L'Union Professionnelle de la Magistrature (UPM) remercie les membres de la commission de la Justice de la Chambre des Représentants de l'avoir sollicitée aux fins d'émettre un avis concernant la [proposition de loi](#) modifiant le Code judiciaire en ce qui concerne l'évaluation des magistrats, n° [0289/1](#).

1. L'UPM peut souscrire à plusieurs des points du texte examiné, sous les réserves émises ci- après.

Sont ainsi, dans leur principe, potentiellement positifs :

- le principe de mise en place d'un « trajet d'accompagnement » du magistrat qui a fait l'objet d'une évaluation avec mention « insuffisant » ;
- la systématisation des entretiens de fonctionnement ;
- la possibilité pour le chef de corps de déléguer ses compétences en matière d'évaluation ainsi que la possibilité de désigner plus de 2 évaluateurs, ce qui permettra de diminuer la charge de travail sur ceux-ci. Toutefois, tous les évaluateurs devront avoir suivi la formation spécifique organisée par l'IFJ ;
- la possibilité d'introduire un recours devant une commission contre une mention définitive « insuffisant » ;

Ces quatre initiatives louables impliquent toutefois des missions supplémentaires pour les entités concernées (trajet d'accompagnement, entretiens de fonctionnement systématiques, augmentation du nombre d'évaluateurs et donc de magistrats tenus de suivre une formation) ou pour les membres de la future commission de recours.

Ces missions supplémentaires imposées à des entités déjà en difficulté au niveau des effectifs risquent de rester lettres mortes si la proposition examinée n'est pas accompagnée d'une **analyse d'impact** et de **l'attribution des moyens supplémentaires** indispensables à la mise en œuvre du texte.

2. L'UPM estime qu'un pan entier du projet est profondément problématique et inacceptable : le lien désormais établi entre évaluation et discipline (art 3§5 et 7 à 11 du texte examiné).

Le texte prévoit que « lorsque le magistrat obtient la mention "insuffisant" à la fin du trajet d'accompagnement, le chef de corps transmet le dossier d'évaluation du magistrat au tribunal disciplinaire dans les trente jours qui suivent l'attribution de cette mention ».

En ce qui concerne les pouvoirs du tribunal disciplinaire, il précise que « *les juridictions disciplinaires peuvent prendre les mesures suivantes:*

1° la perte de la dernière majoration triennale visée à l'article 360 ou du dernier supplément de traitement visé à l'article 360bis;

2° le retrait du mandat adjoint définitif;

3° la démission d'office; »

Il convient avant tout de rappeler que les organes du Conseil de l'Europe recommandent de distinguer clairement évaluation et discipline.

Après avoir rappelé que « *bien que les violations des règles ou normes éthiques et professionnelles puissent être prises en compte dans l'évaluation, les États membres devraient distinguer nettement l'évaluation et les mesures et processus disciplinaires. Les principes de nomination définitive et de l'inamovibilité sont des éléments clés de l'indépendance des juges et doivent être respectés* », le conseil consultatif des juges européens formule la recommandation suivante : « **L'évaluation individuelle des juges devrait - en principe - être distincte à la fois des inspections pour évaluer le travail d'un tribunal dans son ensemble et des procédures disciplinaires** »¹.

La Cour de cassation², le Conseil consultatif de la magistrature³ ainsi que le Conseil supérieur de la Justice⁴ se sont déjà exprimés de façon très négative quant à ce lien entre évaluation et discipline. Le CSJ a ainsi rappelé dans son avis précité que « *l'évaluation se distingue intrinsèquement de la discipline. En effet, celles-ci ne s'inscrivent pas dans le même cadre et ne visent pas les mêmes objectifs* ». La Cour de cassation s'est exprimée comme suit dans son avis précité : « *La discipline vise à préserver l'intégrité du pouvoir judiciaire et, dès lors, la confiance que doit pouvoir lui témoigner la nation en corrigeant, voire dans les cas les plus graves, en écartant ceux qui auraient manqué aux devoirs de leur charge* ».

L'UPM souscrit à l'ensemble des arguments évoqués par ces institutions et souligne particulièrement :

¹ Avis n°17 (2014) du conseil consultatif des juges européens sur l'évaluation du travail des juges, la qualité de la justice et le respect de l'indépendance judiciaire, point 29, <https://rm.coe.int/1680747706>.

² Avis du 11 septembre 2023.

³ Avis du 11 novembre 2023 du Conseil consultatif de la Magistrature relatif à l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives à l'évaluation des magistrats et à la discipline.

⁴ Avis du 18 octobre 2023 du Conseil supérieur de la Justice quant à l'avant-projet de loi portant dispositions diverses relatives à l'évaluation des magistrats et à la discipline.

- Le lien fait entre évaluation et discipline est de nature à fausser l'évaluation elle-même.

Celle-ci devrait être un moment privilégié d'échange franc entre le magistrat évalué et ses évaluateurs, l'objectif étant de permettre à l'intéressé de progresser et de mettre en évidence tant ses points forts que ses points à améliorer.

Ceci implique que les entretiens d'évaluation et de fonctionnement se déroulent dans un climat de confiance totale, sans que le magistrat concerné puisse se voir renvoyer devant le tribunal disciplinaire pour des motifs liés à sa seule évaluation. Une telle confiance ne pourra s'installer si les conséquences de l'entretien d'évaluation sont potentiellement de nature disciplinaire.

Le lien fait entre évaluation et discipline ne permettra donc pas d'atteindre l'objectif que semble se fixer le législateur, à savoir celui d'une évaluation positive et de progression.

- La confusion entre faute disciplinaire et évaluation avec mention « insuffisant ».

Les contours de la faute disciplinaire sont définis à l'article 404 du Code judiciaire qui précise que « *ceux qui manquent aux devoirs de leur charge, ou qui par leur conduite portent atteinte à la dignité de son caractère, peuvent faire l'objet des sanctions disciplinaires déterminées au présent chapitre.*

Les sanctions disciplinaires prévues par le présent chapitre peuvent également être infligées à ceux qui négligent les tâches de leur charge et qui portent ainsi atteinte au bon fonctionnement de la justice ou à la confiance dans l'institution.

En ce qui concerne les membres de l'ordre judiciaire visés à l'article 305, les devoirs de leur charge, la dignité de son caractère, et les tâches de leur charge sont interprétés, notamment, à la lumière des principes généraux relatifs à la déontologie ».

Qu'il y ait évaluation insuffisante ou non, le Code judiciaire contient les outils qui permettent à toute autorité disciplinaire qui constate la commission d'une faute disciplinaire de prononcer une peine disciplinaire mineure ou de saisir le tribunal disciplinaire.

Une évaluation négative après un trajet d'accompagnement peut trouver sa cause dans des faits qui ne constituent en rien une faute disciplinaire, voire même qui ne relèvent pas de la responsabilité directe du magistrat évalué (problèmes personnels, management inadapté). La saisine automatique du tribunal disciplinaire dans de tels cas est totalement contreproductive.

L'UPM considère qu'il convient de laisser l'initiative de l'ouverture d'une procédure disciplinaire aux seules autorités disciplinaires, uniquement en cas de commission d'une faute disciplinaire, au risque de dévoyer tant l'évaluation que la procédure disciplinaire de leurs finalités.

- Enfin, et de façon surabondante, il est piquant de constater que la proposition examinée entend sanctionner plus sévèrement le magistrat qui fait l'objet de deux évaluations avec mention « insuffisant » que le magistrat qui a commis une faute disciplinaire. Ce dernier peut en effet faire l'objet de peines disciplinaires mineures alors que les seules réponses offertes aux juridictions disciplinaires en cas d'évaluations avec mention « insuffisant » (perte de traitement ; retrait du mandat adjoint définitif ; démission d'office) sont nettement plus lourdes de conséquence que lesdites peines mineures.

L'UPM estime en conclusion que la procédure disciplinaire permet d'apporter des réponses de type « sanction » aux magistrats dont le comportement justifie le prononcé d'une peine disciplinaire.

L'évaluation doit rester distincte de toute procédure disciplinaire avec pour objectif la progression du magistrat évalué.

3. Sans être exhaustive, l'UPM formule encore quelques remarques quant à certains points de l'avant-projet :

- Article 259novies § 1^{er} alinéa 5 : La suppression du terme « personnalité » au profit des termes « aptitudes sociales » dans les critères de l'évaluation est inappropriée. En effet, en prenant en considération « les aptitudes sociales » du magistrat évalué, l'on peut craindre que l'on veuille s'assurer de la conformité de l'évalué à la doxa dominante, ou en tout cas de sa volonté de manifester extérieurement cette conformité, ce qui n'est certainement pas la principale qualité qui doit être attendue du magistrat, et qui est de nature à porter atteinte à son indépendance, dès lors que les « aptitudes sociales ou psychosociales (en

anglais, *soft skills*) » permettent au sujet de valoriser ses connaissances et sa compétence de la meilleure manière possible selon l'environnement ou le contexte dans lequel il est amené à les exploiter.

- Article 404/1 : Dans l'hypothèse sérieusement critiquée du lien entre évaluation et discipline, il est regrettable que le tribunal disciplinaire qui ne souhaite pas prononcer de mesure ne puisse décider d'un nouveau trajet de remédiation, surtout si le tribunal estime que le trajet d'accompagnement précédent n'était pas adéquat.

- Toujours dans la même hypothèse sérieusement critiquée, une analyse d'impact devrait être réalisée et l'attribution de moyens supplémentaires au tribunal disciplinaire devrait être prévue pour le bon fonctionnement du tribunal disciplinaire.

Fait à Namur,

Le 29 novembre 2024

Vincent MACQ
Président de l'UPM