|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Voorontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek** |  | **Avant-projet de loi modifiant le Code judiciaire** |
| **Samenvatting**  Dit ontwerp strekt hoofdzakelijk, enerzijds, tot de hervorming van de evaluatieprocedure van de magistraten en, anderzijds, tot het aanbrengen in het Gerechtelijk Wetboek en de wet op het gebruik der talen in gerechtszaken van de noodzakelijke wijzigingen ingevolge arrest 96/2014 van het Grondwettelijk Hof waarbij de verplichting om tot de Franse taalrol te behoren om tot procureur des Konings van Brussel of arbeidsauditeur van Brussel te kunnen worden aangewezen, werd vernietigd. |  | **Résumé**  Le présent projet tend à titre principal d’une part à réformer la procédure d’évaluation des magistrats et d’autre part à apporter dans le Code judiciaire et la loi concernant l’emploi des langues en matière judiciaire les modifications nécessaires suite à l’ arrêt 96/2014 de la Cour constitutionnelle qui a annulé l’obligation d’appartenir au rôle linguistique français pour pouvoir être désigné procureur du Roi de Bruxelles ou auditeur du travail de Bruxelles. |
| **Memorie van toelichting**  Dames en heren,  **Algemene toelichting**  Binnen de magistratuur is er kritiek gerezen op de wijze waarop de evaluaties gebeurden en de Adviesraad van de magistratuur ontving vanuit de rechterlijke orde verschillende voorstellen tot hervorming.  In een op verzoek van de minister van Justitie geformuleerd advies wijst de Adviesraad van de magistratuur erop dat de korpschefs wensen dat er meer aandacht wordt geschonken aan coaching, motivering, feedback, beloning, loopbaanplanning en competentiemanagement. Bovendien is ook de algemene wens naar een doeltreffender en uniformer evaluatiesysteem uitgedrukt.  De Adviesraad van de magistratuur zelf is van mening dat de tussenpozen tussen de evaluaties, telkens drie jaar, te groot zijn en niet aanzetten tot ijver. Hij pleit voor een jaarlijkse follow-up.  Op grond van het voorgaande, ondergingen de artikelen 259novies en 259decies van het Gerechtelijk Wetboek enkele aanzienlijke aanpassingen.  Om tegemoet te komen aan de wens naar een aanpak die meer gericht is op coaching en feedback, werd een verplicht functioneringsgesprek ingevoerd, dat zes maanden na de indiensttreding plaatsvindt en vervolgens een jaar na iedere evaluatie. Andere aanvullende functioneringsgesprekken kunnen worden georganiseerd op verzoek van de geëvalueerde of wanneer de beoordelaars het nodig achten. Die functioneringsgesprekken moeten de mogelijkheid bieden om het te hebben over het persoonlijk functioneren van de magistraat, zijn sterke punten, zijn moeilijkheden, zijn eventuele verbeterpunten en zijn inzet in het kader van de organisatie van het rechtscollege, zulks los van de toekenning van enige beoordeling. Het kan de gelegenheid zijn om de doelstellingen aan te passen die werden vastgesteld tijdens het planningsgesprek of om bepaalde specifieke maatregelen te nemen om de doelstellingen te behalen.  De huidige periodiciteit van de evaluaties (om de drie jaar) blijft behouden, maar de invoering van het functioneringsgesprek maakt een meer regelmatige follow-up van naderbij mogelijk. Iedere evaluatie wordt gevolgd door een functie- en planningsgesprek.  Om de doeltreffendheid te verhogen en om een uniformering van de evaluaties en de gelijkheid tussen de magistraten van de verschillende rechtscolleges te waarborgen, moet van de evaluatiegesprekken een verslag worden opgesteld aan de hand van een formulier dat op voorstel van de Hoge Raad voor de Justitie door de Koning moet worden vastgesteld. Hetzelfde geldt voor de eerste verslagen van de functie- en planningsgesprekken en van de functioneringsgesprekken en met betrekking tot enkele andere gevallen opgesomd in artikel 259novies van het Gerechtelijk Wetboek.  Om de magistraten die zich onderscheiden door hun uitmuntendheid te belonen, is erin voorzien om hun een eenmalige premie toe te kennen na het behalen van drie opeenvolgende beoordelingen “uitzonderlijk”.  Er worden ook andere wijzigingen doorgevoerd, zoals de aanpassing van de terminologie inzake de toegekende beoordelingen naar het model elders in het rechterlijk orde, de omschrijving van de reikwijdte van die beoordelingen in artikel 259novies van het Gerechtelijk Wetboek, de invoering van een nieuw evaluatiecollege en het opnieuw opnemen van het evaluatiedossier in het dossier voor de kandidaatstelling van de magistraat die solliciteert voor een andere benoeming of een aanwijzing. Die laatste wijziging beoogt het verstrekken van meer volledige informatie aan de Hoge Raad voor de Justitie. Behoudens in het geval van die kandidaatstellingen, blijft het evaluatiedossier vertrouwelijk en wordt het bewaard door de korpschef.    Tot slot wordt de weging van de evaluatiecriteria afgeschaft om een meer kwaliteitsgerichte dan kwantiteitsgerichte evaluatie aan te moedigen.  Dit ontwerp wijzigt eveneens de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken en het Gerechtelijk Wetboek ingevolge arrest 96/2014 van het Grondwettelijk Hof, dat de bepalingen van de wet van 19 juli 2012 betreffende de hervorming van het gerechtelijk arrondissement Brussel waarin de taalrol van de procureur des Konings van Brussel, van de arbeidsauditeur van Brussel en van hun adjunct werd vastgelegd, vernietigde.  Dit ontwerp voert voor de procureur des Konings en de arbeidsauditeur, die ingevolge die vernietiging zowel Nederlandstalig als Franstalig kunnen zijn, opnieuw de verplichting in om een grondige kennis van de andere taal aan te tonen en voert opnieuw de taalalternantie in tussen de opeenvolgende procureurs en auditeurs.  Aangezien de in de artikelen 150 en 152 van het Gerechtelijk Wetboek omschreven opdrachten van adjunct-procureur des Konings en van adjunct-arbeidsauditeur door het vernietigingsarrest geen zin meer hebben, heft dit ontwerp die ambten op. De eerste substituten die op de datum van inwerkingtreding van de wet in die mandaten zijn aangewezen, behouden die mandaten ten persoonlijken titel.  **Artikelsgewijze bespreking**  **Artikel 1.** |  | **Exposé des motifs**  Mesdames, Messieurs,  **Exposé général**  Des critiques se sont élevées au sein de la magistrature concernant la façon dont étaient menées les évaluations. Différentes propositions de réforme émanant de l’ordre judiciaire sont parvenues au Conseil consultatif de la magistrature.  Dans un avis formulé à la demande du Ministre de la Justice, le Conseil consultatif de la magistrature relève que les chefs de corps souhaitent que davantage d’attention soit consacrée au coaching, à la motivation, au feed-back, à la récompense, au plan de carrière et à la gestion des compétences. Par ailleurs, un souhait général est exprimé pour un système d’évaluation plus efficace et uniformisé.  Le Conseil consultatif de la magistrature estime, quant à lui, que la périodicité des évaluations, soit tous les trois ans, est trop espacée et n’est pas de nature à inciter à la diligence. Il plaide pour un suivi annuel.  Sur la base de ce qui précède, les articles 259novies et 259decies du Code judiciaire ont fait l’objet de quelques adaptations non négligeables.  Ainsi, pour répondre au souhait d’une approche davantage basée sur le coaching et le feed-back, un entretien de fonctionnement obligatoire a été mis en place, six mois après l’entrée en fonction puis un an après chaque évaluation. D’autres entretiens de fonctionnement supplémentaires peuvent être organisés à la demande de l’évalué ou si les évaluateurs l’estiment nécessaire. Ces entretiens de fonctionnement visent à permettre une discussion sur le fonctionnement personnel du magistrat, ses points forts, ses difficultés, ce qu’il peut éventuellement améliorer, son investissement dans l’organisation de la juridiction, en dehors de l’attribution de toute mention. Il peut être l’occasion d’adapter les objectifs qui ont été fixés à l’occasion de l’entretien de planification ou de mettre en place certaines mesures spécifiques pour les atteindre.  La périodicité actuelle des évaluations, soit tous les trois ans, est maintenue, mais l’instauration de l’entretien de fonctionnement permet un suivi plus rapproché et plus régulier. Chaque évaluation est suivie d’un entretien de fonction et de planification.  En vue d’une plus grande efficacité et de garantir une uniformisation des évaluations et l’égalité entre les magistrats des différentes juridictions, les entretiens d’évaluation devront faire l’objet d’un rapport au moyen d’un formulaire à établir par le Roi sur la proposition du Conseil supérieur de la Justice. Il en va de même des premiers rapports des entretiens de fonction et de planification et des entretiens de fonctionnement, ainsi que de quelques autres cas énumérés à l’article 259novies du Code judiciaire.  Dans un souci de récompenser les magistrats qui se démarquent par leur excellence, il est prévu de leur octroyer une prime unique après l’obtention de trois mentions « exceptionnel » consécutives.  D’autres modifications sont apportées, telles que l’adaptation de la terminologie des mentions attribuées sur le modèle ailleurs dans l’ordre judiciaire, la définition de leur portée dans l’article 259novies du Code judiciaire, l’établissement d’un nouveau collège d’évaluation ou encore la réintroduction du dossier d’évaluation au sein du dossier de candidature d’un magistrat postulant une autre nomination ou une désignation. Cette dernière modification vise à fournir une information plus complète au Conseil supérieur de la Justice. En dehors de ces candidatures, le dossier d’évaluation reste confidentiel et est conservé par le chef de corps.    Enfin, la pondération des critères d’évaluation est supprimée en vue de favoriser une évaluation plus qualitative que quantitative.  Le présent projet modifie également la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire et le Code judiciaire suite à l’arrêt 96/2014 de la Cour constitutionnelle qui a annulé les dispositions de la loi du 19 juillet 2012 portant réforme de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles fixant le rôle linguistique du procureur du Roi de Bruxelles et de l’auditeur du travail de Bruxelles et de leur adjoint.  Le présent projet réintroduit l’obligation pour le procureur du Roi et l’auditeur du travail qui, suite à cette annulation, peuvent être tant néerlandophone que francophone, de justifier de la connaissance approfondie de l’autre langue et réintroduit l’alternance linguistique entre procureurs successifs et auditeurs successifs.  Les missions de procureur du Roi adjoint et d’auditeur du travail adjoint définies aux articles 150 et 152 du Code judiciaire perdant leurs sens suite à l’arrêt d’annulation, le présent projet supprime ces fonctions. Les premiers substituts désignés dans ces mandats à la date d’entrée en vigueur de la loi conserveront ces mandats à titre personnel.  **Commentaire article par article**  **Article 1er.** |
| Dit artikel behoeft geen commentaar.  **Artikel 2.**  Bij arrest nr. 96/2014 vernietigde het Grondwettelijk Hof artikel 57, 5°, van de wet van 19 juli 2012, waarbij in artikel 43 van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken een paragraaf 4quater werd ingevoegd, waarin werd bepaald tot welke taalrol de procureur des Konings en de arbeidsauditeur van Brussel en hun adjunct moesten behoren en op grond waarvan zij een grondige kennis van de andere taal moesten aantonen.  Artikel 43, § 4, wordt derhalve aangevuld met het oog op de herinvoering van de verplichte tweetaligheid van de procureur des Konings van Brussel en de arbeidsauditeur van Brussel.  Door die regels op te nemen in artikel 43, § 4, wordt de door het Grondwettelijk Hof onderstreepte incoherentie met betrekking tot de voordracht van de korpschefs van de tweetalige parketten automatisch opgelost. Het Hof wees erop dat de korpschefs van de eentalige rechtscolleges te Brussel worden voorgedragen door de verenigde benoemings- en aanwijzingscommissie van de HRJ terwijl de procureur des Konings van Brussel en de arbeidsauditeur van Brussel moeten worden voorgedragen door de Franstalige benoemings- en aanwijzingscommissie omdat de verwijzing naar de wet van 15 juni 1935 in artikel 259quater van het Gerechtelijk Wetboek niet is aangepast.  **Artikel 3.**  De taalalternantie tussen de opeenvolgende voorzitters van de arbeidsrechtbank te Brussel was in de wet van 15 juni 1935 opgenomen in zowel artikel 43, § 4, tweede lid, vervangen bij de wet van 19 juli 2012, als in artikel 43ter, § 3, derde lid, waarin ze nog steeds is opgenomen.  Dit artikel beoogt die regel, die onverenigbaar is met het bestaan van een Nederlandstalige arbeidsrechtbank en een Franstalige arbeidsrechtbank, op te heffen.  **Artikel 4.**  Deze wijziging houdt verband met het gegeven dat de artikelen 150 en 152 van het Gerechtelijk Wetboek bij dit ontwerp worden gewijzigd met het oog op de afschaffing van de mandaten van adjunct-procureur des Konings van Brussel en van adjunct-arbeidsauditeur van Brussel. Dit artikel voert die afschaffing door in artikel 58bis, waarin de adjunct-mandaten worden opgesomd.  **Artikel 5.**  Artikel 150 van het Gerechtelijk Wetboek moet worden gewijzigd aangezien de procureur des Konings van Brussel ingevolge de vernietiging van artikel 43, § 4quater, van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken bij arrest 96/2014, Nederlandstalig kan zijn.  De omschrijving van de opdracht van de adjunct had immers uitdrukkelijk betrekking op de relaties met het parket te Halle-Vilvoorde, de Nederlandstalige rechtscolleges, de Nederlandstalige magistraten en het Nederlandstalige personeel van het parket te Brussel, wat geen meerwaarde biedt wanneer de procureur des Konings Nederlandstalig is.  De reden waarom dat ambt werd ingevoerd, heeft geen betekenis meer wanneer de korspchef Nederlandstalig is of wanneer de adjunct Franstalig is.  Derhalve wordt geopteerd voor de afschaffing van die mandaatcategorie.  Overeenkomstig artikel 185/2 van het Gerechtelijk Wetboek wordt het directiecomité dat de korpschef moet bijstaan, samengesteld uit minstens twee substituten en kan het worden uitgebreid met twee personen die de korpschef bekwaam acht wegens hun kennis inzake beheer.    **Artikel 6.**  Dit artikel voert de afschaffing van het mandaat van adjunct-procureur des Konings van Brussel door wat de samenstelling van de raad van procureurs des Konings betreft.  **Artikel 7.**  Artikel 152, § 2, bevat voor de adjunct-auditeur van Brussel een bepaling die vergelijkbaar is met de bepaling in artikel 150, § 2, voor de adjunct-procureur van Brussel.  Dit artikel wordt dus op dezelfde wijze gewijzigd.  **Artikel 8.**  Dit artikel voert de afschaffing van het mandaat van adjunct-arbeidsauditeur van Brussel door wat de samenstelling van de raad van arbeidsauditeurs betreft.  **Artikel 9.**  Dit artikel voert de afschaffing van de mandaten van adjunct-procureur des Konings en van adjunct-arbeidsauditeur van Brussel door wat de samenstelling van de directiecomités betreft.  **Artikel 10.**  Met dit artikel wordt in artikel 259ter, § 2, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek opnieuw het evaluatiedossier, in plaats van de beoordeling in het evaluatiedossier, vermeld als één van de stukken waaruit het benoemingsdossier of aanwijzingsdossier van de magistraten bestaat. Er moet evenwel een onderscheid worden gemaakt tussen het evaluatiedossier dat wordt opgemaakt met het oog op een evaluatie en het evaluatiedossier dat aan de minister van Justitie en aan de Hoge Raad voor de Justitie wordt bezorgd met het oog op een benoeming of aanwijzing.  Het eerste kan immers, naast de verslagen van de verschillende gesprekken, alle inlichtingen bevatten die de korpschef ontvangen of ingewonnen heeft en die hij nuttig achtte om met het oog op de evaluatie aan het dossier toe te voegen. Het tweede is daarentegen beperkt tot de verslagen van de functie-, plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken. De andere elementen zijn niet echt relevant in het kader van een benoeming.  Het tot de voornoemde verslagen beperkte evaluatiedossier wordt derhalve binnen dertig dagen te rekenen vanaf de adviesaanvraag bedoeld in artikel 259ter, § 1, van het Gerechtelijk Wetboek en op hetzelfde tijdstip als dat advies door de korpschef overgezonden aan de FOD Justitie. Als de korpschef geen advies verstrekt binnen de voornoemde termijn, moet hij toch het evaluatiedossier overzenden.  **Artikel 11.**  Er worden verschillende wijzigingen aangebracht in artikel 259quater van het Gerechtelijk Wetboek:  De in artikel 259ter van het Gerechtelijk Wetboek ingevoegde bepalingen betreffende de overzending van het evaluatiedossier zijn toepasselijk gemaakt op de kandidaat-korpschefs. Er wordt nader bepaald dat wanneer de kandidaat reeds korpschef is, het verzoek om het evaluatiedossier te bezorgen aan het bevoegde evaluatiecollege wordt gericht. Thans geldt deze verplichtingen uiteraard enkel voor de korpschefs van het openbaar ministerie aangezien de korpschefs van de zetel voor het ogenblik niet worden geëvalueerd.  De in de bepaling onder 3° opgenomen wijziging is een technische verbetering. Zij voert de afschaffing van de mandaten van adjunct-procureur des Konings van Brussel en adjunct-arbeidsauditeur van Brussel door in de wetsbepaling die voorzag in het verlies van die mandaten in geval van aanwijzing als korpschef.    Tot slot, aangezien het Grondwettelijk Hof de verplichting voor de procureur des Konings van Brussel en de arbeidsauditeur van Brussel om in het bezit te zijn van een Franstalig diploma heeft vernietigd, is de taalalternantieregel weer van toepassing voor die mandaten en moeten die korpschefs terug worden vermeld in paragraaf 6.  **Artikel 12.**  Er worden verschillende wijzigingen aangebracht in artikel 259quinquies van het Gerechtelijk Wetboek: |  | Cet article n’appelle pas de commentaires.  **Article 2.**  Par un arrêt 96/2014 la cour constitutionnelle a annulé l’article 57,5° de la loi du 19 juillet 2012 qui prévoyait dans l’article 43,§4quater le rôle linguistique auquel devaient appartenir le procureur du Roi et l’auditeur du travail de Bruxelles ainsi que leur adjoint et qui leur imposait de justifier de la connaissance approfondie de l’autre langue.  L’article 43,§4, est dès lors complété en vue d’y réinstaurer le bilinguisme obligatoire du procureur du Roi de Bruxelles et de l’auditeur du travail de Bruxelles.  En reprenant ces règles dans l’article 43,§ 4, une solution est d’office apportée à l’incohérence soulignée par la Cour constitutionnelle quant à la présentation des chefs de corps des parquets bilingues. La Cour a mis en lumière le fait que les chefs de corps des juridictions unilingues de Bruxelles sont présentés par la commission de nomination et désignation réunie du CSJ alors qu’en l’absence d’adaptation de la référence faite par l’article 259quater du Code judiciaire à la loi du 15 juin 1935, le procureur du Roi de Bruxelles et l’auditeur du travail de Bruxelles doivent être présentés par la commission de nomination et désignation francophone.  **Article 3.**  L’alternance linguistique entre présidents successifs du tribunal de travail de Bruxelles figurait tant à l’ article 43,§4, alinéa 2, de la loi du 15.06.35 qui a été remplacé par la loi du 19 juillet 2012 que dans l’article 43ter,§3, alinéa 3 dans lequel elle figure toujours.  Le présent article vise à supprimer cette règle qui est incompatible avec l’existence d’un tribunal du travail néerlandophone et d’un tribunal du travail francophone.  **Article 4.**  Cette modification est en lien avec le fait que les articles 150 et 152 du Code judiciaire sont modifiés par le présent projet en vue de supprimer les mandats de procureur du Roi adjoint de Bruxelles et d’auditeur du travail adjoint de Bruxelles. Le présent article répercute cette suppression dans l’article 58bis qui énumère les mandats adjoints.  **Article 5.**  Il est nécessaire de modifier l’article 150 du Code judiciaire dès lors que suite à l’annulation de l’article 43,§4quater de la loi du 15 juin 1935 sur l’emploi des langues en matière judiciaire par un arrêt 96/2014, le procureur du Roi de Bruxelles peut être néerlandophone.  La description de la mission de l’adjoint visait en effet explicitement les relations avec le parquet de Hal Vilvorde, les juridictions néerlandophones, les magistrats et le personnel néerlandophones du parquet de Bruxelles ce qui n’apporte pas de plus-value lorsque le procureur du Roi est néerlandophone.  La justification qui était à la base de la création de cette fonction n’aura plus de sens lorsque le chef de corps sera néerlandophone ou lorsque l’adjoint sera francophone.  Il est dès lors opté pour la suppression de cette catégorie de mandat.  Conformément à l’article 185/2 du Code judiciaire, le comité de direction chargé d’assister le chef de corps sera composé de minimum 2 substituts et pourra être élargi à deux personnes que le chef de corps juge compétentes en matière de gestion.    **Article 6.**  Le présent article répercute la suppression du mandat de procureur du Roi adjoint de Bruxelles au niveau de la composition du conseil des procureurs du Roi.  **Article 7.**  L’article 152, §2, contient pour l’auditeur adjoint de Bruxelles une disposition semblable à celle prévue de l’article 150,§2 pour le procureur adjoint de Bruxelles.  Cet article est donc modifié de la même manière.  **Article 8.**  Le présent article répercute la suppression du mandat d’auditeur du travail adjoint de Bruxelles au niveau de la composition du conseil des auditeurs du travail.  **Article 9.**  Le présent article répercute la suppression des mandats de procureur du Roi adjoint de Bruxelles et d’auditeur du travail adjoint de Bruxelles au niveau de la composition des comités de direction.  **Article 10.**  Le présent article réintroduit dans l’article 259ter, §2, alinéa 4, du Code judiciaire le dossier d’évaluation en lieu et place de la mention d’évaluation parmi les pièces qui composent le dossier de nomination ou de désignation des magistrats. Il convient, toutefois, de faire une distinction entre le dossier d’évaluation établi en vue d’une évaluation et celui qui est communiqué au ministre de la Justice et au Conseil supérieur de la Justice en vue d’une nomination ou d’une désignation.  En effet, le premier peut contenir, outre les rapports des différents entretiens, toutes les informations que le chef de corps a reçues ou récoltées et a jugées utiles de verser au dossier en vue de l’évaluation. Le second est, par contre, limité aux rapports d’entretien de fonction, de planification, de fonctionnement et d’évaluation. Les autres éléments ne présentent pas de réelle pertinence dans le cadre d’une nomination.  Le dossier d’évaluation limité aux rapports précités est donc transmis par le chef de corps au SPF Justice dans les 30 jours à compter de la demande d’avis visée à l’article 259ter, §1er, du Code judiciaire et en même temps que cet avis. Si le chef de corps ne rend pas d’avis dans le délai précité, il est néanmoins tenu de transmettre le dossier d’évaluation.  **Article 11.**  Diverses modifications sont apportées à l’ article 259quater du Code Judiciaire :  Les dispositions relatives à la transmission du dossier d’évaluation insérées dans l’article 259ter du Code judiciaire sont rendues applicables aux candidats chef de corps. Il est précisé que lorsque le candidat est déjà chef de corps, la demande de communication du dossier d’évaluation est adressée au collège d’évaluation compétent. Actuellement, cette obligation ne concerne bien entendu que les chefs de corps du ministère public puisque les chefs de corps du siège ne sont, pour l’instant, pas évalués.  La modification reprise sous le 3° est une correction technique. Elle répercute la suppression des mandats de procureur du Roi adjoint de Bruxelles et d’auditeur du travail adjoint de Bruxelles dans la disposition légale qui prévoyait la perte de ces mandats en cas de désignation comme chef de corps.    Enfin, puisque la Cour constitutionnelle a annulé l’obligation pour le procureur du Roi de Bruxelles et l’auditeur du travail de Bruxelles d’avoir un diplôme en français, la règle de l’alternance linguistique s’applique à nouveau pour ces mandats et il convient de réintroduire ces chefs de corps dans le paragraphe 6.  **Article 12.**  Diverses modifications sont apportées à l’article 259quinquies du Code Judiciaire : |
| De in de bepaling onder 1° opgenomen wijziging heft de bepalingen op die de procedure vaststellen voor de aanwijzing in de mandaten van procureur des Konings van Brussel en van adjunct-arbeidsauditeur van Brussel.  De in de bepaling onder 2° opgenomen wijziging heft de wetsbepaling op die voorzag in het verlies van die mandaten van adjunct-procureur des Konings van Brussel en van adjunct-arbeidsauditeur van Brussel in geval van aanwijzing als afdelingsprocureur of afdelingsauditeur.  **Artikel 13.**  De in dit artikel opgenomen wijziging heft de wetsbepaling op die voorzag in het verlies van die mandaten in geval van aanwijzing als federaal magistraat, verbindingsmagistraat in jeugdzaken en bijstandsmagistraat. |  | La modification reprise sous le point 1° abroge les dispositions fixant la procédure de désignation dans les mandats de procureur du Roi adjoint de Bruxelles et d’auditeur du travail adjoint de Bruxelles.  La modification reprise sous le point 2° abroge la disposition légale qui prévoyait la perte de ces mandats de procureur du Roi adjoint de Bruxelles et d’auditeur du travail adjoint de Bruxelles en cas de désignation comme procureur de division ou d’auditeur de division.  **Article 13.**  La modification reprise sous cet article abroge la disposition légale qui prévoyait la perte de ces mandats en cas de désignation comme magistrat fédéral, magistrat de liaison en matière de jeunesse et de magistrat d’assistance. |
| **Artikel 14.** |  | **Article 14.** |
| In de Nederlandse tekst van artikel 259octies, paragraaf 8, werd verkeerdelijk “de gerechtelijk stagiair” vermeld in plaats van “de gerechtelijk attaché”. Die fout wordt hersteld.  **Artikel 15.**  De terminologie betreffende de beoordelingen die kunnen worden toegekend in het kader van de evaluatie is geënt op de terminologie die elders wordt gebruikt in het rechterlijk orde, te weten “uitzonderlijk”, “voldoet aan de verwachtingen”, “te verbeteren” of “onvoldoende”.  In een streven naar harmonisatie van de evaluaties, is bepaald dat de formulieren worden vastgesteld door de Koning, op voorstel van de Hoge Raad voor de Justitie.  Het gebruik van die formulieren is verplicht voor de functie-, plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken in de in het Gerechtelijk Wetboek nader bepaalde gevallen. De verslagen moeten dan behoorlijk worden gemotiveerd. In de andere gevallen, bijvoorbeeld wanneer de uitgeoefende functie en de te behalen doelstellingen dezelfde blijven van gesprek tot gesprek of wanneer het functioneringsgesprek geen aanleiding geeft tot vragen om verbetering, kan van de gesprek een vereenvoudigd verslag worden opgesteld, dat wil zeggen een niet-geformaliseerd verslag dat gewoon wordt ondertekend door de geëvalueerde en door de beoordelaars of één van hen.  In artikel 259novies wordt een paragraaf 1/1 ingevoegd met het oog op het bepalen van de strekking van de nieuwe beoordelingen die zullen worden toegekend. Het is immers belangrijk dat wordt verduidelijkt in welke gevallen de andere beoordelingen dan “voldoet aan de verwachtingen” kunnen worden toegekend, teneinde het evaluatiecollege een minimaal kader aan te reiken en opdat de sterkst afwijkende beoordelingen, namelijk “onvoldoende” of “uitzonderlijk”, slechts op weldoordachte wijze zouden worden toegekend. Die omschrijvingen maken het overigens mogelijk om een uniforme toepassing van de beoordelingen in alle rechtscolleges in de hand te werken en alle magistraten op voet van gelijkheid te stellen. |  | Dans le texte néerlandais de l’article 259octies, paragraphe 8, il était fait erronément référence au stagiaire judiciaire à la place de l’attaché judiciaire. Cette erreur est réparée.  **Article 15.**  La terminologie relative aux mentions qui peuvent être attribuées dans le cadre de l’évaluation est calquée sur la terminologie qui est d’usage ailleurs dans l’ordre judiciaire, soit « exceptionnel », « répond aux attentes », « à améliorer » ou « insuffisant ».  En vue de veiller à l’harmonisation des évaluations, il est prévu que des formulaires sont établis par le Roi sur la proposition du Conseil supérieur de la Justice.  L’usage de ces formulaires est obligatoire pour les entretiens de fonction, de planification, de fonctionnement et d’évaluation dans les cas précisés par le Code judiciaire. Les rapports doivent alors être dument motivés. Dans les autres cas, par exemple lorsque la fonction exercée et les objectifs à atteindre restent identiques d’un entretien à un autre ou lorsque l’entretien de fonctionnement ne donne pas lieu à des demandes d’amélioration, l’entretien peut faire l’objet d’un rapport simplifié, c’est-à-dire non formalisé, simplement signé par l’évalué et les évaluateurs ou l’un d’entre eux.  Une paragraphe 1/1 est inséré dans l’article 259novies en vue de définir la portée des nouvelles mentions qui seront attribuées. Il est, en effet, important de préciser dans quels cas les mentions autres que « répond aux attentes » peuvent être octroyées, de manière à fournir un cadre minimum au Collège d’évaluation et à ce que les mentions les plus éloignées que sont « insuffisant » ou « exceptionnel » ne soient octroyées qu’à bon escient. Ces définitions permettent, par ailleurs, de favoriser une application uniforme des mentions dans toutes les juridictions et de mettre tous les magistrats sur un pied d’égalité. |
| Bij de indiensttreding en bij iedere bestendige functieverandering vindt een formeel plannings- en functiegesprek plaats op basis van het formulier bedoeld in artikel 259novies, paragraaf 1, zesde lid. In de andere gevallen, dat wil zeggen bij het begin van iedere nieuwe evaluatieperiode en direct na het evaluatiegesprek voor de voorgaande periode, kan van de gesprekken een vereenvoudigd verslag worden opgesteld dat wordt medeondertekend door de geëvalueerde, die zich zo akkoord verklaart met de inhoud van de gesprekken. Uiteraard kan de geëvalueerde zijn opmerkingen meedelen.  De eerste evaluatie vindt plaats na één jaar en een formeel functioneringsgesprek vindt plaats zes maanden na de indiensttreding van de magistraat.  Het ontwerp strekt immers tot de opwaardering van het functioneringsgesprek, dat tot doel heeft een discussie mogelijk te maken over het persoonlijk functioneren van de magistraat, zijn sterke punten, zijn verwachtingen en de moeilijkheden die er eventueel zijn, door het verplicht te maken vanaf het eerste jaar van indiensttreding.  Tijdens de eerste evaluatieperiode van een jaar, vindt het gesprek plaats na zes maanden, zodat de geëvalueerde tussentijds reeds een balans krijgt en in voorkomend geval halfweg de lopende periode kan bijsturen.  Met uitzondering van het eerste, moet het functioneringsgesprek enkel worden geformaliseerd in een gemotiveerd verslag wanneer begeleidingsmaatregelen zich opdringen. Zo wordt voorkomen dat de beoordelaar verdrinkt in het formalisme en wordt hij tegelijk verplicht om op duidelijke wijze te communiceren met de geëvalueerden die onvoldoende aan de verwachtingen voldoen, zodat zij zich ervan bewust zijn dat zij ervoor moeten zorgen dat hun wijze van functioneren verbetert.  Het functioneringsgesprek blijft verplicht wanneer de evaluatie om de zes jaar plaatsvindt nadat drie opeenvolgende keren de beoordeling “uitzonderlijk” werd toegekend. Het gesprek vindt dan om de twee jaar plaats.  Hoewel de voorbereiding uiteraard aanbevolen blijft, vereist de wet niet langer dat de geëvalueerde zijn voorbereiding van het evaluatiegesprek drie dagen vóór de evaluatie bezorgt, noch dat het ontwerp van voorlopige evaluatie tijdens het evaluatiegesprek wordt meegedeeld.  Tijdens het evaluatiegesprek zal tussen de beoordelaars en de geëvalueerde een dialoog worden gevoerd, die zal uitlopen op een voorlopige evaluatie. Als de geëvalueerde van mening is dat onvoldoende rekening werd gehouden met zijn argumenten, kan hij zijn opmerkingen schriftelijk meedelen op het evaluatieformulier. De beoordelaars of één van hen zullen of zal dan een antwoord formuleren op de opmerkingen van de geëvalueerde. Het formulier wordt vervolgens ondertekend door het evaluatiecollege en de geëvalueerde. |  | Un entretien de planification et de fonction formel a lieu sur la base du formulaire visé à l’article 259novies, paragraphe 1er, alinéa 6, lors de l’entrée en service et lors de chaque changement durable de fonction. Dans les autres cas, c’est-à-dire au début de chaque nouvelle période d’évaluation et directement suivant l’entretien d’évaluation pour la période précédente, les entretiens peuvent faire l’objet d’un rapport simplifié contresigné par l'évalué qui marque ainsi son accord avec le contenu des entretiens. Il va de soi que l’évalué peut faire valoir ses observations.  La première évaluation a lieu après 1 an et un entretien de fonctionnement formel a lieu 6 mois après l’entrée en fonction du magistrat.  Le projet tend en effet à valoriser l’entretien de fonctionnement, qui a pour objectif de permettre une discussion sur le fonctionnement personnel du magistrat, ses points forts, ses attentes, les difficultés éventuellement rencontrées, en le rendant obligatoire  dès la 1ière année d’entrée en fonction.  Lors de la première période d’évaluation qui a une durée d’un an, l’entretien a lieu après 6 mois de manière à ce que l’évalué bénéficie déjà d’un bilan intermédiaire et puisse le cas échéant rectifier le tir à mi-parcours de la période en cours.  Hormis le premier, l’entretien de fonctionnement ne doit être formalisé dans un rapport motivé que si des mesures d’accompagnement s’imposent. On évite ainsi que l’évaluateur soit noyé par le formalisme tout en l’obligeant à communiquer de manière claire avec les évalués qui ne répondent pas suffisamment aux attentes, de manière à ce que ceux-ci soient conscients qu’ils doivent veiller à améliorer leur mode de fonctionnement.  L’entretien de fonctionnement reste obligatoire lorsque l’évaluation a lieu tous les 6 ans suite à l’attribution de la mention « exceptionnel » 3 fois consécutives. Cet entretien a alors lieu tous les 2 ans.  Si la préparation reste bien entendu conseillée, il n’est plus exigé par la loi que l’évalué remette sa préparation à l’entretien d’évaluation 3 jours avant l’évaluation, ni que le projet d’évaluation provisoire soit communiqué pendant l’entretien d’évaluation.  Un dialogue sera mené entre évaluateurs et évalué au cours de l’entretien d’évaluation qui débouchera sur une évaluation provisoire. Si l’évalué estime que ses arguments n’ont pas été pris suffisamment en compte, il pourra faire valoir ses observations par écrit sur le formulaire d’évaluation. Les évaluateurs ou l’un d’entre eux répondront/a alors aux observations de l’évalué. Le formulaire est ensuite signé par le Collège d’évaluation et l’évalué. |
| Uiteindelijk blijft een zeker formalisme behouden aangezien het voor de geëvalueerde een waarborg biedt met betrekking tot wat met de beoordelaars werd overeengekomen op het stuk van te behalen doelstellingen en met betrekking tot de controle op de motivering van de aan de geëvalueerde toegekende beoordeling. Dat formalisme biedt ook waarborgen voor de beoordelaars; zij zullen kunnen aantonen dat zij de verbeterpunten hebben meegedeeld aan de magistraten en dat hun eindbeslissing voldoende gemotiveerd is.  Wanneer in het kader van de evaluatie gebruik werd gemaakt van aan de korpschef bezorgde informatie, zoals een klacht van een particulier of van de balie, of van de lijsten betreffende de achterstand in het beraad, wordt de geëvalueerde daarvan op de hoogte gebracht en kan hij zijn opmerkingen aan de korpschef bezorgen. Er wordt van de korpschef ook verwacht dat hij proactief handelt, bijvoorbeeld door de mening te vragen van de personen die met de betrokken magistraat samenwerken, door de statistieken op te vragen van de beslissingen die hij heeft gewezen of door inlichtingen in te winnen over de gevolgde opleidingen. Om die reden is in de nieuwe paragraaf 5 van artikel 259novies van het Gerechtelijk Wetboek vermeld dat alle nuttige door de korpschef ingewonnen inlichtingen die in het kader van de evaluatie in aanmerking kunnen worden genomen ook in het evaluatiedossier moeten worden opgenomen en ter kennis moeten worden gebracht van de geëvalueerde magistraat.  De nieuwe paragraaf 6 herbevestigt het beginsel van de vertrouwelijkheid van het evaluatiedossier, dat evenwel nog steeds te allen tijde door de geëvalueerde kan worden ingekeken. Die beginselen stonden voorheen in de paragraaf 8 die bij dit ontwerp wordt opgeheven. Het betreft hier het evaluatiedossier zoals opgemaakt met het oog op de evaluatie en met betrekking tot hetwelk de minister van Justitie enkel wordt geïnformeerd over de toegekende beoordeling en de uitkomst van het beroep in geval van beroep tegen de beoordeling “onvoldoende”. Dat dossier mag niet worden verward met het dossier dat aan de minister van Justitie en de Hoge Raad voor de Justitie wordt overgezonden met het oog op een benoeming in een andere betrekking of een aanwijzing, dat beperkt is tot de verslagen van de verschillende gesprekken.  Tot slot voorziet de nieuwe paragraaf 7 erin dat in geval van benoeming van de magistraat in een ander rechtscollege, het volledige evaluatiedossier binnen een termijn van dertig dagen aan de nieuwe korpschef wordt overgezonden. Daardoor zal de nieuwe korpschef inzonderheid op de hoogte zijn van de eventuele toekenningen van de beoordeling “uitzonderlijk”, met het oog op de premie waarin artikel 360quater van het Gerechtelijk Wetboek voorziet.  **Artikel 16.**  De huidige periodiciteit van de periodieke evaluaties blijft behouden: één jaar na de indiensttreding en vervolgens om de drie jaar. Er is evenwel bepaald dat wanneer drie opeenvolgende keren de beoordeling “uitzonderlijk” wordt toegekend aan eenzelfde magistraat, die magistraat nog slechts om de zes jaar moet worden geëvalueerd. Het is de bedoeling het evaluatieproces lichter te maken voor de magistraten die blijk geven van een professionaliteit die alle verwachtingen ten aanzien van hen overtreft.  De evaluatie blijft toevertrouwd aan de korpschef en twee magistraten, de ene aangewezen door het directiecomité, de andere aangewezen door de algemene vergadering of de korpsvergadering, naargelang de te evalueren magistraat een magistraat van de zetel of van het openbaar ministerie is, of door de algemene vergadering van vrederechters en de rechters in de politierechtbank.  De beoordelaars kunnen uiteraard worden aangewezen in een andere afdeling van de rechtbank of een andere afdeling van het parket dan die waar de geëvalueerde werkt.  Gelet op het grote aantal magistraten dat moet worden geëvalueerd, inzonderheid in de rechtscolleges of parketten die op ressortniveau georganiseerd zijn, en de noodzaak van een evaluatie door het volledige college – de functie-, plannings- en functioneringsgesprekken kunnen daarentegen met slechts één van de beoordelaars worden gehouden – wordt de korpschef de mogelijkheid geboden om zijn taak enigszins te verlichten door zijn evaluatieopdracht over te laten aan een andere magistraat die hij aanwijst.  Bovendien wordt een plaatsvervanger aangewezen, respectievelijk door de korpschef, de directiecomité en een algemene vergadering of een korpsvergadering om de verhinderde beoordelaars te vervangen. |  | Au final, un certain formalisme est maintenu dès lors qu’il constitue une garantie pour l’évalué par rapport à ce qui a été convenu avec les évaluateurs en terme d’objectifs à atteindre et par rapport au contrôle de la motivation de la mention attribuée à l’évalué. Ce formalisme offre aussi des garanties aux évaluateurs qui pourront établir qu’ils ont communiqué aux magistrats les points à améliorer et que leur décision finale est suffisamment motivée.  Lorsque des informations transmises au chef de corps ont été utilisées dans le cadre de l’évaluation comme par exemple une plainte d’un particulier ou du barreau ou des listes concernant le retard dans le délibéré, l’évalué en est informé et peut transmettre ses observations au chef de corps. Il est également attendu du chef de corps qu’il agisse de manière proactive, par exemple, en demandant l’avis des personnes qui travaillent avec le magistrat concerné, en recueillant les statistiques des décisions rendues par ce dernier ou en s’enquérant des formations suivies. Pour cette raison, il est indiqué au nouvel article 259novies, §5, du Code judiciaire que doivent également figurer au dossier d’évaluation et être portées à la connaissance du magistrat évalué toutes les informations utiles et susceptibles d’être prises en compte dans le cadre de l’évaluation collectées par le chef de corps.  Le nouveau paragraphe 6 réaffirme le principe de la confidentialité du dossier d’évaluation, lequel reste néanmoins consultable en tout temps par l’évalué. Ces principes figuraient auparavant dans le paragraphe 8 abrogé par le présent projet. Il s’agit ici du dossier d’évaluation tel qu’établit en vue de l’évaluation et au sujet duquel le ministre de la Justice n’est informé que de la mention attribuée et du résultat du recours en cas de recours contre la mention « insuffisant ». Il s’agit de ne pas confondre ce dossier avec celui qui est transmis au ministre de la justice et au Conseil supérieur de la Justice en vue d’une nomination à un autre poste ou d’une désignation, lequel se limite aux rapports des différents entretien.  Enfin, le nouveau paragraphe 7 prévoit qu’en cas de nomination du magistrat dans une autre juridiction, le dossier d’évaluation complet est transmis au nouveau chef de corps dans un délai de trente jours. Cela permettra notamment au nouveau chef de corps d’être informé de l’octroi éventuel de mentions « exceptionnel » en vue de la prime consacrée à l’article 360quater du Code judiciaire.  **Article 16.**  La périodicité actuelle des évaluations périodiques est maintenue, soit un an après l’entrée en fonction puis tous les trois ans. Il est, cependant, prévu qu’en cas d’attribution de la mention « exceptionnel » trois fois consécutives à un même magistrat, celui-ci ne doit plus être évalué que tous les six ans. Il s’agit d’alléger le processus d’évaluation à l’égard des magistrats qui font preuve d’un professionnalisme dépassant tout ce que l’on attendait d’eux.  L’évaluation reste confiée au chef de corps et à 2 magistrats, l’un désigné par le comité de direction, l’autre désigné par l’assemblée générale ou l’assemblée de corps selon que le magistrat à évaluer est un magistrat du siège ou du ministère public, ou par l’assemblée générale des juges de paix et juges au tribunal de police.  Les évaluateurs peuvent bien entendu être désignés dans une autre division du tribunal ou une autre division du parquet que celle où travaille l’évalué.  Etant donné le nombre important de magistrat à évaluer, en particulier dans des juridictions ou parquets organisés au niveau du ressort, et la nécessité d’une évaluation par l’ensemble du collège – contrairement aux entretiens de fonction, planification et fonctionnement, qui peuvent avoir lieu avec seulement un des évaluateurs – il est octroyé au chef de corps la possibilité d’alléger quelque peu sa tâche en déléguant sa mission d’évaluation à un autre magistrat qu’il désigne.  Par ailleurs, un suppléant est désigné respectivement par le chef de corps, le comité de direction et une assemblée générale ou une assemblée de corps pour remplacer les évaluateurs empêchés. |
| **Artikel 17.** |  | **Article 17.** |
| Het soort beoordeling dat aan een titularis van een adjunct-mandaat kan worden toegekend, moet op dezelfde wijze worden aangepast als inzake de periodieke evaluatie. Bijgevolg is in artikel 259undecies, § 2, eerste lid, vermeld dat een adjunct-mandaat wordt hernieuwd wanneer de titularis van dat mandaat een van de volgende beoordelingen heeft gekregen: “uitzonderlijk”, “voldoet aan de verwachtingen” of “te verbeteren”.  In artikel 259undecies, § 3, veertiende lid, van het Gerechtelijk Wetboek is bepaald dat het secretariaat van de kamers van het evaluatiecollege van de korpschefs wordt waargenomen door de griffie van het Hof van Cassatie. Het Grondwettelijk Hof heeft artikel 259undecies vernietigd in zoverre het voorziet in een evaluatie van het mandaat van de korpschefs van de zetel. Die evaluatie bestaat echter wel nog voor de korpschefs van het parket. Rekening houdend met de oprichting van de twee beheerscolleges en inzonderheid dat van het openbaar ministerie, en aangezien het verzelfstandigd beheer van het Hof van Cassatie een heroriëntering op de ‘core business’ ervan inhoudt, moeten de secretariaatstaken van het evaluatiecollege van de korpschefs van het openbaar ministerie worden toegewezen aan de steundienst van het College van het openbaar ministerie in plaats van aan de griffie van het Hof van Cassatie.  **Artikel 18.**  In artikel 318 van het Gerechtelijk Wetboek worden de verwijzingen naar de rol van de adjunct-procureur des Konings van Brussel en van de adjunct-arbeidsauditeur van Brussel in het bepalen van de dienst der zitting van de leden van de parketten en auditoraten voor de rechtbanken van het gerechtelijk arrondissement Brussel geschrapt.  **Artikel 19.**  Dit artikel schrapt het verlies van de adjunct-mandaten van adjunct-procureur des Konings van Brussel en van adjunct-arbeidsauditeur van Brussel in geval van aanwijzing van die magistraten om een opdracht uit te oefenen op grond van artikel 323bis van het Gerechtelijk Wetboek. De terminologie in verband met de beoordelingen wordt eveneens aangepast en voortaan wordt erin voorzien dat de titularissen van een adjunct-mandaat met opdracht ambtshalve de beoordeling “voldoet aan de verwachtingen” krijgen.  **Artikelen 20 en 21**  De artikelen 340 en 346 van het Gerechtelijk Wetboek betreffen respectievelijk de opdrachten van de algemene vergadering van de hoven en rechtbanken en de opdrachten van de korpsvergadering. Op het stuk van de verkiezing van de magistraten belast met de evaluatie, wordt de terminologie aangepast aangezien het nu gaat om het aanwijzen van een magistraat in een evaluatiecollege.  **Artikel 22.**  Behalve in geval van de beoordeling “onvoldoende”, die resulteert in een vertraging van de driejaarlijkse verhoging met zes maanden, heeft de evaluatie in de huidige toestand van het Gerechtelijk Wetboek, geen invloed op de wedde. Magistraten die uitmunten, krijgen geen enkele stimulans. Dit ontwerp voorziet er bijgevolg in dat de magistraat van wie het werk bij drie opeenvolgende evaluaties als uitstekend werd beoordeeld, wordt beloond. De teller wordt vervolgens op nul gezet, in die zin dat een magistraat die reeds een premie heeft gekregen met toepassing van artikel 360quater, opnieuw een weddebijslag kan krijgen als hij drie opeenvolgende keren de beoordeling “uitzonderlijk” heeft gekregen.  Er is nader bepaald dat die drie beoordelingen “uitzonderlijk” toegekend mogen zijn geweest in eenzelfde ambt of in verschillende ambten. Dat betekent dat ook als de magistraat van ambt verandert, de eerdere beoordeling(en) “uitzonderlijk” die hij eventueel heeft gekregen, meetelt (meetellen). Het is de bedoeling te voorkomen dat een magistraat zijn kandidatuur voor een nieuw ambt niet stelt uit angst om het voordeel van zijn beoordelingen te verliezen. |  | Le type de mention pouvant être attribué à un titulaire de mandat adjoint doit être adapté de la même manière qu’en matière d’évaluation périodique. Par conséquent, il est indiqué à l’article 259undecies, §2, alinéa 1er, qu’un mandat adjoint sera renouvelé lorsque le titulaire de ce mandat aura obtenu l’une des mentions suivantes : « exceptionnel », « répond aux attentes » ou « à améliorer ».  L’article 259undecies, § 3, alinéa 14, du Code judiciaire prévoit que le secrétariat des chambres du collège d’évaluation des chefs de corps est assuré par le greffe de la Cour de cassation. La Cour constitutionnelle a annulé l’article 259undecies en tant qu’il prévoit une évaluation du mandat des chefs de corps du siège. Par contre, cette évaluation subsiste en ce qui concerne les chefs de corps du parquet. Compte tenu de la création des deux collèges de gestion, notamment celui du ministère public, et dès lors que l’autonomie de gestion de la Cour de cassation implique un recentrage de celle-ci sur son « core business », il y a lieu d’attribuer au service d’appui du collège du ministère public, plutôt qu’au greffe de la Cour de cassation, les tâches de secrétariat du collège d’évaluation des chefs de corps du ministère public.  **Article 18.**  Dans l’article 318 du Code judiciaire, les références au rôle du procureur du Roi adjoint de Bruxelles et de l’auditeur du travail adjoint de Bruxelles dans la fixation du service d’audience des membres des parquets et auditorats pour les tribunaux de l’arrondissement judiciaire de Bruxelles est abrogé.  **Article 19.**  Cet article abroge la perte des mandats adjoints de procureur du Roi adjoint de Bruxelles et d’auditeur du travail adjoint de Bruxelles en cas de désignation de ces magistrats pour exercer une mission sur la base de l’article 323bis du Code judiciaire. La terminologie liée aux mentions est également adaptée et l’on prévoit désormais que les titulaires de mandat adjoint en mission reçoivent d’office la mention « répond aux attentes ».  **Articles 20 et 21**  Les articles 340 et 346 du Code judiciaire traitent respectivement des missions de l’assemblée générale des cours et tribunaux et de l’assemblée de corps. S’agissant de l’élection des magistrats chargés de l’évaluation, la terminologie est adaptée puisqu’il s’agit maintenant de désigner un magistrat au sein d’un collège d’évaluation.  **Article 22.**  Excepté en cas de mention «  insuffisant », qui entraine un retard de la majoration triennale pendant 6 mois, l’évaluation n’a, dans l’état actuel du Code judiciaire, pas d’impact sur le traitement. Aucun incitant n’est accordé au magistrat qui excelle. Le présent projet prévoit, par conséquent, de récompenser le magistrat dont le travail a été jugé excellent lors de 3 évaluations consécutives. Le compteur est ensuite remis à zéro, en ce sens qu’un magistrat qui a déjà bénéficié d’une prime en application de l’article 360quater pourra à nouveau en bénéficier pour autant qu’il comptabilise 3 nouvelles mentions « exceptionnel » consécutives.  Il est précisé que ces trois mentions « exceptionnel » peuvent avoir été accordées au sein d’une même fonction ou au sein de fonctions différentes. Cela signifie que même si le magistrat change de fonctions, la ou les précédentes mentions « exceptionnel » qu’il aurait reçue(s) compte(nt). Il s’agit d’éviter qu’un magistrat renonce à poser sa candidature à une nouvelle fonction de peur de perdre l’avantage de ses mentions. |
| **Artikel 23.**  Er wordt een overgangsregeling ingevoerd voor de titularis van het mandaat van adjunct-procureur des Konings van Brussel die op de dag van inwerkingtreding van de wet is aangewezen in een mandaat. Hij behoudt dat mandaat ten persoonlijken titel tot de dag waarop hij definitief ophoudt zijn mandaat van eerste substituut bij het parket van de procureur des Konings te Brussel uit te oefenen. |  | **Article 23.**  Un régime transitoire est instauré pour le titulaire du mandat de procureur du Roi adjoint de Bruxelles désigné dans un mandat au jour de l’entrée en vigueur de la loi . Il conserve ce mandat à titre personnel jusqu’au jour où il cesse définitivement d’exercer son mandat de premier substitut au parquet du procureur du Roi de Bruxelles. |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Van Koningswege:  De Minister van Justitie, |  | Par le Roi :  Le Ministre de la Justice, |
|  |  |  |
| Koen GEENS | | |