs salariés		2	3	7		6	1		19	12
q1g - fonds fermeture entreprises		1				3			4	1
q1j - assurance sociale sociétés mutualistes									0	1
q1m - assurance maladie complémentaire	1				20		1		22	18
q1x - recours – décision du Bureau d'aide juridiqu	1		1	12	2	1	4	1	22	14
q1y - recouvrement des prestations de soins dispen							1		1	0
q1z - securite sociale des travailleurs salaries -				1				31	32	30
Total général	**322**	**980**	**704**	**5417**	**408**	**1835**	**409**	**1215**	**11290**	**10539**

Evolutions majeures entre 2023 et 2024 :

- stabilité générale, mais hausse sensible du contentieux AMI (ce qui renforce la fragilité due au manque d'experts judiciaires médecins…).

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).

Un groupe de travail va se mettre en place sur la répartition de la charge de travail entre les divisions et entre les juges et les greffiers. Les outils statistiques doivent encore être affinés. L'arrivée de Justrestart pour la gestion du RCD coïncide avec la disparition des statistiques pour la gestion de ce contentieux important. Des développements vont être demandés à AGINCO à cet égard.

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 figurent, 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).
Les résultats tout récents de la piste 2 AMAI (calcul du temps de travail des juges et greffiers) semble apporter encore davantage de données objectives et devrait normalement permettre 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 intervenu dans un délai de :

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

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	*X*			

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 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. Au niveau local, certains sites pilotes sont impliqués dans ce projet.

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.

Bien que les structures de l'ordre judiciaire ne soient pas légalement soumises aux arrêtés royaux relatifs à la maîtrise de l'organisation au niveau fédéral, le Collège des cours et tribunaux, via son service d'appui, travaille actuellement à la mise en place d'un système de maîtrise de l'organisation et d'un cadre général de développement organisationnel et de management de qualité en vue d'augmenter la maturité de gestion de l'ensemble de l'organisation.
La loi du 18 février 2014 introduisant l'autonomie de gestion au sein du pouvoir judiciaire fournit la base légale pour les développements en matière de maîtrise de l'organisation et de développement organisationnel.
Cet exercice se fera, dans un premier temps, au niveau du service d'appui, afin de tester et d'affiner la méthodologie. L'objectif est de pouvoir ensuite proposer un schéma de travail similaire à l'ensemble des comités de direction locaux.
Ce système est basé sur des référentiels scientifiques internationaux et se déclinera en une quinzaine de thématiques qui constituent les modules de gestion d'une organisation et qui couvrent tous les aspects d'une organisation : la gestion des objectifs, la gestion des risques, la gestion des processus, la gestion de projet, la gestion des ressources humaines, la gestion du monitoring, des indicateurs et du rapportage, la gestion du Business Continuity Planning, la gestion financière, la gestion de l'intégrité, la culture de l'organisation, la gestion de l'information et de la communication (interne et externe), la gestion des parties prenantes, la structure de l'organisation, la gestion de Facility et la gestion de l'ICT.
Le but d'un tel système et de son suivi sera donc 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 un ou plusieurs de ces différents domaines, de manière graduelle.
En collaboration avec l'Institut de Formation Judiciaire, un parcours de formations en maîtrise de l'organisation a été initié en 2024 à destination des chefs de corps, greffiers en chef et attachés de soutien à la gestion. Il se poursuivra en 2025.

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.

Les résultats du projet lancé en septembre 2022 concernant le « langage juridique clair et compréhensible », mené par Madame le juge Jacquemin et Monsieur Adam, notre attaché soutien management ont été présentés lors de l'AG du 29 mai 2024. Un bilan de son implémentation sera réalisé à moyen terme.

L'ensemble des projets en AMI et en handicapé ont été finalisés et des juges "référents" sont chargés de leur implémentation dans chaque division.

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.

Le groupe liégeois des référendaires aide à la gestion des connaissances.

Notre attaché de gestion s'investit dans la formation digitale des magistrats et des greffiers qui le sollicitent.

CHAPITRE 9 : COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

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

   a. <u>Communication Interne</u>

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

Canal	Choix	Précision / clarification
E-mailing	Oui	Quotidiennement.
Iudexnet	Non	Nous utilisons le serveur interne au tribunal qui permet de sauvegarder un nombre important de documents.
Consultation virtuelle (via Teams, Webex, Skype,…)	Oui	Via Teams : réunions avec un nombre réduit de participants et réunions sous format hybride (présentiel/distanciel).
Séances d'info, formations, …	Oui	AG du TT, réunions avec l'ensemble des juges et référendaires, formations « digitalisation » (JustRestart, trucs et astuces informatiques, Persopoint, etc).
Newsletter	Non	
Autre(s)	Oui	Echanges oraux informels très réguliers. Communication des PV du Comité de Direction.

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	Régulièrement alimentée.
Communiqué de presse	Oui	Nouvelle magistrate de presse.
Conférence de presse	Non	
Participation à des évènements (caritatifs, …)	Oui	Jobday ULiège, « Passons la barre », semaine de la magistrature, participation à l'organisation de formations avec des partenaires extérieurs.
Réseaux sociaux • Twitter • Facebook • LinkedIn • Instagram • YouTube	 Non Non Oui Non Non	LinkedIn : page alimentée par différents types de contenus : portraits des nouveaux président et présidentes de divisions, organisation du tribunal, article de presse.

CHAPITRE 10 : 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.

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.

Le 6 février 2024, le Président Honoraire D. Maréchal a donné (pour la seconde fois en ce qui le concerne), avec sa collègue Madame Douxchamps, 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.

Le Président du Tribunal a participé en 2024 à deux reprises aux séminaires de formation des Magistrats en Formation.

CHAPITRE 11 : 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 référence, 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 2024 nous a permis de poursuivre et de développer notre action au bénéfice des justiciables.

En 2024, notre capital humain s'est encore enrichi (le cadre légal de 27 juges est pour la première fois atteint depuis ce 5 mars 2024 … pour un court laps de temps), ce qui est prometteur pour le futur. Par contre, au niveau du personnel administratif, il manque encore beaucoup d'effectifs et le cadre est vieillissant.

Je souhaite remercier l'ensemble du personnel. C'est grâce à l'investissement de toutes et tous que le Tribunal continue à tourner très correctement, nonobstant les difficultés objectives (liées à la pénurie des experts judiciaires, à un manque chronique de personnel mis à disposition par rapport au volume de travail effectué, …).

Nous devrions être à 100 % du cadre des magistrats à partir de juin 2025. C'est assurément positif, même si cela restera insuffisant. Mutatis Mutandis pour le personnel administratif au sens large.

A cet égard, il serait souhaitable une fois pour toutes d'avoir du personnel de renfort mis à disposition de façon pérenne, et d'arrêter l'utilisation des « cash-flow » pour des raisons d'humanité et d'efficacité. C'est une évidence.

Une autre difficulté majeure est le manque de visibilité de l'évolution voulue pour la justice, et une gestion peu sérieuse (pour rester courtois) de problématiques importantes qui impactent le personnel (ex. : la digitalisation erratique et extrêmement peu accompagnée, le déménagement hypothétique de la division de Namur dans le Nouveau Palais de Justice de Namur, des processus de gestion budgétaire qui restent « carrés » et peu efficaces,…).

Bref, si je me félicite du fonctionnement de la juridiction en interne, c'est essentiellement grâce au facteur humain (l'investissement des personnes qui y travaillent avec un réel idéal de justice sociale). Je suis beaucoup moins positif sur les impacts négatifs venant de l'extérieur.

Des initiatives ponctuelles très positives sont toutefois à mettre en exergue (majoration du nombre de référendaires, présence d'un attaché de gestion investi, richesse de la collaboration avec l'attachée en communication du ressort de la CA de Liège).

Une fois de plus, il faut constater que c'est l'humain qui reste le vecteur d'efficacité, bien-être et de progrès.

Telle sera ma conclusion pour cette année 2024.

Merci à tous les membres de la juridiction en leurs titres et qualités.

Renaud Gason,

Président du Tribunal du travail de Liège,

Liège, le 14 mars 2025.

Renaud Gason (Signature)

Signature numérique de Renaud Gason (Signature)
Date : 2025.03.31 12:55:29 +02'00'

Marie Schenkelaars,

Greffier en chef,

Marie Schenkelaars (Signature)

Signature numérique de Marie Schenkelaars (Signature)
Date : 2025.03.31 14:49:19 +02'00'

Rapport approuvé par l'assemblée générale du 31 mars 2025,

Liège, Palais de justice, Aile Sud, 3e étage (TT Liège), Salle Mandela, le 31 mars 2025.