ARM - CCM

Le statut social du magistrat

Évaluation de et avis d'office sur la loi portant le statut social du magistrat

Analyse de l'enquête et recommandations politiques

25 septembre 2026

Annexes :

- Enquête
- Résultats

Table des matières

Table des matières 2
Résumé 3
1. Introduction 4
1.1 Pourquoi cette enquête ? 4
1.2 Objet de l'enquête 4
1.3 Représentativité et répartition des réponses 5
1.4 Méthode de traitement 6
2. Constats sur la base des résultats 8
2.1 Connaissance, clarté et praticabilité 8
2.2 Les difficultés rencontrées 9
2.3 Impact sur le fonctionnement quotidien du corps 11
2.4 Nécessité d'une révision et priorités 12
2.5 Bien-être et question du remplacement 14
2.6 Congé pour maladie, prévention et réintégration 16
2.7 Voies de recours, point de signalement et enregistrement 19
2.8 Synthèse des constats 21
3. Propositions et recommandations 23
3.1. Prévoyez un mécanisme structurel de remplacement et une véritable extension des cadres 23
3.2. Garantissez que la prise de congé réduise effectivement la charge de travail 23
3.3. Assurez des directives uniformes et contraignantes et protégez le droit à un véritable congé 24
3.4. Dissociez le travail à temps partiel de l'âge et offrez davantage de flexibilité 24
3.5. Étendez les nouveautés du trajet de réintégration 3.0 à la magistrature 24
3.6. Protégez l'indépendance en cas de maladie, d'intervention de Medex et de réforme des pensions 25
3.7. Créez un point de contact central pour l'information, la clarification et le suivi 25
3.8. Créez un point de signalement, de préférence auprès du CCM 26
3.9. Faites connaître les voies de recours et rendez-les accessibles 26
3.10. Améliorez la convivialité de BOSA/Persopoint 27
4. Conclusion 28

Résumé

Le Conseil consultatif de la Magistrature (CCM) a interrogé tous les magistrats du pays sur la manière dont ils perçoivent le statut social du magistrat. Sur environ 2.411 magistrats, 568 ont répondu, soit un taux de réponse de 23,6 %. Avec une répartition presque égale entre les deux langues nationales (288 participants néerlandophones et 280 participants francophones) et une diversité des profils (membres du siège et du parquet, degré de juridiction, âge, ancienneté et fonction), l'enquête offre une image large et nuancée de la manière dont le statut est vécu sur le terrain.

Le constat central peut se résumer simplement : le statut social est raisonnablement compris sur papier, mais il est perçu dans les faits comme peu praticable. Alors que près de la moitié des participants estiment que le statut est « plutôt » clair, seul un participant sur cinq considère qu'il est également praticable ; près de la moitié le perçoit comme plutôt non praticable ou pas praticable du tout. Les droits existent, mais ils ne peuvent pas être exercés.

L'explication de cette situation revient dans toutes les parties de l'enquête. Ce qui retient les magistrats d'exercer leurs droits n'est pas, en premier lieu, la perte de traitement ou de droits à pension, mais la charge de travail (69 %) et la loyauté envers les collègues sur lesquels cette charge de travail se reporte (67 %). En effet, la prise de congé ou le travail à temps partiel ne réduit pas la charge de travail : les devoirs à accomplir restent en attente ou sont transférés à d'autres. La personne absente est rarement, voire jamais, remplacée. Il n'est dès lors pas surprenant que l'absence de remplacement soit indiquée par 77 % des participants comme la priorité absolue pour une révision du statut, et que 81 % plaident pour un mécanisme général de remplacement.

Près de trois quarts des participants (72 %) estiment qu'une révision du statut est nécessaire ou souhaitable ; seuls 12 % ne la jugent pas nécessaire. En outre, plus d'un tiers d'entre eux signalent que la prise de congé est, dans une certaine mesure, découragée au sein du corps, et de nombreuses réponses ouvertes font état de directives locales qui sont en tension avec l'esprit – et parfois avec la lettre – de la loi.

Sur la base de ces résultats, le CCM formule onze recommandations. Les principales sont les suivantes:

- **Prévoir un mécanisme structurel de remplacement et une véritable extension des cadres**. C'est le cœur du problème : sans capacité de remplacement, tout droit au congé reste lettre morte.
- **Garantir que la prise de congé réduise effectivement la charge de travail**, afin que le congé ne devienne pas une charge de rattrapage différée.
- **Elaborer des directives uniformes et contraignantes** qui empêchent des pratiques divergentes entre corps et protègent le droit à un véritable congé.
- **Dissocier le travail à temps partiel de la condition d'âge et renforcer la réintégration** – avec une attention particulière à la prévention et à un trajet informel, sur le modèle du trajet de réintégration 3.0.
- **Protéger l'indépendance du magistrat lors de toute intervention de Medex/Cemat**.
- **Offrir un point de contact central en matière d'information, de clarification et de suivi du statut social**, avec un dispositif de signalement et un interlocuteur.

1. Introduction

1.1 Pourquoi cette enquête ?

Les magistrats occupent une place fondamentale dans l'État de droit et assument une responsabilité particulière dans le bon fonctionnement de la justice. Jour après jour, ils assurent la protection des droits, l'application de la loi et la garantie d'une justice équitable, de qualité et rendue dans un délai raisonnable. Cette mission exige non seulement une expertise juridique et une intégrité irréprochables, mais également un environnement de travail leur permettant d'exercer leurs fonctions de manière durable, digne et professionnelle.

Le statut social des magistrats, tel qu'établi par la loi portant le statut social du magistrat I, entrée en vigueur le 1 janvier 2025, poursuit précisément cet objectif : créer un cadre dans lequel les magistrats peuvent exercer leurs fonctions dans le respect de leur indépendance, de leur bien-être et des nécessités du service. Ce statut régit notamment les différents régimes de congé, les possibilités de travail à temps partiel, les procédures applicables en cas de maladie et de réintégration, ainsi que les garanties organisationnelles nécessaires à leur mise en œuvre.

Le statut social n'est toutefois pas un instrument figé. Les attentes de la société évoluent, la charge de travail au sein de la magistrature ne cesse d'augmenter et la complexité des dossiers s'accroît. Dans le même temps, les magistrats sont appelés à faire preuve de flexibilité, de disponibilité et de résilience. Dans ce contexte, il est légitime de s'interroger sur la manière dont le statut social est perçu par les magistrats eux-mêmes et sur la mesure dans laquelle il les soutient dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est précisément pour cette raison que le CCM a organisé la présente enquête. Par cette démarche, le CCM souhaite mieux comprendre la manière dont les magistrats vivent concrètement leur statut social et identifier les pistes permettant de l'améliorer à l'avenir. Les réponses des magistrats sont essentielles : elles permettent de confronter le texte légal à la réalité quotidienne des juridictions et de mettre en lumière les domaines où l'écart entre le droit et la pratique est le plus marqué.

1.2 Objet de l'enquête

L'enquête a été envoyée à tous les magistrats du pays. Elle était structurée autour de cinq parties : (1) des questions relatives au profil du participant, (2) des questions générales sur la connaissance, la clarté et la praticabilité du statut, (3) les difficultés rencontrées, (4) l'impact sur le fonctionnement quotidien du corps, et (5) les pistes d'amélioration, les priorités et les options politiques concrètes – allant d'un mécanisme de remplacement au congé pour maladie et à la réintégration, en passant par les voies de recours, un point de signalement et l'enregistrement des congés. Des questions fermées et ouvertes ont été posées, de sorte que, parallèlement aux chiffres, les motifs sous-jacents sont également précisés. La liste des questions posées est jointe en annexe au présent rapport.

Le présent rapport poursuit un triple objectif:

- **Informer** – Offrir aux collègues ayant participé à l'enquête un aperçu clair des résultats obtenus, afin de leur permettre de mieux comprendre la manière dont le statut social est perçu.
- **Analyser et mettre en perspective** – Interpréter les résultats à la lumière de la pratique quotidienne, du cadre légal et de la réalité organisationnelle de la magistrature.
- **Formuler des recommandations** – Sur la base des constats effectués, le CCM émet un avis d'office et élabore des propositions d'orientation susceptibles de contribuer à un statut social adapté aux défis à venir. Ces propositions seront reprises dans un document qui sera transmis à la ministre de la Justice.

1.3 Représentativité et répartition des réponses

La Belgique compte environ 2.411 magistrats. 568 magistrats ont participé à l'enquête, ce qui représente un taux de réponse de 23,6 %. S'agissant d'une enquête **facultative** menée auprès d'un groupe professionnel, il s'agit d'une participation importante, qui permet de formuler des constats significatifs. Les réponses sont en outre presque également réparties entre les langues nationales : 288 participants ont complété le questionnaire en néerlandais et 280 en français. Cette répartition linguistique équilibrée renforce sensiblement la représentativité.

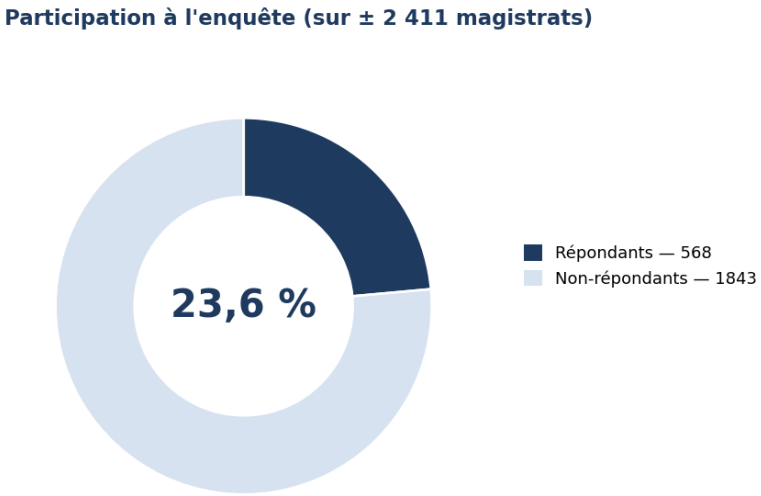

Figure 1. *Participation à l'enquête par rapport au nombre total de magistrats.*

La répartition selon la fonction et le profil est large. 63 % des participants sont magistrats du siège et 36 % sont magistrats du parquet. En ce qui concerne le degré de juridiction, la première instance est fortement représentée (78 %), avant l'appel (18 %) et la Cour de cassation (2 %). Les femmes constituent, avec 62 %, une majorité des participants (hommes : 36 %), ce qui reflète la féminisation croissante de la magistrature. La structure d'âge est équilibrée et son centre de gravité se situe dans le groupe actif intermédiaire : 29 % ont entre 36 et 45 ans et 33 % entre 46 et 55 ans. L'ancienneté

est également répartie, depuis les magistrats ayant moins de cinq ans de service (20 %) jusqu'aux collègues expérimentés comptant de vingt à trente ans de service (25 %).

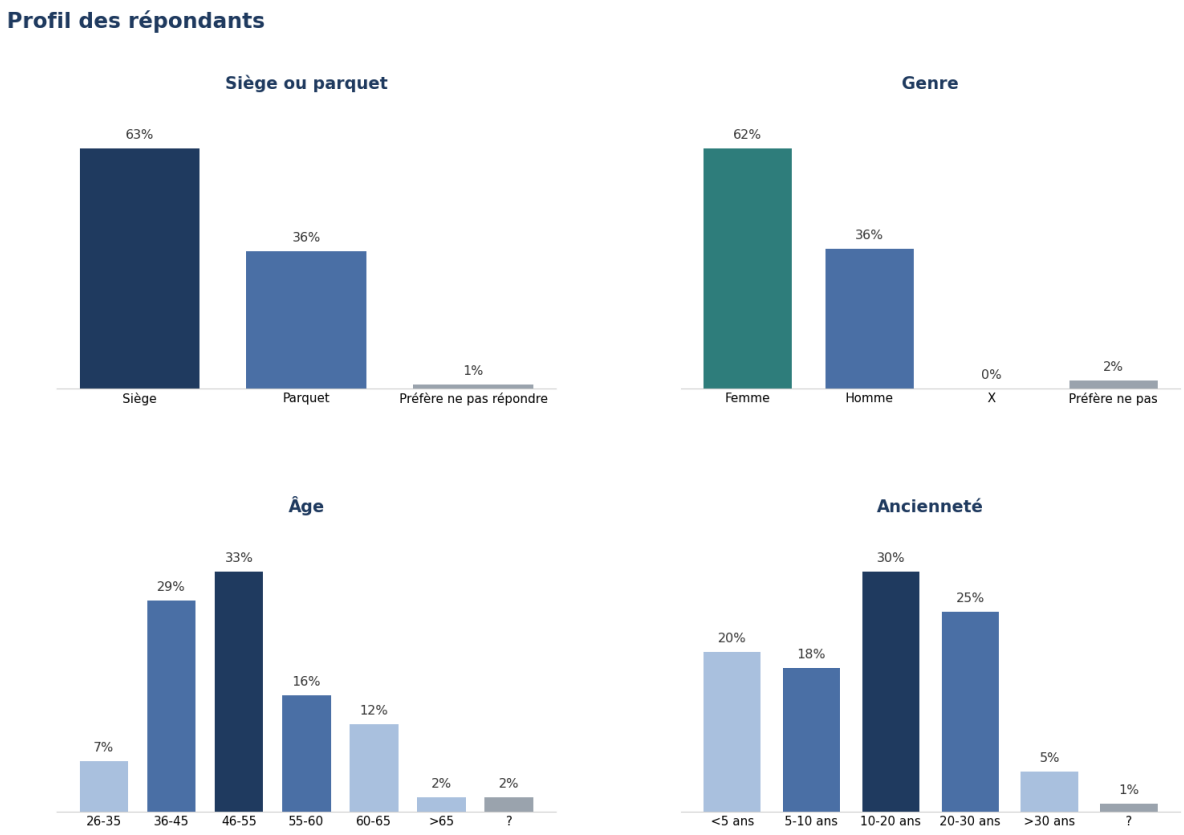

Figure 2. *Profil des participants : siège/parquet, genre, âge et ancienneté.*

Une réserve quant à la représentativité s'impose. La très grande majorité des participants sont des magistrats sans fonction dirigeante (426 mentions) ; les chefs de corps (25) et les membres d'un comité de direction (47) sont logiquement moins nombreux. Comme dans toute enquête sur base volontaire, il existe un risque que les magistrats qui rencontrent des difficultés se soient sentis davantage appelés à répondre. Les résultats doivent donc être lus comme un signal représentatif et comportant de nombreux éléments d'interprétation. L'ampleur, la représentativité et l'équilibre linguistique offrent néanmoins une base solide aux constats qui suivent.

1.4 Méthode de traitement

L'enquête a été réalisée au moyen d'un questionnaire en ligne qui a été envoyé le 2 avril 2026 et le 21 mai 2026 et traitée de manière entièrement anonyme, conformément au RGPD. Les résultats bruts comptaient 569 enregistrements ; un enregistrement entièrement blanc a été écarté, de sorte que 568 réponses valables ont été retenues. Le questionnaire combinait des questions fermées (choix unique, choix multiple et échelles de Likert) avec des questions ouvertes et des champs permettant d'apporter des précisions en cas d'accord partiel.

Pour les questions fermées, les résultats sont chaque fois exprimés en pourcentage du nombre de réponses valables à la question concernée (donc à l'exclusion des blancs). Comme tous les participants n'ont pas répondu à chaque question et que certaines questions autorisaient plusieurs réponses, le dénominateur peut varier d'une question à l'autre et les questions à choix multiple peuvent ensemble dépasser 100 % ; lorsque tel est le cas, c'est indiqué dans le texte. Les réponses ont été traitées et agrégées tant en néerlandais qu'en français.

Les réponses ouvertes ont été encodées selon le thème afin de faire apparaître les motifs récurrents. Pour rendre les chiffres plus vivants, un certain nombre de réponses sont également citées littéralement dans l'analyse et dans les recommandations. Ces citations proviennent de l'enquête elle-même, sont anonymes et – hormis une correction rédactionnelle ponctuelle de l'orthographe ou de la ponctuation – sont reproduites dans leur formulation et leur langue d'origine. Elles ont une portée illustrative : elles montrent comment les constats sont formulés par les participants eux-mêmes, sans qu'une valeur statistique soit attribuée à une citation individuelle. Les graphiques ont été établis sur la base des mêmes réponses valables.

La plateforme d'intelligence artificielle Claude a été utilisée pour l'interprétation des résultats et l'élaboration des graphiques.

2. Constats sur la base des résultats

Les résultats sont examinés ci-après de manière thématique, dans l'ordre du questionnaire. Pour chaque thème, les chiffres sont analysés conjointement avec les réponses ouvertes, qui mettent en lumière les explications qui sous-tendent les chiffres.

2.1 Connaissance, clarté et praticabilité

Les magistrats indiquent connaître le statut, sans toutefois le maîtriser entièrement. 44 % s'estiment bien ou très bien familiarisés avec celui-ci, mais un groupe tout aussi important (42 %) qualifie sa familiarité de seulement moyenne, et 14 % de limitée ou inexistante. S'agissant d'une réglementation qui touche à la maladie, à la parentalité et à la fin de carrière, il s'agit d'un point d'attention : une connaissance insuffisante conduit à ce que des droits ne soient pas exercés.

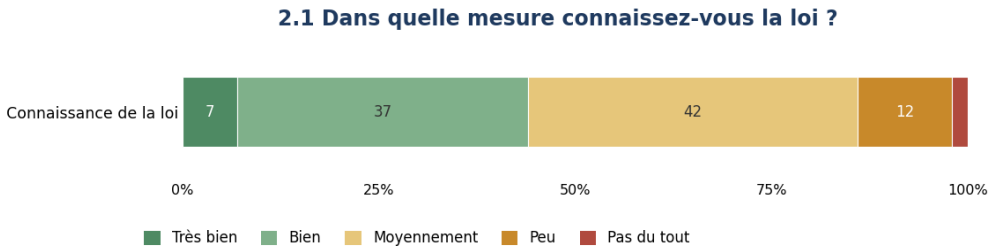

Figure 3. *Familiarité des participants avec la loi relative au statut social.*

Le contraste entre clarté et praticabilité est le constat le plus parlant de l'ensemble de l'enquête. Sur le plan de la clarté, l'appréciation reste largement positive : 48 % estiment que le statut est plutôt clair ou tout à fait clair. Mais dès qu'il est question de praticabilité, le résultat est tout autre : seuls 20 % perçoivent le statut comme plutôt praticable ou praticable, tandis que 47 % le qualifient de plutôt non praticable ou pas praticable du tout.

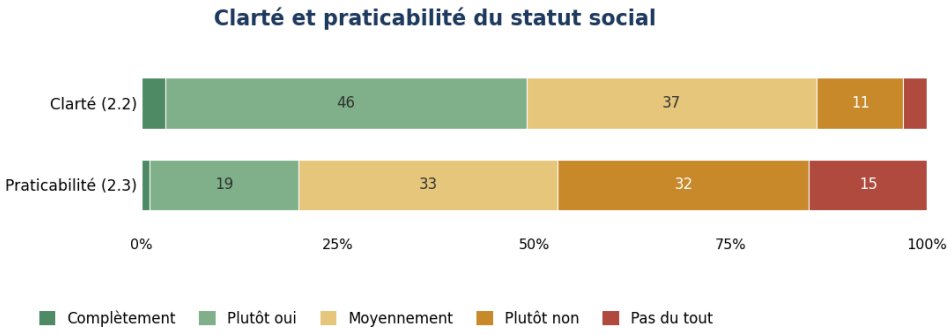

Figure 4. *Clarté perçue (2.2) versus praticabilité (2.3) du statut social.*

Le cœur de la problématique réside dans cet écart. Le statut est, en tant que texte, largement compréhensible, mais il est perçu dans la pratique comme difficilement applicable. Les droits existent sur le papier ; les conditions permettant de les exercer font défaut. Tous les résultats qui suivent peuvent être lus à la lumière de ce constat.

2.2 Difficultés rencontrées

Les difficultés ne sont pas réparties de manière égale entre les régimes de congé. Le régime légal des vacances se distingue nettement (55 %), suivi du travail à temps partiel à partir de 57 ou 60 ans (33 %), du congé de maternité et du congé parental (30 %), du congé pour maladie (25 %) et du congé de circonstance et de soins (20 %).

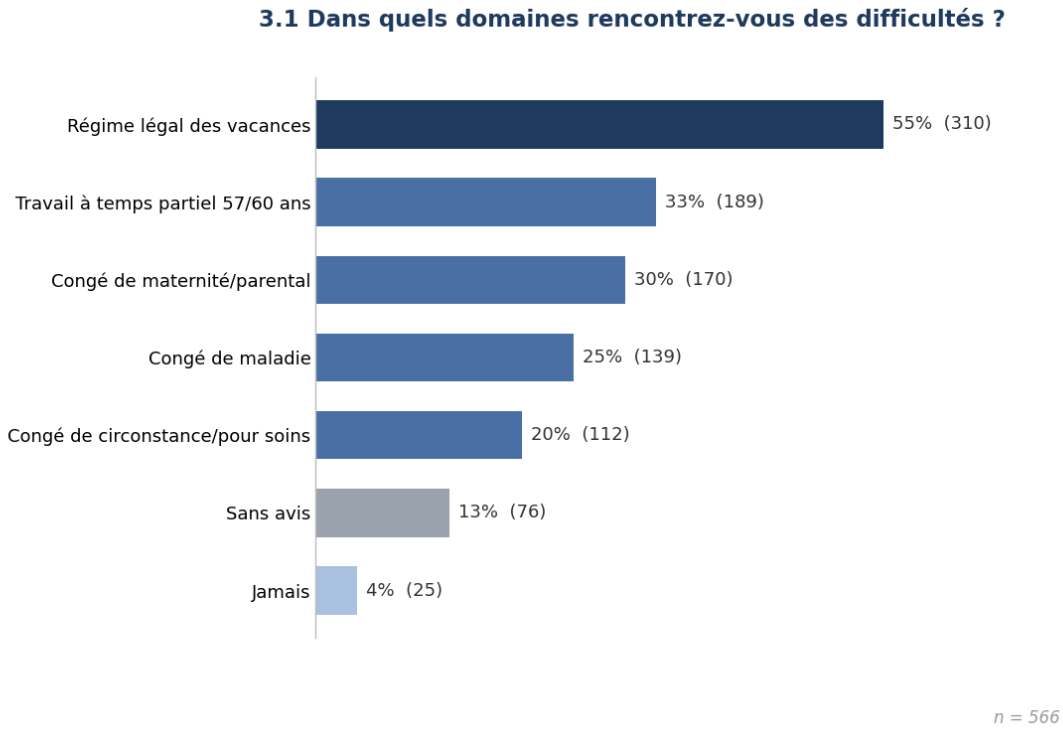

Figure 5. *3.1 Domaines dans lesquels des difficultés sont rencontrées (plusieurs réponses possibles).*

Le fait que la réglementation se révèle insuffisante dans des situations concrètes n'est pas exceptionnel : 42 % y sont confrontés très souvent ou régulièrement, contre seulement 11 % rarement ou jamais.

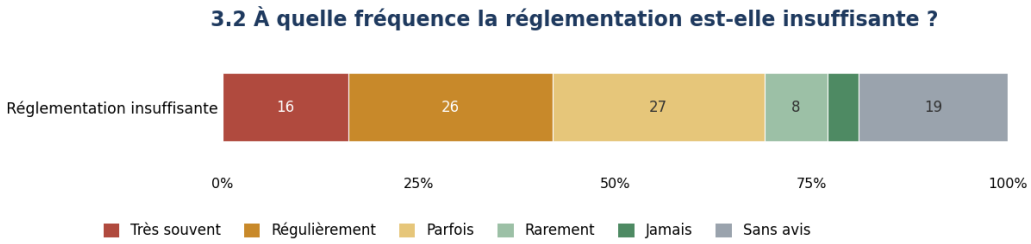

Figure 6. *3.2 Fréquence à laquelle la réglementation se révèle insuffisante dans des situations concrètes.*

Le principal enseignement de cette partie concerne les obstacles concrets. À la question de savoir ce qui les retient d'exercer les droits prévus par le statut social, 69 % citent la charge de travail et 67 % la loyauté – la crainte que leur propre charge de travail ne soit reportée sur leurs collègues. Les

motifs financiers ne viennent qu'ensuite comme la perte de traitement (52 %) . Seuls 11 % indiquent que rien ne les retient.

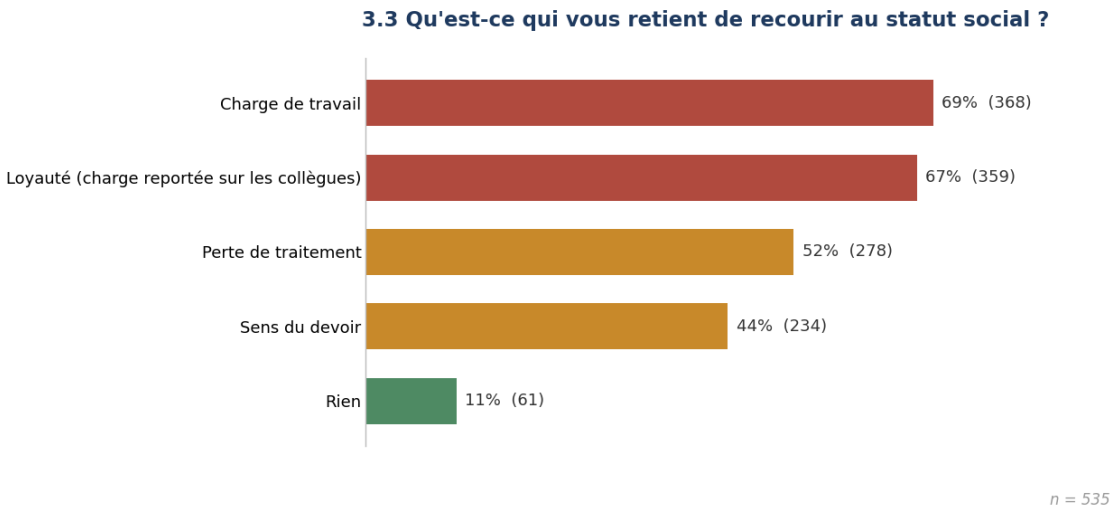

Figure 7. *3.3 Ce qui retient les magistrats d'exercer les droits prévus par le statut social.*

Ce résultat mérite une attention particulière. Il montre que l'obstacle n'est pas d'abord de nature financière, mais organisationnelle et collégiale. Les magistrats sont moins enclins à prendre congé parce que le travail reste alors en suspens ou retombe sur les épaules de leurs collègues. Les réponses ouvertes le confirment : le congé ou le travail à temps partiel ne diminuent pas la charge de travail, de sorte que son exercice est ressenti comme une charge pour l'équipe. Plusieurs participants qualifient à cet égard le statut de « lettre morte » ou de « coquille vide » tant qu'aucun remplacement n'est prévu.

« Le statut social se révèle en partie lettre morte : prendre un congé parental, par exemple sous la forme d'un 4/5e, n'est jamais possible en raison de la charge de travail élevée. »

« Comme il n'y a pas de remplacement, le congé parental, par exemple, pèse lourdement sur la charge de travail des collègues. C'est pourquoi il est parfois décidé de ne pas le prendre. »

> *"Les congés des uns entraînent l'obligation pour d'autres de les remplacer."*

Réponses à la question ouverte 4.4 (situations concrètes dans lesquelles le statut s'est révélé insuffisant).

Le caractère structurel de la charge de travail ressort également d'un élément connexe : bien que 46 % indiquent n'avoir jamais pris de congés uniquement pour faire face à une charge de travail excessive, 43 % reconnaissent l'avoir déjà fait au moins occasionnellement – signe que, pour une partie de la magistrature, le congé est devenu davantage une soupape d'urgence qu'un droit.

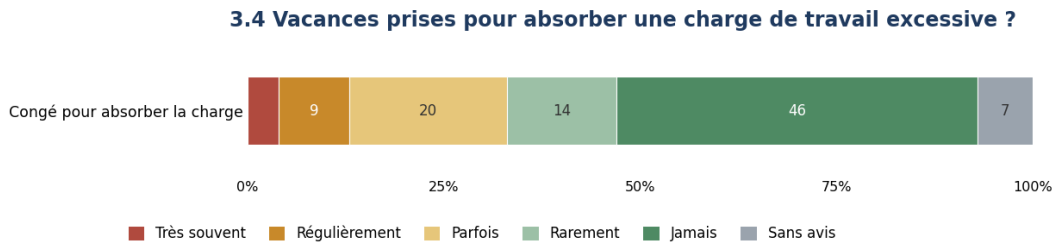

Figure 8. *3.4 Vacances prises pour faire face à une charge de travail excessive.*

2.3 Impact sur le fonctionnement quotidien du corps

Lors de l'entrée en vigueur du statut, la majorité des magistrats se sont sentis informés : 72 % répondent par l'affirmative et 24 % dans une certaine mesure. Le chef de corps (350 mentions), le Vade-mecum des congés et absences des magistrats (223) et les membres du CCM (205) constituaient alors les principales sources. Pour l'information continue, le centre de gravité se déplace vers le Vade-mecum des congés et absences des magistrats (302) et les collègues (237). Il est frappant de constater qu'un nombre important de participants indiquent, dans les réponses ouvertes, consulter le texte légal lui-même faute de source d'information univoque et accessible – un signal qu'un soutien centralisé et orienté vers la pratique doit être prévu.

L'impact sur le fonctionnement des entités est majoritairement perçu comme neutre, mais avec une tonalité clairement négative : 55 % qualifient l'influence de neutre, tandis que 38 % l'estiment plutôt négative ou très négative et à peine 7 % positive.

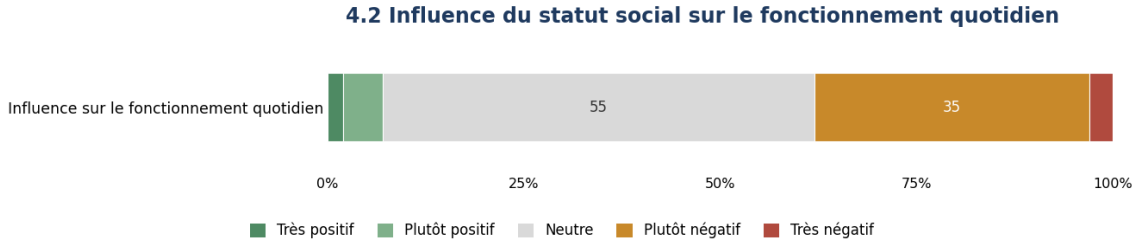

Figure 9. *4.2 Influence du statut social sur le fonctionnement quotidien du corps.*

Les problèmes organisationnels se concentrent autour de deux régimes. Le régime légal des vacances et celui des congés pour maladie causent le plus de problèmes — une large majorité indique rencontrer au moins certaines difficultés gérables. Le remplacement en cas d'absence, en particulier en cas de maladie, dont la durée est imprévisible, constitue à cet égard un point de blocage récurrent.

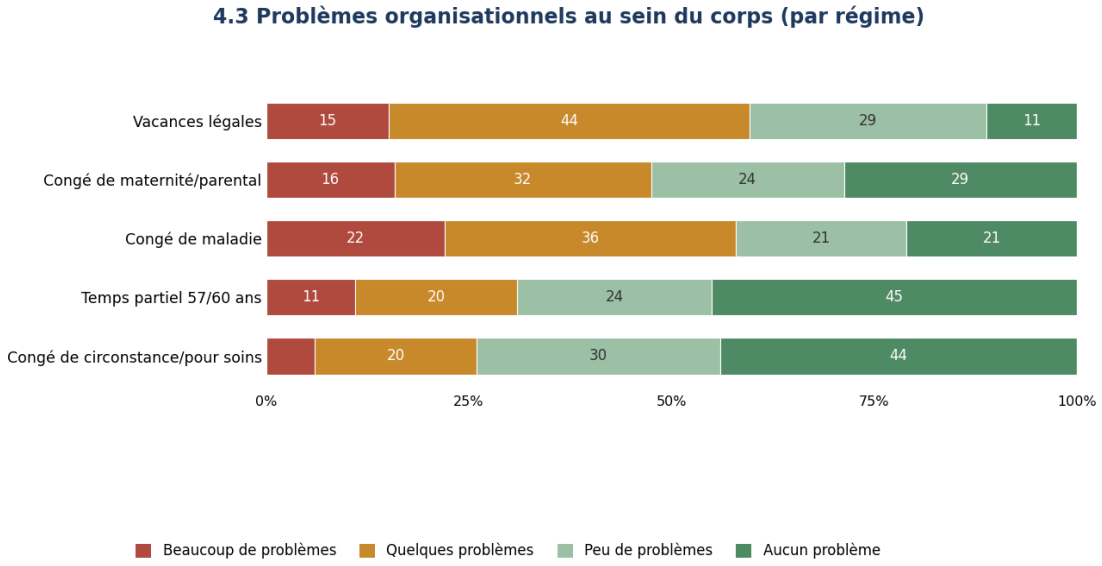

Figure 10. *4.3 Problèmes organisationnels au sein du corps, par régime de congé.*

Deux résultats touchent au cœur du problème. À la question de savoir si les nécessités du service doivent primer sur les besoins des magistrats de prendre congé, 49 % répondent non et 38 % dans une certaine mesure ; seuls 9 % répondent par l'affirmative. Les magistrats veillent à assurer la continuité du service, mais veulent aussi que les droits qui leur sont accordés soient effectifs. Il apparaît en outre que la prise de congé n'est pas toujours encouragée au sein des corps : bien que 48 % nient tout découragement, 13 % indiquent que la prise de congé est découragée et 24 % dans une certaine mesure — soit plus d'un tiers des participants.

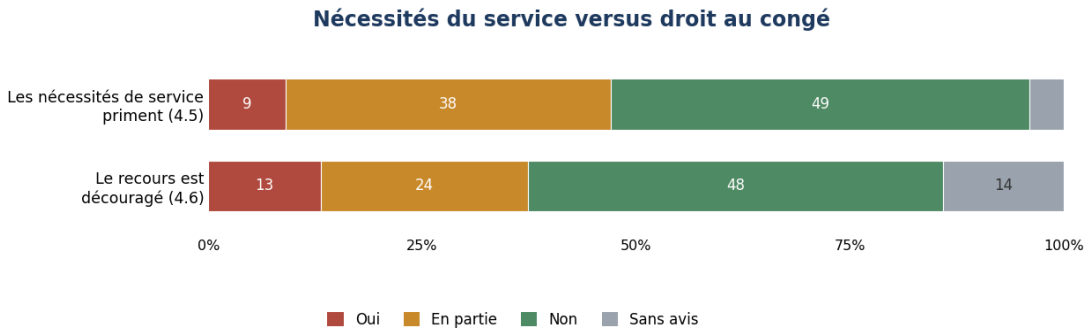

Figure 11. *Nécessités du service versus droit au congé (4.5) et découragement de la prise de congé (4.6).*

Les réponses ouvertes illustrent ce dernier chiffre. Il est fait mention à plusieurs reprises de directives internes en tension avec le statut social : l'obligation de prendre une grande partie du congé annuel en juillet et août, l'obligation de rattraper – après ses congés – les audiences tombant pendant les jours de vacances (la prise de congés conduisant de ce fait à un alourdissement de la charge de travail *a posteriori)*, ou l'instauration de jours de congé qui, en pratique, ne peuvent pas réellement être pris. Ces témoignages indiquent une application inégale du statut selon les corps et une tension entre les droits légaux et l'autonomie organisationnelle du chef de corps. Les chiffres mettent en tout état de cause en évidence une tension entre les droits individuels et les nécessités organisationnelles.

2.4 Nécessité d'une révision et priorités

La demande de révision est largement partagée. 45 % estiment qu'une révision est nécessaire et 26 % dans une certaine mesure — soit, ensemble, près des trois quarts. Seuls 12 % ne jugent pas nécessaire de réviser le statut.

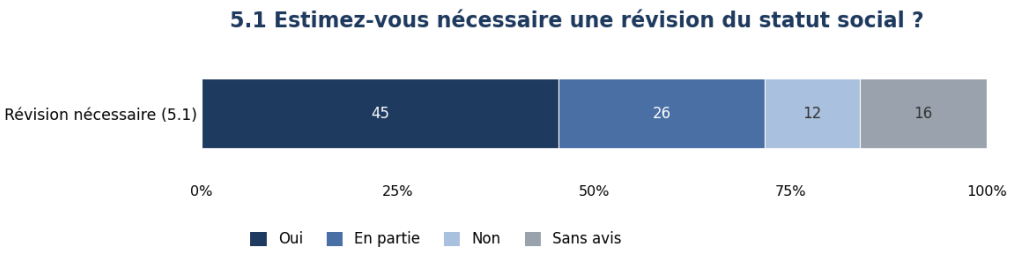

Figure 12. *5.1 Estimez-vous nécessaire une révision du statut social ?*

Quant à l'urgence, la magistrature se montre plus nuancée : 36 % qualifient la révision de très urgente ou urgente, tandis que 38 % la jugent souhaitable, mais non urgente, et 17 % estiment qu'il faut

attendre qu'une évaluation approfondie. La question n'est donc pas de savoir s'il faut réviser le statut, mais quand et comment.

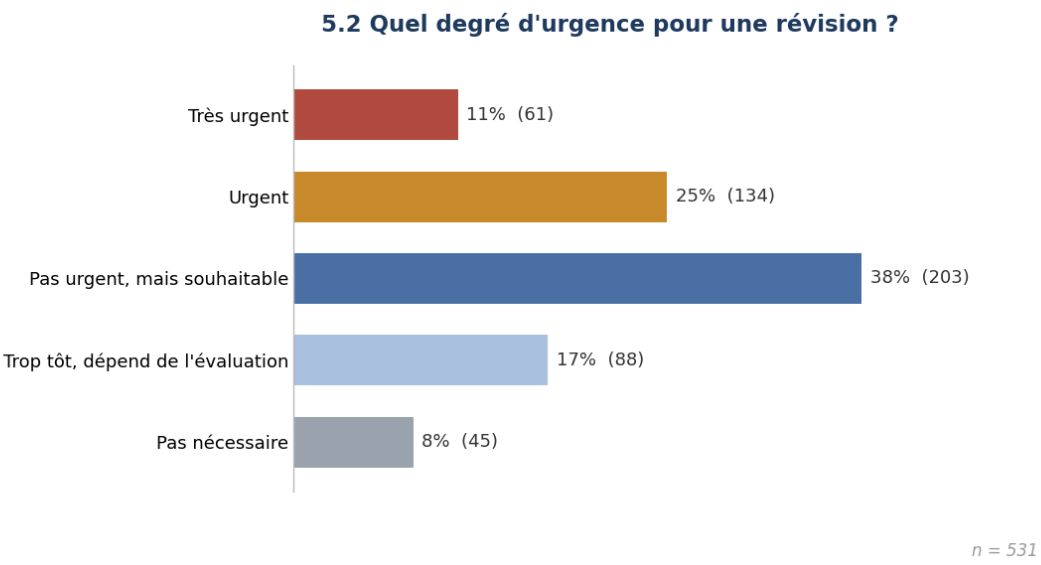

Figure 13. *5.2 Quel degré d'urgence attribuez-vous à une révision du statut social ?*

En revanche, la priorité ne fait guère débat. L'absence de remplacement est désignée par 77 % comme l'aspect qui mérite le plus d'attention — loin devant le régime légal des vacances (40 %), le travail à temps partiel (29 %) et les prestations réduites pour raisons médicales (21 %).

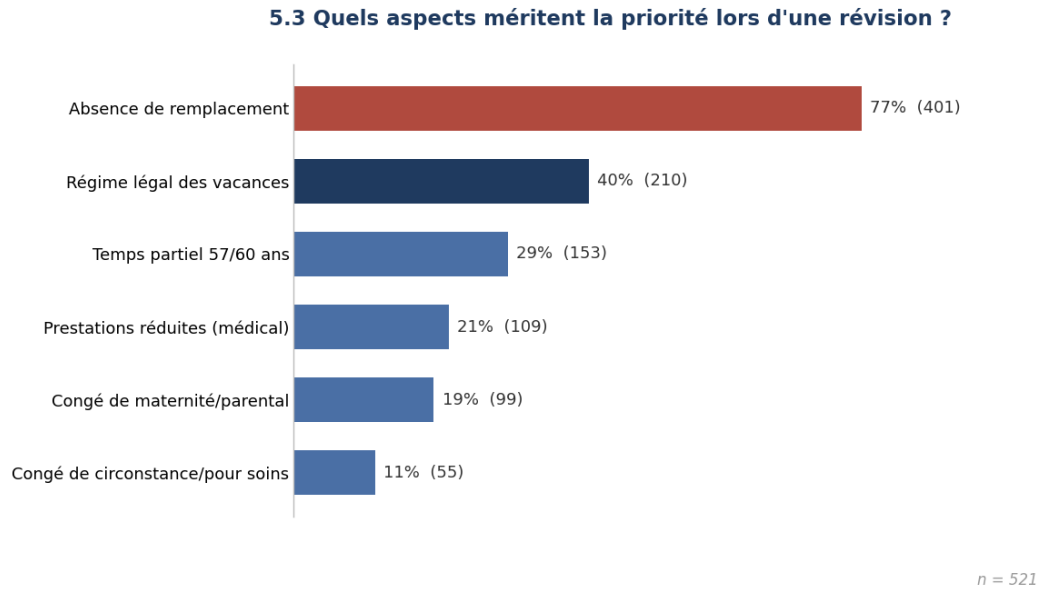

Figure 14. *5.3 Aspects qui, selon les participants, méritent la priorité lors d'une révision.*

Le message est clair. Les magistrats ne demandent pas en premier lieu des droits plus étendus, mais les conditions organisationnelles qui rendent les droits existants praticables. Le mot-clé est ici le remplacement.

2.5 Bien-être et question du remplacement

Le statut a-t-il amélioré le bien-être des magistrats ? La réponse est majoritairement négative. Pour le régime légal des vacances – qui concerne tout le monde – 67 % estiment que le bien-être ne s'est pas amélioré ; seuls 10 % constatent une amélioration. Pour les autres régimes, la part des réponses « sans objet » est élevée, parce que de nombreux participants n'en ont pas encore fait usage, mais, parmi ceux qui se prononcent, le constat selon lequel le bien-être ne s'est pas sensiblement amélioré domine également.

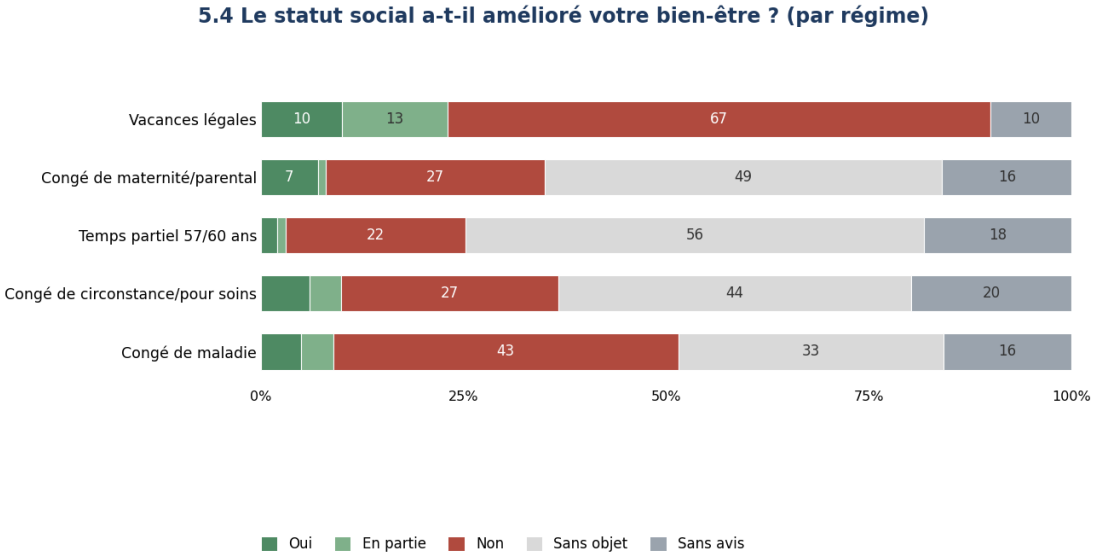

Figure 15. *5.4 Le statut social a-t-il amélioré votre bien-être, par régime de congé ?*

Le fait qu'un statut axé sur le bien-être n'améliore pas ce dernier confirme une nouvelle fois que le problème ne réside pas dans les droits eux-mêmes, mais dans l'impossibilité de les exercer dans des conditions de travail réelles. Seule une faible proportion des participants a d'ailleurs déjà fait usage d'un régime de congé dans le cadre du statut – ce qui illustre encore la retenue qui ressort de la question 3.3.

Le consensus est particulièrement marqué autour de la question du remplacement. 81 % estiment qu'il faut prévoir un mécanisme général de remplacement afin de pallier l'absence des collègues, et 9 % supplémentaires sont partiellement d'accord ; à peine 2 % s'y opposent.

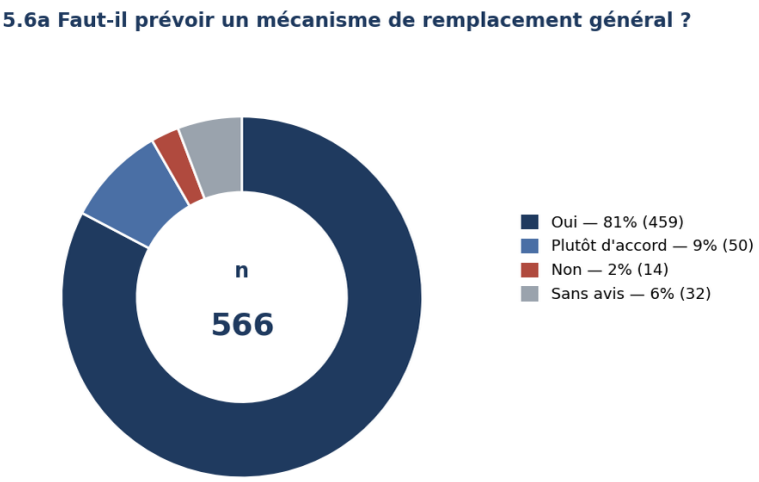

Figure 16. *5.6a Faut-il prévoir un mécanisme général de remplacement ?*

Quant à la forme, la préférence est également claire : 54 % optent pour une nomination ou désignation en surnombre, 21 % pour une réserve de remplacement et 13 % pour le rétablissement du juge de complément. Une plus grande flexibilité – dans les limites de l'inamovibilité des juges (article 152 de la Constitution) – rassemble le taux de réponse le plus bas.

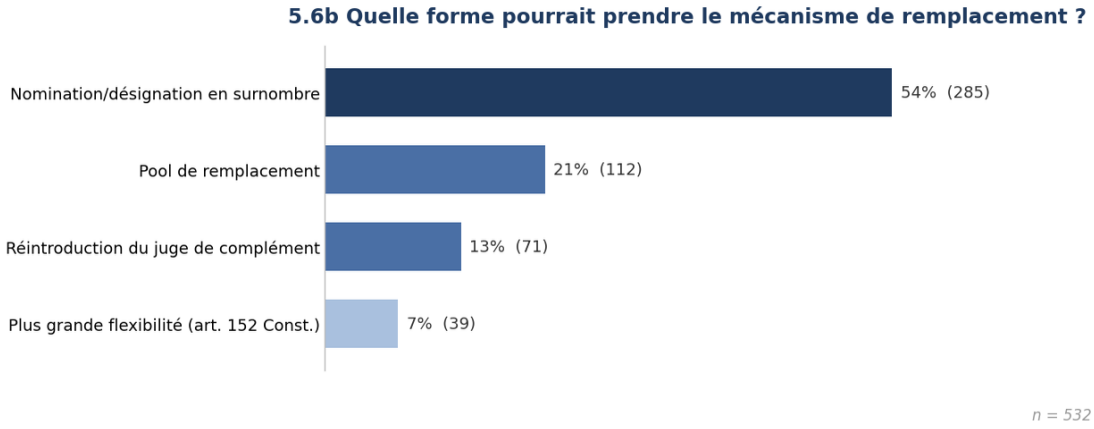

Figure 17. *5.6b Quelle forme le mécanisme de remplacement pourrait-il prendre selon les participants ?*

Dans les réponses ouvertes, il est souligné à plusieurs reprises que le remplacement ne peut pas consister à déplacer la charge de travail au sein du même corps, déjà en sous-effectif – l'effet domino –, mais qu'il doit consister en une véritable augmentation du nombre de magistrats. Plusieurs participants lient expressément cette question à une extension structurelle des cadres et à l'attractivité de la fonction.

« Il faut prévoir une extension des cadres lors de leur calcul afin que le remplacement devienne effectivement possible. »

« Tant la réintroduction du juge de complément que la nomination en surnombre, ce surnombre pouvant ensuite être temporairement utilisé comme réserve de remplacement. »

« Travail à temps partiel uniquement si un remplaçant est disponible. »

> *“Il faut prévoir d’urgence une extension des cadres.”*

Réponses aux champs ouverts de la question 5.6 (mécanisme de remplacement et sa forme).

Enfin, une majorité plaide pour davantage de flexibilité dans le travail à temps partiel : 51 % estiment que le régime légal doit être complété par un droit général au travail à temps partiel, indépendamment de la condition d’âge, contre 27 % qui ne le jugent pas souhaitable.

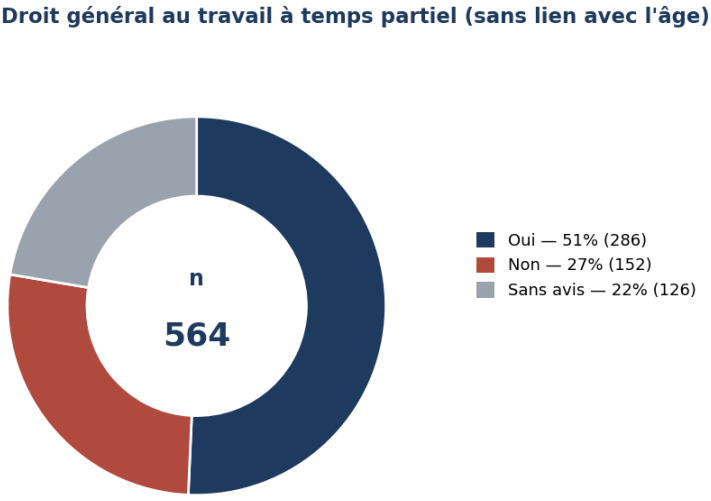

Figure 18. *5.5 Droit général au travail à temps partiel sans lien avec l’âge ?*

2.6 Congé pour maladie, prévention et réintégration

Les questions relatives à la maladie, à la prévention et à la réintégration livrent des résultats nuancés, mais orientés. Pour plusieurs sous-questions, une part importante des participants choisit « sans opinion », ce qui reflète la complexité de la matière et une familiarité limitée avec celle-ci. Parmi ceux qui prennent position, des lignes claires se dessinent.

Plusieurs questions étaient directement liées à la récente réforme de la politique de réintégration dans le Code du bien-être au travail. Par la loi du 19 décembre 2025 et l’arrêté royal du 17 décembre 2025 modifiant le Code du bien-être au travail (Moniteur belge du 30 décembre 2025) – dénommés ensemble « trajet de réintégration 3.0 » ou TRI 3.0 –, trois nouveautés s’appliquent depuis le 1er janvier 2026 aux travailleurs et aux agents statutaires. Premièrement, l’accent est mis sur la prévention : la personne qui risque de tomber en incapacité pour raisons de santé peut demander elle-même un aménagement de son poste de travail ou un travail adapté ou autre afin d'éviter de se retrouver en incapacité. Deuxièmement, l’accent est placé sur une politique active d’absence, comportant une procédure de contact obligatoire entre l’employeur et le collaborateur en incapacité de travail, et non sur le contrôle de l’absence. Troisièmement, un démarrage anticipé et plus flexible du trajet de réintégration est rendu possible : celui-ci peut désormais commencer dès le début de l’incapacité, avec le consentement du travailleur, ou à partir de huit semaines, avec un rôle accru du trajet informel. Ce sont précisément ces mécanismes – prévention, contact et trajet plus précoce et volontaire – auxquels les magistrats interrogés se sont également déclarés favorables dans l’enquête.

Ainsi, une majorité se montre favorable à un trajet informel de réintégration en plus des possibilités légales existantes (68 % oui), à un régime alternatif lorsqu'une reprise de la fonction n'est plus possible (56 % oui), ainsi qu'à la possibilité d'offrir un autre travail ou des prestations modulées (43 % oui). L'enquête montre donc qu'une grande partie des magistrats est également favorable à l'offre d'un autre travail ou de prestations modulées.

Dans l'avis relatif à l'avant-projet de loi portant réforme des pensions du 16 mars 2026, le CCM a toutefois averti qu'en pratique peu de possibilités de réintégration pourront être offertes aux magistrats si l'on tient compte de la spécificité de la fonction et de l'exigence d'une fonction équivalente. La principale possibilité est la réduction temporaire des prestations de la fonction à la demande du magistrat. Le défi consistera à concilier la possibilité d'un autre travail ou de prestations modulées avec le seuil minimal que constituent la spécificité de la fonction et l'équivalence de celle-ci.

L'idée selon laquelle le chef de corps devrait pouvoir demander au Medex d'examiner la possibilité d'effectuer des prestations réduites bénéficie également d'un certain soutien (48 % oui).

Dans le même temps, une majorité estime que la loi portant le statut social du magistrat laisse une place insuffisante à la prévention (56 % jugent cette place insuffisante), et qu'elle ne prévoit pas suffisamment d'intervention en cas de risque d'absence ni de contact avec le magistrat malade (12% estiment que ce n'est pas le cas, même si un groupe important choisit ici l'option « sans opinion»). Les avis sont partagés concernant le renvoi par le Medex vers le conseiller en prévention-médecin du travail sans le consentement du magistrat : à peu près autant de participants sont d'accord que pas d'accord – preuve que la protection de la liberté de choix est un sujet sensible.

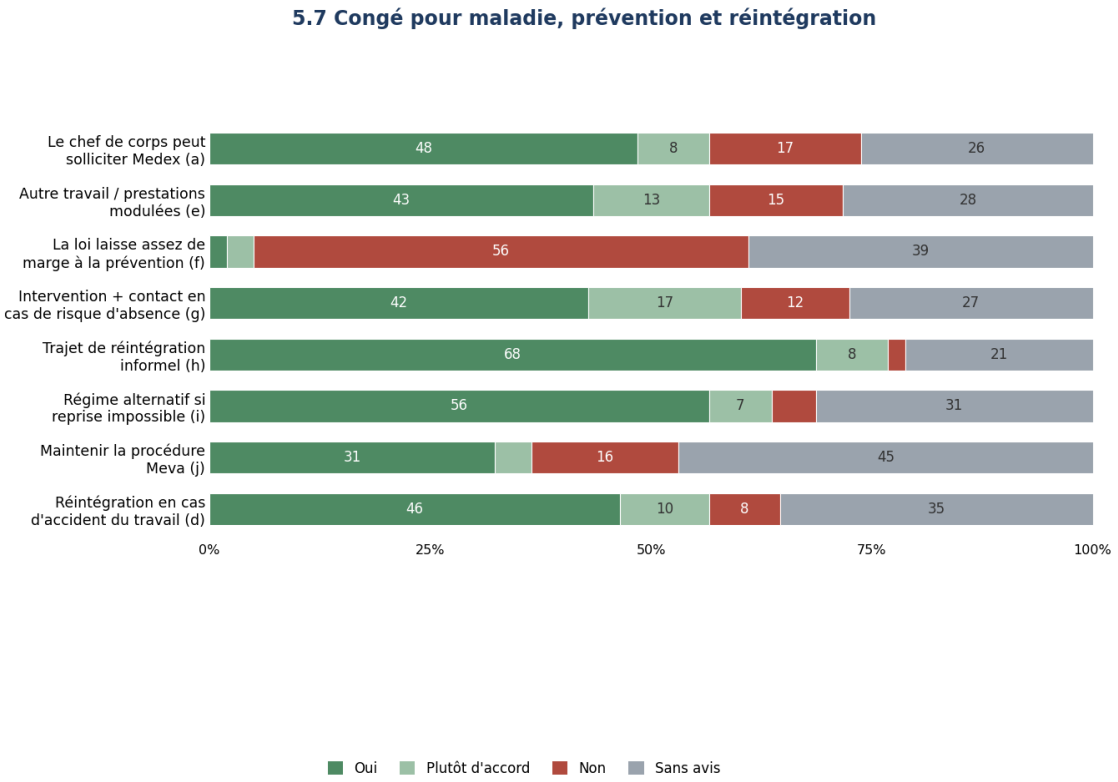

Figure 19. *5.7 Positions relatives au congé pour maladie, à la prévention et à la réintégration.*

Les réponses ouvertes ont apporté les nuances suivantes :

« Oui en cas de risque d'absence, mais sans obligation de garder le contact – cela peut même être contre-productif, par exemple en cas de burn-out. »

« Il arrive que le chef de corps soit la cause de l'absence : un contact obligatoire est donc parfois délicat. »

« Proposer un autre travail, d'accord ; l'imposer est autre chose – et seulement avec l'accord du magistrat et pour une durée limitée. »

> *"La prévention n'a de sens que si les parties prenantes sont dûment formées et sensibilisées aux bonnes pratiques."*

Réponses aux champs ouverts de la question 5.7 (prévention, contact en cas de risque d'absence et réintégration).

Une attention particulière doit être accordée à l'indépendance du magistrat. Les réponses ouvertes font apparaître la crainte qu'un service médical relevant du pouvoir exécutif – par le biais de la nouvelle réglementation relative à la suppression de la pension pour inaptitude physique et du rôle du Cemat, en vertu de laquelle un magistrat peut être convoqué après neuf mois d'incapacité totale de travail et, en cas d'inaptitude définitive, voir sa fonction prendre fin avec un basculement vers la sécurité sociale des travailleurs salariés (indemnités d'incapacité de travail ou allocations de chômage) jusqu' à l'âge légal de la pension – porte atteinte au statut constitutionnel du magistrat. Plusieurs participants soulignent que cette évolution touche à l'inamovibilité constitutionnelle et mettent en garde contre une « fonctionnarisation » rampante du statut. C'est précisément pour cette raison que le CCM, dans son avis relatif à l'avant-projet de loi portant réforme des pensions du 16

mars 2026, a plaidé pour un renforcement de la réintégration et de la prévention de l'incapacité de travail, en particulier de longue durée, des magistrats.

Bien que la procédure d'inaptitude physique prévue à l'article 392 du Code judiciaire ait entre-temps été supprimée par l'article 82 de la loi du 30 mai 2026 portant réforme des pensions (Moniteur belge du 1er juin 2026), la majorité des collègues magistrats se prononce néanmoins en faveur du maintien du régime abrogé.

Ancrage dans les résultats : *avis partagés concernant l'orientation sans consentement (5.7b) ; soutien majoritaire au maintien de la procédure Cemat (5.7j) ; inquiétudes récurrentes dans les réponses ouvertes.*

> *"Je suis contre la suppression de la pension pour inaptitude: faire le contraire violerait l'inamovibilité constitutionnelle des magistrats."*

« Atteinte au principe constitutionnel de nomination à vie. C'est l'une des manières par lesquelles les magistrats sont contraints d'entrer dans le carcan des fonctionnaires. »

« L'indépendance du magistrat ne peut en aucun cas être compromise ; des garanties suffisantes doivent être intégrées. »

> *"Medex est une entrave à la liberté des magistrats et renforce l'idée d'une fonctionnarisation de la magistrature."*

Réponses aux champs ouverts de la question 5.7 (notamment 5.7a, 5.7c et 5.7j), dans lesquelles reviennent l'inamovibilité constitutionnelle et la crainte d'une fonctionnarisation.

2.7 Voies de recours, point de signalement et enregistrement

Les situations dans lesquelles les droits prévus par le statut n'ont pas été correctement appliqués semblent relativement rares – mais elles ne sont pas inexistantes. 8 % des participants se sont déjà trouvés dans une telle situation. Quant à la volonté de saisir la commission de recours, la magistrature est toutefois parfaitement partagée : 50 % le feraient, 50 % ne le feraient pas. Les réponses ouvertes expliquent cette réserve : beaucoup craignent qu'un recours ne nuise aux relations avec le chef de corps et à la suite de leur carrière, certains ne connaissent pas la commission de recours, et d'autres jugent la procédure trop lourde ou préfèrent la médiation. Il est révélateur que 74 % n'aient pas d'opinion sur la question de savoir s'il existe suffisamment de voies de recours.

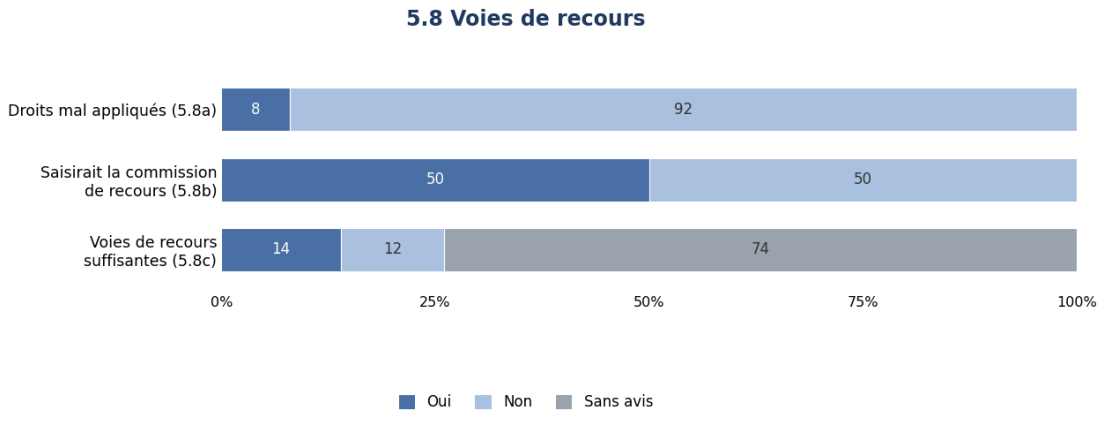

Figure 20. *5.8 Voies de recours : expérience, disposition à agir et appréciation.*

La demande d'un point de signalement est clairement accueillie positivement. 62 % estiment qu'il existe un besoin d'un point de signalement concernant le fonctionnement du statut social. Au niveau de l'instance qui devrait être privilégiée, le CCM arrive en tête (246 mentions), suivi des associations de magistrats, du SPF Justice et des Collèges.

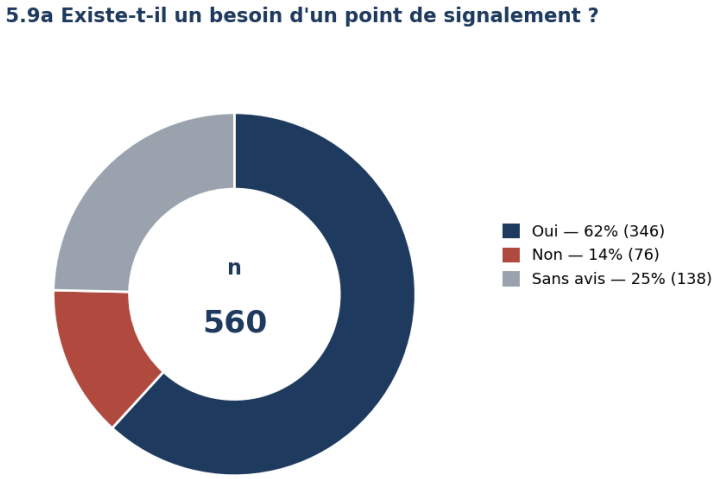

Figure 21. *5.9a Existe-t-il un besoin d'un point de signalement ?*

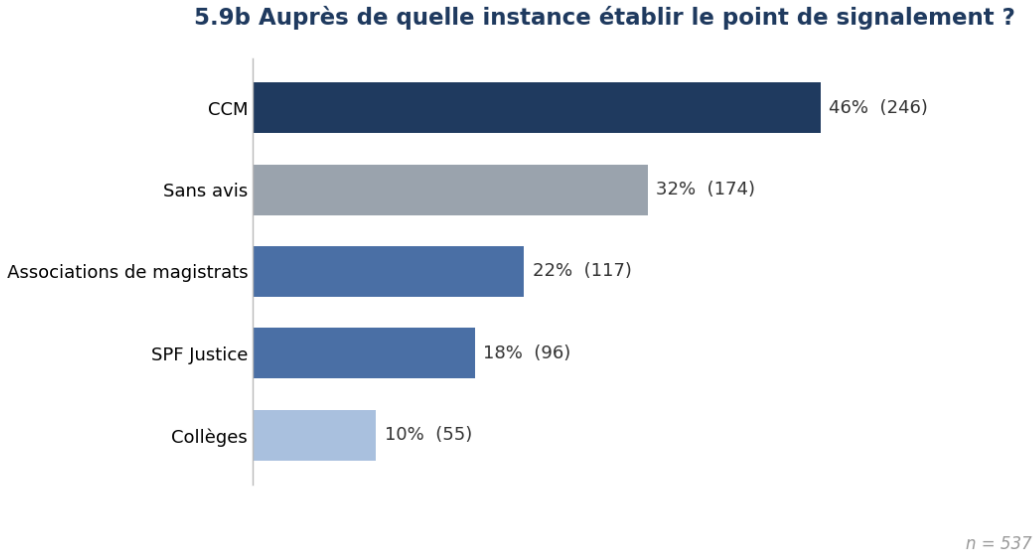

Figure 22. *5.9b Auprès de quelle instance le point de signalement devrait-il de préférence être organisé ?*

En lien étroit à ce qui précède, se pose la question de savoir quelle instance doit jouer un rôle dans la diffusion et la clarification ultérieures du statut (5.11). Les réponses ouvertes sont explicites sur ce point : les magistrats demandent un interlocuteur indépendant, centralisé et humain, qui diffuse des informations pratiques, partage les bonnes pratiques entre les entités et – si nécessaire – puisse intervenir comme médiateur. La référence à l'indépendance du CCM à l'égard du SPF Justice et du chef de corps revient à plusieurs reprises.

« Des lettres d'information ou des flashes d'actualité sur la manière dont certains problèmes sont résolus dans d'autres corps. Il devait y avoir une unité de statut, mais les règles sont appliquées différemment partout. »

« Le CCM est indépendant et constitue une association d'intérêts pour les magistrats – spécifiquement. À ce titre, il peut intervenir de manière neutre dans les conflits avec le chef de corps. »

> *"Un rôle d'arbitre dans l'interprétation des règles ou de médiateur en cas de difficultés au sein d'une juridiction ou d'un parquet."*

« Un point de contact est important – et pas une IA, mais une personne humaine. »

Réponses aux questions ouvertes 5.9 (point de signalement) et 5.11 (rôle du CCM).

L'enregistrement des congés est également perçu comme un point de difficulté. 47 % estiment que BOSA/Persopoint n'est pas convivial et 23 % seulement partiellement ; à peine 26 % en sont satisfaits. Les réponses ouvertes font apparaître des plaintes concrètes : dénominations peu claires entraînant la perte de jours de congé, impossibilité d'annuler une partie du congé, traitement lent et erreurs lors de changements de statut. Ce qui pourrait sembler n'être qu'un simple outil administratif contribue ainsi à miner la confiance dans le statut.

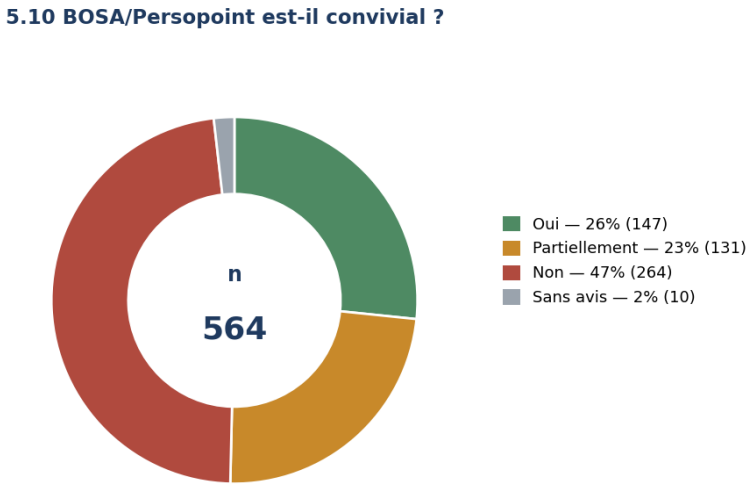

Figure 23. *5.10 BOSA/Persopoint est-il perçu comme convivial ?*

« Ce n'est pas clair : combien de jours me restent-ils, et quels jours – par exemple les jours reportés de l'année précédente – sont utilisés en premier ? »

« Le système n'est pas convivial. Le chef de corps ne reçoit pas de notification lorsqu'une demande est introduite. »

« Persopoint est très lourd. En outre, il est l'expression du traitement des magistrats comme des fonctionnaires. »

> *"Site anticonvivial, contre-intuitif et lent."*

Réponses à la question ouverte 5.10b (problèmes rencontrés lors de l'enregistrement des congés dans BOSA/Persopoint).

2.8 Synthèse des constats

En résumé, les résultats enseignent ce qui suit :

- **Clair, mais impraticable**. Le statut est largement compris en tant que texte, mais seul un cinquième des participants le perçoit comme praticable.

- **Le remplacement comme problème central**. La charge de travail et la loyauté – et non le traitement ou la pension – empêchent les magistrats d'exercer leurs droits ; le problème du remplacement constitue la priorité absolue avec 77 %, et un mécanisme de remplacement bénéficie de 81 % de soutien.
- **Application inégale**. Plus d'un tiers des participants ressentent une certaine forme de découragement ; des directives internes sont parfois en tension avec le statut légal.
- **Large demande de révision**. Près des trois quarts des participants jugent une révision nécessaire ou souhaitable.
- **Maladie et réintégration**. Soutien à un trajet informel de réintégration, à davantage de prévention et à des prestations modulées ; les nouveautés du trajet de réintégration 3.0 (prévention, politique active d'absence et démarrage anticipé) se prêtent à une inscription dans la loi portant le statut social du magistrat, avec une vigilance particulière quant à l'indépendance face au Medex/Cemat.
- **Soutien et accessibilité**. Demande d'un point d'information centralisé et d'un point de signalement, de préférence auprès du CCM, de voies de recours plus accessibles et d'un système d'enregistrement plus convivial.

3. Propositions et recommandations

Les recommandations suivantes découlent directement des constats. Elles sont classées en partant de la réforme la plus fondamentale et la plus largement soutenue vers des améliorations plus ponctuelles. Le lien avec les résultats est chaque fois indiqué. Le CCM souligne à cet égard que la demande de droits accrus et concrets n'est pas incompatible avec l'indépendance de la justice et ne doit pas lui porter atteinte.

3.1. Prévoir un mécanisme structurel de remplacement et une véritable extension des cadres

Il s'agit de la recommandation centrale sur laquelle toutes les autres reposent. Tant qu'un magistrat absent n'est pas remplacé, tout droit au congé demeure théorique. Le régime actuel de travail à temps partiel à partir de l'âge de 57 ans ou 60 ans est perçu comme trop restrictif. Il est recommandé d'ancrer légalement un mécanisme général de remplacement lorsque plusieurs magistrats sont simultanément absents et en cas de maladie de longue durée ou de travail à temps partiel entraînant un sous-effectif structurel. Ce renfort reposerait sur une réserve de remplacement composée de magistrats pouvant être affectés temporairement et de manière flexible en fonction de leur expertise et de leur disponibilité. On pourrait également envisager la nomination ou la désignation en surnombre de magistrats et/ou la réintroduction du magistrat de complément en tant que renfort temporaire en période de surcharge de travail, afin de garantir le bon fonctionnement des régimes de congé. Lorsque cela est souhaitable, une plus grande flexibilité peut être prévue afin d'affecter temporairement des collègues à des juridictions ou parquets en difficulté, dans les limites de l'inamovibilité des juges (article 152 de la Constitution).

Il est essentiel que le remplacement aboutisse à un véritable ajout de capacité et non une redistribution de la charge de travail au sein d'un corps déjà en sous-effectif. Cela suppose une extension des cadres fondée sur une mesure actualisée de la charge de travail, ainsi que des mesures rendant la fonction plus attractive afin que les cadres puissent effectivement être pourvus. Cela suppose également qu'un suivi annuel de la charge de travail soit effectué au sein de chaque corps, sur la base d'indicateurs objectifs, accompagné de recommandations et d'un suivi assuré par les Collèges.

Ancrage dans les résultats : *77 % désignent l'absence de remplacement comme priorité (5.3) ; 81 % soutiennent un mécanisme de remplacement (5.6a) ; préférence pour la nomination en surnombre (54 %) et une réserve (21 %) (5.6b).*

3.2. Garantir que la prise de congé réduise effectivement la charge de travail

Un droit au congé n'a pas de signification lorsque le congé pris doit ensuite être rattrapé. Il est recommandé de garantir expressément, pour chaque forme de congé, que la charge de travail soit également adaptée – par une redistribution assortie d'une capacité supplémentaire, par l'étalement des périodes de vacances, par la possibilité de prendre les congés de manière flexible, par la suspension des délais lorsque cela est possible, ou par des objectifs adaptés. Le travail à temps partiel doit s'accompagner d'une réduction proportionnelle de la charge de travail, et pas seulement du traitement.

Ancrage dans les résultats : *69 % citent la charge de travail et 67 % la loyauté comme obstacle (3.3) ; le statut n'a pas amélioré le bien-être (5.4) ; de nombreuses réponses ouvertes évoquent les audiences de rattrapage.*

3.3. Assurer des directives uniformes et contraignantes et protéger le droit à un véritable congé

L'enquête met en évidence une application inégale du statut selon les corps. Le CCM recommande que les Collèges continuent à élaborer une directive-cadre uniforme qui fixe les garanties essentielles et interdise les pratiques qui vident le statut de sa substance. L'autonomie du chef de corps reste intacte pour l'organisation du service, mais elle ne peut pas conduire à une limitation de fait des droits légaux.

Ancrage dans les résultats : *13 % ressentent un découragement et 24 % dans une certaine mesure (4.6) ; les réponses ouvertes font état de directives locales allant à l'encontre du statut.*

3.4. Dissocier le travail à temps partiel de l'âge et offrir davantage de flexibilité

Une majorité plaide pour un droit général au travail à temps partiel, indépendamment de la condition d'âge. Le CCM recommande d'examiner comment le travail à temps partiel peut être rendu plus largement accessible – par exemple en cas de maladie chronique d'un membre de la famille ou dans d'autres situations de soins – à condition que le remplacement soit chaque fois assuré. Parallèlement, l'impact du travail à temps partiel sur le traitement et les droits à pension doit être communiqué de manière transparente et préalable, dès lors que l'incertitude à cet égard constitue aujourd'hui un obstacle réel.

Ancrage dans les résultats : *51 % soutiennent un droit général au travail à temps partiel (5.5) ; l'incertitude en matière de pension revient dans les réponses ouvertes.*

3.5. Étendre les nouveautés du trajet de réintégration 3.0 à la magistrature

La magistrature demande davantage d'attention à la prévention des absences et à un retour humain et accessible. Le CCM recommande d'ancrer expressément dans la loi portant le statut social du magistrat les trois nouveautés du trajet de réintégration 3.0 (RIT 3.0), comme cela a également été fait pour l'utilisation du *Quick scan* par le Medex en vue du lancement du trajet de réintégration visé par le Code du bien-être au travail (art. 331/46). Concrètement, il s'agit (1) d'un volet préventif permettant au magistrat qui risque de se retrouver en incapacité de travail de demander en temps utile un aménagement des conditions de travail ou un travail adapté afin de prévenir l'absence ; (2) de l'élaboration d'une politique active d'absence avec une procédure de contact préparant le retour; et (3) de la possibilité de lancer le trajet de réintégration de manière anticipée et volontaire, avec une place centrale donnée au trajet informel. Il convient dès lors d'introduire une possibilité d'intervention en cas de risque d'incapacité de travail, de prévoir des contacts obligatoires entre le chef de corps et le magistrat en incapacité de travail, ainsi qu'un protocole de prévention commun à l'ensemble des corps. Il est recommandé d'instaurer une procédure de prise de contact soigneusement encadrée qui puisse soutenir le retour au travail, sans qu'elle devienne un instrument de contrôle et dans le respect de l'état de santé, de la liberté de choix et de la situation personnelle du magistrat malade. Il y a également lieu de mettre en place un cadre de réintégration

fondé sur l'information et l'accompagnement, qui soit volontaire, facilement accessible, flexible et adapté aux spécificités de la fonction.

Un parcours de réintégration en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle – actuellement exclu par l'article 331/44 – mérite d'être consacré par la loi.

La spécificité de la fonction doit rester déterminante. La procédure de contact ne peut pas devenir un instrument de contrôle ; elle suppose confidentialité et volontariat. Un trajet informel, volontaire et flexible doit être privilégié, car il offre les meilleures chances d'un retour durable. Des prestations modulées ou un autre travail peuvent également trouver leur place, chaque fois avec l'accord du magistrat et dans le respect de l'indépendance, de la spécificité de la fonction et de l'équivalence de celle-ci. Les renvois vers le conseiller en prévention-médecin du travail sans le consentement du magistrat en incapacité, ainsi que les évaluations de la capacité de travail du magistrat, doivent rester proportionnés et respecter l'autonomie décisionnelle du magistrat.

Ancrage dans les résultats : *68 % soutiennent un trajet informel (5.7h) ; 56 % estiment que la place accordée à la prévention est insuffisante (5.7f) ; 43 % soutiennent des prestations modulées (5.7e). Modèle : RIT 3.0 – loi du 19.12.2025 et arrêté royal du 17.12.2025, Moniteur belge du 30.12.2025, entrée en vigueur le 1.1.2026.*

3.6. Protéger l'indépendance en cas de maladie, d'intervention du Medex et de réforme des pensions

Toute intervention d'un service médical susceptible d'avoir des conséquences sur la suite de l'exercice des fonctions d'un magistrat requiert des garanties particulières afin de protéger son indépendance et son inamovibilité constitutionnelle. Le CCM recommande d'évaluer avec soin les conséquences de la suppression du régime applicable en cas d'incapacité grave et permanente (article 392 du Code judiciaire) ainsi que le rôle du Cemat.

La logique du « retour au travail » qui sous-tend le parcours de réintégration 3.0 implique qu'une attention accrue soit accordée à la prévention et à la réintégration.

Les réformes entrées en vigueur le 1er juin 2026 et mentionnées au point 2.6 portent gravement atteinte à l'indépendance de la magistrature. En cas d'incapacité de travail définitive, il convient de prévoir un régime alternatif qui soit transparent, qui tienne compte de la longue carrière des magistrats et qui offre une transition digne vers la pension ou l'invalidité. Ce n'est qu'à cette condition que des garanties suffisantes pourront être instaurées contre une bureaucratisation progressive du statut.

3.7. Créer une plateforme d'information centralisée (en ligne) et un point de contact

Les magistrats demandent un point de contact unique, accessible et humain. Le CCM demande le développement d'une plateforme d'information unique, fiable et constamment mise à jour, de préférence en ligne, contenant des informations pratiques sur l'ensemble des obligations et droits sociaux des magistrats. Cette plateforme doit non seulement traiter des régimes de congé, mais aussi, entre autres, du traitement, de l'ancienneté, des allocations, de la pension, des assurances, de la maladie et de la réintégration, des chèques-repas, de la carte Pluxee et de la carte FED+, d'autres

avantages sociaux ou extralégaux, des accidents du travail, des maladies professionnelles et de toutes les voies de recours internes. Les informations peuvent être présentées sous forme de foire aux questions (FAQ), de fiches pratiques, de plans d'action par étapes, de formulaires, d'exemples concrets et de coordonnées actualisées. Elles peuvent, par exemple, être rendues accessibles de manière simple et aisément identifiable à partir de situations concrètes, telles que « Je suis malade », « Je suis enceinte », « Je souhaite travailler à temps partiel », « Je veux savoir à quels avantages extralégaux j'ai droit en tant que magistrat », « Je pars bientôt à la retraite »,

Par ailleurs, un point de contact humain doit rester disponible pour les questions individuelles et l'orientation. Lors de leur entrée en fonction, les nouveaux magistrats devraient recevoir, via l'IFJ, une introduction à leur statut social et administratif.

En outre, il convient de mettre en place une pratique de communication uniforme, dans le cadre de laquelle toute modification relative au statut social serait communiquée, les chefs de corps recevraient une lettre type à diffuser en interne et les magistrats seraient automatiquement informés des mises à jour via HR News.

Ancrage dans les résultats : *Demande d'un point d'information central dans les réponses ouvertes (5.11); Il ressort des questions ouvertes de la question 5.11 un besoin évident de disposer d'un point d'information centralisé et humain. À défaut d'une source d'information unique, fiable et accessible, de nombreux magistrats sont aujourd'hui contraints de consulter le texte de loi ou des collègues. Cette plateforme d'information doit être distinguée du point de contact de la recommandation 3.8, qui sert à signaler et à enregistrer les applications erronées et les goulets d'étranglement structurels.*

3.8. Créer un point de signalement, de préférence auprès du CCM

Un point de signalement rend visibles les difficultés structurelles et les applications erronées, et permet d'y réagir en temps utile. Il est recommandé d'organiser un point de signalement concernant le fonctionnement du statut social, de préférence en collaboration avec le CCM, les associations de magistrats, le SPF Justice et les Collèges. Il convient d'examiner dans quelle mesure le CCM peut assumer ce rôle en tant que centre d'expertise (par l'organisation de formations, l'élaboration de lignes directrices, la collecte de bonnes pratiques et l'accompagnement des corps dans les dossiers complexes), à condition bien entendu que les moyens financiers nécessaires et des effectifs suffisants soient mis à sa disposition.

Ancrage dans les résultats : *62 % constatent un besoin d'un point de signalement (5.9a) ; le CCM est l'instance préférée la plus souvent mentionnée (5.9b).*

3.9. Faire connaître les voies de recours et les rendre accessibles

Le droit de recours a peu de sens lorsqu'il est méconnu ou lorsque l'on n'ose pas l'exercer par crainte de représailles. Il est recommandé de mieux faire connaître les voies de recours existantes, d'en abaisser le seuil – notamment en envisageant une phase de médiation – et d'en surveiller les délais, afin qu'un différend relatif au congé puisse être tranché en temps utile et sans conséquences négatives.

Ancrage dans les résultats : *74 % n'ont pas d'opinion sur les voies de recours (5.8c) ; la disposition à introduire un recours est partagée en raison de la crainte d'une détérioration des relations avec le chef de corps (5.8b).*

3.10. Améliorer la convivialité de BOSA/Persopoint

L'enregistrement des congés ne peut être une source de perte de droits. Il est recommandé de procéder à une évaluation approfondie des problèmes techniques, de la convivialité du système et du soutien fourni jusqu'à présent. La présente évaluation est l'occasion de confirmer une nouvelle fois la finalité de la plateforme BOSA (Persopoint) : le système doit être exclusivement au service des prérogatives légales des chefs de corps. Il faut veiller à ce que la digitalisation de l'administration n'entraîne pas un transfert des compétences organisationnelles du chef de corps vers l'administration.

Il est nécessaire de clarifier la terminologie, de prévoir la possibilité d'annuler partiellement ou de modifier des congés, d'accélérer le traitement des demandes et d'éviter les erreurs lors des changements de statut, en concertation avec BOSA et le SPF Justice.

Ancrage dans les résultats : *Seuls 26 % trouvent BOSA/Persopoint convivial ; 47 % ne le trouvent pas convivial (5.10).*

3.11. Suivre le calendrier de l'année judiciaire

Le calendrier judiciaire s'étend du 1er septembre au 31 août, de nombreuses entités fonctionnant à un rythme réduit durant les mois de juillet et août (vacances judiciaires). De même, pendant les semaines entourant Noël et le Nouvel An, le nombre d'audiences est réduit dans de nombreuses entités.

Au cours de cette période, les entités se voient confrontées à de nombreux collègues qui constatent qu'il leur reste un nombre important de jours de congé (en ce compris les jours assimilés) non pris et qui souhaitent les solder en « dernière minute », ce qui s'avère particulièrement difficile d'un point de vue organisationnel.

Si les jours de congé étaient octroyés par année judiciaire plutôt que par année civile, cette période de « dernière minute » se situerait durant les mois de juillet et août, ce qui est plus souhaitable et engendrerait beaucoup moins de difficultés organisationnelles.

4. Conclusion

Le statut social du magistrat se trouve à un tournant. L'enquête organisée par le CCM, qui a connu un taux de participation élevé, révèle une magistrature profondément impliquée dans ses propres conditions de travail, son bien-être et son rôle au sein de l'État de droit. Les réponses témoignent du sérieux, du sens des responsabilités et d'une grande volonté de contribuer de manière constructive à l'élaboration d'un statut qui respecte les fondements de la fonction tout en reconnaissant les défis de la justice moderne.

Les constats effectués montrent que le statut social est entré dans les pratiques aujourd'hui, mais qu'il n'atteint pas encore son plein potentiel. Il offre des droits, mais ceux-ci ne sont pas toujours exercés. Il prévoit des procédures, mais celles-ci ne sont pas toujours suffisamment claires. Il protège, mais parfois de manière insuffisante. Il apporte un soutien, mais pas toujours au moment opportun. La magistrature dispose d'un statut qui est fondamentalement précieux, mais qui nécessite, sur plusieurs points, une actualisation, une clarification et un renforcement.

Les principaux obstacles identifiés sont liés à la charge de travail opérationnelle et à la loyauté collégiale, et non à des aspects financiers tels que la rémunération ou la pension. Ce constat est renforcé par un large consensus : au-delà des frontières linguistiques et des différentes composantes de l'organisation judiciaire, une majorité significative considère l'élaboration d'un régime de remplacement comme une priorité absolue. Près de quatre magistrats sur cinq plaident en faveur de l'instauration d'un tel mécanisme.

A l'heure actuelle, l'application non uniforme du statut et le constat de l'absence de possibilité effective d'exercer certains des droits censés garantis par le statut – selon la juridiction ou le parquet concernés – risquent par ailleurs d'engendrer une véritable concurrence non souhaitable entre les entités, au niveau du recrutement notamment. Elle est également de nature à susciter un sentiment de frustration entre collègues.

Les propositions formulées dans le présent rapport visent précisément à adapter le statut social aux défis de l'avenir. Elles reposent sur la réalité des entités, telle qu'elle est décrite par les participants. Elles prennent en compte la charge de travail structurelle, les contraintes organisationnelles, la nécessité d'un remplacement, la complexité des parcours de réintégration médicale, ainsi que la tension entre les nécessités du service et les besoins individuels.

Dans le même temps, elles mettent en évidence les points forts de la magistrature : son professionnalisme, son sens du devoir, son indépendance et sa volonté d'assumer ses responsabilités.

Un statut social moderne doit soutenir ces atouts. Il doit être clair, afin que chaque magistrat sache quels sont ses droits. Il doit être opérationnel, afin que les régimes de congé ne se heurtent pas à la réalité de la charge de travail. Il doit être digne et respectueux de la personne, afin que la maladie et la réintégration ne donnent pas lieu à de l'incertitude ou à une pression, tant à l'égard du magistrat malade qu'à l'égard des collègues qui doivent absorber la charge de travail supplémentaire. Il doit être soutenable, afin d'éviter que les entités se retrouvent en situation de sous-effectif structurel. Et il doit être préventif, afin de prévenir les absences prolongées et de favoriser le bien-être.

Avec cette enquête, la magistrature a franchi une étape importante. Elle a fait entendre sa voix, partagé ses expériences et exprimé ses besoins. Le présent rapport traduit cette voix en propositions d'orientation à la fois concrètes et réalisables. Il appartient désormais aux décideurs politiques – et en particulier à la ministre de la Justice – de prendre ces recommandations en considération et de renforcer le statut social dans l'intérêt de l'État de droit.

Car, en définitive, le statut social ne concerne pas uniquement les congés, les procédures ou les remplacements. Il concerne la qualité de la justice rendue, l'indépendance du magistrat et la capacité humaine d'exercer cette fonction. Un statut social solide n'est ni un luxe ni une faveur. Il constitue une condition nécessaire à une justice qui fonctionne correctement et qui peut accomplir sa mission avec qualité, sérénité et humanité.

***

Annexes : *L'enquête et les résultats peuvent être communiqués sur simple demande adressée au secrétariat du CCM*

Enquête :

Enquête statut social.pdf

Résultats :

Resultaten-Résultats-Evaluatie-SociaalSt