

**Ecole d'Enseignement et de Promotion sociale de la Communauté Française**

**Rue Saint-Brice, 53**

**7500 Tournai**

**Enseignement Supérieur Paramédical**

**Cadre en soins de santé**

**RAPPORT DE STAGE DANS LE CADRE DE L'UF 14 :  
INCURSION DANS LE MONDE DE LA JUSTICE  
DU TRAVAIL**

**Richard Tiberghien**

**Cadre en soins de santé**

**2<sup>ème</sup> année**

**Année 2009-2010**



## **REMERCIEMENTS**

Je tiens à remercier Mr Millet (Auditeur du travail) de m'avoir accueilli chaleureusement au sein de l'auditorat du travail. Il a été très disponible et n'hésitait pas à arrêter son travail pour répondre à mes questions.

Je remercie Mr Hautier (Substitut général) pour avoir accepté de m'écouter lors de mes recherches pour la réalisation de ce stage et de m'avoir mis en contact avec Mr Millet. Je le remercie aussi pour tous les renseignements qu'il a pu me fournir sur la Cour du travail et sur la modernité du lieu.

Je remercie l'ensemble de l'auditorat du travail pour tous les renseignements qu'ils m'ont fourni. Je pense particulièrement à Mr Cuivre (1<sup>er</sup> Substitut), Mr Mary (Substitut), Mlle Maistriau (Greffière) et Mr Giacomazy (Secrétaire en chef).

Pour m'avoir accepté à leurs côtés lors de l'audience civile, je remercie Mr Bodson (Juge, président la Chambre), Mrs Desamory et Petrone (Juges sociaux), Mr Mary et Mlle Maistriau.

# **TABLE DES MATIERES**

<b><u>Introduction</u></b> .....	7
<b><u>Objectifs de stage</u></b> .....	8
<b><u>I. Partie théorique</u></b> .....	9
<b><u>1. Historique de la Justice</u></b> .....	9
<b><u>2. Définitions</u></b> .....	10
2.1. Introduction.....	10
2.2. Définitions.....	10
<b><u>3. Les différentes institutions judiciaires</u></b> .....	11
3.1. La pyramide institutionnelle.....	11
3.2. Le tribunal de police.....	12
3.3. La justice de paix.....	12
3.4. Le tribunal de première instance.....	12
3.5. Le tribunal du commerce.....	13
3.6. Le tribunal du travail.....	13
3.7. La Cour d’assises.....	13
3.8. La Cour d’appel.....	14
3.9. La Cour du travail.....	14
3.10. La Cour de cassation.....	14
<b><u>4. Conclusions</u></b> .....	15
<b><u>II. Partie pratique</u></b> .....	16
<b><u>1. La modernité du lieu de travail</u></b> .....	16
1.1. Description des lieux.....	16
1.2. Conclusions.....	18
<b><u>2. Le tribunal du travail</u></b> .....	19
2.1. Composition de l’Auditorat du travail.....	19
2.2. Missions et rôles de chacun.....	19
2.2.1. L’Auditeur du travail.....	19
2.2.2. Les magistrats.....	20
2.2.3. Les greffiers.....	20
2.3. Missions civiles de l’Auditorat.....	20
2.3.1. Les missions civiles .....	20
2.3.2. La composition du tribunal .....	21
2.3.3. Audience civile du 28 avril 2010 .....	22
2.3.3.1. Mme Dupond contre l’I.N.A.M.I. ....	22
2.3.3.2. Quelques précisions .....	24

2.3.3.3. Conclusions personnelles sur ce dossier .....	25
2.3.3.4. Autres dossiers .....	25
2.4. Missions pénales de l’Auditorat .....	26
2.4.1. Les missions pénales .....	26
2.4.2. La composition du tribunal.....	27
2.4.3. Audience pénale du 27 avril 2010 .....	27
2.4.3.1. Ministère public contre Mr Durand .....	27
2.4.3.2. Quelques précisions.....	29
2.4.3.3. Conclusions personnelles .....	29
2.4.3.4. Autres affaires .....	29

**3. La Cour du travail.....32**

3.1. Missions et composition.....	32
3.2. Définition de l’appel .....	32
3.3. Procédure de l’appel .....	32
3.4. Audience du 12 mai 2010 .....	33

**4. Conclusions sur les trois audiences (civile, pénale et en appel).....36**

**Conclusions et enseignements .....38**

**ANNEXE :**

- 1) Lexique
- 2) Annexe photos
- 3) Annexe 3 : Article 100
- 4) Ressources sur le net
- 5) Ressources cours de cadre en soins de santé
- 6) Convention de stage et contrat d’objectifs
- 7) Convention de stage non rémunéré
- 8) Evaluation de stage



## INTRODUCTION

L'objectif premier du stage étant la découverte d'un milieu de travail différent du mien tout en pouvant y établir un lien, mon choix s'est porté sur la Justice. Il s'agit ici d'un monde que je connais très peu. Mes seules notions viennent de l'enseignement secondaire et supérieur mais aussi des médias qui relatent les grandes affaires secouant notre pays. Afin d'établir un lien avec la fonction de cadre en soins de santé, j'ai resserré la distance focale sur le Tribunal et la Cour du travail. Il est bon de connaître le système qui veille au respect des règles du travail en général.

Afin de ne pas se perdre dans les organes fonctionnels de cette grande Dame, la première partie de ce rapport sera plus théorique. Un passage en revue des différentes instances s'avère nécessaire, depuis la Justice de paix jusqu'à la Cour de Cassation.

La seconde partie, plus pratique, s'attardera à décrire le plus fidèlement possible mon vécu au sein de ce palais de Justice. La Justice ne se résume pas à ce que nous voyons à la télévision. Mon but est bien de décrire tout le fonctionnement d'une Cour et d'un tribunal, de montrer tout le travail réalisé en amont de l'audience et du verdict final dans le cadre d'une « affaire ».

La chance m'a été donnée de réaliser une partie de ce stage dans un palais flambant neuf, ce qui a induit l'opportunité de parler de l'importance ou non de la modernité sur la qualité du travail. Un chapitre y est consacré.

Depuis sa création par l'Homme, la Justice est souvent critiquée. Elle fait peur pour celui qui s'y retrouve, elle passionne pour le spectateur, elle punit le contrevenant, elle condamne ou libère, elle soulève les foules quand elle paraît injuste. *Trust*, dans sa chanson « antisocial », l'a décrite *comme une femme pleine de vices*. Ce travail, je le souhaite, essaiera aussi d'apaiser les rancœurs potentielles par le fait simplement qu'avant d'émettre des critiques à l'égard d'une institution, il est important de la comprendre. Cependant, il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'une justice créée par les hommes, qu'elle n'est pas parfaite et qu'elle agit toujours en fonction des lois et du bon sens. Mais qu'est-ce que le bon sens ?

*« La justice est faite par et pour les hommes, échappant à la nature et fondée sur la raison »*

Hobbes. T

## **OBJECTIFS DE STAGE**

Mes objectifs de stage sont les suivants :

- 1° Incursion dans un milieu de travail différent de mon quotidien.
- 2° Acquisition de connaissances sur les différentes instances de notre justice.
- 3° Description des fonctions des différents intervenants au sein d'un tribunal et d'une Cour du travail.
- 4° Description d'audiences civiles et pénales.
- 5° Les enseignements à retenir et à appliquer dans ma future fonction de cadre en soins de santé.

Suite à une visite guidée du Palais de Justice de Mons où j'ai effectué ce stage, un dernier objectif m'est apparu intéressant :

- 6° Description de l'importance de la modernité du lieu professionnel sur les conditions de travail.

Ce stage est réalisé au tribunal du travail de la ville de Mons et à la Cour du travail à Mons.



# **I. PARTIE THEORIQUE**

## **1 HISTORIQUE DE LA JUSTICE BELGE**

Avant de définir la justice, il est intéressant de savoir d'où elle vient, comment est-elle née ? Les sources sont limitées à ce sujet. Cette partie se base donc sur les connaissances de Mr Hautier<sup>1</sup> à ce sujet.

La Justice belge est née en même temps que l'indépendance de la Belgique en 1830. Son fondement s'inspire néanmoins essentiellement du système français. Avant l'indépendance, la Belgique était territoire français. C'est ainsi que certaines lois reprises dans les codes datent d'avant 1830.

Mr Hautier précise qu'il existe deux grandes catégories de justice dans le monde : la notre qui tire ses lointains fondements de la justice romaine et l'anglo-saxonne. Ce sont deux formes très différentes suivant de nombreux aspects. Pour un magistrat belge, il est fort difficile de comprendre la justice anglo-saxonne tant les deux systèmes sont différents. Le coût financier pour une personne requérant la justice anglo-saxonne est nettement plus élevé. Les procédures et règles sont aussi très différentes. C'est ainsi que de nombreux européens, par l'influence des médias ou films américains, sont trompés sur notre justice et la manière dont elle fonctionne. Le système belge est donc fort proche du système français avec cependant quelques particularités. Notamment concernant le tribunal et la Cour du travail qui n'existe pas en France. Il parle en France des prud'hommes.

---

<sup>1</sup> Mr Hautier : Substitut général à la Cour du Travail

## 2. DEFINITION DE LA JUSTICE.

### 2.1 INTRODUCTION

Après ce bref historique de la justice belge, un passage obligé par le dictionnaire s'impose. Sans ouvrir le dictionnaire, que savons-nous exactement de la justice ? A sa simple évocation, des notions viennent à nous comme sentence, verdict, punition, amende, prison, tribunal, jury, avocat, erreurs de justice, injustice, condamnation, accusé...En fait, tous des termes qui rendent une image trompeuse et erronée de la justice. Les médias ont encore une fois un rôle destructeur puisqu'ils ne nous montrent que le sensationnel. Les petites affaires pourtant nombreuses ne les intéressent pas. Ces « petites » affaires nous concernent ou vont nous concerner un jour en espérant le moins possible. D'où l'importance de définir correctement ce terme et de pouvoir se repérer dans les différentes missions de cette institution.

### 2.2. DEFINITION

Selon le petit Larousse, la justice est *un principe moral qui exige le respect du droit et de l'équité. Justice sociale : qui exige des conditions de vie équitables pour chacun. [...] caractère de ce qui est juste, impartial, [...], action par laquelle une autorité, un pouvoir judiciaire reconnaît le droit de chacun. –spécial. En droit, fonction souveraine de l'Etat consistant à définir le droit positif et à trancher les litiges entre sujets de droit, [...], institution qui exerce un pouvoir juridictionnel.*

La dernière définition entre bien dans le cadre de ce travail mais la première est à retenir aussi.

La justice, dans le milieu du travail notamment, représente bien un principe moral où il est demandé le respect du droit et de l'équité entre les travailleurs, les employeurs et les différentes institutions.

A partir de cette définition, il appartiendra aux cadres de veiller à faire régner une forme de justice pour éviter qu'une de leurs décisions ressenties par d'autres comme « injustes » ne les amène devant la Justice.

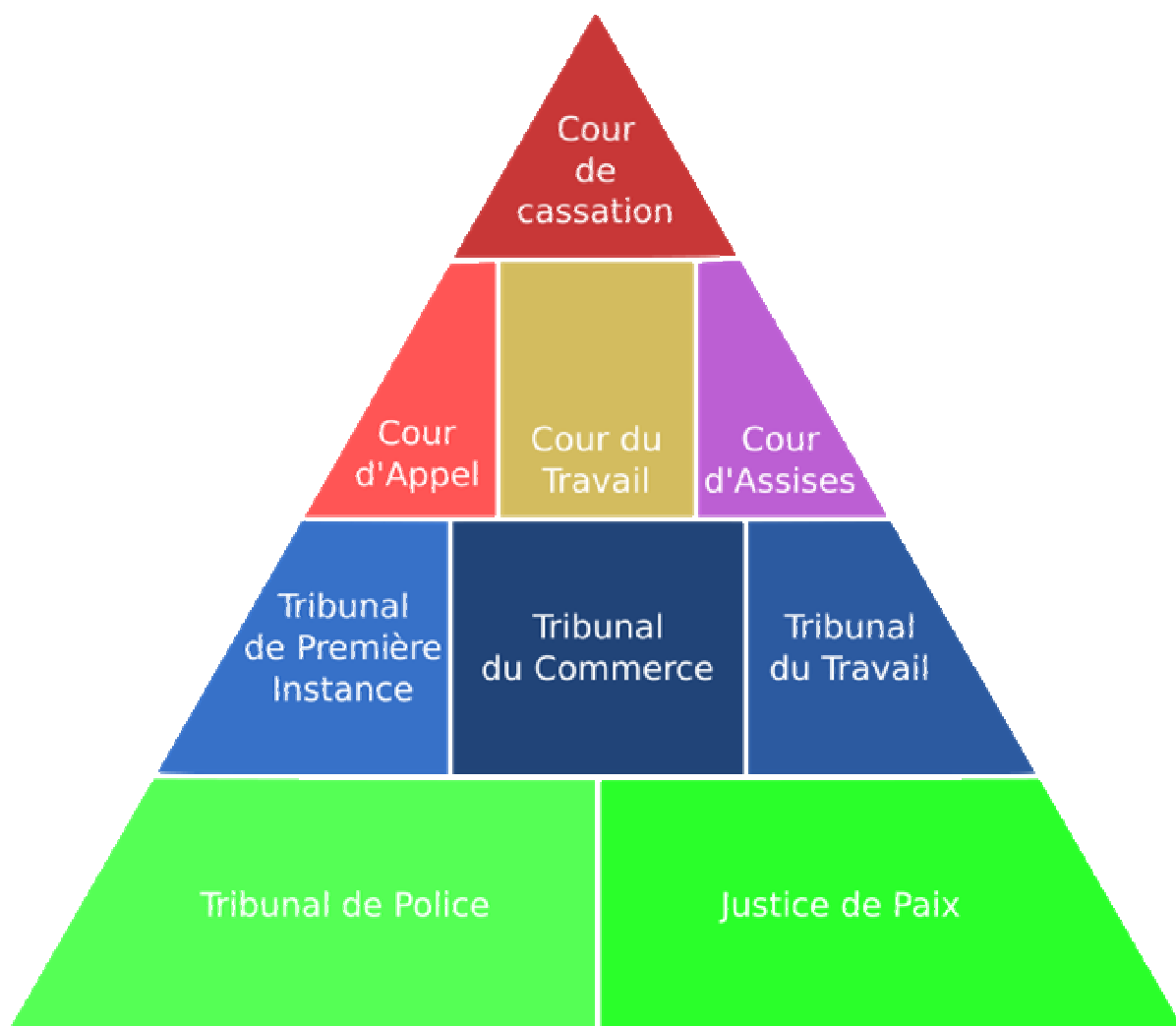
C'est pourquoi, il est primordial pour les managers de s'inspirer des lois ou règlements de travail lorsqu'ils prennent telles ou telles décisions. La Justice reconnaît le droit de chacun, inutile donc de vouloir empiéter sur le droit d'autrui. Ce chapitre peut s'apparenter à une conclusion mais montre tout simplement le but premier de la Justice : faire régner l'équité.

Le pouvoir ne permet pas tout : la justice en est un garde-fou.

### 3. LES DIFFERENTES INSTITUTIONS JUDICIAIRES.

#### 3.1. PYRAMIDE INSTITUTIONNELLE

La pyramide ci-dessous représente la hiérarchie de notre justice. On retrouve ainsi la Cour de cassation au sommet de cette pyramide. C'est par exemple cette instance qui décidera de confirmer ou « casser » un jugement prononcé par une autre Cour.



Cette pyramide est extraite du site : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Justice>, elle-même extraite et légèrement modifiée du site : <http://www.juridat.be/>.

En commençant à partir de la base, les paragraphes suivants seront consacrés aux missions de chaque organe de cette pyramide. Il s'agit d'une brève description.

### 3.2. LE TRIBUNAL DE POLICE :

Il s'agit d'une juridiction<sup>2</sup> pénale. Il en existe 34 sur notre territoire. Ses missions sont d'examiner les contraventions et ce tribunal est compétent pour certains délits dont les infractions de roulage. Il s'agit en outre de délits dont des circonstances atténuantes ont été acceptées. Il traite donc toute affaire relative aux accidents de circulation.

### 3.3. LA JUSTICE DE PAIX :

Cette justice, représentée par le juge de paix, s'occupe des affaires concernant la vie familiale, le voisinage et le logement. Le juge de paix se veut proche de la population en proposant des solutions humaines basées sur la concertation avec les différentes parties concernées. Contrairement au tribunal de police, il s'agit ici d'une juridiction civile. Il n'y a pas d'affaires pénales. On compte 225 justices de paix en Belgique.

Exemples de compétences : contestation en matière de bail ou de louage, querelles de voisinage, révision de la pension alimentaire après un divorce, les petites successions (moins de 1860 euros), adoption, prise en charge obligatoire de malades mentaux dans des établissements fermés...

### 3.4. LE TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE :

Il existe 27 tribunaux de ce type, un par arrondissement judiciaire et chaque tribunal est divisé en trois sections : le tribunal civil, correctionnel et de la jeunesse.

#### 3.4.1. Le tribunal civil :

Il traite des affaires qui concernent des personnes : divorce, filiation, adoption mais aussi de différends dont le montant dépasse 1860 euros, concernant les droits de succession ou d'auteurs. Il traite enfin les appels de jugements rendus par le juge de paix.

#### 3.4.2. Le tribunal correctionnel :

Il s'agit d'un tribunal pénal qui traite des délits comme l'escroquerie, la fraude, les homicides involontaires, les vols ainsi que les crimes correctionnalisés<sup>3</sup>.

Il traite enfin des appels pour les décisions rendues par le tribunal de police.

---

<sup>2</sup> Voir lexique

<sup>3</sup> Voir lexique

### 3.4.3. Le tribunal de la jeunesse :

Il s'occupe des affaires relevant de l'application de la loi sur la protection de la jeunesse comme la déchéance de l'autorité parentale, le placement de mineurs en centres fermés, la criminalité juvénile...

### 3.5. LE TRIBUNAL DU COMMERCE :

Comme pour le tribunal de police, il en existe 34 ce qui correspond au nombre d'arrondissements judiciaires<sup>4</sup>. Il juge de litiges commerciaux pour des montants supérieurs à 1860 euros, des jugements de faillites et des conflits entre actionnaires d'une société. Par contre, il ne s'occupe pas de la fraude.

Il traite des appels de décisions prises par le juge de paix dans des litiges commerciaux. La spécificité de ce tribunal est la présence en son sein, en plus du magistrat professionnel, de juges consulaires c'est-à-dire des juges spécialisés dans les affaires commerciales et qui sont choisis dans le monde de l'entreprise.

### 3.6. LE TRIBUNAL DU TRAVAIL :

Au nombre de 34 également, il traite de litiges entre employeurs et travailleurs, de litiges en matière de sécurité sociale et d'aide sociale et depuis 2007 du règlement collectif de dettes. Il a une mission civile mais aussi une mission pénale. Comme pour le tribunal du commerce, la particularité du tribunal du travail réside dans le fait de la présence de « juges sociaux » (uniquement au civil) ou « assesseurs » qui sont des gens issus des syndicats ou d'organisations patronales.

Cette description sera plus étoffée dans la partie pratique de ce rapport de stage.

### 3.7. LA COUR D'ASSISES :

Il existe une Cour d'Assises par province, plus une pour l'arrondissement de Bruxelles-Capitale. Cette Cour n'est pas permanente : elle est en fait constituée quand un accusé est envoyé devant elle. Elle traite des faits les plus graves du Code pénal, à savoir les crimes.

On y retrouve notamment la présence d'un jury constitué de douze jurés, d'un président et de deux assesseurs, le ministère public, un greffier, les parties civiles, les avocats, les témoins et enfin les experts.

---

<sup>4</sup> Voir lexique

### 3.8. LA COUR D'APPEL :

Au nombre de cinq, sa mission est de traiter des appels de décisions d'un tribunal de première instance, d'un tribunal du commerce, d'un tribunal correctionnel ou de la jeunesse. Elle est composée de quatre types de chambres : civiles, correctionnelles, de la jeunesse et des mises en accusation. Cette dernière décide entre autre le renvoi ou non d'un prévenu devant la Cour d'assises.

### 3.9. LA COUR DU TRAVAIL :

Au nombre de cinq également, il s'agit d'une juridiction d'appel (comme la Cour d'appel) des décisions prises en première instance par un tribunal du travail. Toute une série de contentieux relève aussi de leurs compétences comme ceux concernant le contrat de travail, les élections sociales, le risque professionnel, la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants, de la sécurité sociale non contributive (aide sociale et allocations aux personnes handicapées). Il traite depuis peu (2007) du règlement collectif de dettes.

### 3.10. LA COUR DE CASSATION :

Située tout en haut de la pyramide, la Cour de Cassation est la juridiction suprême. Le pourvoi en cassation est possible uniquement contre des arrêts qui ont été prononcés en dernière instance, contre lesquelles il n'est plus possible d'interjeter appel. Elle ne statue pas sur les faits mais vérifie que toutes les règles de procédure et de droit ont été appliquées.

Si elle décide de casser un arrêt rendu par une Cour d'appel, elle renverra l'affaire devant une autre Cour d'appel où il y aura un nouveau jugement.

La seule Cour de Cassation se trouve à Bruxelles et est composée de trois chambres : la chambre pour les affaires pénales, celle pour les dossiers relatifs au droit du travail et la chambre pour les affaires civiles et commerciales.

Les arrêts de cette Cour font jurisprudence<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir lexique

#### **4. CONCLUSIONS.**

Cette partie théorique a été réalisée avant de débiter le stage. Elle a pour but de me situer dans ce vaste système qu'est la Justice. Bien sûr, il s'agit d'un bref aperçu des différentes instances et de leurs missions. Après relecture, je pourrai diviser cette pyramide en quatre niveaux. Les instances du bas de la pyramide (tribunal de police et justice de paix) sont les plus nombreuses et peut-être les plus accessibles aux citoyens. A l'inverse, le dernier niveau (la Cour de Cassation) paraît inaccessible et fermé. Ce stage se situe donc dans le second et troisième niveau.

Cette théorie qui, j'en conviens, s'apparente à du recopiage m'a été nécessaire pour comprendre le cheminement que pouvait prendre une affaire. Ainsi, une affaire traitée par un juge de paix peut cheminer vers le tribunal du commerce, pour arriver ensuite à la Cour d'Appel. Enfin la Cour de Cassation peut à son tour être saisie de cette affaire.

Cette partie théorique répond au second objectif de stage : acquisition de connaissances sur les différentes instances de notre justice.

## **II. PARTIE PRATIQUE**

Avant d'entamer la partie plus « judiciaire » de ce rapport de stage, il me paraît important de consacrer un chapitre à la modernité du lieu de travail et de savoir s'il a une incidence certaine sur la qualité de vie au travail et sur la qualité du travail. Cette idée m'est venue après la visite du palais de justice au mois de février. Mr Hautier a eu la gentillesse de me faire visiter ce nouveau bâtiment et de me décrire ainsi son ancien et son nouveau milieu de travail. Ce chapitre répondra ainsi au sixième objectif.

### **1. LA MODERNITE DU LIEU DE TRAVAIL.**

#### **1.1. DESCRIPTION DES LIEUX.**

Au cours de ce stage, il m'a été donné de fréquenter 3 lieux différents. Il est important de savoir que les tribunaux de Mons sont éparpillés au sein de la ville.

L'Auditorat du travail est installé au sein d'une ancienne école des Ursulines. Il s'agit d'un bâtiment fort bien rénové. Les magistrats et employés jouissent de bureaux spacieux, bien éclairés et dotés d'équipements modernes. L'audience civile à laquelle j'ai assistée s'est déroulée dans l'ancienne chapelle de l'école. Mais cette Chambre m'est apparue « chaleureuse ». Il n'en est pas toujours ainsi. Seuls certaines portes et escaliers d'époque nous rappellent, par leurs craquements et grincements, que nous sommes dans une ancienne école catholique. Il fait bon travailler en ce lieu.

A l'arrière de ce tribunal, de l'autre côté de la rue et séparé par une petite caserne militaire se trouve le tout nouveau palais de justice qui regroupe la Cour d'assises, la Cour d'appel, la Cour du travail et le Tribunal du commerce<sup>6</sup>. Ce second lieu fut inauguré en 2007. Tout y est nouveau, du parking, double étage et souterrain, à la toiture.

La création de ce nouveau bâtiment résulte de la volonté de regrouper plusieurs instances en un même lieu qui permet une meilleure collaboration et un gain de temps et d'argent. L'augmentation progressive du nombre d'affaires due à la croissance importante de nouvelles matières à traiter (c'est-à-dire de nouvelles lois à faire respecter) a rendu les anciens bâtiments trop exigus. En effet, non seulement le personnel a augmenté au cours des dernières décennies, mais aussi le nombre de dossiers à stocker. Dans les anciens tribunaux, il était parfois difficile aux magistrats et employés de pouvoir se retourner dans les locaux. Ils ne pouvaient se croiser dans les

---

<sup>6</sup> Voir annexe photos.



couloirs tant les dossiers encombraient les armoires, bureaux et couloirs. Ils jouissent maintenant de locaux spacieux, dotés d'armoires en suffisance.

Mr Hautier est surtout très satisfait de la nouvelle bibliothèque qui regroupe maintenant tous les ouvrages juridiques nécessaires pour élaborer leurs dossiers tout en respectant les lois. Cette bibliothèque est nettement mieux classée qu'auparavant ce qui permet un gain de temps précieux dans la recherche et le choix d'un ouvrage ou code. Toute l'importance de l'ordre.

Le bâtiment est doté d'un réseau informatique au top puisqu'il est possible pour chaque employé ou magistrat de se connecter au réseau. Il est même possible de se connecter dans les halls !

Il existe un réseau intranet uniquement réservé aux personnes ayant un code d'accès. Le développement progressif de ce réseau permet aux magistrats de consulter les derniers jugements aussi bien de Mons d'Anvers ou de Bruxelles. Cette consultation permet aux magistrats de se référer à d'autres affaires pour voir comment ils doivent se diriger pour telle ou telle affaire semblable à celle qu'ils sont en train d'éplucher.

L'espace réservé au public est aussi bien plus accueillant que dans les anciens palais. Même s'il n'est jamais très heureux de se rendre au tribunal, le fait de se retrouver dans un lieu clair, propre et accueillant permet peut-être de dédramatiser un peu la situation.

A ce sujet, j'ai eu l'occasion d'assister à une audience pénale qui s'est déroulée au tribunal correctionnel dans un « vieux » palais de justice. Je tiens ici à livrer mes impressions. Il s'agit en fait d'un tribunal à l'ancienne où une estrade très relevée, place où se retrouvent le juge et les magistrats, nous rappelle l'ancien temps. Ma sensation était une forme de puissance de la Justice sur la population qui venait y être jugée. La Justice se situait peut-être à l'époque entre Dieu et les hommes. Cette élévation impose d'entrée le respect. De plus, des fenêtres opaques laissant passer un peu de lumière, des murs délabrés et un plafond très haut viennent accentuer la tristesse, les rancœurs et les sentences que l'on peut y rencontrer. Enfin, l'acoustique y était déplorable.

Pour terminer ces descriptions, je parlerai architecture. L'architecte a voulu insérer ce nouveau bâtiment en respectant le passé architecturale de la ville de Mons en construisant notamment de nouvelles tours et en utilisant la pierre bleue. Il a tenu compte de l'écologie en créant des puits de lumière, en utilisant le soleil comme ressource énergétique. Le bois est fort présent également. Sa volonté était aussi de créer un lieu à la fois accessible au public (des expositions en tout genre ont lieu régulièrement) et privé pour les personnes qui y travaillent.

## 1.2. CONCLUSIONS.

Il est indéniable que le nouveau bâtiment est le plus pratique pour celui qui y travaille puisque tout est centralisé, moderne, écologique et pratique. Mr Hautier insiste beaucoup sur le gain de temps que lui apporte ce nouvel instrument, sur le gain de place. Ses conditions de travail se sont nettement améliorées mais influent-elles sur la qualité de son travail ?

A cette question, Mr Hautier répond que même si c'est vrai que maintenant cet outil de travail répond aux normes actuelles en matière de sécurité, d'hygiène et de bien-être au travail, cela influe peu sur la qualité de son travail. Par contre, il précise que la qualité du service rendu aux justiciables s'est nettement améliorée ne fut-ce que par la centralisation des Cours et l'accueil dans un bâtiment plus pratique.

Cette modernité a donc une incidence très positive sur la qualité de vie au travail ainsi que sur le service rendu au client mais n'a pas forcément d'incidence sur la qualité du travail de chacun.

Il ne sert à rien de disposer du meilleur avion qui soit si l'on ne possède pas le meilleur pilote pour le diriger.

## 2. LE TRIBUNAL DU TRAVAIL.

### 2.1. Composition de l'Auditorat du travail.

Je tiens à préciser qu'il s'agit des catégories de fonctions que l'on retrouve au sein de cette juridiction. Il ne s'agit pas de la composition du tribunal. L'Auditorat est ainsi composé de **l'Auditeur du travail**, de **5 magistrats (premier substitut et 4 substitués)**. On y retrouve ensuite le **greffier en chef**, le **greffier-chef de service**, le **greffier des rôles et plusieurs greffiers**. Pour compléter l'organigramme, il faut ajouter un **secrétaire en chef**, **des secrétaires**, **un service administratif**, **un service de documentation et un service de messagerie**.

### 2.2. Missions et rôles de chacun.

#### 2.2.1. L'Auditeur du travail.

Il veille au bon fonctionnement de l'Auditorat. Il a en outre des missions de contrôle du greffe, d'évaluation des magistrats, de maintien de la discipline, de veiller au respect des lois et règlement dans le tribunal. Avec l'aide du secrétaire en chef, il assure la direction du personnel administratif. Il assure également les missions des magistrats.

Lorsque l’Auditorat reçoit une « affaire » à traiter, Mr Millet peut soit décider de traiter l’affaire personnellement, soit de la confier à un des magistrats de l’Auditorat. Son rôle est donc aussi une répartition équitable de la charge de travail pour chaque magistrat. Il précise qu’il connaît bien ses magistrats et leurs points forts. En fonction du dossier, il sait quel magistrat est le plus apte à le traiter.

Durant ce stage, j’ai pu constater que Mr Millet recevait régulièrement tel ou tel magistrat qui venait demander conseil ou poser une question sur les dossiers qu’ils doivent traiter. Il était toujours à l’écoute comme un père l’est pour son enfant.

Il doit participer régulièrement à des réunions pour discuter des nouveautés en matière juridique, sociale…

Mr Millet peut être amené à participer à des réunions préparatoires avec d’autres services ou personnes comme l’inspection sociale, l’office des étrangers, la police, des juges d’instructions… afin d’organiser des inspections de grandes envergures dans tel ou tel milieu.

En préparation des audiences, Mr Millet doit non seulement veiller à ce que chaque dossier soit complet mais aussi veiller à rendre un avis<sup>7</sup> écrit pour chaque affaire après l’audience civile.

Lors des audiences, l’Auditeur remet son avis oralement et par écrit au terme de l’audience mais il faut différencier le civil et le pénal. (Voir § 2.3.1 et 2.4.). Il peut déléguer un substitut à sa place lors des audiences.

L’Auditeur est élu à cette fonction pour une période de 5 ans et renouvelable 1 fois.

### 2.2.2. Les magistrats.

Ils doivent assurer la bonne tenue des dossiers qu’ils traitent. Ils ne doivent pas être trop en retard dans le nombre de dossiers à traiter. Ils peuvent siéger à l’audience en qualité d’Auditeur. Ils sont au nombre de 5 : le Premier substitut et 4 substituts. Ils reçoivent également tout justiciable qui en fait la demande.

### 2.2.3. Les greffiers.

Leurs missions sont l’inscription des affaires nouvelles, la convocation des parties et gestion des audiences. Ils veillent à classer correctement les dossiers et à leur conservation. Enfin, ils sont chargés de copier et délivrer les décisions aux différentes parties.

On y retrouve ainsi le greffier en chef qui dirige et organise le greffe, le greffier-chef de service qui est l’adjoint du premier cité. Le greffier des rôles est chargé de fixer les affaires aux audiences. On retrouve enfin les greffiers.

Ce sont en quelque sorte les secrétaires du juge.

---

<sup>7</sup> Voir aussi § 2.3.1. Les missions civiles

## **2.3 Les missions civiles de l'Auditorat.**

L'Auditorat a une double mission : **une mission civile et une mission pénale.**

De part cette double mission, il est important de diviser l'Auditorat du travail en deux. Les paragraphes suivants traiteront dans l'ordre des rôles de l'Auditorat, de la composition du tribunal et de quelques dossiers épluchés tout d'abord au civil et ensuite au pénal.

### **2.3.1. Les missions civiles.**

Dans sa mission civile, l'Auditorat doit traiter les dossiers obligatoirement communicables, c'est-à-dire les dossiers traitant des requêtes de justiciables ou d'organismes sociaux<sup>8</sup> comme l'O.N.Em<sup>9</sup>, l'I.N.A.M.I., les mutuelles, C.P.A.S.... mais aussi des dossiers qui mettent en cause des deniers publics. Il s'agit donc de matières sociales. Chaque citoyen peut venir à l'Auditorat déposer une requête. Pour chaque requête, la mission de l'Auditorat sera de constituer un dossier, de recevoir les justiciables ou non. On parle d'une mission d'informations. Avant d'être envoyé au tribunal, le magistrat doit être certain que le dossier est complet. Mr Millet insiste sur le fait que de nombreux dossiers sont introduits mais un grand nombre se résout avant même qu'ils soient débattus devant le tribunal. Lorsque le dossier civil arrive à l'audience, l'Auditeur remet un avis oralement au juge sur la solution du litige. Le juge n'est pas obligé de tenir compte de cet avis pour rendre son jugement. A la fin de l'audience, il remettra son avis par écrit. En général, plus de 90% des avis émis par l'Auditeur sont suivis par le juge.

L'Auditorat n'intervient normalement pas dans les matières d'accidents du travail et maladies professionnelles puisque ce sont les assurances privées qui sont compétentes. Il peut cependant intervenir lorsqu'il y a un lien de subordination qui est mis en cause. Il en est de même dans les affaires d'harcèlement et de discrimination, les litiges en matière de contrat de travail ou lors des élections sociales. Ce paragraphe reprend en fait les dossiers non obligatoirement communicables. La demande d'intervention de l'Auditorat peut émaner d'un juge.

Nb : Il y a, lors des élections sociales en entreprise qui ont lieu tous les 4 ans<sup>10</sup>, un pic de dossiers à traiter pour le tribunal. Mr Millet souligne aussi une augmentation progressive des dossiers de harcèlement au travail. Il s'agit là d'affaires beaucoup plus délicates à traiter pour les magistrats. Il existe à ce sujet un local au sein du tribunal où une *personne de confiance* entendra une victime supposée d'harcèlements avant d'introduire le dossier à l'Auditorat. Cette personne de confiance est ainsi nommée.

---

<sup>8</sup> Voir cours de sécurité sociale de Mr Vantomme : 1<sup>ère</sup> année cadre en soins de santé,

<sup>9</sup> Une petite liste des abréviations et de leur signification se trouve en annexe

<sup>10</sup> Voir cours de Mr Coemelck : Le conseil d'entreprise, droit collectif du travail ; 2<sup>ème</sup> année cadre en soins de santé.

Au civil, l'Auditeur peut aussi bien « défendre » la partie demanderesse que la partie défenderesse. En fait, il émet un avis en tenant compte de tous les éléments du dossier.

Au pénal, par contre, l'Auditeur représente le ministère public. Il est donc partie prenante puisque son rôle sera de prouver la culpabilité du prévenu et de défendre la société en général.

En résumé, l'Auditorat du travail traite des litiges en matière sociale comme le droit du travail, le droit à la sécurité sociale, le droit à l'aide sociale, les élections sociales, le droit à l'aide juridique et les amendes administratives.

Avant de parler de la mission pénale, je crois bon de décrire la composition du tribunal lors d'une audience civile, de relater quelques dossiers que j'ai eu l'occasion d'éplucher et de livrer mes impressions sur l'audience proprement dite.

### 2.3.2. La composition du tribunal.

L'audience civile se déroule au sein du tribunal du travail. La pièce où se déroule l'audience s'appelle la Chambre.

- Le tribunal est composé :
- d'un Juge professionnel, président la Chambre,
  - d'un Juge social au titre d'employeur,
  - d'un juge social au titre de travailleur employé,
  - de l'Auditeur du travail,
  - du Greffier.

Le Juge professionnel a pour mission de trancher les conflits qui lui sont présentés dans les matières sociales. Le Juge a, en général, 1 mois après l'audience pour rendre son jugement. Après l'audience, il y a délibération où le Juge se retrouve seul avec les deux Juges sociaux. Le Juge social au titre d'employeur a été choisi au sein du monde de l'entreprise, il est désigné au sein d'une organisation d'employeurs. Le Juge social au titre de travailleur employé est quand à lui souvent membre d'une délégation syndicale. Les patrons et les employés ou ouvriers sont ainsi quelque part représentés. Pour l'Auditeur et le Greffier, cf. paragraphe 2.2.

S'ils sont trois pour délibérer, seul le Juge prendra la décision finale. Il devra alors remettre un jugement écrit et motiver sa décision. Son jugement doit être conforme à la loi.

### 2.3.3. Audience civile du 28 avril 2010.

Avant d'assister à cette audience, Mr Millet m'a autorisé à consulter les dossiers qui allaient être au menu. Il y en avait 27 et 26 d'entre eux traitaient de litiges entre un particulier et une organisation sociale ou inversement. Le dernier relatait un litige entre l'Ordre des avocats et un

particulier. En effet, le tribunal est compétent aussi dans le domaine du droit à l'aide juridique. Il est important de préciser que la partie qui dépose une requête est appelée « demanderesse » et celle dont la requête met en cause porte le nom de partie « défenderesse ». Les audiences civiles sont ouvertes au public.

J'ai eu la chance de me retrouver à côté du greffier au cours de cette audience, ce qui m'a permis de bien suivre son déroulement mais aussi d'analyser les comportements de chacun.

Afin de ne pas rédiger un rapport trop conséquent, j'ai choisi d'approfondir une affaire. La voici.

#### 2.3.3.1. Mme Dupond contre l'I.N.A.M.I.

*Mme Dupont<sup>11</sup> a introduit en 2004 un recours par l'intermédiaire de son syndicat contre une décision prise à son égard par l'I.N.A.M.I. Cette dernière estime que la requérante (Mme Dupont) n'est plus incapable de travailler au sens de l'article 100<sup>12</sup> de la loi du 14/ 01/ 04 étant donné que les lésions et les troubles fonctionnels présentés n'entraînent pas une réduction des 2/3 de sa capacité de gains évaluée dans sa catégorie professionnelle. Le médecin de la requérante n'est pas d'accord avec cette décision et estime que Mme Dupont présentait toujours une perte des 2/3 de sa capacité et répondait donc aux conditions fixées par la loi pour bénéficier des indemnités. Cette personne dit souffrir de fibromyalgie. Elle est représentée par un avocat.*

Pour cette affaire, il y a eu plusieurs audiences.

La première audience de septembre 2004. Voici l'avis de l'Auditeur à l'époque :

*Dans un premier temps, il y a lieu :*

- *de trancher le différent opposant les parties,*
- *d'appeler à la cause l'U.N.M.S. en sa qualité de débiteur des indemnités dues,*
- *de désigner un expert.*

*En conséquence : - d'annuler la décision prise par l'I.N.A.M.I.*

- *de condamner l'U.N.M.S. à payer la requérante depuis la date de la notification de fin d'incapacité de travail fourni par l'I.N.A.M.I.*

Le premier jugement du tribunal du travail accepte l'avis de l'Auditeur en insistant sur une demande d'expertise. Les missions de l'expert (médecin) sont précisées :

- *examiner la partie demanderesse,*
- *décrire son état,*

---

<sup>11</sup> Nom d'emprunt, par souci du respect du secret professionnel.

<sup>12</sup> Voir article 100 annexe 3 : document fourni par le tribunal du travail.

- *de dire si elle possédait en date de l'arrêt des indemnités le degré d'incapacité de travail prévu par l'article 100 dont il est reconnu qu'il entraîne une réduction de sa capacité de gains pour bénéficiaire des indemnités à charge de l'assurance maladie- invalidité,*
- *Donner son avis sur la durée écoulée de la dite incapacité ainsi que si possible sur sa durée et son évolution future éventuelle.*

L'expert a transmis son rapport en janvier 2006, en voici les conclusions :

*A la date de janvier 2004 et par la suite, et certainement à la date de la séance d'expertise en novembre 2005, la concluante ne présente pas le degré d'incapacité de travail prévu par l'article 100. En fait, l'expert estime qu'il existe uniquement des éléments subjectifs pour attester du syndrome fibromyalgique mais que s'il s'en tient aux éléments objectifs, il n'existe aucune limitation fonctionnelle nette. Il précise aussi que Md Dupont ne présente pas les critères du diagnostic établi en 1990 par l'American College of Rheumatology. Parmi ces critères, on retrouve la prise d'antidépresseurs et le recours à un kinésithérapeute dans le traitement de la maladie. Critères auxquels Mme Dupont ne répond pas.*

Par l'intermédiaire de son avocat, Mme Dupont contestera cette expertise en se focalisant surtout sur le fait que l'expert se base sur des critères qui datent de 1990 et que depuis lors, d'autres études ont été faites sur la fibromyalgie. Elle réclame donc une seconde expertise par un autre médecin.

A la suite de cette expertise une seconde audience a été fixée en mars 2008. L'avis de l'Auditeur était le suivant : - *Mme Dupont peut reprendre une activité*

*- pas de désignation d'un nouvel expert*

Le Juge n'a pas suivi l'avis de l'Auditeur puisqu'il a demandé une nouvelle expertise basée sur des études plus récentes.

Cette seconde expertise effectuée par le même médecin aboutit aux mêmes conclusions que la première.

La troisième audience fut fixée au 28 avril 2010.

Lors de cette audience, Mme Dupont et son avocat sont présents ainsi que les avocats de l'I.N.A.M.I. et de l'U.N.M.S. La partie défenderesse se base sur les résultats de l'expertise pour demander que Mme Dupont soit déboutée de son recours. La partie demanderesse essaye de démontrer que les critères d'expertise ne peuvent s'appliquer à toutes les personnes souffrant de fibromyalgie, que chaque cas est unique. L'Auditeur remet son avis oralement et par écrit au Juge, avis qui stipule que Mme Dupont soit déboutée de son recours.

Le Juge donne le droit à la parole à Md Dupont mais celle-ci n'a rien à dire de plus.

Le jugement sera rendu à la fin du mois de mai.

#### 2.3.3.2. Quelques précisions :

Le litige se situe donc dans le fait que Md Dupont n'accepte pas la décision de l'I.N.A.M.I. qui n'accorde plus les indemnités relatives à son incapacité de travail. Pour que ces indemnités soient accordées, Md Dupont doit répondre à deux conditions<sup>13</sup> : *subir une perte de sa capacité de gain de 66 % au moins en raison de lésions ou de troubles fonctionnels et avoir dû interrompre toute activité en raison de l'apparition ou de l'aggravation de cette incapacité de travail.*

Pour l'I.N.A.M.I., Md Dupont ne répond plus à la première condition. Le tribunal demandera les conclusions de deux expertises pour poser son avis. On parle ici de capacité de **GAIN** et non de travail, c'est-à-dire de la capacité pour une personne de gagner un salaire. Si Md Dupont est reconnue pouvoir subir une perte pécuniaire d'au moins 66% par rapport à un travailleur sain effectuant le même travail, alors elle sera reconnue en incapacité de travail.

#### 2.3.3.3. Conclusions personnelles sur cette affaire :

Ce dossier a duré 6 ans. Le problème réside dans les résultats de la première expertise qui se base sur des critères trop anciens de reconnaissance de la maladie. J'avoue qu'à la lecture du dossier, cela m'avait frappé aussi. Ce n'est pas parce qu'on a ni recours à un kinésithérapeute et ni aux antidépresseurs, que l'on n'est pas malade. Seulement le Juge doit se baser sur du concret pour rendre son verdict. Je crois qu'avoir sollicité une seconde expertise était sage et juste.

Pour avoir assisté à l'audience, mon impression tout à fait personnelle était que cette dame n'était pas en incapacité de travail. En faisant part de cette impression à Mr Millet (après l'audience), celui-ci rectifia assez vite que le Juge ne pouvait baser son jugement que vis-à-vis de la loi et des conclusions du dossier. Les sentiments ne peuvent intervenir. Ils ne sont pas source des motivations d'un jugement.

Cependant, mon impression est que cette dame sera déboutée de son recours.

Un autre souci est la maladie en elle-même : c'est une maladie qui ne se voit pas et qui se base surtout sur des éléments subjectifs difficilement quantifiables. Croire ou ne pas croire le souffrant, tel est la difficulté de l'expert.

Mais reconnaître cette maladie n'amènerait-il pas à des abus ?

---

<sup>13</sup> Repris du cours de Mr Vantomme : Eléments de sécurité sociale



#### 2.3.3.4. Les autres dossiers :

Sur les 26 autres dossiers, 17 concernent des recours de particuliers contre un organisme social (O.N.Em., C.P.A.S., unions des mutualités). Ils contestent souvent l'arrêt soit d'allocations de chômage soit de revenus d'intégration sociale ou encore le refus d'un C.P.A.S. de payer 500 kg de charbon à une personne « dans le besoin »...

8 autres dossiers traitaient du recours d'un organisme social contre un justiciable pour perception frauduleuse d'indemnités comme une personne qui a perçu le chômage mais qui a omis de prévenir qu'elle avait repris le travail ou une autre qui a, à la fois perçu des indemnités d'accident de travail par un organisme privé et des indemnités d'incapacité de travail par une mutualité.

Le dernier litige concernait un recours d'un particulier contre l'Ordre des avocats.

Durant l'audience, 4 dossiers ont été remis à la demande des avocats. 7 étaient sans objet, cela veut dire que les parties ont trouvé un accord ou que l'une des parties a réglé la somme qu'il devait à l'autre. 23 dossiers seront donc soumis à un jugement (les 7 dossiers sans objet seront aussi jugés car tout dossier introduit au tribunal doit être jugé).

#### **2.4. Les missions pénales de l'Auditorat.**

Il s'agit ici de tout ce qui relève du droit pénal social. La justice pénale punit, c'est-à-dire qu'elle inflige aux auteurs des faits des peines prévues par la loi comme l'emprisonnement, une amende ou une peine de travail. Il y a trois types d'infractions : les contraventions, les délits et les crimes.

##### 2.4.1. Missions de l'Auditorat du travail.

L'Auditorat peut recevoir une affaire à traiter soit par pro justicia provenant de la police ou d'une inspection sociale. Un pro justicia est une demande au tribunal d'intervenir dans telle affaire et qui reprend l'infraction. Un pro justicia est en fait un procès verbal.

Les inspections sociales dépendent des organismes sociaux ou du ministère de la sécurité sociale. On retrouve ainsi les inspections sociales, des lois sociales, de l'O.N.S.S., de l'O.N.E.M., de l'I.N.A.M.I... Les inspecteurs sociaux peuvent inspecter quand ils le souhaitent n'importe quelle entreprise, chantier de travail, hôpital... pour relever toutes infractions ou dysfonctionnements dans ces matières spécifiques. En général, ils conseillent l'employeur ou le directeur quand ils constatent un manquement. Ils ne répriment que s'il y a récidive ou entrave à l'inspection. Ce ne sont pas des policiers, ils ne peuvent arrêter ou maîtriser qui que ce soit. Ils ne peuvent utiliser la contrainte.

L'Auditorat reçoit parfois des lettres de dénonciation. Mr Millet se doit de vérifier les informations reçues et d'ouvrir un dossier au besoin. Même si cette pratique est peu louable dans certains cas, la dénonciation peut révéler des affaires très importantes.

L'Auditorat traite donc des infractions : - à la réglementation du travail (durée du travail, rémunération, égalité homme-femme, bien-être, documents sociaux...),  
- à la sécurité sociale (travail au noir...),  
- au droit conventionnel du travail qui dépend de conventions collectives de travail (conditions de travail, revenus du travail),  
- sur les accidents de travail,  
- aux règlements européens en matière de transport par route (temps de conduite),  
- lors de perceptions indues et frauduleuses de prestations sociales.

Il est important de préciser que l'Auditorat proposera souvent une transaction ou une médiation. Si le prévenu refuse cette démarche, il se retrouvera devant le tribunal. Les audiences au pénal se déroulent au sein du tribunal correctionnel et non plus au sein du tribunal du travail.

L'Auditorat ne s'occupe pas des affaires de droit commun (crimes, vols, viols) sauf lorsque le délit est en rapport avec leurs missions : on parle alors de dossiers connexes. Voici un exemple véridique de dossiers connexes : Mr X s'introduit par effraction dans une école pour voler le tampon de l'école afin de réaliser un faux en écriture pour continuer à bénéficier des allocations familiales.

Par cette pratique, il bénéficie frauduleusement d'allocations familiales.

#### 2.4.2. La composition du tribunal correctionnel.

L'audience est présidée par un juge qui ne dépend pas du tribunal du travail.

Mr Millet tient à préciser que les juges du tribunal correctionnel sont peu intéressés par ces affaires puisqu'ils sont moins formés dans ce domaine. Quelque part, par rapport aux affaires qu'ils ont l'habitude de traiter, le travail représente pour eux peu d'intérêt.

Il n'y a pas de juges sociaux. L'auditeur représente ici le ministère public, il est donc partie prenante puisqu'il doit défendre les intérêts de la société. On y retrouve également un greffier.

En face et à droite se retrouve les parties civiles s'il y en a et à gauche le ou les prévenues. Chaque partie est représentée par un ou des avocats.

Il est à préciser que toutes les audiences sont accessibles au public sauf lorsqu'elles sont à huis-clos. Ce huis-clos est décidé par le juge lorsque l'affaire est délicate (viol) ou lorsqu'il estime que la publicité n'est pas de mises.

#### 2.4.3. Audience pénale du 27 avril 2010.

Pour préparer cette audience, Mr Millet m'a remis les 6 dossiers censés être jugés ce jour-là. Il m'a fallu une journée et demi pour les épilucher. Un des dossiers faisait à lui seul 4 ou 5 kilos. Pour éviter un rapport trop conséquent, je me suis permis d'en détailler une qui est plus en rapport avec les théories déjà vues aux cours.

##### 2.4.3.1. Ministère public contre Mr Durand.<sup>14</sup>

Mr Durand est gérant de deux brasseries. Cette affaire débute en 2008 lorsque l'Auditorat a reçu un pro justicia émanant de l'inspection sociale, section O.N.S.S. Cette inspection a effectué une visite surprise dans les deux brasseries de ce Monsieur. Ils ont déjà pu constater à leur arrivée la fuite d'un des travailleurs. Après l'inspection, voici leurs conclusions :

A- 1) *Omissions d'une déclaration immédiate à l'emploi selon l'article 38<sup>15</sup> du 26 juillet 1996 : articles 4 et 8. Les omissions portent pour 6 travailleurs. La peine minimum prévue est de 500 euros et de maximum 2000 euros multipliés par le nombre de mois correspondant au minimum ou au maximum de la peine privative de liberté.*

B - 2) *Violation de la loi programme<sup>16</sup> du 22 décembre 1989 pour ne pas avoir conservé à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté une copie du contrat de travail des travailleurs à temps partiel.*

B- 3) *Absence d'horaires journaliers de travail.*

B- 4) *Absence de documents où sont consignés toutes les dérogations aux horaires.*

Pour les points B, amende identique au point A.

C- *Idem point A mais pour la seconde brasserie.*

D- *Idem points B*

E- *Violation de la loi<sup>17</sup> du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail : avoir mis obstacle à la surveillance organisée. Refus d'être auditionné, contrôlé, de consulter les*

---

<sup>14</sup> Nom d'emprunt

<sup>15</sup> Voir site : <http://www.staatsbladclip.be/moniteur/lois/2005/12/28/loi-2005012757.html>

<sup>16</sup> Voir fichier PDF :

[https://www.socialesecurity.be/foreign/en/employer\\_limosa/infos/documents/pdf/act\\_mb\\_28122006.pdf](https://www.socialesecurity.be/foreign/en/employer_limosa/infos/documents/pdf/act_mb_28122006.pdf) Voir section 2

<sup>17</sup> Voir fichier PDF :

<http://www.cnac.be/NR/rdonlyres/7AB981CF-A3FE-4C71-A84F-E590EEB72B2E/0/inspectiontravail.pdf> voir art. 4

*documents nécessaires pour permettre aux inspecteurs sociaux de s'assurer que la législation en matière de documents sociaux soit respectée. Fuite d'un travailleur le jour du contrôle. Mr Durand n'a pas voulu donner son identité. Abandon de la poursuite du contrôle pour éviter un climat d'hostilité.*

Il s'agit en plus d'un second contrôle où le premier avait déjà mis en évidence certaines carences. Mr Durand n'a pas fait d'efforts pour résoudre les problèmes alors qu'il avait été averti d'un second contrôle.

Lors du second contrôle et suite à l'audition ultérieure de tous les travailleurs identifiés, une travailleuse était présente mais ne devait pas y être car elle n'était pas à l'horaire. Elle a en fait un contrat de travail stipulant qu'elle travaille uniquement quelques heures le jeudi. La seconde inspection a eu lieu un lundi...

Dans le dossier, on retrouve entre autre, le pro justicia, les rapports de l'O.N.S.S. sur les cotisations payées et non payées ainsi que les montants à régulariser pour chaque travailleur, copie de l'audition de Mr Durand et des travailleurs, les fiches horaires de chaque travailleur, les conclusions de l'Auditeur...

Il est à préciser que les deux brasseries sont en faillite.

A l'audience, Mr Durand n'était pas présent. La présence n'est pas obligatoire mais recommandée. Il était représenté par son avocat qui n'a rien contesté mais a insisté sur le fait que les inspecteurs sociaux auraient été désagréables d'où la mauvaise humeur du prévenu le jour de l'inspection.

Le jugement sera rendu fin mai à la fin de la prochaine audience.

#### 2.4.3.2. Quelques précisions.

La Dimona<sup>18</sup> est la déclaration immédiate à l'emploi. Lorsqu'un travailleur entame son premier jour de travail, son employeur doit le déclarer dans la première heure à l'O.N.S.S. via le net. Voir page d'accueil [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/Applics/dimona/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/dimona/index.htm), et formulaire type : <https://www.socialsecurity.be/dimona/dimonaIndex.do?language=fr>.

Les horaires de chaque travailleur doivent être affichés si possible toujours au même endroit et correspondre avec la réalité. Ces horaires doivent être facilement accessibles. Ces obligations légales ne sont pas remplies par l'employeur.

---

<sup>18</sup> Voir Cours de Mr Coemelk : le contrat de travail, cours de cadre 2<sup>ème</sup> année

### 2.4.3.3. Conclusions personnelles sur cette affaire.

Cette affaire met en lumière toute l'importance de respecter les règles en matière de législation du travail, protection du travailleur, paiement des cotisations. Ici, le comportement de l'employeur justifie à lui seul une condamnation exemplaire vu son agressivité lors du contrôle et surtout le fait qu'il y ait récidive. Je crois qu'il ne sert à rien de s'énerver lors d'une inspection, bien au contraire. La volonté première de ces inspections est d'aider les employeurs à gérer leur entreprise en respectant la loi. Un oubli ou une erreur se règle par régularisation et sans amende. Lorsqu'il y a récidive et mauvaise foi, le dossier est envoyé au tribunal où de toute façon, les sanctions seront plus sévères qu'une simple régularisation.

### 2.4.3.4. Les autres affaires.

Voici en résumé les 5 autres affaires de l'audience :

Affaire n°2 : Un employeur est cité à comparaître pour les raisons suivantes : absence de la tenue des documents sociaux, absence de souscription d'assurance contre les accidents du travail, omission des rémunérations des travailleurs (4 mois), non paiement des pécules de vacances. Il est condamné d'office au paiement du pécule de vacances, au paiement des cotisations, majorations et intérêts non versés à l'O.N.S.S., au paiement d'une indemnité égale au triple des cotisations éludées au profit de l'O.N.S.S. compte tenu du non-assujettissement d'une ou plusieurs personnes.

A l'audience, l'affaire a été remise puisque le prévenu a demandé l'aide d'un avocat pour le défendre mais qu'il n'a pas eu le temps d'en chercher un.

Affaires n°3 : Il s'agit d'un homme qui, après avoir racheté une carrosserie et ouvert un magasin de pièces détachées pour voiture, engage 27 personnes pour les occuper sur les deux sites. Le problème réside dans le fait que ces 27 personnes n'ont jamais travaillé la moindre minute pour lui mais surtout que, par la signature du contrat de travail, ils ont cessé de toucher les allocations de chômage. Ils n'ont bien sûr jamais touché la moindre rémunération. Le prévenu est ainsi poursuivi pour : absence de dimona d'entrée pour l'ensemble des travailleurs, absence de dimona de sortie, absence de rémunérations à intervalles réguliers, absence de pécules de vacances, avoir convaincu les travailleurs de lui confier leur force de travail<sup>19</sup> tout en sachant ne pouvoir satisfaire à ses obligations d'employeurs.

De plus, il a des antécédents d'escroquerie et d'abus de confiance en France où il a été condamné à 2 ans de prison ferme. Il a également des dettes antérieures s'élevant à 140.000 euros.

Il s'agit ici d'une grosse affaire, le dossier à lui seul fait plusieurs kilos. A l'audience, l'affaire a été remise à la demande de l'avocat du prévenu pour adjonction de nouveaux éléments au dossier. Ni

---

<sup>19</sup> Cf. cours de Mr Coemelck : Le contrat de travail : 2<sup>ème</sup> année de cadre en soins de santé.

lui ni son avocat ne se sont présentés. L'avocat s'est fait représenté par un autre, présent pour une autre affaire. Il s'agit ici d'une pratique courante des avocats qui évitent ainsi un déplacement inutile mais surtout évite le défaut de présence.

Affaire n°4 : Un employeur est poursuivi pour avoir fait travaillé 11 personnes en situation irrégulière. Il s'agit de 11 Brésiliens sans permis de séjour et sans permis de travail. Il a en plus émis des chèques sans provisions. L'affaire a débuté par un simple contrôle de police. Les agents ont arrêté une camionnette conduisant ces 11 travailleurs sur un chantier de construction.

L'audience a eu lieu et l'employeur se défend en niant être au courant de la situation de ces travailleurs puisqu'il s'agissait de sous-traitance. Il reporte la faute sur un intermédiaire qui lui, fournissait les travailleurs « indépendants » Il prétend ignorer l'identité de cet intermédiaire. Un des travailleurs a porté plainte contre le prévenu pour émission de chèque sans provisions. La particularité réside dans le fait que ce travailleur et ses 10 collègues n'étaient pas présents à l'audience puisqu'ils ont été renvoyés dans leur pays le lendemain du contrôle de police par avis d'expulsion immédiat, en collaboration avec l'office des étrangers.

Le jugement sera rendu fin mai.

Affaire n°5 : Mr X est poursuivi pour avoir perçu des indemnités de sa mutuelle alors qu'il avait repris une activité professionnelle sans autorisation de celle-ci. Le montant des indemnités s'élèvent à 18487 euros. Il est aussi prévenu d'avoir effectué un travail frauduleux, c'est-à-dire sans remplir les conditions d'exercices imposées par les réglementations, soit un travail qui peut faire l'objet d'une profession relevant de l'artisanat, du commerce ou de l'industrie, effectué en dehors de tout lien de subordination. La société qui a « employé » cet homme se voit prévenue d'avoir eu recours à un travailleur effectuant un travail frauduleux. Il s'agit ici de travail au noir.

L'audience a été reportée.

Affaire n°6 : Cet affaire débute par la plainte de 6 travailleurs d'une entreprise contre leur employeur. Ils réclament des arriérés de salaire et pécules de vacances. L'entreprise a fait faillite.

A l'audience, l'employeur accepte de régulariser la situation mais refuse de payer des indemnités.

L'avocat de l'employeur brandira un certificat médical attestant que ce dernier est atteint de la maladie de Parkinson et fait remarquer qu'il a atteint l'âge de 75 ans. Après renseignements, la démarche de l'avocat a pour but d'obtenir la clémence du Juge. Pour l'Auditorat, cette démarche est acceptée puisque la volonté première est bien le paiement des rémunérations dues. L'Auditorat ne va pas réclamer des indemnités à une personne qui est au bout de sa vie. Il ne s'agit pas de crime ou de délit, simplement des infractions. Le degré de gravité est différent.

A noter que si ce monsieur avait bien voulu régulariser dès le départ, il aurait été épargné de cette procédure. Il faut pour certaines personnes « être obligé de » pour s'exécuter.

### **3. LA COUR DU TRAVAIL.**

#### **3.1. Missions et compositions.**

La Cour du travail est en fait une Cour d'appel. Elle a été créée en 1975. Elle traite des appels de décisions des tribunaux du travail du Hainaut, à savoir Tournai, Mons et Charleroi.

Elle traite ainsi des contentieux en matière de contrat de travail, d'élections sociales, du risque professionnel (accidents du travail et maladies professionnelles), de la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants et de la sécurité sociale non-contributive comme l'aide sociale. Elle traite en plus, depuis 2007, des règlements collectifs de dettes. (Matière transférée des tribunaux de 1<sup>ère</sup> instance)

Elle est composée de 7 magistrats, 75 conseillers sociaux, greffiers et personnel administratif.

Il y a lieu également de distinguer le civil et le pénal. Lors des audiences civiles, le Juge, président la Chambre, est assisté comme au Tribunal du travail de deux juges sociaux que l'on appelle à la Cour : des conseillers. Par contre, au pénal ces conseillers sociaux n'existent pas et sont remplacés par un conseiller de la Cour d'appel et un conseiller de la Cour du travail.

Ici, les décisions ou jugement doivent être pris à la majorité. A partir du fait où un juge (conseiller) n'est pas d'accord avec les deux autres, le jugement ne peut être accepté.

A la Cour du travail, on parle de l'Auditorat général où l'Auditeur est ici remplacé par le substitut général sous les ordres du Procureur du Roi. Il existe d'autres substituts pour assurer le travail.

#### **3.2. Définition de l'appel.**

L'appel a pour but d'accorder une seconde chance à une partie lorsque celle-ci n'est pas d'accord avec le premier jugement rendu par le Tribunal du travail ou le Tribunal correctionnel. Une troisième chance est possible via la Cour de Cassation mais souvent peu utilisée car complexe.

Introduire un appel peut être demandé soit par la partie défenderesse, soit par la partie demanderesse ou par l'Auditeur du travail. La partie qui fait la demande prend le nom de partie « appelante », les autres parties prennent le nom de partie « intimée ».

Ex : l'Auditeur du travail n'est pas d'accord avec un jugement qu'il juge trop sévère ou trop peu sévère, il lui est possible de requérir l'appel.

### 3.3. Procédures d'appel.

Au civil :

Chaque partie a un mois pour interjeter appel à partir de la notification du jugement c'est-à-dire à partir de la date où les parties ont été averties du jugement par lettre recommandée. Passé ce délai, l'appel n'est plus recevable.

Il faut invoquer des griefs pour requérir l'appel : je ne suis pas d'accord avec le jugement parce que... Cette requête est envoyée au greffe de la Cour du travail. Le greffe a alors le rôle d'ouvrir le dossier, de prévenir les autres parties de l'appel introduit, de réclamer le dossier au tribunal du travail et de déterminer une date d'audience d'introduction. Il n'y a pas encore d'intervention de quelconques magistrats. Lors de cette audience, le juge président la Chambre établira un calendrier en laissant à chaque partie le temps de remettre ses conclusions l'une après l'autre. Chaque partie reçoit les conclusions de l'autre pour permettre de rendre à son tour des conclusions additionnelles. Ainsi, tout ce qui est utilisé durant l'audience par une partie n'est pas une surprise pour les autres.

Le juge fixe aussi une date de fin des argumentations. Toutes les argumentations rendues au-delà de ce délai ne sont pas prises en considération mais peuvent néanmoins être exposées oralement.

Au pénal :

Il n'existe pas de requête mais une notification aux greffes : l'appelant se rend devant un greffier de la Cour pour acter sa demande. Les autres parties sont convoquées minimum 8 jours avant l'audience. Cette convocation se fait par huissier de justice.

Cette différence se ressent parfois aux audiences pénales où les débats sont parfois plus houleux puisque les parties ne connaissent pas toutes les conclusions.

### 3.4. Audience du 12 mai 2010

Il y avait 5 dossiers prévus. L'un a été remis puisque l'avocat d'une partie a fait un malaise cardiaque la veille de l'audience.

Il s'agit ici d'une audience pénale.

Affaire n°1 : Appel de la partie défenderesse.

Après prestation de serment de l'interprète et identification de la partie appelante, le conseiller rapporteur<sup>20</sup> annonce la demande d'appel et rappelle les faits.

Il s'agit au départ d'un couple chinois, tous deux gérants d'un restaurant, condamné à une amende sans sursis de 100000 euros pour avoir employé au noir 5 travailleurs chinois sans

---

<sup>20</sup> Un des trois juges présent chargé de rapporter le sujet de l'affaire.



permis de séjour sur notre territoire. L'avocat fait appel et argumente cet appel par le fait que, même s'il ne conteste pas les faits, l'amende doit être infligée à la société gérée par ce même couple. La société représente alors une personne morale et chaque gérant, une personne physique. L'avocat réclame également un sursis pour une partie de l'amende.

Le ministère public prend la parole en insistant sur le fait qu'il s'agit d'une récidive où dans la première affaire il avait été question de traite d'êtres humains. Il précise aussi qu'après cette première affaire, les gérants n'étaient plus ignorants de la loi et que la méconnaissance de la langue française n'était plus une excuse. Il invoque également que la peine aurait pu être plus lourde puisque la loi prévoit jusqu'à la fermeture définitive de l'établissement. Enfin, il précise que la société ne peut être condamnée puisqu'une troisième personne gère cette S.P.R.L.<sup>21</sup>. Cette troisième gérante a déclaré ne pas être au courant des agissements des deux autres.

Le juge donne alors la parole au couple qui invoque surtout la lourdeur de l'amende. L'homme précise se lever 365 jours par an pour travailler et que si cette amende est maintenue, ils ne pourront survivre.

Le jugement sera rendu dans un mois.

Après renseignement auprès de Mr Hautier, si les conseillers reportent la condamnation sur la S.P.R.L., l'amende ne pourra être imposée puisque la société n'a jamais été citée à comparaître. Mr Hautier précise aussi que les dossiers mettant en cause des restaurateurs chinois sont de plus en plus nombreux. L'horeca est d'ailleurs un secteur très pourvoyeur d'affaires pour le tribunal et la Cour du travail.

Cette amende peut paraître lourde mais la volonté du législateur a été de sanctionner plus sévèrement les contrevenants que le simple remboursement des sommes dues aux différents organismes sociaux pour éviter ainsi les récidives. Et comme il y a récidive...

### Affaire n°2

Ici, c'est le ministère public qui est allé en appel d'un jugement rendu par le tribunal correctionnel. Il conteste car le juge n'a pas tenu compte dans ce dossier qu'il avait deux absences de dimona. La demande est donc de doubler l'amende initialement prévue.

La bonne foi du prévenu lors de sa prise de parole jouera peut-être en sa faveur puisqu'il a énuméré avec sincérité tous les remboursements qu'il avait effectués. Il continue à rembourser selon un plan d'apurement ses dettes ce qui limite déjà beaucoup son pouvoir d'achat.

Si le juge n'avait pas fait cette erreur, le ministère public n'aurait jamais fait appel de cette décision.

---

<sup>21</sup> S.P.R.L. : Société Privée à Responsabilité Limitée.

### Affaire n°3

Un gérant de restaurant fait appel de la décision du tribunal qui l'a condamné pour avoir employé au noir deux personnes. Il y a bien sûr absence de dimona. Dans son réquisitoire, l'avocat de la partie appelante prétend que l'amende infligée est trop lourde par rapport aux faits. Il demande ainsi une réduction de l'amende à 130 euros au lieu de 500. Le substitut général intervient et précise que le minimum légal est bien de 500 euros. Il s'agit d'une erreur de l'avocat. Mr Hautier me précisera après audience que beaucoup d'avocats sont peu intéressés par la justice sociale car plus complexe et moins attirante que les autres domaines. La parole donnée au restaurateur, celui-ci mettra surtout en avant l'inspection qui l'a subit. Il reproche la manière dont s'est déroulée cette inspection. 12 personnes entrent dans son restaurant en plein service comme des cow-boys. Il dit alors s'être comporté en indien. C'est parce qu'il a pu se contenir sinon il aurait « mangé » les inspecteurs et policiers présents ! Il prétend que la personne présente dans sa cuisine en train de faire la vaisselle était une personne démunie à qui il venait en aide en offrant le repas. Elle était tout simplement en train de faire sa propre vaisselle. Pour l'autre personne travaillant au noir, il demande la clémence en précisant que s'il l'avait déclarée, elle gagnerait moins que les allocations de chômage.

Dans sa plaidoirie, le ministère public précisera que ce restaurateur est en récidive, qu'il a des antécédents judiciaires. Il défend également l'inspection en soulignant que les inspections qui se déroulent bien sont des inspections où la personne « inspectée » accepte et collabore avec les inspecteurs. Le nombre important de policiers est tout simplement un élément de sécurité pour les inspecteurs.

Mon avis est que ce monsieur n'aurait jamais du faire appel, par son comportement au tribunal, il a aggravé sa situation. Je ne crois pas qu'il aura gain de cause.

### Affaire n°4

Appel du ministère public contre un jugement condamnant une personne d'une amende avec sursis. Le ministère public réclame le retrait du sursis. Cette dame a travaillé et perçu des allocations de chômage en même temps. Elle a falsifié sa carte de pointage en ne noircissant pas les cases des jours où elle a travaillé.

Elle n'a pas d'avocat pour la représenter. Elle invoquera surtout ses conditions de vie actuelles pour se défendre. Elle vit actuellement avec peu de ressources financières. Il faut savoir que cette personne a été condamnée pour escroquerie de grande ampleur. Les victimes de cette escroquerie ont créé un comité de victimes. A chaque fois que cette dame a retrouvé un emploi,

le comité se chargeait d'avertir l'employeur en précisant qu'il venait d'engager un escroc. Elle se retrouvait à chaque fois sans travail.

De plus, elle se retrouve actuellement en incapacité de travail suite à de graves ennuis de santé. Sa plaidoirie s'est terminée par des pleurs.

Mon sentiment est que l'appel ne sera pas retenu car la plaidoirie de cette dame était convaincante.

#### **4. CONCLUSIONS SUR LES TROIS AUDIENCES (civile, pénale et en appel).**

Il convient de distinguer le civil et le pénal. A l'audience civile, l'atmosphère générale est beaucoup moins stressante qu'au pénal. Cela s'explique simplement par la nature des litiges. La volonté au civil n'est pas de punir mais bien de régulariser les situations. Le tribunal semble plus proche du citoyen.

Au pénal, par contre, l'atmosphère y est plus lourde. Le tribunal paraît beaucoup moins accessible et les peines sont de toute façon automatiquement plus lourdes. Ce dernier point joue évidemment un rôle sur le niveau de stress des prévenus. Les peines maximales au pénal prévues par la loi sont 6 mois d'emprisonnement ferme. Cette peine est rarement prononcée car rarement appliquée vu l'engorgement de nos prisons.

Sauf quand le prévenu se montre de mauvaise foi, j'ai trouvé la justice assez humaine, plus que je ne le croyais. Sa volonté n'est pas de punir exagérément mais bien de faire respecter la loi. Elle tient compte dans ses jugements des conditions de vie des prévenus sauf en cas de récidive. J'ai été impressionné par le verbe de certains avocats et magistrats qui peuvent plaider pendant parfois 15 minutes sans s'arrêter et sans hésitation. Cela s'explique sans doute par l'habitude mais aussi par une connaissance précise du dossier, de la loi et une préparation efficace des dossiers.

Je suis par contre contrarié de certaines choses. Il est souvent dit que la justice est lente mais quand on voit les astuces de certains avocats pour reporter les affaires, on peut comprendre. Doit-on également tenir compte de la santé d'un prévenu pour établir son jugement. Pour ma part, je ne crois pas. Si une personne a fauté, quelque soit son âge ou sa condition physique, elle doit réparer sa faute.

En épluchant les dossiers, une constatation m'est venue assez vite concernant les inspections en général. Je crois en effet que lors d'une inspection, il vaut mieux collaborer même si des lacunes apparaissent au lieu de se montrer agressif ou rétif. Mieux vaut prôner l'oubli ou l'erreur, régulariser la situation plutôt que de se retrouver devant le tribunal et payer de toute façon de lourdes amendes bien plus supérieures à la simple régularisation.

Les prévenus ont le droit à la parole mais parfois, il vaudrait mieux qu'ils se taisent ou laisser parler leur avocat.

Je tiens à souligner tout le travail effectué pour préparer un dossier. Cela peut prendre plusieurs années pour les grandes affaires mais une fois le dossier ficelé, il ne manque plus rien pour le présenter aux juges.

L'appel doit être considéré comme une chance pour chaque partie de contester le jugement ou de se défendre une seconde fois. Mais, à ce niveau- là, la partie qui va en appel doit avoir de bonnes raisons de le faire. Les griefs invoqués doivent tenir la route. Il ne sert à rien d'aller en appel pour le plaisir d'aller en appel.

J'ai été surpris par le fait que le tribunal laisse le prévenu s'exprimer aussi librement. Il ne lui coupe pas la parole, l'écoute. Je croyais en effet que c'était surtout l'avocat qui parlait pour son client. Au cours de ces trois audiences, seule une fois le juge est intervenu pour calmer un prévenu qui devenait agressif verbalement sur l'autre partie et sur le tribunal. Le sang froid du juge était remarquable. Bien sûr, le comportement de cet homme ne jouera certainement pas en sa faveur. Je crois que laisser parler permet de cerner la personne. Certaines sont convaincantes mais d'autres s'autodétruisent.

Le timing est respecté. Si l'audience est prévue à 15h, elle commencera à 15h. Le tribunal est attentif à cela et ne manque pas d'avertir les retardataires de leur faute.

Enfin en guise de conclusion de cette conclusion, je me permettrai une comparaison entre l'audience et l'évaluation du personnel. Ne serait-il pas envisageable de penser l'évaluation comme une audience ? Bien sûr, dans l'évaluation, il n'y aurait pas de fautes à reprocher même si lors d'une évaluation, les qualités mais aussi les défauts du travailleur sont mis en avant. Il est envisageable de créer une audience d'évaluation au travail. Le travailleur serait « prévenu » à l'avance de sa future évaluation en étant averti des possibles griefs qui lui seraient reprochés. Il aurait ainsi le temps de préparer sa « défense ». Il pourrait aussi se faire aider par un tiers. Le tribunal pourrait être composé par le chef d'unité, le chef de service ou le directeur et une troisième personne du même grade que l'évalué. L'évaluation ainsi établie serait peut-être plus juste. L'appel serait également possible. Ce serait sans doute beaucoup de temps accordé à une simple évaluation mais après réflexion, l'évaluation n'est-il pas un jugement à plus petite échelle.

C'est peut-être une idée à méditer et pourquoi pas à essayer.

## **CONCLUSIONS ET ENSEIGNEMENTS**

Je me demandai avant de débiter ce stage si cette « suggestion » de découvrir un autre milieu de travail pourrait m'apporter un réel enseignement. Hormis mes craintes d'entrer dans un monde inconnu, ce stage m'a permis d'acquérir de nouvelles théories nécessaires pour mes futures fonctions. Tout ce que je connaissais de la justice en général, c'était à travers les médias. A travers les affaires traitées aux audiences, il est facile de constater que pour n'importe quel « chef » au travail, l'importance est de respecter les lois et les conventions établies par le législateur et les commissions paritaires. Avant de prendre une décision en tant que responsable, il convient de toujours s'assurer de sa légalité. A l'heure actuelle, les inspections sociales sont là pour nous aider et nous obliger à toujours agir dans la légalité. Le chef ne peut pas faire n'importe quoi, n'importe quand et n'importe comment. S'il le fait, il est alors possible de se retrouver devant la justice.

La Justice m'est apparue plus humaine que je ne le croyais. Mr Hautier, dans une conversation, m'a expliqué qu'en effet, la Justice s'est fortement modernisée en peu de temps et que la volonté première est de la rendre plus proche du citoyen. L'arrivée progressive des femmes, des fils d'immigrés et des nouveaux magistrats plus « modernes » au sein de cette institution a fait évoluer les mentalités. L'autorité du sommet de cette institution n'est plus autant imprégnée dans ce système qu'auparavant.

Je croyais arriver dans un système feutré où sa compréhension était réservée aux seuls initiés. Il n'en est rien, bien du contraire. Les différents magistrats se sont montrés très accessibles. Ces premières constatations m'ont quelque part réconcilié avec ce domaine. Cette réconciliation se base sur mon court vécu dans un milieu que je ne connaissais pas ou très peu. Rien que pour cet aspect, je ne regrette pas d'avoir choisi ce lieu de stage.

Les liens à établir avec ma future fonction sont nombreux. Hormis la proposition faite sur l'évaluation (voir chapitre précédent), je citerai l'importance, voire l'obligation de constituer pour chaque cas un dossier complet. Un dossier complet et bien rempli constitue une base indispensable pour justifier le travail, pour prouver aux éventuels inspecteurs du sérieux de notre travail. Il appartient ainsi, tout comme l'Auditeur le fait, de veiller à la bonne tenue des dossiers.

J'aime assez la nouvelle réglementation où l'Auditeur est nommé à son poste pour une période de cinq ans, renouvelable une fois après évaluation. Pourquoi ne pourrait-on pas appliquer cette méthode aux chefs d'unité ? Cette disposition a pour but de motiver un peu plus la personne en place, l'obligeant ainsi à produire de façon constante un travail de qualité. Cela évite aussi de se sentir intouchable après quelques années de service en tant que chef.

Hormis le fait de devoir « bouger » après 5 ou 10 ans et devoir se réadapter à une nouvelle équipe, cette méthode me paraît intéressante et à tester. Elle permet en tout cas de tester la motivation des cadres.

Je voudrai également dire, sans vouloir ici « frotter la manche », qu'à travers ce stage, j'ai pu constater que les cours dispensés, durant ces deux premières années de cadre en soins de santé constituaient une base de savoir plus qu'essentielle. Sans ces pré-requis, la compréhension des dossiers judiciaires que j'ai pus feuilleter m'aurait été très difficile.

Je n'ai pas beaucoup de points négatifs à énumérer sur ce stage sauf peut-être que je trouve désuet à notre époque le port pour les magistrats de la fameuse toge noire. Même si elle permet la distinction et impose peut-être le respect, il ne serait peut-être pas inutile de la moderniser également.

Pour être resté 3 jours dans le bureau de l'Auditeur, il m'a été facile de « juger » son comportement. C'est un responsable fort calme, toujours à l'écoute quand une personne le sollicite. Il connaît son personnel et se montre très respectueux. Il a une très grande connaissance de la Justice du travail. Il ne s'énerve jamais malgré les coups de fils, les dossiers qui arrivent dans son bureau, les demandes de signature, mes questions...Il n'a pas peur d'interrompre son travail. Nous sommes ici dans un style de management purement déléгатif puisque l'Auditeur répartit le travail tout en assurant un contrôle. Tout le contraire du chef des secrétaires, présent dans le bureau voisin, qui hausse la voix plusieurs fois sur une journée. Comme nous l'avions vu au cours, le cadre doit pouvoir interrompre son travail pour répondre à toutes sollicitations, d'où qu'elles viennent. Et sans s'énerver. Voilà un point que je dois sans doute améliorer dans ma fonction.

Je me suis également interrogé en voyant toutes ces personnes s'activant au travail s'il existait des « tire-au-flanc » comme on pouvait en rencontrer dans nos services. Mr Hautier a répondu avec sincérité à cette question. Il existe comme partout ailleurs des personnes qui n'effectuent pas leur travail comme il se doit. Et ce, aussi bien chez les magistrats que dans les services administratifs. L'absentéisme, l'alcoolisme, les manquements peuvent se rencontrer dans les différents services.

Je terminerai par l'importance pour les magistrats de toujours se mettre à niveau. Les lois changent en effet constamment, ce qui oblige les magistrats à toujours étudier ou à participer à des réunions d'informations. Je suis persuadé qu'il en va de même dans notre profession. Il nous appartient de continuer à nous instruire à vie mais aussi de motiver nos équipes à le faire si nous voulons suivre l'évolution de la société.

Ce stage a été une réelle découverte pour moi, riche en apprentissage. Cette partie de la justice est méconnue car peu attractive pour les médias. Pourtant elle nous concerne tous, travailleurs et chômeurs, en bonne santé ou malades, pauvres et riches, employeurs et employés. Si je devais résumer ce stage en quelques mots, ce serait les suivants : juste car la Justice n'essaie pas de punir plus qu'il ne faut ; équitable car elle ne privilégie personne ; humaine, elle se montre plus accessible pour les citoyens ; discrète, elle veille au respect de la vie privée ; ordonnée car la bonne organisation du travail et des dossiers est primordiale pour rendre une justice adéquate. Ces qualités sont pour moi importantes et à appliquer quotidiennement dans ma fonction.

Le cadre en soins de santé n'est-il pas en fin de compte un Auditeur ? Il est chargé de répartir équitablement le travail en tenant compte des qualités et défauts de ses subalternes. Il est amené à défendre tantôt son personnel, tantôt les citoyens envers lesquels il a une obligation de s'assurer de la qualité des services fournis. Il est aussi amené à représenter sa direction et à rendre des comptes. Il doit veiller à une bonne tenue des dossiers pour rester crédible et couvert en cas d'inspection. Il a également un devoir de discrétion tant vis-à-vis des patients que du personnel. Pour résumer, il doit être une personne digne de confiance.

Je crois avoir répondu aux objectifs émis avant de débiter ce stage. J'ai retranscrit le plus fidèlement possible mes impressions dans mes commentaires, au risque de choquer mais j'ai voulu rester le plus honnête possible.

## ANNEXES

### 1) LEXIQUE

Arrondissement judiciaire : il s'agit d'une subdivision territoriale de la Belgique afin de mieux organiser la justice.

Crime correctionnalisé : C'est un crime dont il est reconnu l'existence d'une circonstance atténuante.

Juridiction : organisme institué pour trancher les litiges qui lui sont soumis.

Jurisprudence : Ensemble des décisions prises par les cours et tribunaux dans lesquelles les juges appliquent les règles générales de droit par rapport à un litige. De cette manière, les cours et tribunaux interprètent et précisent ces règles de droit.

Liste des abréviations :

C.P.A.S. : Centre Public d'Action Sociale.

Dimona : Déclaration IMMédiate à l'emploi/ Onmiddellijke Aangifte

I.N.A.M.I. : Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité.

O.N.Em : Office National de l'emploi.

O.N.S.S. : Office National de la Sécurité Sociale

U.N.M.S : Union National des Mutualités Socialistes

S.P.R.L : Société Privée à Responsabilité Limitée

### 2) ANNEXE PHOTOS



Entrée du palais de justice : cette tour représente la Justice qui veille et protège la ville.





Quelques bureaux



Cour d'Assises



Hall, de part et d'autre se trouvent les salles d'audience de la Cour d'Appel, de la Cour du travail et du tribunal du commerce.



Hall : lieu d'attente pour les avocats, visiteurs...



Cour d'assises

### **3) ANNEXE 3 :**

article 100

#### **Section V. - Dispositions communes aux indemnités.**

**Art. 100.** § 1er. Est reconnu incapable de travailler au sens de la présente loi coordonnée, le travailleur qui a cessé toute activité en conséquence directe du début ou de l'aggravation de lésions ou de troubles fonctionnels dont il est reconnu qu'ils entraînent une réduction de sa capacité de gain, à un taux égal ou inférieur au tiers de ce qu'une personne de même condition et de même formation peut gagner par son travail, dans le groupe de professions dans lesquelles se range l'activité professionnelle exercée par l'intéressé au moment où il est devenu incapable de travailler ou dans les diverses professions qu'il a ou qu'il aurait pu exercer du fait de sa formation professionnelle.

(Le travail volontaire au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires n'est pas considéré comme une activité, à condition que le médecin-conseil constate que cette activité est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé.) <L 2005-07-03/59, art. 15, 107; En vigueur : 01-02-2006>

Si ce travailleur a par ailleurs acquis une formation professionnelle au cours d'une période de rééducation professionnelle, il est tenu compte de cette nouvelle formation pour l'évaluation de la réduction de sa capacité de gain.

Toutefois, pendant les six premiers mois de l'incapacité primaire, ce taux de réduction de capacité de gain est évalué par rapport à la profession habituelle de l'intéressé, pour autant que l'affection causale soit susceptible d'évolution favorable ou de guérison à plus ou moins brève échéance.

Lorsque le travailleur est hospitalisé dans un établissement hospitalier agréé par le Ministre qui a la Santé publique dans ses attributions ou dans un hôpital militaire, il est censé atteindre le degré d'incapacité de travail requis.

Le Roi peut, sur proposition du Comité de gestion du Service des indemnités, étendre les conditions dans lesquelles un travailleur est censé atteindre le degré d'incapacité de travail requis.

Le Roi peut, sur proposition du Comité de gestion du Service des indemnités et par dérogation aux dispositions précédentes, établir des conditions particulières et des critères d'évaluation spécifiques pour les catégories de travailleurs qu'il détermine.

§ 2. Est reconnu comme étant incapable de travailler le travailleur qui, dans les conditions fixées par le règlement visé à l'article 80, 5°, reprend un travail préalablement autorisé à condition que, sur le plan médical, il conserve une réduction de sa capacité d'au moins 50 p.c.

### **4) RESSOURCES SUR LE NET :**

- 1) Le portail du pouvoir judiciaire : <http://www.juridat.be/>
- 2) Portails Belgium.be, informations et services officiels : <http://www.belgium.be/fr/>
- 3) Service public fédéral : [http://www.just.fgov.be/index\\_fr.htm](http://www.just.fgov.be/index_fr.htm)
- 4) Wikipédia : justice : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Justice>

### **5) RESSOURCES : COURS DE CADRE EN SOINS DE SANTE :**

- 1) Eléments de sécurité sociale, cours appartenant à l'U.F.5 P.Vantomme
- 2) Droit du travail, cours appartenant à l'U.F.9 D.Coemelck